

ИДЕНТИФИКАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ МОДЕЛЕЙ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В РФ

Т.Ф. Амирова

Формирование рынка труда в национальной экономике определяется ее историческими особенностями, общественными традициями, социальным менталитетом и рядом других факторов. Начиная с 70-х гг. XX века западные экономисты указывают на формирование обособленных субрынков труда: внутреннего и внешнего.

Внешний рынок труда – это социально-экономическая категория, включающая в себя исторически сложившийся специфический общественный механизм (модель спроса и предложения рабочей силы), реализующий определенный комплекс социально-трудовых отношений (найм, использование и обмен рабочей силы), способствующий установлению и соблюдению баланса интересов между работниками, работодателями и государством (регионом). Внутренний рынок труда – система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы (заработная плата) и ее размещение определяется административными правилами и процедурами. Внутренний рынок труда предприятия определяется наличием и составом человеческого капитала на предприятии, его движением внутри предприятия, причинами перемещения, уровнем занятости, наличием свободных, вновь создаваемых и ликвидируемых рабочих мест.

Для современной России проблема идентификации национальной модели рынка труда затруднена по причине значительной региональной социальной дифференциации уровня развития территорий. Условия найма характерные внутреннему и внешнему рынку труда реально существуют не только на уровне предприятий и организаций, но и в пределах определенной сферы занятости (отрасли). В связи с этим научный интерес представляет разработка методик по определению типа рынка труда, на основе анализа отраслевых социально-экономических показателей.

Предлагаемая методика включает следующую последовательность действий:

- а) определение коэффициентов движения кадрового состава в разрезе классификации отраслей экономики;
- б) разграничение отраслей по критерию доминирования свойств внешнего или внутреннего типов рынка труда на основе кластерного анализа;
- в) разграничение регионов РФ по критерию доминирования свойств

внешнего или внутреннего типов рынка труда на основе кластерного анализа;
 г) выявление особенностей государственного регулирования рынка труда в соответствии с идентифицированным типом рынка.

Для анализа использована система унифицированных коэффициентов движения кадрового состава (табл. 1).

Таблица 1

Коэффициенты движения кадрового состава

Показатели	Формула	Содержание
Коэффициент оборота по приему ($K_{оп}$)	$K_{оп} = \frac{Ч_{п}}{Ч_{с}} \times 100,$ $Ч_{п}$ – число принятых работников; $Ч_{с}$ – среднесписочная численность работников	Коэффициент характеризует удельный вес принятых работников за определенный период (чем выше коэффициент, тем более отрасль ориентирована на внешний рынок труда)
Коэффициент оборота по увольнению ($K_{оу}$)	$K_{оу} = \frac{Ч_{ув}}{Ч_{с}} \times 100,$ $Ч_{ув}$ – численность уволенных работников (по всем причинам)	Коэффициент характеризует удельный вес выбывших работников за определенный период (чем ниже показатель, тем более отрасль тяготеет к внутреннему рынку труда)
Коэффициент валового оборота кадров ($K_{ов}$)	$K_{ов} = \frac{Ч_{п} + Ч_{ув}}{Ч_{с}} \times 100$	Коэффициент показывает, какая доля кадров обновляется в течение года (чем выше значение показателя, тем более развит в отрасли внешний рынок труда)

На основе представленных коэффициентов выделены три группы отраслей, ориентированных на соответствующий тип рынка труда (табл. 2).

Таблица 2

Идентификация модели рынка труда
 по видам экономической деятельности в России

Группа		Тип рынка труда
I	Добыча полезных ископаемых; производство электроэнергии, газа и воды; сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; рыболовство, рыбоводство	Внешний
II	Обрабатывающие производства; строительство; гостиницы и рестораны; транспорт и связь; финансовая деятельность; операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг; предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	Промежуточный
III	Образование; здравоохранение и предоставление социальных услуг; государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение; оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	Внутренний

Для определения преобладающего типа рынка труда в регионах Российской Федерации использованы статистические данные об отраслевой структуре ВРП, а именно рассчитаны долевые пропорции видов экономической деятельности, которые условно можно отнести к разным типам рынка труда в разрезе субъектов РФ (табл. 3).

Таблица 3

Идентификация модели рынка труда в субъектах Российской Федерации

Кластер		Тип рынка труда
	Тверская область; Калужская область; Новосибирская область; Орловская область; Краснодарский край; Брянская область; Воронежская область; Рязанская область; Ростовская область; Пермский край; Республика Мордовия; Волгоградская область; Республика Башкортостан; Костромская область; Саратовская область; Белгородская область; Липецкая область; Вологодская область; Ленинградская область; Самарская область; Иркутская область; Челябинская область; Ярославская область; Нижегородская область; Тульская область; Новгородская область; Свердловская область	Промежуточный (смешанный)
I	Оренбургская область; Тюменская область; Курская область; Республика Саха (Якутия); Удмуртская Республика; Томская область; Республика Коми; Республика Татарстан Сахалинская область; Московская область; Ивановская область; г. Санкт-Петербург; г. Москва; Калининградская область.	Внешний
II	Чеченская Республика; Республика Алтай; Республика Тыва; Эвенкийский АО; Республика Ингушетия; Республика Калмыкия; Магаданская область; Камчатская область; Кабардино-Балкарская Республика; Карачаево-Черкесская Республика; Чукотский АО; Республика Дагестан; Алтайский край; Республика Адыгея; Псковская область; Мурманская область; Республика Бурятия; Кемеровская область; Чувашская Республика; Хабаровский край; Республика Северная Осетия-Алания; Приморский край; Тамбовская область; Амурская область; Республика Карелия; Республика Марий Эл; Республика Хакасия; Ставропольский край; Читинская область; Астраханская область; Архангельская область; Красноярский край; Курганская область; Еврейская автономная область; Владимирская область; Омская область; Ульяновская область; Смоленская область; Кировская область; Пензенская область	Внутренний

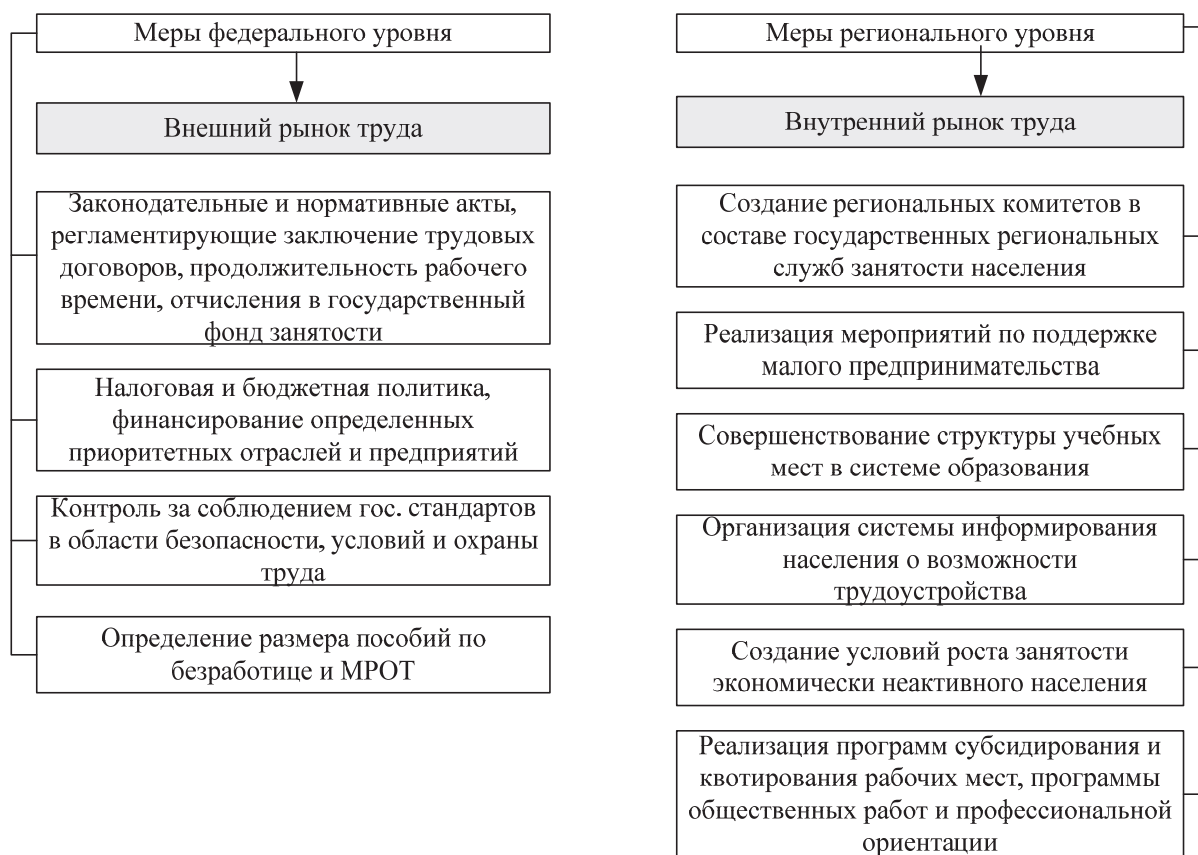
Проведенное исследование позволяет использовать его как теоретическую основу при разработке политики регулирования занятости и рынка труда в отраслевом и региональном разрезе. В связи с этим, очевидным является актуальность дифференциации инструментов, направленных на регулирование рынков разных типов.

В основе механизма государственного регулирования рынка труда лежит система взаимодействия внутреннего и внешнего рынков труда. Основу такого взаимодействия будут создавать пропорции соотношения спроса

и предложения рабочей силы. Меры по стимулированию спроса на рабочую силу и корректировке ее предложения, осуществляемые в рамках регионального рынка труда, оказывают более сильное воздействие на состояние внутренних рынков труда организаций, так как имеют адресный характер, чем меры федеральной политики занятости, носящей более общий характер. Поэтому система регулирования сбалансированности рабочих мест и рабочей силы должна быть построена с учетом первостепенной роли регионов и включать в себя следующие уровни:

- региональный, обеспечивающий сотрудничество властных и предпринимательских структур, позволяющий сформировать социальную и профессионально-квалификационную структуру рабочей силы;
- федеральный, обеспечивающий стабилизацию рынка труда в стране.

Меры государственного регулирования рынка труда можно разделить по типам рынка труда и уровням регулирования (см. рисунок).



Меры государственного регулирования рынка труда по типам рынка труда и уровням регулирования