

Вишневская Н. Г.

*кандидат экономических наук, научный сотрудник Лаборатории
исследования социально-экономических проблем регионов,
Башкирский государственный университет
e-mail: vng@pochtamt.ru*

Прогноз баланса трудовых ресурсов как способ управления конъюнктурой молодежного сегмента рынка труда

В статье рассматриваются проблемы управления конъюнктурой молодежного сегмента рынка труда. Важная роль в этом вопросе отводится разработке прогноза баланса трудовых ресурсов. Рассматриваются основные тенденции и перспективы развития молодежного сегмента рынка труда региона. Автором проведен анализ дефицитных и избыточных профессий на основе расчета коэффициента напряженности по отдельным профессиям рабочих и служащих.

Ключевые слова: *трудовые ресурсы, молодежный сегмент, рынок труда, прогноз, баланс, конъюнктура, управление, спрос, предложение.*

Vishnevskaya N. G.

*PhD(Economics), scientific associate of the Laboratory of the research
of regional social-economic problems of Bashkir state university*

Forecast of balance of a manpower as way of management of an environment of a youth segment of labor market

In the article there researched problems of the management of youth labor-market segment conjuncture. The important part in this question is assigned to the working out labor resources-balance forecast. There considered main tendencies and perspectives of the development of regional youth labor-market segment. The author carried out the analyses of deficient and over professions on the basis of the amount of tension ratio on separate professions of workers and office employees.

Keywords: *labor resources, youth segment, labor market, forecast, balance, conjuncture, management, demand, supply*

В России баланс трудовых ресурсов начали разрабатывать в середине XX века. В условиях плановой экономики баланс трудовых ресурсов являлся одним из важнейших методов статистического анализа,

он играл активную роль в формировании народнохозяйственного плана, а также в решении проблем рационального размещения производительных сил по территории страны и отраслям. Позднее баланс трудовых ресурсов был признан Международной организацией труда. Он составлялся на основе материалов различных отраслей статистики и был комплексным методом изучения состава и использования трудовых ресурсов.

В этот период развития отечественной экономики, когда была обеспечена практически полная занятость, баланс трудовых ресурсов позволял определять количество населения, которое еще может быть вовлечено в общественное производство.

В начале 90-х гг. XX века, когда была провозглашена свободно избранная занятость, встал вопрос о пересмотре балансовых расчетов по учету трудовых ресурсов согласно требованиям современной экономики.

Необходимость государственного регулирования экономики в начале 1990-х годов многими недооценивалась. Политика занятости в указанный период находилась на периферии государственных интересов и не соответствовала по своей эффективности остроте проблем, возникавших на рынке труда. Согласно концепции, предложенной А.В. Кашеповым, Россия не может заимствовать у других стран готовые комплексы мер, выработанных в условиях рынков труда, конъюнктура (сбалансированность) которых регулируется другими наборами факторов¹.

В настоящее время необходимость разработки баланса трудовых ресурсов регионов страны не вызывает сомнений.

Прогноз баланса трудовых ресурсов разрабатывается в целях:

- а) оценки сбалансированности потенциального предложения на рынке труда и потенциального спроса на рабочую силу;
- б) определения структурных пропорций предложения и спроса на рынке труда;
- в) выявления перспективных направлений развития рынка труда с учетом стратегий развития отдельных сфер и отраслей экономики;
- г) повышения эффективности регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов, а также принятия управленческих решений².

¹ Кашепов А.В. Методология анализа, прогнозирования и регулирования конъюнктуры рынка труда: автореф. дис. ... док. экон. наук. — Москва, 1999. — С. 6.

² Правила разработки прогноза баланса трудовых ресурсов Утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2011 г. № 440.

Демографические процессы играют определяющую роль в формировании трудового потенциала регионов. Сложившаяся в настоящее время возрастная структура населения способствует снижению численности трудовых ресурсов в прогнозном периоде. Доля населения в трудоспособном возрасте на 01.01.2014 г. составляет 60% населения региона. Доля трудоспособного населения Республики Башкортостан в трудоспособном возрасте в 2013 году составляла 93,8%³. к 2016 году она может составить 91,7% или снизиться на 70,2 тыс. человек⁴.

Данные показывают, что необходимы более эффективные действия по повышению экономической активности населения и по динамичному сокращению нелегальной занятости. Смягчению негативных тенденций будут способствовать рост численности работающих лиц старше пенсионного возраста, сокращение занятости в неформальном секторе экономики, повышение уровня экономической активности населения за счет развития внутрирегиональной и маятниковой трудовой миграции. С учетом использования этих резервов сокращение трудовых ресурсов к 2016 году может составить 22,3 тыс. человек⁵.

Основным критерием эффективности использования трудовых ресурсов является степень занятости трудоспособного населения. Численность занятых в экономике в 2016 году может составить 1812,2 тыс. человек или 100,8% по отношению к 2012 году. За счет перераспределения трудовых ресурсов структура занятых в экономике изменится в сторону сокращения удельного веса занятых в обрабатывающих производствах, добыче полезных ископаемых. При этом численность занятых в обрабатывающих производствах повысится с 291,5 тыс. до 292,2 тыс. человек.

Сложившаяся в последние годы тенденция увеличения объемов жилищного строительства, развития сферы торговли и услуг приведет к росту удельного веса занятых в строительстве, оптовой и розничной торговле; ремонте автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования.

Численность граждан в трудоспособном возрасте, не занятых трудовой деятельностью и учебой, по сравнению с 2012 годом снизится на 7,7%.

³ Население // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан [сайт] URL: http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/bashstat/ru/statistics/population/.

⁴ Прогноз баланса трудовых ресурсов Республики Башкортостан на 2014–2016 годы.

⁵ Там же.

По данным органов государственной службы занятости населения республики, в 2013 году уровень общей безработицы составил 5,7%, что соответствует докризисному значению и среднему показателю, сложившемуся в Российской Федерации. Число зарегистрированных безработных с начала года снизилось на 10,7% и на 1 декабря 2014 года составило 23,9 тыс. человек, уровень регистрируемой безработицы — 1,17%.

За первое полугодие 2014 года работодателями была заявлена потребность в 176,8 тыс. работниках. На 1 июля в республиканском банке вакансий находилось 49,1 тыс. вакантных позиций (на 1 июля 2013 г. — 51,8 тыс.). В процентном отношении преобладали свободные места для рабочих (85%). Улучшилось качество заявленных рабочих мест: доля вакансий с оплатой труда выше прожиточного минимума составила 88% (в прошлом году — 85%).

На фоне прогнозируемого роста экономики, создания новых рабочих мест, в том числе за счет реализации инвестиционных проектов, ожидается дальнейшее улучшение показателей рынка труда. Число зарегистрированных безработных на 1 января 2016 года не превысит 22 тыс. человек, уровень регистрируемой безработицы — 1,1%.

В то же время при улучшении количественных показателей рынка труда, сохраняются проблемы, отражающиеся в его качественных характеристиках.

В первую очередь, необходимо отметить профессионально-квалификационный дисбаланс рынка труда.

Несоответствие структуры профессионального образования актуальным и перспективным потребностям рынка труда по квалификационному уровню и профессиональной структуре привели к нехватке квалифицированных кадров по ряду профессий и специальностей.

Несоответствие структуры профессионального образования актуальным и перспективным потребностям рынка труда по квалификационному уровню и профессиональной структуре привели к нехватке квалифицированных кадров по ряду профессий и специальностей.

Коэффициент напряженности на рынке труда снизился с начала года с 0,8 до 0,5. По г. Уфе показатель равен 0,3; по городам — 0,4; по районам — 1,0 (в среднем по России — 0,5) ⁶.

Анализ спроса и предложения на рынке труда в разрезе отдельных профессий позволяет выделить дефицитные и избыточные профессии. (таблица). Так к дефицитным можно отнести такие профессии: офици-

⁶ Рынок труда РБ // Информационный портал занятости населения Минтруда РБ.— [Сайт] URL: <http://www.bashzan.ru/posts/21570>.

ант, монтажник, электромонтажник, кровельщик, автоэлектрик, инженер-строитель, агент страховой, врач.

Таблица

**Коэффициент напряженности на рынке труда Республики
Башкортостан (на 01.01.2014 г.)**

Профессия	Количество вакансий	Количество безработных	Коэффициент напряженности
<i>Профессии рабочих</i>			
Официант	476	37	0,08
Дорожный рабочий	429	38	0,09
Оператор котельной	122	398	3,26
Облицовщик-плиточник	407	4	0,01
Монтажник	552	37	0,07
Электромонтажник	331	22	0,07
Подсобный рабочий	2 423	247	0,10
Кровельщик	265	14	0,05
Автоэлектрик	40	2	0,05
Сторож	78	503	6,45
Лифтер	17	74	4,35
Кондуктор	366	78	0,21
Лаборант химического анализа	13	75	5,77
<i>Профессии служащих</i>			
Главный бухгалтер	42	278	6,62
Врач-терапевт	113	4	0,04
Зам главного бухгалтера	9	46	5,11
Врач-педиатр	65	0	0
Художник-оформитель	9	6	0,67
Инженер-строитель	19	1	0,05
Экономист	62	271	4,37
Агент страховой	104	10	0,09
Учитель	58	670	11,55
Заведующий складом	51	218	4,27
Заведующий хозяйством	24	111	4,63
Юрисконсульт	37	164	4,43
Агроном	39	18	0,46
Инспектор по кадрам	8	79	9,88
Старший бухгалтер	2	44	22
Секретарь-машинистка	1	29	29

Избыток на рынке труда среди рабочих профессий составляют такие, как сторож, оператор котельной, лифтер, лаборант химического анализа. Среди профессий служащих проблемы с поиском работы испытывают бухгалтеры, экономисты, учителя, юрисконсульт, инспектор по кадрам, секретарь-машинистка.

Отсюда мы видим, что важной проблемой является наличие дисбаланса рынка труда по рабочим профессиям. Работодателям нужны рабочие строительных, заводских профессий, а работу ищут граждане, имеющие высшее и среднее профессиональное образование по гуманитарным и экономическим специальностям. Необходимо и дальше повышать престиж рабочих профессий, работать над уменьшением дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда, развивать профессиональную ориентацию в республике.

Особенно негативно дисбаланс на рынке труда влияет на молодежный сегмент. Спецификой данного сегмента рынка труда является относительно низкая конкурентоспособность вследствие высоких затрат на адаптацию и рисков при найме молодых работников для работодателя ⁷.

Среди граждан, ищущих работу через органы государственной службы занятости населения молодежь составила 49,2%, среди зарегистрированных безработных данная категория составляет 20,1%. Если средний возраст занятого населения республики составил 40 лет, то средний возраст безработных граждан на общем рынке труда — 34 года. Поэтому решение вопросов трудовой адаптации молодежи может существенно повысить эффективность использования трудовых ресурсов. Здесь важное место отводится профориентации населения. В республике начата реализация утвержденного плана мероприятий (дорожная карта) по развитию системы профессиональной ориентации обучающихся и молодых граждан на 2013—2015 годы, направленный на содействие профессиональному самоопределению учащихся уже со школьной скамьи и их дальнейшей социализации и самореализации.

С учетом того, что кардинальное решение проблем занятости населения зависит от сохранения имеющихся и создания новых рабочих мест, для комплектования которых требуется предварительное обучение и специальные меры по подбору персонала, имеется необходимость конкретизации в инвестиционных проектах количества создаваемых рабочих мест в разрезе профессий (специальностей).

В этих условиях важное значение приобретают вопросы разработки баланса трудовых ресурсов. Четкое планирование и прогнозирование потребности трудовых ресурсов в разрезе профессионально-квалификационных характеристик будет способствовать балансировке спроса и предложения на молодежном сегменте рынка труда.

⁷ Вишневская, Н.Г. Рынок труда молодежи: механизм регулирования в современных условиях: дисс.... канд. экон. наук. — Уфа, 2010. — С. 29.

Используемые источники

1. Вишневская Н.Г. Мониторинг дефицитных и избыточных профессий на рынке труда Республики Башкортостан / Н.Г. Вишневская, А.Н. Кириллова // Актуальные проблемы современной науки: сборник статей Международной научно-практ. конференции. — Уфа, 2013. — С.165–168.
2. Вишневская Н.Г. Рынок труда молодежи: механизм регулирования в современных условиях: дисс.... канд. экон. наук/Н.Г. Вишневская. —Уфа, 2010.
3. Кашепов А.В. Методология анализа, прогнозирования и регулирования конъюнктуры рынка труда: автореф. дис. ... док. экон. наук / А.В. Кашепов. — Москва, 1999.
4. Шапиро С.А. Корпоративное обучение как фактор повышения трудового потенциала работников организации // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. — 2011. — № 28. — С. 263–276.