



Munich Personal RePEc Archive

## **Main areas of employment potential in the labour market in Siberia**

Karpov, Valery

Financial University under the Government of the Russian  
Federation

December 2010

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/59376/>

MPRA Paper No. 59376, posted 19 Oct 2014 14:04 UTC

# ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ РЫНКА ТРУДА СИБИРИ

*Карпов В.В.*

*Финансовый университет при Правительстве РФ*

## MAIN AREAS OF EMPLOYMENT POTENTIAL IN THE LABOUR MARKET IN SIBERIA

*Karpov V.V.*

*Financial University under the Government of the Russian Federation*

**Аннотация:** *Статья посвящена особенностям регулирования сибирского рынка труда, включающим углубление сегментации рынка по ряду критериев: наличие альтернативных форм занятости; различные темпы высвобождения и качественный состав работников; квалификация занятых; мотивационное поведение трудящихся; мобилизационный потенциал личности. Рассматривается регулирование программ, направленное на стабилизацию занятости в регионе, на сохранение интеллектуального потенциала, на оптимизацию структурных процессов с целью максимального сохранения трудового потенциала, его приумножение, обеспечение эффективной занятости населения.*

**Abstract:** *This paper is devoted to the peculiarities of the Siberian labor market regulation, including the deepening of market segmentation based on several criteria: the availability of alternative forms of employment; different rates of release and quality of employees; qualifications of employees; motivational behavior of workers; mobilization potential of the individual. We consider the regulation of programs aimed at stabilizing employment in the region, to preserve the intellectual capacity to optimize the structural processes in order to maximize the preservation of labor potential, its augmentation, providing effective employment.*

**Ключевые слова:** *занятость, безработица, рынок труда, региональная экономика, социальная политика, государственное управление, региональная политика.*

**Keywords:** *employment, unemployment, labor market, regional economic, social policy, state management, regional policy.*

Современный рынок труда сформировался в условиях реформирования российской экономики и продолжает испытывать негативное воздействие социально-экономического кризиса 1990-х годов, обусловившего спад в промышленном секторе и сельском хозяйстве, снижение спроса на рабочую силу, рост общей и регистрируемой безработицы.

Предметом особого внимания многих виднейших представителей экономической науки и различных экономических школ являлась проблема государственного регулирования рынком труда и экономики в целом. В настоящее время существуют два основных направления экономической мысли: классическое и неоконсервативное (монетаристское) с одной стороны, и кейнсианское и некейнсианское – с другой. Первое выступает за сохранение свободного рынка и необходимость расширения совокупного предложения, а второе – за развитие совокупного спроса и усиление экономической роли государства, его регулирующей роли.

В последние три десятилетия многие ученые стали приходиться к выводу о необходимости одновременного, взаимосвязанного использования и рыночного и государственного регулирования. Здесь большое внимание уделяется разработке методов экономико-математических связей, кроме того, представители данного направления считают, что государственное регулирование экономики имеет большее значение, чем рыночное.

Применительно к российским реалиям регулирование рынком труда в условиях негативное воздействие социально-экономического кризиса 1990-х годов – это воздействие государства на микроэкономический уровень направленное на недопущение вхождения предприятий в кризисное состояние и вывод из него с наименьшими негативными последствиями для всех участников экономических отношений; организационно-экономическое и нормативно-

правовое воздействие государства на макроэкономический уровень включающее меры, направленные на: расширенное воспроизводство трудового потенциала; обеспечение безопасных условий, защиту и нормирование труда работников предприятий; контроль за размерностью и своевременностью оплаты труда; переподготовку, обучение и трудоустройство работников в случае их высвобождения вследствие сокращения масштабов деятельности или ликвидации предприятий. Кроме того, государство должно иметь свою чрезвычайную программу выхода из кризиса, которая бы решала следующие задачи. Это, во-первых, создание рынка и его инфраструктуры, рыночных механизмов саморегулирования, во-вторых, формирование эффективно работающего негосударственного сектора экономики и, в-третьих, создание государственного сектора, использующего принципы рыночного механизма.

Регулирование рынка труда представляет собой сложную систему мер и мероприятий, охватывающих в своем взаимодействии не только сферу занятости как таковую, но практически все элементы экономической системы общества. В узком смысле механизм регулирования рынка труда представляет свод нормативных, законодательных или коллективно-договорных актов, которыми руководствуются партнеры при реализации политики занятости. В широком контексте этот механизм охватывает спектр экономических, социальных, демографических, психологических и юридических факторов, определяющих функционирование рынка труда.

Регулирование осуществляется через систему трудоустройства, включающую широкую сеть бюро занятости, банки данных о рабочих местах, государственные программы помощи в приобретении профессиональных знаний и трудоустройстве желающему работать населению, целевые программы предприятий, предусматривающие переподготовку кадров и т.п. Все эти составляющие рыночного механизма регулирования занятости в разных странах находятся в разном соотношении в зависимости от экономических и исторических условий, функций рынка труда и их влияния на социально-структурные изменения в обществе.

Индустриально развитые страны мира накопили достаточно богатый опыт по регулированию рынка труда. Необходимость государственного воздействия на развитие социально-трудовых отношений была осознана в начале XX века. Среди участников рынка труда (государства, предпринимателей и наемных работников) именно трудящиеся сделали первые шаги, противодействующие стихии рынка в сфере труда. Это проявилось в создании первых рабочих объединений, ставших впоследствии основой профессиональных союзов, сформировавшихся в течение XIX века практически во всех индустриально развитых странах. Органы государственной власти обычно не оставались в стороне от самостоятельных рабочих объединений. Первый опыт разработки и реализации программ общественных работ принадлежит США.

В конце 20-х и начале 30-х годов XX столетия американская экономика находилась в глубочайшем кризисе. В 1932 году Ф.Д. Рузвельтом была предложена серия реформ, которая была названа «Новый курс», где приоритетным направлением выхода из кризиса считалось восстановление промышленности. В соответствии с этим направлением предпринимателям в каждой отрасли промышленности предлагалось добровольно объединиться и выработать «кодексы честной конкуренции», которые, во-первых, устанавливали бы размер производства; во-вторых, определяли бы уровень заработной платы и продолжительность рабочего дня; в-третьих, распределяли бы рынки сбыта между отдельными конкурентами.

В современных российских условиях экономического и социального развития необходимость государственного регулирования рынка труда не вызывает сомнений. Особо следует подчеркнуть, что те меры, которые предпринимает государство, воздействуя на рынок труда, должны отвечать интересам и наемных работников, и предпринимателей. Государство на рынке труда должно выступать в качестве законодателя и арбитра, не отдавая предпочтения ни той, ни другой стороне. Соблюдение этого принципа является чрезвычайно важным с точки зрения гармонизации социально-трудовых отношений, создания реальных предпосылок, обеспечивающих подлинное равенство сторон на рынке труда.

На региональном уровне легче учитывать производственные и людские ресурсы, анализировать состояние рынка труда и занятости населения, связывать занятость с доходами, заработной платой, уровнем жизни конкретного региона, и, соответственно, вырабатывать индивидуальный подход к управлению региональным рынком труда. Указанные обстоятельства определяют необходимость выявления наиболее эффективных способов управления рынком труда именно на региональном уровне. Эффективное развитие региональной экономики зависит от успешной системы региональных рынков. Они обеспечивают материальные, информационные, финансовые, людские потоки, посредством которых обеспечивается их взаимодействие.

Региональный рынок труда функционирует под воздействием социально-демографических, экономических, экологических, природно-климатических факторов. Экономический рост в регионе напрямую зависит от количества и качества трудовых ресурсов, являющихся основным фактором производства, и эффективности их использования. В то же время спрос на рабочую силу и структура занятости населения определяются экономическим развитием региона. В отличие от других рынков рынок труда имеет социальную направленность, что обуславливает его значимость для региона. С одной стороны доходы от трудовой деятельности являются основой для благосостояния большей части населения, а с другой – неполная занятость ведет к негативным последствиям, которые выражаются в росте социальной напряженности, ухудшении социально-экономических показателей региона.

Обычно, при разработке политики занятости пользуются показателями регистрируемой или официальной, безработицы, что, несомненно, преуменьшает ее реальные масштабы. В то же время, государственная политика занятости нацелена главным образом на достаточно узкий контингент лиц, являющихся клиентами служб занятости, а в отношении уровня и масштабов общей безработицы нет определенных направлений развития. Аналогичные цели ставятся и программами занятости ряда субъектов Федерации.

Особенностью современного этапа развития Сибири является то, что проводимые в стране реформы негативно воздействуют на уровень жизни населения. Все еще значительны темпы инфляции, усиливается дифференциация доходов, велико число лиц, находящихся ниже порога бедности, а также тех, чей доход ниже необходимого физиологического уровня, ухудшилась структура потребления, особенно у бедных семей. Низкие темпы ввода жилья, объектов здравоохранения, образования, культуры, что при расширении сферы платности делает их все менее доступными основной массе населения. Растет безработица, особенно среди женщин и молодежи и т.д. Анализ тенденций сибирского рынка труда в период 1995-2006 годов позволяет сделать вывод о том, что для Сибири характерна своя модель его регулирования.

Регулирование рынка труда в сибирском регионе необходимо строить на различных комбинациях объемов, соотношений мер и методов регулирования, которые вытекают из прежнего состояния региональной экономической системы, а также из социально-демографической структуры населения, профессионально-квалификационной структуры рабочей силы, национального состава, традиционных видов занятости, распространенных на данной территории. В связи с этим необходим комплексный подход к регулированию регионального рынка труда на различных уровнях его функционирования.

Сегментация рынка труда позволяет конкретно оценивать состояние рынка труда по каждой категории работников с точки зрения занятости и безработицы, конкуренции между наемными работниками, т.е. установить частное условие равновесия внутри субрынка. В общем виде под сегментацией рынка труда понимается объективно обусловленный процесс структурирования рынков труда, при котором под воздействием политико-экономических и социальных факторов развития общества возникает необходимость разделения рынков на отдельные субрынки и сегменты, отличающиеся различными характеристиками и правилами поведения, исходя из особенностей каждой категории работников.

Исследователи рынка труда выделяют пять сегментов. Во-первых, сравнительно немногочисленный, но стабильный отряд руководящих работников. Во-вторых, кадровые ра-

бочие и служащие, которые подвержены законам конкуренции. В-третьих, рабочие тех отраслей обрабатывающей промышленности, которые подвержены структурной перестройке и сокращению производства. В-четвертых, работники трудоемких отраслей с низким уровнем производительности труда (в основном, сферы услуг). В-пятых, наиболее уязвимые категории трудящихся – молодежь, пожилые люди, лица с физическими и умственными недостатками, лица, потерявшие надежду найти работу и др. В целом при определении сегментации рынка труда используются три признака: профессионально-отраслевой, квалификационно-зарплатный и социально-демографический.

Для регионального рынка труда Сибири можно выделить следующие проблемные сегменты, различающиеся приоритетностью сферы деятельности и уровнем материальной обеспеченности: избыточные высококвалифицированные группы работников в сокращаемых или неразвивающихся сферах деятельности при отсутствии или недостаточности гарантий занятости и уровне доходов, соотносимом с темпами инфляции; дефицитные квалифицированные и низкоквалифицированные группы работников в развивающихся отраслях и сферах деятельности с относительной гарантированностью занятости при уровне доходов, отстающем от темпов инфляции, нуждающихся в специальной поддержке; работники, относящиеся к любой из названных категорий, но, в то же время, принадлежащие к социально уязвимым группам, отличающимся ограниченной возможностью использования трудового потенциала, что в большей или меньшей степени снижает гарантии их занятости и уровень доходов.

Таким образом, налицо структурная безработица в Сибири. Для минимизации структурной безработицы необходимо принять меры, нацеленные на повышение уровня подвижности рабочей силы (он особенно низок в бюджетном секторе экономики), создание адекватной изменениям конъюнктуры спроса на рабочую силу системы подготовки и переподготовки кадров, обеспечение информационной прозрачности рынка труда. В противном случае долгосрочные изменения в структуре спроса на продукцию отраслей могут привести при высокой безработице к нехватке квалифицированных кадров для перспективных производств, что явится препятствием на пути к возможному экономическому росту.

Регулирование рынка труда необходимо осуществлять в два этапа: посредством программ и непосредственно через сам процесс регулирования. Программы в данном случае могут различаться в зависимости, во-первых от анализа результатов социально-экономического состояния в регионах и во-вторых от сравнительной оценки остроты проблем на рынке труда региона. Кроме того, классификация программ по статусу, функциональному направлению и срокам реализации позволит более четко определить стратегии, задачи, методы, способы регионального регулирования рынка труда и выделить модели регулирования регионального рынка труда и стимулирования занятости. Например, первая модель предполагает создание рабочих мест с низкой производительностью для значительной части трудоспособных граждан, которые имеют соответственно и низкие доходы. Формально безработица уменьшается, но появляется обширный класс «новых бедных» – работающей бедноты.

Вторая модель ориентирована на обеспечение занятости практически для всей рабочей силы путем создания рабочих мест в государственном секторе со средними удовлетворительными условиями труда и оплаты. Недостаток модели – расчет только на государственные финансовые средства, ограничение которых неминуемо ведет к сокращению рабочих мест. Третья модель основывается на сокращении числа занятых при повышении производительности труда и, соответственно, росте доходов работающей части населения. Такая модель требует дорогостоящей системы пособий для увеличивающегося количества бедноты. Неприятные последствия модели – длительная устойчивая безработица и непомерная ноша социальных, экономических и финансовых издержек, связанных с ней.

При формировании региональной политики на рынке труда целесообразно учитывать этапность и характерные черты ее осуществления в развитых капиталистических странах. Необходимо выделить общую тенденцию, которая предусматривает переход от мер, создающих зависимость от пособий, к действиям, направленным на мобилизацию и развитие человеческих ресурсов, повышение эффективности рынка труда.

Главной целью современной политики занятости становится повышение трудового потенциала страны путем выявления неиспользованных способностей людей. Основными направлениями на данном этапе должны стать мобилизация всех человеческих возможностей общества, устранение всех препятствий к участию в экономической жизни, в том числе и в нестандартных формах (частная, временная занятость, надомничество), значительное улучшения общеобразовательной и квалификационной подготовки, превращения обучения в постоянный процесс.

Минимизация безработицы, как важная проблема в регулировании рынка труда, предполагает переход от пассивных мер на меры активного характера. В западных странах четко отработана технология воздействия на различные типы безработицы. Содействие занятости при различных видах безработицы связывают с использованием соответствующих механизмов рынка труда. Как показывает зарубежная практика, при фрикционной и структурной безработице достаточно обычных мер через систему служб занятости, представляющую безработным помощь, как в виде материальной поддержки, так и в трудоустройстве. Циклическая безработица, вызванная чрезвычайными обстоятельствами, предполагает разработку и принятие специальных программ, их финансовое обеспечение.

Программы, принимаемые на конкурсной основе, разрабатываются и субсидируются государством. Наиболее яркий пример таких программ в странах с развитой рыночной экономикой – программы общественных работ. Другой блок помощи лицам, испытывающим сложности в трудоустройстве, – нестандартные формы занятости: временные работы, неполная занятость, надомный труд, нестандартные режимы рабочего времени. В целом, политика занятости варьируется в зависимости от особенностей социально-экономического и политического устройства той или иной культурной традиции, модифицируется с изменением ситуации в экономике и на рынке труда.

Перспективным направлением регулирования рынка труда является создание адекватного специфике смешанной экономики института социального партнерства и налаживание координации действий государственной службы занятости с деятельностью общественных организаций, представляющих интересы трудящихся и работодателей на разных уровнях структурной организации общества.

Таким образом, особенности регулирования сибирского рынка труда заключаются в следующих моментах, во-первых, это углубление его сегментации по ряду критериев: наличие альтернативных форм занятости; различные темпы высвобождения и качественный состав работников; квалификация занятых; мотивационное поведение трудящихся; мобилизационный потенциал личности. Во-вторых, существенной особенностью регулирования регионального рынка труда является наличие устойчивого сегмента: высокая доля безработных с высшим образованием, особенно среди женщин и молодежи, что определяет специфику регулирования программ, направленных на стабилизацию занятости в регионе, на сокращение интеллектуального потенциала, на регулирование структурных процессов.

В связи с этим, целью регионального регулирования рынка труда является максимальное сохранение трудового потенциала, его приумножение, обеспечение эффективной занятости населения.

### ***Список литературы:***

1. Распоряжение Правительства РФ от 05.07.2010 г. № 1120-р «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Сибири до 2020 года» // Справочная правовая система "Гарант". – М.: НПП «Гарант-сервис», 2010.
2. Указ Губернатора Омской области от 13.02.2006 г. № 18 «О Стратегии социально-экономического развития Омской области до 2020 года» // Справочная правовая система "Гарант". – М.: НПП «Гарант-сервис», 2010.
3. Калужский М.Л. Региональные интересы и региональная политика в сфере занятости на территории Омской области / Социальный диалог на рынке труда: Материалы межрегио-

нальной научно-практической конференции. – Омск: Администрация Омской области, 1999. – С. 50-54.

**Опубликовано:** Карпов В.В. Основные направления развития трудового потенциала в условиях рынка труда Сибири / Инновационный бизнес региона: актуальные проблемы развития: Материалы Международной научно-практической конференции в рамках Международного экономического форума «Человеческий капитал – ключевой ресурс модернизации Российской экономики» (декабрь 2010 г.). – Омск: Параграф, 2010. – С. 72-75. (Доступна [электронная версия](#)).