

ДИАГНОСТИКА ОТРАСЛЕВЫХ ДИСПРОПОРЦИЙ ТЕКУЩЕГО РЫНКА ТРУДА КРУПНОГО ГОРОДА

*Пачинина Л.И., соискатель
кафедры экономической
теории Академии управления
при Президенте
Республики Беларусь*

Резюме. Рассмотрены подходы к определению границ рынка труда крупного города. Представлена методика определения отраслевых диспропорций текущего рынка труда на уровне крупного города с учетом структурных изменений занятости и оборота кадров. Приведен пример использования методики для оперативного регулирования профильной профессиональной подготовки и переподготовки работников.

Summary. Approaches to defining big city labour market boundaries are examined. The system of defining the field proportions of the current big city labour market which takes into consideration employment structural changes and the circulation of labour is presented. An example of the use of this system for effective professional training regulation and for workers' re-training is given.

Комплексное развитие хозяйства города для обеспечения повышения благосостояния населения и экономического роста предполагает динамичное преобразование отраслевой структуры экономики и рациональное использование трудовых ресурсов. Противоречия территориального рынка труда, связанные с наличием свободных рабочих мест на предприятиях и скрытой безработицы, потерями рабочего времени на производстве и расширением найма, высоким уровнем квалификации работников и сохранением неквалифицированных рабочих мест, усложняют решение задач социально-экономического развития.

Вследствие особенностей природно-географических, демографических, социально-психологических, организационно-технических, экономических, инфраструктурных, организационно-правовых условий самообеспечения регионы (города) имеют разные возможности формирования и регулирования спроса на труд и его предложения для увязки их в динамике с социально-экономическим развитием территорий. Исходя из численности населения (1780,7 тыс. чел) и административно-территориального деления Минск считается крупным городом, приравнивается к региону, а рынок труда – к региональному рынку труда. Город отличается многоотраслевой, многофункциональной структурой экономики, многообразием форм хозяйствования и собственности, большой дифференциацией труда и социальных контактов. Комплексность развития рынка труда крупного города с учетом особенностей формирования трудового потенциала, функционирования отраслей территориального производственного комплекса, инфраструктуры способна обеспечить общий рост благосостояния населения и эффективность экономики в целом. Рыночное преобразование экономики города сопровождается изменением уровня организации производства и труда, которые предъявляют новые требования к квалификации, личностным характеристикам работников, приспособлявая их к изменяющимся условиям трудовой деятельности. Между тем рыночное саморегулирование рынка труда города не обеспечивает своевременное количественное и качественное соответствие спроса на труд и его предложения, которое сказывается на развитии отдельных отраслей экономики и требует регулирующих мер со стороны государства. Цель исследования заключалась в определении отраслевых диспропорций текущего рынка труда на уровне крупного города для оперативного регулирования масштаба профильной профессиональной подготовки и переподготовки работников.

Совокупный рынок труда крупного города представлен совокупным спросом на труд и совокупным его предложением. Совокупный спрос на труд включает суммарное количество вакансий и рабочих мест, занятых работниками.

Совокупное предложение труда на рынке труда города отражает ресурсный трудовой потенциал, представленный возможным количеством и качеством труда, которым располагает региональное сообщество. Предложение труда формируется за счет работников, занятых в общественном производстве, и не занятых работников, но желающих и готовых приступить к работе. Часть совокупного рынка труда представлена удовлетворенным спросом, другая его часть составляет текущий рынок труда. Дополнительное давление на текущий рынок труда города оказывают работники, которые заняты на производстве, но не удовлетворены работой и ищут другую; работники, ищущие дополнительную (вторую) работу для увеличения своего дохода или из-за опасения (риска) потерять имеющуюся работу по различным причинам. На основе официальных статистических данных выявить по объему фактический спрос на труд и его предложение практически невозможно. Для целей анализа и прогноза совокупного рынка труда принимается по спросу на труд количество рабочих мест, занятых работниками (ввиду отсутствия данных по движению рабочих мест), а по его предложению – трудоспособное население в трудоспособном возрасте. Данный подход позволяет решать вопросы создания новых рабочих мест, сохранения кадрового потенциала на производстве, профессионального обучения работников и др. Для оперативного воздействия на рынок труда крупного города, устранения негативных последствий его функционирования берется во внимание состояние текущего рынка труда. При этом учитывается численность работников, находящихся в движении от одного рабочего места к другому, обращающихся в службу занятости за содействием в трудоустройстве, занятых на производстве, но работающих неполное рабочее время, или которым были предоставлены отпуска по инициативе нанимателей, а также количество вакантных рабочих мест. В соответствии с имеющимися вакансиями основная часть работников связана с увольнением и приемом на работу, поэтому текущий рынок труда города в значительной степени представлен их оборотом. Безусловно данное допущение недостаточно точно характеризует масштабы текущего рынка труда города. Это связано с отсутствием фактических данных о намерениях нанимателей по замене кадров в производстве и желании работников поменять место работы (найти дополнительную работу), а также сведений о динамике вакансий

в отраслях экономики. Но данный подход позволяет учитывать не только работников, нуждающихся в трудоустройстве, но и определить минимально необходимый объем их профильной профессиональной подготовки и переподготовки с учетом развития отраслей.

Результаты ежегодных выборочных обследований домашних хозяйств показывают, что фактический уровень безработицы в городе неуклонно растет и превышает официально регистрируемый (в 2003 г. – 6,4 %) [1]. В то же время увеличиваются численность граждан, обратившихся в службу занятости за содействием в трудоустройстве, и движение кадров (табл. 1). Скрытая безработица и скрытая занятость (репетиторство, оказание медицинских услуг, услуг по ремонту жилых помещений, бытовой техники и др.) имеют место в экономике города, о чем свидетельствуют косвенные признаки. В частности, численность работников, перешедших на режим неполного рабочего дня, и тех, которым были предоставлены отпуска по инициативе администрации в 2004 г., составила 23,0 тыс. чел. Уровень убыточности предприятий по всем отраслям экономики города в 2004 г. по сравнению с предыдущим годом вырос и составил 10,7 % от их общего числа, а в промышленности соответственно – 15,2 % [2]. Вместе с тем за этот же период было высвобождено по причине сокращения штата только 4,5 тыс. чел., или 2,5 % от общей численности уволенных.

В 2000–2005 гг. занятость работников в отраслях экономики города существенно не изменилась, за исключением сокращения численности работников в промышленности, науке и научном обслуживании, и роста ее соответственно в строительстве, торговле и общественном питании, жилищно-коммунальном хозяйстве. При этом коэффициент оборота кадров во многих отраслях экономики выше его среднего уровня в целом (в 2005 г. – 57,6 %). Это особенно касается строительства (84,6%), торговли и общественного питания (102,5%), жилищно-коммунального хозяйства (71,4 %), непроизводственных видов бытового обслуживания (87,1%), культуры и искусства (75,0 %). Несмотря на то, что количество заявленных вакансий в службу занятости остается неизменным, в таких отраслях, как транспорт, непроизводственные виды бытового обслуживания, наука и научное обслуживание, отмечается тенденция снижения восполнения кадров, коэффициент прироста их замещения в этих отраслях имеет отрицательное значение (табл. 2).

Соотношение спроса на труд и его предложения на текущем рынке труда г. Минска

Показатель	Год					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1. Спрос на труд - всего, тыс. чел.	196,8	194,4	181,8	189,9	202,3	210,3
в том числе:						
- численность работников, принятых на работу, тыс. чел.	189,8	182,6	173,1	176,5	189,6	196,7
- количество зарегистрированных вакансий	7,0	11,8	8,7	13,4	12,7	13,6
2. Предложение труда - всего, тыс. чел.	212,7	284,9	286,5	248,8	235,6	224,8
в том числе:						
- численность работников, уволенных с работы, тыс. чел.	182,5	179,0	180,9	171,8	178,4	189,2
- численность граждан, обратившихся в службу занятости за содействием в трудоустройстве, тыс. чел.	30,2	32,9	41,5	36,6	34,0	35,6
- из них численность зарегистрированных безработных, тыс. чел.	13,3	13,7	16,4	15,2	10,1	8,2
- численность работников, работавших неполное рабочее время, или тех, которым были предоставлены отпуска по инициативе нанимателей, тыс. чел.	*	73,0	64,1	40,4	23,0	*
Соотношение спроса на труд и его предложения, %	92,5	68,2	63,5	76,3	85,9	93,5
Уровень безработицы, рассчитанный на основе выборочного обследования домашних хозяйств	4,3	5,5	5,4	6,4	*	*

Примечание. Таблица рассчитана на основе статистических данных Управления статистики и анализа Минского горисполкома и Министерства статистики и анализа Республики Беларусь за 2000–2005 гг.

* Данные неизвестны.

Таблица 2

Изменение коэффициента прироста замещения кадров в отраслях экономики г. Минска, %

Наименование отрасли	Год					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Всего	1,1	0,5	- 1,2	0,7	1,7	1,1
в том числе:						
Промышленность	0,7	- 3,0	- 4,2	- 2,4	1,4	- 0,9
Транспорт	0,4	- 0,1	- 1,4	- 1,5	- 1,4	- 1,8
Связь	2,6	3,5	3,9	3,4	4,2	5,7
Строительство	- 3,5	- 1,8	- 1,2	- 4,9	4,0	3,1
Торговля и общественное питание	3,1	2,9	0,6	1,5	3,2	5,7
Жилищно-коммунальное хозяйство	6,2	3,3	6,5	5,6	6,8	4,1
Непроизводственные виды бытового обслуживания	3,6	6,9	-	- 6,9	- 3,4	- 9,7
Здравоохранение	0,4	2,9	2,0	2,5	2,2	1,1
Образование	2,1	6,9	1,8	2,4	- 0,7	0,2
Культура и искусство	2,5	4,5	- 0,6	3,2	1,8	2,4
Наука и научное обслуживание	0,4	1,0	- 3,6	- 1,5	- 1,5	- 2,0
Кредитование, финансирование	3,4	2,2	- 1,7	2,7	3,1	2,1

Примечание. Таблица рассчитана на основе статистических данных Управления статистики и анализа Минского горисполкома за 2000–2005 гг.

Анализ возрастного состава работающих города показал, что во всех отраслях экономики отмечается рост занятых в возрасте более 50 лет. Причем численность молодых кадров в возрасте до 24 лет сокращается, особенно в таких отраслях, как образование, кредитование и финансирование или остается без изменений, как на транспорте, в науке и научном обслуживании. За последние пять лет численность работников предприятий города, прошедших профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации, не изменилась; а в торговле и

общественном питании, непроизводственных видах бытового обслуживания, кредитовании и финансировании даже сократилась. В целом по народному хозяйству растет численность работников, имеющих высшее образование, и сокращается численность занятых со средним специальным образованием. Между тем в городской службе занятости ежегодно регистрируется в общем количестве вакансий более 80,0 % свободных рабочих мест.

Активное сотрудничество кадровых служб предприятий с городским центром занятости

населения вполне может изменить ситуацию с восполнением кадров, если будет достоверно предоставляться информация о вакансиях, вести целенаправленный поиск работников соответствующей квалификации и осуществляться их профессиональная подготовка и переподготовка. Так, целенаправленная работа по подбору сотрудников для предприятий и их профессиональному обучению и переобучению в 2005 г. позволила повысить уровень восполнения кадров в строительстве (107,7%), в то время как в 2000 г. он составлял 91,4 %.

Высокий уровень текучести кадров, нерациональное использование имеющихся трудовых ресурсов в производстве ведут к

дисквалификации работников, замедлению процессов их перепрофилирования в соответствии с новыми потребностями экономики и перераспределения по отраслям народного хозяйства, диспропорции спроса на труд и его предложения.

Выявление отраслевых диспропорций текущего рынка труда крупного города вначале предусматривает определение изменения удельного веса численности работников отрасли в общей численности занятых на основе статистической отчетности формы № 1 – труд. Это дает возможность установить возможные структурные изменения экономики города (рис. 1).

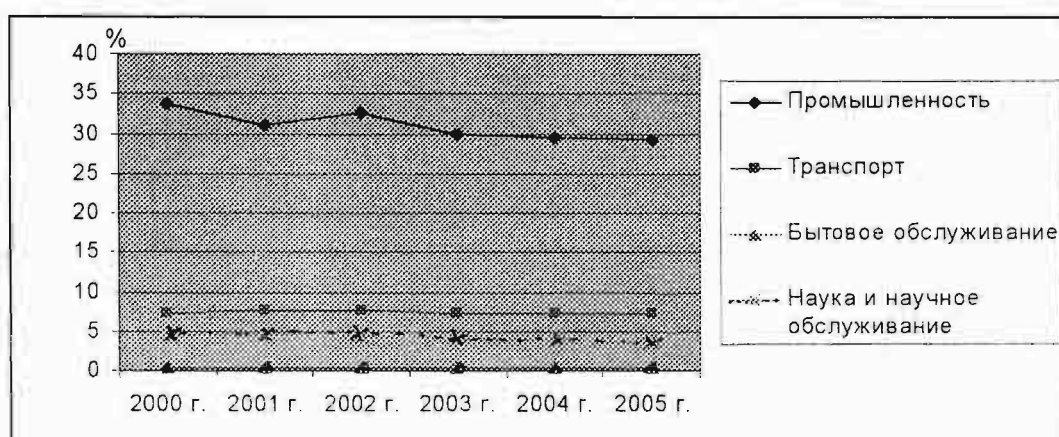


Рис. 1. Изменение удельного веса работников отрасли в общей численности занятых, %

Затем рассчитывается коэффициент общего оборота работников в отрасли, равный отношению суммы принятых и уволенных работников к среднесписочной их численности, выраженный в процентах. Данный расчет позволяет выявить уровень подвижности

кадров. Если коэффициент общего оборота кадров превышает средний его уровень по экономике города в целом, то существует необходимость обратить внимание на интенсивность движения работников, вызывающую напряженность рынка труда города (рис. 2).

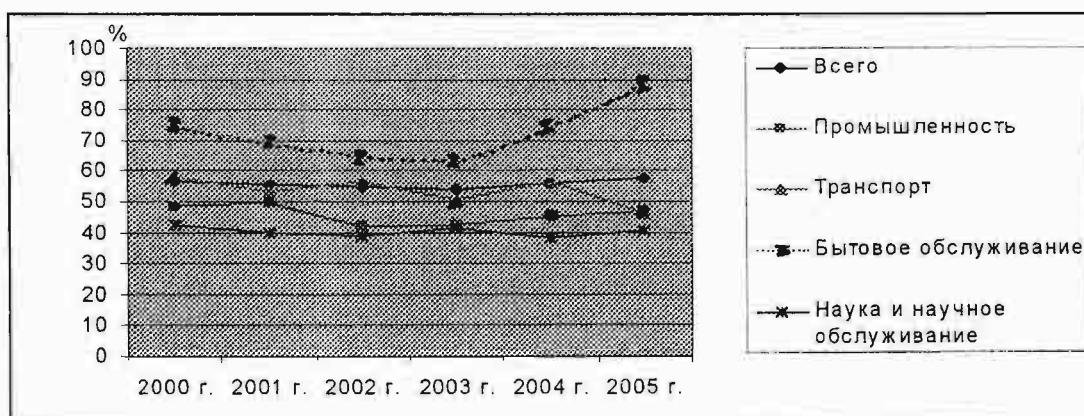


Рис. 2. Изменение коэффициента общего оборота работников в отрасли, %

Для определения качества обновления работников рассчитывается коэффициент восполнения кадров в отрасли как отношение численности принятых работников к численности

уволенных за тот период, выраженный в процентах, который указывает на недостаток персонала в конкретных отраслях экономики (рис.3).

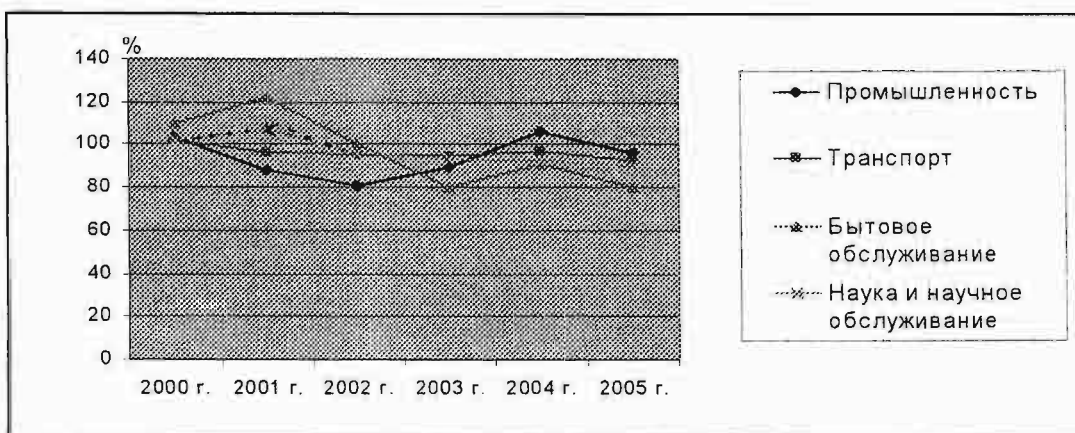


Рис. 3. Изменение коэффициента восполнения кадров в отрасли, %

Динамика сокращения численности работников отрасли определяется на основе коэффициента прироста замещения кадров. Он рассчитывается как отношение разности численности принятых и уволенных работников за год к среднегодовой численности занятых

в конкретной отрасли экономики города. Данный коэффициент указывает на минимально необходимый объем профессиональной подготовки и переподготовки работников для данной отрасли (рис. 4).

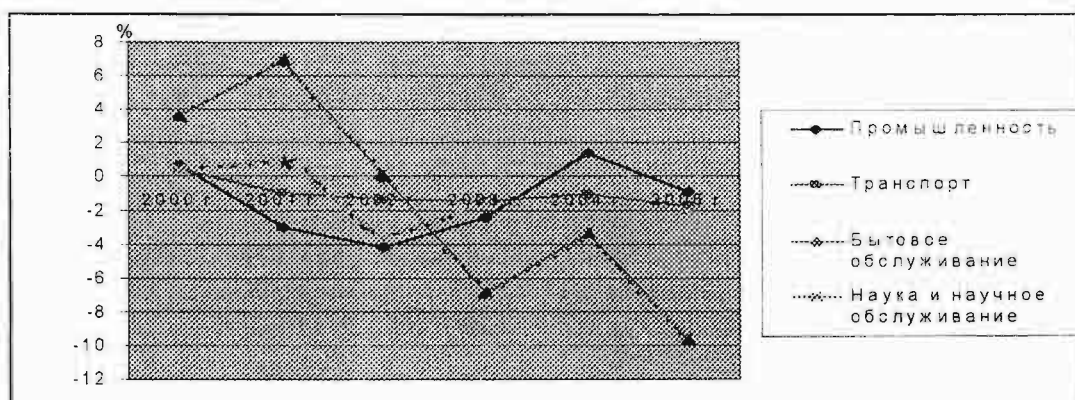


Рис. 4. Изменение коэффициента прироста замещения кадров в отрасли, %

Анализ численности безработных, прошедших профессиональную подготовку и переподготовку, посредством городской службой занятости по отмеченным отраслям за последние три года показал, что их численность сокращается. Так, в 2003 г. для промышленности было подготовлено в 1,2 раза больше работников из числа безработных, чем в 2005 г., для отраслей транспорта и бытового обслуживания соответственно в 1,1 и 2,1 раза. Такое положение объясняется общим сокращением числа переобучаемых безработных, ориентацией городской службы

занятости на возможность группового обучения массовым профессиям. При этом ежегодно около 50 % безработных получают профессию впервые, две трети их проходят профессиональную подготовку и переподготовку на производстве и в ведомственных учреждениях образования.

Таким образом, для устойчивого функционирования текущего рынка труда города необходимо увеличение численности обучающихся безработных, прежде всего, для промышленности, транспорта, бытового обслуживания на профессиональной учебной

основе и информированности городской службы занятости обо всех без исключения вакансиях. Корректировка масштаба профессиональной подготовки и переподготовки работников посредством государственной службы занятости должна осуществляться с учетом возрастного, образовательного уровней работников на основе анализа заявленной потребности предприятий

и развития отраслей экономики города. Предложенная методика позволит выявить отрасли, испытывающие устойчивый дефицит кадров, восполнение которых не обеспечивается текущим рынком труда, и в соответствии со спросом на труд требующих оперативного регулирования масштаба профильного профессионального переобучения.

Литература

1. Основные социально-демографические характеристики домашних хозяйств Республики Беларусь: Бюллетень Министерства статистики и анализа Республики Беларусь. Мн., 2004.
2. Социально-экономическое положение Республики Беларусь: Стат. сб. Январь 2005 г. Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2005. С. 218.