

## РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Шилинскене Е.П.

*Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого*

*Великий Новгород, Россия*

Современный этап развития связан с новым взглядом на рабочую силу как на один из ключевых ресурсов экономики, поскольку налицо прямая зависимость результатов производства от качества, мотивации и характера использования рабочей силы в целом и отдельного работника в частности.

Вложения средств в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания фирмы в условиях рыночной экономики. Впервые в истории производительные силы выходят на такой уровень развития, при котором их эволюция возможна лишь в условиях творческой активности работников значительной части профессий и широкого использования в сфере общественного труда новейших технических средств и сопутствующих им знаний. К рабочей силе начинают предъявляться совершенно новые, по сравнению с прошлым, требования: участие в развитии производства практически на каждом рабочем месте; обеспечение высокого качества быстро меняющейся по своим характеристикам и технологически все более сложной продукции; удержание низкой себестоимости изделий путем постоянного совершенствования методов производства; индивидуализация всех видов и форм производственного и непроизводственного обслуживания.

В новых, более эффективных организационных условиях происходит соединение рабочей силы и рабочих мест, включение в инновационно-производственный процесс творческого потенциала трудящихся, подготовка переподготовка кадров, решение проблем социальной защиты трудящихся и т.п.

Интенсивная экономика, живущая в режиме периодического технологического и организационного обновления, постепенно превращается в экономику непрерывного развития, для которой характерно практически постоянное совершенствование методов производства, принципов управления, эксплуатационных характеристик товаров и форм обслуживания населения.

Исследования показывают, что активный созидательный труд в настоящее время в той или иной мере входит в содержание деятельности большей части работающего населения, прежде всего специалистов с высшим и средним специальным образованием, административно-управленческого персонала, высококвалифицированных рабочих, работников услуг. Это ведущий отряд национальной рабочей силы, охватывающий в западных странах от 40 до 50 % занятых в народном хозяйстве.

Еще совсем недавно рабочая сила в нашей стране не рассматривалась в качестве товара. Несомненно, однако, что в реальной жизни, не очень сопряженной с политэкономическими представлениями, миллионы людей вступали и вступают в отношения найма. Но, несомненно, и то, что существовавший (да во многом существующий и поныне) рынок труда был в нашей стране своего рода квази-рынком, порождением административной экономики, отягощенным многочисленными диспропорциями.

Главное, что отличает наш рынок труда от реального, это наличие административных, правовых и экономических ограничений, все еще препятствующих свободной продаже рабочей силы на наиболее выгодных условиях для большинства работников. Это и наличие регистрации, формально заменившей прописку, и отсутствие реального рынка жилья при его огромном дефиците, и неразвитость механизмов государственного регулирования и социальной поддержки в сфере занятости.

Рынок труда в России несбалансирован. Большинство регионов страны за 90-е гг. стали трудоизбыточными. Существует также неудовлетворенный спрос на отдельные категории специалистов (юристов, банковских работников, бухгалтеров, программистов) при растущей безработице в большинстве профессиональных категорий рабочей силы.

Несмотря на все эти трудности, можно надеяться, что в обстановке конкуренции предприятия будут стремиться к оптимизации состава и численности работников; в свою очередь, работники получат возможность поиска работы на наиболее выгодных условиях. Все это, однако, может быть реализовано только при создании подлинно конкурентной среды на основе приватизации, при отмене регистрации, препятствующей свободному передвижению рабочей силы, при создании рынка жилья и действенной системы содействия найму.

Большинство исследователей приходят к выводу о двойственности современного рынка труда, где функционируют по крайней мере два неконкурирующих друг с другом рынка рабочей силы, или два сегмента единого рынка рабочей силы. Наиболее упрощенная формула этой сегментации - наличие двух независимых друг от друга рынков рабочей силы, основанных на профессионально-квалификационном делении занятых.

Один рынок охватывает рабочие места специалистов с высшим образованием, управляющих и администраторов всех звеньев, высококвалифицированных рабочих. Это высокооплачиваемые группы рабочей силы, имеющие высокий уровень квалификации, надежные гарантии занятости. К нему также относятся рабочие места техников, административно-вспомогательного персонала и работников средней квалификации.

Другой рынок охватывает рабочие места, как правило, не требующие специальной подготовки и значительной квалификации. Их занимают работники обслуживания, неквалифицированные рабочие, низшие категории служащих.

Поэтому, преобразования в сфере занятости населения являются одним из условий рыночной трансформации, связанной со становлением многосекторной (многоукладной) экономики, обновлением отраслевой структуры производства, формированием системы рынков и их инфраструктур. Регулирование рынка труда должно основываться на новых системообразующих принципах экономической активности населения, отвечающих коренным изменениям в формах собственности и социально-трудовых отношений. Это - самозанятость, предпринимательство, наемный труд и безработица.

В значительной степени современные процессы в сфере занятости, обусловленные развитием различных форм собственности, вызывает и реструктуризацию занятости и образование новых сфер приложения труда в соответствии с требованиями рынка, включая создание новых предприятий, высвобождение избыточного персонала из действующих производств, привлечение квалифицированной рабочей силы в рыночный сектор экономики. Развитие негосударственного сектора экономики обеспечивает большую часть доходных занятий экономически активного населения.

Одновременно наблюдается постепенное повышение уровня безработицы прежде всего за счет населения, *неконкурентоспособного* на рынке труда, и перехода скрытой безработицы на несостоятельных предприятиях и в бюджетной сфере (избыточной занятости) в официальную форму, регистрируемую службой занятости. Кроме того, происходит ее пополнение за счет возросшей трудовой миграции, увеличения числа беженцев и вынужденных переселенцев.

Безработица становится постоянным фактором развития рынка, который все больше воздействует на формирование системы занятости. В настоящее время наблюдается рост временной (фрикционной) и институционально-маргинальной(социальной) безработицы при относительно низком для переходных процессов уровне структурно-профессиональной и циклической форм ее проявления. Растет хроническая безработица, связанная с низкой мобильностью и конкурентоспособностью безработных на рынке труда. Помимо этого, безработица приобретает формы неполной занятости на производстве и скрытой безработицы на простаивающих рабочих местах, а также работы без оплаты на предприятиях-банкротах. Последнее свидетельствует о глубоких деформациях в системе наемного труда.

Как известно, основой реализации системы рынков труда становится региональный рынок, для которого все более характерным становится относительная изолированность, установление избирательных, отвечающих специфике региона направлений регулирования экономической активности населения. Это, в свою очередь, является следствием усиления неравномерности социально-экономического развития регионов страны.

Начиная с 1994-1995 гг. резко возросла дифференциация региональных рынков труда. Наиболее низкий уровень общей безработицы (4-6%) отмечен в 16 регионах страны, в основном в тех, где размещены предприятия топливно-энергетического комплекса. В 39 регионах уровень безработицы значительно (в 2 и более раз) превосходит среднероссийский. Как минимум в восьми регионах предложение рабочей силы существенно превышает спрос на нее (число зарегистрированных безработных в расчете на одну вакансию составляет от 20 до 117 человек).

Проведенное нами исследование рынка труда Новгородской области имело целью определение потребности рынка труда в кадрах, разработку прогноза потребности в трудовых ресурсах для гармонизации связей рынка труда региона и образовательных систем, усиление интеграции экономической и образовательной политики, придание управлению и образованию совершенных черт демократичности, гибкости и адаптации в условиях возрастающего динамизма перемен в экономической и общественной жизни.

В ходе исследования стало очевидно тесная взаимосвязь всех сфер деятельности региона друг с другом. Приток кадров в одну отрасль, неизбежно вызывает отток кадров из других (если не отмечается миграционный приток). «Омолождение» одних сфер деятельности и «старение» других не является положительным фактором для развития рынка труда и отдельных специальностей в частности. Большой приток молодых при отсутствии кадров других возрастов приводит к падению притока работников на данную специальность, т.к. молодые-наиболее мобильная группа, стремящаяся к переменам. Старение специальности для их восстановления требует обучения не только молодых, но и среднего возраста. В противном случае, специальность умирает. Это чаще всего бывает из-за неудовлетворительных условий труда, низкой заработной платы и ее нерегулярными выплатами. Эффективно работающие предприятия имеют малый процент неквалифицированного труда - до 10%, предприятия со слабой материальной базой - более 30%. Некоторые профессии нуждаются, в первую очередь, не в количественном увеличении подготовки специалистов, а в изменении неблагоприятных факторов, оказывающих влияние на их устойчивость и развитие.

Оценка возрастной структуры работников с разным уровнем образования позволила увидеть относительное равномерное распределение по возрастам специалистов с высшим и средним специальным образованием и явное преобладание молодежи среди рабочих профессий и неквалифицированного труда, что происходит во многом за счет учащейся молодежи. Анализ распределения работников по профессиональным группам показал, что кадровый состав предприятий региона представлен как традиционными, так и новыми профессиями.

Однако, при оценке состояния трудовых ресурсов в целом как развивающегося, исследование позволило выявить, что имеется определенный дисбаланс между системой подготовки кадров и рынком труда. Прежде всего, это касается не сколько количества, сколько качества подготовки специалистов. Более 5000 человек (по официальным данным) в настоящее время работают на должностях, не соответствующих их уровню или характеру образования. На рабочие места реально ждут не более 25 % молодых людей от числа потребности, а это составляет всего 1400 человек в год.

Конечно, решить проблему кадровых ресурсов только за счет соответствующей подготовки не удастся. Как показали результаты исследования, это предполагает решение следующих основных задач:

- оценка состояния и разработка прогноза развития рынка труда для выявления текущих и перспективных потребностей в профессиональной подготовке и повышении квалификации кадров, востребованных предприятиями и организациями региона;
- совершенствование на основе прогнозов профориентационной работы с различными группами населения;
- развитие образования на основе преемственности учебных программ в системе школа - начальное проф. образование - колледж - вуз - внутрифирменное обучение;
- корректировка спектра специальностей и специализаций в высших и средних профессиональных учебных заведениях с учетом потребностей социально-экономического развития региона;
- разработка и внедрение инновационных форм профессиональной подготовки;
- содействие предприятиям в профессиональном развитии персонала на основе организации внутрипроизводственного обучения, необходимого для обеспечения высокого уровня квалификации работников и мотивации эффективной трудовой деятельности;
- развитие международного сотрудничества в сфере профессиональной подготовки, предполагающего реализацию совместных проектов, направленных на поддержку и развитие кадрового потенциала, как отдельных организаций, так региона в целом.

Несомненно, только совместные усилия всех заинтересованных участников рынка образовательных услуг позволят достичь оптимального результата в создании условий для дальнейшего развития региона.