

ФЕД ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ
ПРОЦЕССОВ

**ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА РЕГИОНА И МЕТОДЫ
ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ЕГО РАЗВИТИЯ**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки
38.04.01 Экономика
программа «Региональная экономика»
заочной формы обучения,
группы 06001577
Панкратовой Алены Евгеньевны

Научный руководитель
д.э.н., профессор
Стрябкова Е.А.

Рецензент
д.э.н., профессор,
заведующая кафедры
маркетинга БГТУ
им. В.Г. Шухова
Щетинина Е.Д.

БЕЛГОРОД 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Глава 1. Теоретические основы исследования рынка труда.....	10
1.1. Теория и методология исследования рынка труда.....	10
1.2. Характеристика основных составляющих рынка труда	18
1.3. Механизм функционирования и методы регулирования	22
рынка труда на региональном уровне	
Глава 2. Исследование практики функционирования рынка труда	29
Белгородской области	29
2.1. Анализ динамики социально-экономических показателей	29
2.2. Анализ демографических и миграционных факторов	37
2.3. Исследование практики регулирования подготовки и	44
распределения специалистов с учетом требований и перспектив	44
развития рынка труда Белгородской области.....	44
Глава 3. Совершенствование методов прогнозирования развития рынка	52
труда Белгородской области.....	52
3.1. Перспективы развития рынка труда Белгородской области.....	52
3.2. Методические рекомендации по разработке прогнозов	58
развития рынка труда на региональном уровне.....	58
3.3. Основные направления и методы государственного	63
регулирования рынка труда Белгородской области.....	63
Заключение	74
Список использованных источников	78
Приложения	91

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В настоящее время для экономики России характерно эволюционное изменение как экономической системы в целом, так и основных ее составляющих: производственных отношений, форм хозяйствования, методов управления и т.д. При этом, все более остро встает вопрос повышения эффективности использования всех производственных ресурсов, в том числе трудовых. Эффективное использование трудовых ресурсов, на наш взгляд, наиболее важная социально-экономическая проблема, так как её решение позволит не только обеспечить эффективность производства, но также способствует повышению уровня и качества жизни населения и решению множества социальных проблем. В основе решения, обозначенной нами проблемы, лежит в первую очередь процесс становления эффективных форм занятости населения и регулируемого рынка труда, как на федеральном уровне, так и в каждом отдельно взятом регионе.

В настоящее время вопросам состояния и регулирования рынка труда уделяется особое внимание как на федеральном, так и на региональном уровнях. В стратегии социально-экономического развития Российской Федерации и соответствующих ей стратегиях социально-экономического развития, принятых регионами, подчеркивается необходимость эффективного управления рынком труда, с учетом оценки трудового потенциала региона, стратегического прогнозирования и планирования его развития, разработки и реализации программ содействия занятости населения в долгосрочной перспективе.

Для рынка труда характерны новые формы и виды занятости населения, которые нуждаются в научном исследовании и анализе множества факторов, их определяющих.

Так, совершенно новыми стали проблемы невостребованности выпускников средних специальных и высших профессиональных учебных заведений на отечественном рынке труда. Сложилась ситуация, когда при

ежегодном росте числа обучающихся наблюдается уменьшение количества выпускников, направленных на работу.

Помимо этого, наблюдается усиление гендерной дифференциации спроса на труд: в числе официально зарегистрированных безработных женщин в среднем вдвое больше, чем мужчин. Крайне негативно влияют на воспроизводство трудовых ресурсов такие социально-демографические факторы, как низкий уровень рождаемости и рост показателя смертности населения, рост среднего возраста трудоспособных граждан, увеличение числа разводов при одновременном сокращении количества браков.

В формировании регионального рынка труда весьма важную роль играют миграционные показатели, создавая в одних случаях избыток, а в других – недостаток трудовых ресурсов.

Очевидным является тот факт, что в вопросах регулирования рынка труда следует максимально учитывать региональные особенности формирования и развития трудовых ресурсов. Из чего вытекает необходимость мониторинга показателей функционирования рынка труда региона, а также построения долгосрочных и краткосрочных прогнозов развития региональных рынков труда.

Все вышеназванные обстоятельства делают актуальным специальное исследование регионального рынка труда в плане уяснения степени влияния основных социально-экономических факторов на формирование и развитие трудового потенциала, как с количественной, так и с качественной точки зрения.

Степень изученности темы исследования. В настоящее время мировая экономическая наука разработала достаточное количество различных теоретических и методических подходов к исследованию проблем формирования и функционирования рынка труда

Вопросам функционирования рынка труда и его регулирования на современном этапе развития экономики посвящено большое количество работ

отечественных и зарубежных ученых, в том числе М.А. Барзаевой, Л.Г. Воронцовской, Е.Т. Гурвич, А.И. Дрождининой, И.В. Зенькова, Н.А. Ивановой, М.А. Какушкиной, М.В. Калининкова, Р.И. Капелюшниковой, А.Г. Коровкина, С.Г. Кузнецова, Б.А. Райзберга и др.

Специфика формирования и функционирования рынка труда на региональном уровне отражена в работах И.П. Бобрешова, Н.В. Брюхановой, Г.В. Булах, О.А. Герасименко, А.А. Голодовой, А.В. Косаревой, Р.У. Салгапарова и др.

Вопросам прогнозирования развития рынка труда посвящены работы таких авторов, как С.В. Арженовский, В.Н. Бобков, Н.В. Власова, Л.В. Родионова, А.Я. Троцкий, Ю.Н. Маршавин, Н.В. Власова, К.Г. Храбров, А.П. Кондратьев, О.А. Косоруков, Е.М. Петрикова, С.М. Петрикова.

В исследованиях названных представителей отечественной и зарубежной науки предложены методы решения многих важнейших методологических и прикладных вопросов. Однако, это не дает оснований считать проблему анализа социально-экономических факторов, участвующих в формировании и развитии региональных рынков труда в современных условиях, решенной. Напротив, обзор имеющейся литературы показал, что на сегодняшний день не существует единства взглядов в вопросе о социальной и экономической сущности категории занятости, ее взаимосвязи с другими категориями. Проблему также составляет большая дифференциация подходов к вопросам формирования, функционирования и прогнозирования развития рынка труда, недостаточно детальная проработка условий и факторов, влияющих на перспективное развитие трудового потенциала, и, прежде всего, на региональном уровне. Все это, на фоне социально-экономической нестабильности современного этапа, и предопределило задачи данной работы и обусловило актуальность выбранной темы исследования.

Цель исследования заключается в разработке теоретико-методологических положений и практических рекомендаций по совершенствованию методов прогнозирования развития рынка труда региона.

Задачи исследования:

- 1) изучить основные теоретические подходы к исследованию формирования и функционирования рынка труда региона;
- 2) проанализировать динамику социально-экономических показателей функционирования рынка труда Белгородской области и методы его регулирования;
- 3) предложить рекомендации по совершенствованию методов прогнозирования и определить перспективы развития рынка труда Белгородской области.

В качестве **объекта** исследования выступает региональный рынок труда.

Предметом исследования является совокупность организационно-управленческих отношений, возникающих в процессе регулирования и прогнозирования развития рынка труда региона.

Теоретико-методологические основы исследования. В качестве теоретических основ исследования использовались труды А.Е. Березкина, И.А. Василенко, А.И. Дрождининой, М.Р. Галиахметовой, Г.П. Горбачевой, М.А. Какушкина, Д.В. Николенко, Ю.В. Филенко, М.В. Калининкова, М.В. Карповой, А.В. Кашеповой, А.Г. Коровкина, Н.В. Лясникова, М.Н. Дудина, Е.В. Чеканова, А.А. Рацлав, С.Д. Резник, Ю.В. Степанова.

Методологическими основами исследования стали основные положения системного подхода и сравнительного анализа, исследованного в работах И.В. Блауберга, Э.Г. Година, Е.П. Голубкова, Л. Мизес, И.В. Прангишвили, В.И. Плакся, Б.А. Райзберг, позволившие представить регулирование рынка труда как систему, содержащую комплекс взаимосвязанных элементов, находящихся в функциональных отношениях и связях друг с другом.

Важную роль в процессе исследования играли общенаучные методы:

анализ и синтез, абстрагирование, классификация и структуризация, обобщение, а также анализ документов, методы факторного и сравнительного анализа.

Также в ходе исследования применялись следующие методы: системный и ситуационный подход, структурный и сравнительный анализ, SWOT-анализ, экономико-математическое моделирование, экстраполяция, прогнозирование.

Источниками получения информации и статистических данных послужили федеральные нормативно-правовые акты, нормативно-правовые акты и государственные программы Белгородской области, справочные издания, статистические материалы, материалы периодической печати.

Научная новизна исследования заключается в предложенном автором новом подходе к анализу функционирования рынка труда, в установленном влиянии новых факторов на развитие рынка труда Белгородской области, а также в разработанной прогнозной модели сбалансированности рынка труда региона.

Теоретическая значимость исследования выражена в определении авторского подхода к понятию «рынок труда», выявлении основных элементов данного рынка, факторов его развития с учетом региональной специфики, а также в разработанной методике построения прогноза сбалансированности рынка труда и механизме его взаимодействия с рынком образовательных услуг региона.

Практическая значимость исследования заключается в том, что выявленные в нём предложения и рекомендации могут быть использованы органами государственного и муниципального управления при проведении мероприятий по регулированию рынка труда Белгородской области, предприятиями и образовательными учреждениями региона в целях обеспечения роста кадрового и экономического потенциала региона.

Апробация. Основные положения исследования представлены в ряде научных работ: статья «Актуальные вопросы взаимодействия рынка труда и

рынка образовательных услуг региона», изданная в сборнике научных работ молодых ученых «Проблемы государственного и муниципального управления – 2015»; статья «Особенности функционирования рынка труда Белгородской области», опубликована в сборнике материалов международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы развития науки и современного образования» в апреле 2017 года; статья «Исследование состояния и перспектив развития рынка труда Белгородской области», представлена в научно-практическом журнале «Устойчивое развитие науки и образования» в декабре 2017 года.

Структура работы включает введение, три главы, заключение, список источников и литературы, приложения.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

1.1. Теория и методология исследования рынка труда

Современная экономика – это экономика, основанная на интеллектуальном капитале, знаниях и информации. В таких условиях человеческие ресурсы и интеллектуальный потенциал нации становятся главным богатством любой страны и главным инструментом в обеспечении национальной конкурентоспособности. В связи с этим, особое значение приобретает эффективное функционирование рынка труда, который как локомотив приводит в движение все другие рынки, все другие ресурсы, так как здесь формируется и распределяется по профессиям, предприятиям, регионам и отраслям и включается в действие наиболее важный национальный ресурс – рабочая сила.

Как в отечественной, так и в зарубежной литературе существует много определений рынка труда, каждое из которых имеет свои особенности. При этом, теоретическим и методологическим основам изучения рынка труда присуща неоднородность на протяжении эволюцию подходов к его исследованию. Рассмотрим наиболее значимые подходы к изучению рынка труда.

В общем виде, научное понимание рынка труда и трудовых отношений как объекта исследования впервые упоминалось в работах основоположников классической политической экономии А. Смита, Д. Рикардо, Ж. Б. Сея и др. Так, по А. Смиуту богатство нации создается в производственном процессе. Его источник – человеческий труд. В дальнейших работах, классики выделяли труд как товар, с присущими ему делимостью и однородностью. Так, А. Смит в качестве нормального состояния рыночной экономики определял ситуацию

полной занятости, достигаемой с помощью «невидимой руки». По мнению классиков, рынок труда, как и любой другой, стремится к равновесию, соответствующему состоянию полной занятости [75].

Представители неоклассической экономической теории (А. Маршалл, Л. Вальрас, Дж. Б. Кларк и др.) предполагали, что рыночная экономика в условиях совершенно конкурентного рынка труда, как правило, без государственного вмешательства стремится восстановить занятость. При этом, на занятость воздействуют два основных фактора: предельная производительность труда, которая устанавливает спрос на труд, и «предельная тягость труда», определяемая работниками и обуславливающая его предложение [75].

Дж. М. Кейнс и его последователи полагали, что не существует состояния, обеспечивающего полную занятость. Здесь в роли регулятора ситуации на рынке труда выступает государство. Путем проведения мероприятий активной фискальной политики, государство воздействует на совокупный спрос, тем самым ликвидирует рыночное неравновесие. В отличие от неоклассиков, Дж. М. Кейнс считал, что занятость определяется динамикой эффективного спроса, измеряемый в единицах заработной платы [38].

Монетаристы (М. Фридмен, Э. Фэлпс и др.) в основу своих взглядов положили предпосылки жесткости цен на труд и их повышательного движения. Рынок труда, по их мнению, гибкий и конкурентный, а равновесие на нем устанавливается при наличии естественного уровня безработицы. При этом, государственное регулирование рынка труда осуществляется с помощью инструментов кредитно-денежной политики [38].

Представители школы неоклассического синтеза (Х. Ламперт, П. Самуэльсон и др.) видели возможность повышения эффективности функционирования рынка труда, за счет одновременного и взаимосвязанного применения рыночных и государственных методов регулирования [38, с. 227].

В свою очередь, институционалисты большее внимание (Т. Веблен, Дж. Гэлбрейт, Дж. Данлоп, Л. Ульман) уделяли профессиональным и отраслевым

различиям работников и соответствующих уровней заработной платы [25]. Состояние рынка руда они описывают динамикой отдельных отраслей, профессиональных и демографических групп. В итоге они получили более «реалистичные» типы рынков труда в сравнении с неоклассическими представлениями, в основе которых лежит предположение об однородности рынка труда. Здесь также отводится важная роль государственному регулированию, в первую очередь за счет проведения различных институциональных реформ. В общем виде, институционалисты заложили основы развития сегментированного рынка труда. В частности, Дж. Данлоп разработал кластерную концепцию рынков, в основе которой предположение о существовании кластеров, объединяющих однородные рабочие места и имеющих свой уровень оплаты [25, с. 65].

В работах П. Деренгера и М. Пайора представлена концепция двойственного рынка труда, включающего «первичный» и «вторичный» рынки труда, «Первичный» рынок труда характеризуется хорошими условиями труда, высоким уровнем заработной платы, стабильной занятостью, возможностью карьерного роста, соблюдением принципов справедливости. Для «вторичного» рынка труда характерны низкий уровень оплаты труда и отсутствие льгот, плохие условия труда, высокая текучесть кадров, отсутствие карьерных перспектив и переменчивое отношение начальства [64, с. 427].

Американские ученые Р.Д. Эренберг и Р.С. Смит формулируют его следующим образом: «...рынок, который обеспечивает работнику работу и координирует решения в сфере занятости, называется рынком труда» [34, с. 9].

Что касается подходов к теории рынка труда, разработанных российскими учеными, то в целом в современной российской науке рынок труда рассматривают как систему социально-экономических отношений между субъектами рынка труда по поводу всего комплекса трудовых отношений. При этом, большинство отечественных экономистов понятия «рынок труда» и «рынок рабочей силы» считают синонимами [82, с. 103].

В общем виде рынок труда является связующим механизмом между работодателем, выступающим в качестве покупателя ресурса «труд», и работником, являющегося продавцом данного ресурса. Однако, подобная трактовка рынка труда не учитывает социальный аспект данного понятия.

Согласно определению Международной организации труда (МОТ), которого придерживаются многие зарубежные профсоюзы и специалисты по труду, рынок труда – это сфера, где предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, относительно заработной платы и условий труда [63, с. 67]. Данное определение носит институциональный характер и ориентируется на трудовые отношения и механизмы установления цены труда.

Доктор экономических наук, профессор В.И. Плакся приводит такое определение: «Рынок труда – это специфический вид товарного рынка, содержанием которого является реализация (купля-продажа) товара особого рода – рабочей силы или способности человека к труду. Как экономическая категория рынок рабочей силы выражает экономические отношения между владельцем данного труда, собственником рабочей силы, ее продавцом, с одной стороны, и владельцем капитала, покупателем рабочей силы, – с другой» [71, с. 36].

Проведенный анализ подходов к теории рынка труда позволяет сделать следующие заключения. Рынок труда представляет собой систему общественных отношений между его субъектами; это сфера трудоустройства; это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками. При этом исследователи делают акцент на принадлежности рынка труда к рынкам факторов производства, на котором осуществляется обмен труда на заработную плату. Под рынком труда следует понимать систему общественных отношений между юридически свободными наемными работниками, работодателями и институтами, координирующими свое поведение в форме спроса и предложения рабочей силы.

Однако, в приведенных формулировках отсутствует указание на то, что рынок труда существует и действует в рамках определенного пространства, будь то регион, страна или мировой сообщество в целом. С учетом этого, на наш взгляд, можно дать следующее определение.

Рынок труда – это действующий в рамках определенного экономического пространства механизм взаимодействия между работодателями и наемными работниками, выражающий экономические и правовые отношения между ними.

Рынок труда существенно отличается от рынка других ресурсов. Можно выделить наиболее характерные его особенности:

1. Рынок труда в современных условиях выступает как рынок человеческого капитала. Производство человеческого капитала также как и производство физического капитала требует инвестиций. Человеческий капитал не обладает высокой ликвидностью.

2. Физический и человеческий капитал отличается по длительности инвестиционного периода. Если у физического капитала инвестиционный период составляет 1,5–3 года, то у человеческого капитала – 15-20 лет

3. Инвестирование в человеческий капитал сопряжено с большим риском. Инвестиции в человеческий капитал рационально осуществлять в начальный период жизни человека, так как их доходность зависит от предстоящего срока функционирования человеческого капитала.

4. В отличие от физического капитала, доходность которого снижается со сроком службы, доходность человеческого капитала растет [30, с. 36].

Современный рынок труда выполняет следующие функции:

1. Общественного разделения труда. Рынок труда разделяет наемного работника и работодателя, распределяет наемных работников по профессиям и квалификациям, отраслям производства и регионам.

2. Информационную. Он дает участникам информацию об условиях найма, уровне заработной платы, предложении рабочих мест и рабочей силы, качестве рабочей силы.

3. Посредническую. Рынок труда устанавливает связь между работодателями и наемными работниками.

4. Ценообразующую. Это основная функция рынка труда, который устанавливает равновесие между спросом и предложением труда. Здесь определяются общественно необходимые условия воспроизводства товара – труд и равновесные ставки заработной платы.

5. Стимулирующую. С одной стороны, благодаря механизму конкуренции, рынок труда стимулирует лучшее использование трудовых ресурсов для обеспечения развития и прибыльности производства. С другой стороны, он предъявляет требования к рабочей силе, стимулируя наемных работников улучшать свои качественные характеристики для повышения конкурентоспособности на рынке.

6. Оздоровляющую. Рынок создает такую мотивацию труда, которая вынуждает работников не только удерживать рабочие места, а также и доход в условиях конкуренции, но и материально заинтересовывает, стимулирует их инициативность, компетентность, предприимчивость.

7. Регулирующую. Основная функция рынка труда состоит в обеспечении перераспределения рабочей силы в народном хозяйстве между отраслями и сферами производства, регионами, а также в обеспечении работой незанятого населения. Рынок труда вынуждает предпринимателей содержать именно такое количество работников и такой квалификации, которые обеспечивают его прибыльность.

Следует отметить, что несмотря на относительную схожесть развития экономик и социальных сфер развитых стран проводимая ими политика занятости привела к выделению различных моделей рынка труда. В общем виде, это разнообразие можно разделить на две основные модели:

- внешний (профессиональный) рынок труда;
- внутренний рынок труда [30, с. 49].

Модель внешнего рынка труда предполагает мобильность трудовых

ресурсов между фирмами.

Внутренний тип рынка труда основан на движении кадров внутри организации, или на перемещении работника на новое место с аналогичными функциями и характером работы, или на более высокие должности.

Внешний рынок труда предполагает наличие у работников навыков и умений, которые могут быть использованы различными организациями. Квалификацию и специализацию работников, включенных во внутренний рынок труда, сложнее применить для других организаций, так как они имеют специфический характер, обусловленный работой на данном предприятии. Кроме того, специфика производственных отношений на внутреннем рынке труда препятствуют переходу работников на другие предприятия.

Исходя из этого, внешний рынок труда отличается большей мобильностью кадров в отличие от внутреннего рынка труда, где движение кадров происходит преимущественно внутри организации.

В настоящее время, тенденции экономического развития способствуют сокращению продолжительности рабочего времени и определяют новый тип функционирования рынка труда – гибкий рынок труда.

Модель гибкого рынка труда образовалась под воздействием ряда факторов: изменение потребностей работников в условиях труда на протяжении трудовой жизни; необходимость обновлении знаний, повышения квалификаций, расширения профессионального профиля; появление альтернативных режимов рабочего времени.

Также для современного этапа развития экономики характерно присутствие множество факторов, вызывающих непрерывное увольнение работников большого числа организаций. В любых странах с развитой рыночной экономикой наблюдается массовое перемещение работников с одних рабочих мест, предприятий, отраслей на другие. В результате такого перемещения, а также при выходе из сферы потенциального рынка труда образуются перерывы в работе с разной продолжительностью. Следовательно,

в каждый данный момент времени определенная часть работников находится между выходом из одних и включением в другие части рынка труда. В этой ситуации труд, как и любой другой товар, циркулирует в качестве объекта торговли. А сфера торговли как сфера обращения товаров и денег находится за пределами сферы производства товара. В сфере обращения продавец этого товара постоянно перемещается между предприятиями в поисках покупателей, как бы циркулируя между ними. Такая модель называется циркулирующим рынком труда.

Помимо представленных, можно выделить рынок труда отдельных профессий. В этом случае, можно говорить о колебаниях спроса и предложения отдельных профессий в зависимости от этапа научно-технического прогресса и развития экономики.

Среди факторов, определяющих особенности функционирования рынка труда, можно выделить:

- систему оплаты труда;
- состояние национальной экономики. Рынок труда наиболее подвержен влиянию других рынков. Например, изменение стоимости потребительских товаров неизбежно повлечет изменение уровня оплаты труда;
- динамика доходов, не формирующихся под влиянием рынка труда. Например, рост объемов пособий на ребенка приведет к изменению состояния рынка труда;
- динамика досуговых предпочтений населения;
- изменение психологического восприятия определенных профессий. Например, снижение престижа определенной профессии приведет к трансформации рынка труда;
- изменения демографической ситуации.

Таким образом, рынок труда является основополагающим элементом национальной экономики. От его динамики и состояния зависит функционирование национальной экономики. В процессе своего

функционирования он подвержен влиянию множества факторов.

1.2. Характеристика основных составляющих рынка труда

Рынок труда является сложно структурированной системой, имеющей множество взаимосвязей и взаимозависимостей. Состояние и развитие рынка труда во многом определяет тенденции и перспективы функционирования всех отраслей экономики территории. При этом, то же самое можно сказать и в отношении влияния социально-экономического состояния территории на составляющие рынка труда.

В общем виде функционально-организационная структура рынка труда включает следующие элементы:

- принципы государственной политики занятости;
- систему подготовки кадров;
- контрактную систему наймов;
- программы поддержки безработных;
- систему переподготовки и переквалификации;
- биржи труда;
- правовое обеспечение занятости.

Среди основных элементов рынка труда можно выделить следующие:

- 1) субъекты рынка;
- 2) правовые акты, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда и программы развития;
- 3) конъюнктура рынка;
- 4) инфраструктура рынка.

Первый элемент – субъекты рынка труда. Это наемные работники (и их объединения – профсоюзы), работодатели (предприниматели) и их союзы, государство и его органы.

Работодатель – наниматель, который может быть представлен в различных формах в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности. Например, государственные предприятия, хозяйственные

общества разных типов, общественные организации, частные предприятия, совместные предприятия, частные предприниматели и т.д.

Наемные работники – это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму – главный источник средств существования и индивидуального воспроизводства.

Развитие рыночных отношений сопровождается возникновением институтов, выступающих от имени наемных работников, выражающих и защищающих их интересы. Наиболее массовая организация трудящихся – профсоюзы.

В общем виде система отношений на рынке труда складывается из трех основных компонентов (рис. 1.1):

- отношения между наемными работниками и работодателями;
- отношения между субъектами рынка труда и их представителями (профсоюзы, союзы работодателей, службы занятости);
- отношения между субъектами рынка труда и государством.

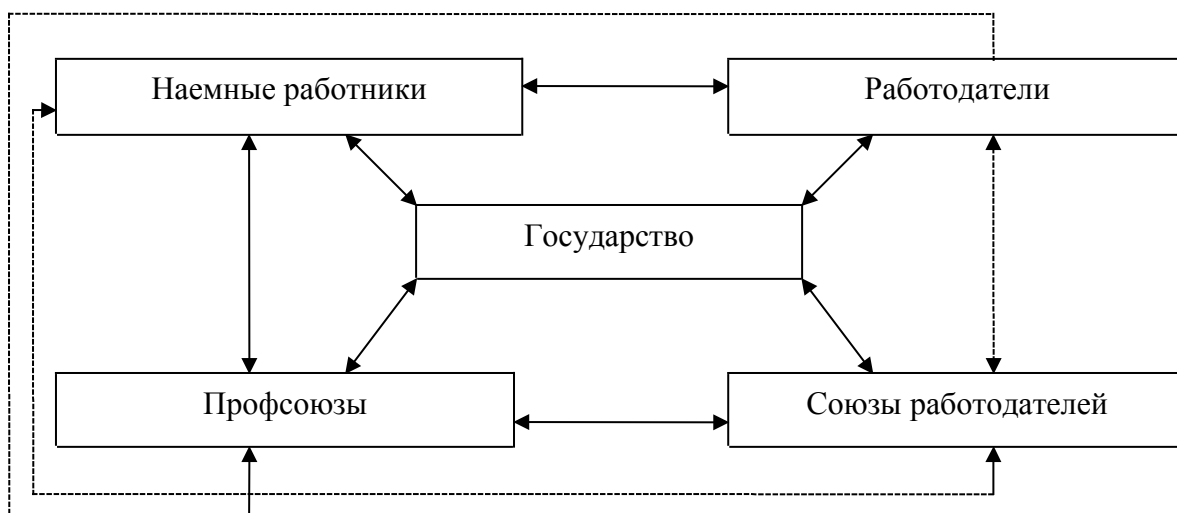


Рис. 1.1. Система отношений на рынке труда. Источник: составлено автором.

Второй элемент рынка труда – правовые акты и государственные программы.

Для нормального функционирования рынка необходимы законодательные акты, нормы, правила, которые бы регулировали

взаимоотношения между субъектами рынка, четко определяли их права, создавали равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривали социальное страхование на случай потери работы т.д. Такие нормы предусмотрены в Конституции РФ, в федеральном законе «О занятости населения Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1, положениях Министерства труда и социальной защиты населения РФ, федеральных и региональных государственных программах содействия занятости населения и др.

Успешное функционирование рынка невозможно без создания соответствующих экономических условий (налоги, льготы и т.д.) проведения активной политики занятости, разработки и осуществления государственной и региональных программ содействия занятости населения, программ подготовки и переподготовки высвобождаемых работников и др.

Конъюнктура рынка труда (третий элемент рынка труда) – это соотношение спроса и предложения труда, определяющее ставки заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения.

Предложение труда – это потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму и на этой основе – источника средств существования. Предложение труда на рынке определяют следующие категории людей:

- лица, не занятые трудовой деятельностью и ищущие работу;
- лица, намеревающиеся сменить работу;
- лица, желающие трудиться в свободное от работы или учебы время.

Предложение труда на рынке определяется, в первую очередь, факторами демографическими – уровнем рождаемости, смертности, миграционных процессов, а также темпами роста численности трудоспособного населения, его половозрастной структурой, состоянием здоровья, уровнем квалификации и мобильности; зависит от величины заработной платы, от уровня жизни населения, от того, как организована государственная поддержка малоимущих

семей и других факторов. Серьезное влияние на динамику рабочей силы оказывают процессы иммиграции, так как они увеличивают общее предложение рабочей силы на рынке труда и усиливают на нем конкуренцию.

Спрос на труд – это то количество работников, которое готовы нанять производители на каждый данный момент при заданном уровне зарплаты. Главная особенность спроса на труд в том, что он производный, то есть нанимателю рабочая сила нужна не сама по себе, а для того, чтобы производить конкретные товары или услуги. Поэтому спрос на труд непосредственно определяется ситуацией на товарном рынке. Рынок чутко реагирует на рост или падение покупательского спроса, а также на изменения производственных технологий.

Спрос на рабочую силу на рынке труда определяется числом и структурой рабочих мест. Рынок рабочих мест, как составная часть рынка труда, складывается из числа вакансий как на действующих, так и на вновь вводимых в действие предприятиях и организациях, и количества рабочих мест, занятых работниками, не удовлетворяющими работодателя, и поэтому ищущего им замену.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением труда различают три типа конъюнктуры рынка труда:

- трудодефицитная – рынок труда испытывает недостаток предложения труда;
- трудоизбыточная – на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток предложения труда;
- равновесная – спрос на труд соответствует его предложению.

Конъюнктура рынка труда зависит от: состояния экономики (подъем или спад); отраслевой структуры хозяйства и уровня развития технической базы; благосостояния людей (уровень доходов населения); развития рынка товаров, услуг, жилья, ценных бумаг; состояния социальной и производственной инфраструктуры; степени развития многоукладности экономики; развития

интегральных связей (отраслевых и территориальных). Кроме того, на конъюнктуру оказывают влияние демографические, этнические, социальные, политические, экологические и другие факторы.

Инфраструктура рынка труда включает государственные и негосударственные учреждения содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды, нормативно-правовую среду, обеспечивающую взаимодействие между предложением и спросом труда.

К функциям инфраструктуры рынка труда относятся:

- регулирование отношений между работодателями и наёмными работниками;
- посредничество между работодателем и наёмным работником, содействие их контактам и взаимодействию, помощь в подборе кадров, составлении трудового контракта.

Многофункциональная и высокоэффективная инфраструктура – неотъемлемая характеристика цивилизованного рынка труда, показатель его развития и критерий действенности.

Таким образом, рынок труда представляет собой систему взаимосвязанных и взаимозависимых элементов. При этом, установление баланса между системообразующими звеньями определяет развитие как самого рынка труда, так и региона в целом.

1.2. Механизм функционирования и методы регулирования рынка труда на региональном уровне

Регион является ключевым параметром нашего исследования. Именно с учетом региональной специфики будет проводиться анализ рынка труда. В связи с этим, целесообразно охарактеризовать сущность понятия «регион».

В практике научных исследований сформировались несколько подходов к определению понятия «регион»:

- территориальный подход, согласно которому регион – это всегда территория, но границы территориальных образований разные. Регион может

формироваться в рамках административно-территориальной единицы; объединять несколько территориальных единиц; являться частью административно-территориальных единиц; объединять территории нескольких стран или их часть;

– экономический подход определяет регион как часть народнохозяйственного комплекса страны, характеризующаяся завершенностью воспроизводственного процесса и в совокупности обеспечивая целостность национальной экономики;

– социально-экономический подход появился тогда, когда стали связывать уровень жизни населения и результаты экономики региона. Согласно данному подходу регион – это социально-экономическая система, основные звенья которой (материальное производство и социальная сфера) сбалансированы. С другой стороны регион – это территориальное образование, имеющее собственные региональные органы управления и четко очерченные границы, в пределах которых воспроизводятся социальные и экономические процессы жизнеобеспечения населения. Кроме того регион – это система, образующая социальную общность;

– административный подход уделяет внимание привязанности к границам.

Такое разнообразие критериев затрудняет полное раскрытие сущности региона в одном определении. Ведь регион должен рассматриваться одновременно и как элемент территориальной организации народного хозяйства, и как элемент системы расселения, и как элемент социальной организации общества – места всех сфер жизнеобеспечения и жизнедеятельности человека.

Регион – это целостная система со своей структурой, функциями, связями с внешней средой, историей, культурой, условиями жизни населения, которую характеризуют: большие размеры, большое количество взаимосвязанных подсистем различных типов с локальными целями, многоконтурность

управления, иерархичность структуры, значительное запаздывание координирующих воздействий при высокой динамичности элементов, неполная определенность состояний элементов.

Регион является составляющим звеном национальной системы производительных сил и экономических отношений, его экономика взаимодействует прямыми и обратными производственно-экономическими, ресурсными, научно-техническими, финансово-кредитными связями с национальной экономикой страны.

В официальных государственных документах под регионом понимается часть территории Российской Федерации, обладающая общностью природных, социально-экономических, национально-культурных и иных условий. Регион может совпадать с границами территории субъекта Российской Федерации либо объединять территории нескольких субъектов Российской Федерации.

Проводимое исследование будет строиться на социально-экономическом подходе к определению понятия «регион». Так как он представляет собой комплексное исследование региона, его социальной и экономической составляющих, а также позволяет выделить регион как субъект РФ.

Таким образом, регион представляет собой территориальное образование, которое имеет четко очерченные административные границы, в пределах которых осуществляется воспроизводство социальных и экономических процессов, обеспечивающих жизнедеятельность населения, обусловленных местом региона в системе общественного разделения труда

Регион выполняет в экономике государства следующие функции:

- институциональные: регион – это часть территории страны;
- экономические: обеспечение экономической безопасности страны в целом и создание условий свободной деятельности в регионах;
- социальные;
- экологические и пр.

Устойчивость и надежность функционирования отдельных элементов

социально-экономической системы создает условия для формирования и прогрессивного развития целостного образования. Вместе с этим, проблема обеспечения национальных интересов государства в современных условиях подтверждает необходимость рассмотрения социально-экономических проблем через призму регионального развития, поскольку именно в регионах формируются основные элементы системы, обеспечивающие устойчивость национальной экономики и одновременно с этим, регионы являются центрами, в которых аккумулируются основные социально-экономические проблемы общества. Таким образом, роль региона как основного территориального образования, формирующего систему национальной экономики, предопределяет необходимость глубокого изучения особенностей функционирования и развития региона как формы организации экономического пространства.

Региональный рынок труда – это локализованный сегмент общенационального рынка труда, формирующийся с учетом региональных особенностей уровней спроса, предложения и равновесных цен. Состояние различных региональных рынков характеризуется уровнем заработной платы, безработицы и наличием вакантных рабочих мест, которые в свою очередь различны для регионов и носят долговременный характер.

Предложение регионального рынка труда складывается с учетом ряда факторов:

- общая численность населения региона;
- демографическая структура населения;
- доля экономически активного населения в общей численности населения региона;
- доля безработного населения в общей численности населения региона.

Рынок труда будет рынком свободной конкуренции при соблюдении ряда условий:

- 1) необходимость учета труда как гомогенного фактора, то есть

игнорирования персональных характеристик работников, их опыта, квалификационных отличий и т. д.;

2) наличия свободного входа на рынок и выхода из него, то есть признания несущественными, например, таких потенциальных барьеров для входа, как квалификационный уровень или стаж работы;

3) совершенно мобильного всего труда в отношении рода занятий или географического места работы.

При конкурентном рынке труда кривая предложения труда индивидуальным работникам имеет высокую эластичность и в предельном случае совершенной конкуренции совершенно эластична. При высоко конкурентном рынке труда индивидуальный работник диктует уровень заработной платы, а цена труда определяется условиями спроса и предложения в отрасли. Однако и в такой ситуации имеются существенные межрегиональные различия в уровне заработной платы и возможностей для занятости, не устранимые со временем, что особенно характерно для рынков, на которых в реальности свободная конкуренция отсутствует.

Региональный рынок труда не может быть признан рынком свободной конкуренции по следующим причинам:

- если труд является ограничено мобильным фактором в географическом пространстве;
- если свобода перемещения работников ограничивается квалификационными требованиями;
- если спрос возникает не на однородную рабочую силу, а на определенные профессионально-квалификационные группы.

В процессе изучения региональных рынков труда важно учитывать, что каждый регион имеет принципиальные отличия, свои особенности функционирования рынка труда, вследствие чего вопросы регулирования региональных рынков носят дифференцированный характер и требуют индивидуального подхода.

Перспективы функционирования рынка труда региона определяют с учетом решения ряда проблем занятости:

- 1) углубление профиля подготовки и переподготовки работников, исходя из особенностей функционирования отраслей региональной экономики (агропромышленная, добывающая, обрабатывающая направленности);
- 2) содействие развитию самозанятости населения;
- 3) активное содействие развитию специализации регионов;
- 4) создание новых рабочих мест, особенно в сфере услуг.

В условиях уже сформировавшегося в стране рынка труда региональный рынок труда сочетает характерные особенности функционирования и регулирования, которое заключается в основном в проведении дифференцированной политики занятости в зависимости от величины региона, отраслевой специфики, особенностей экономического развития, демографических особенностей региона и далее. Региональный рынок труда сочетает в себе как индивидуальные особенности отдельного региона, так и общие закономерности рыночной экономики всего общества. Имеются различные внутренние (специфические) социально-экономические и воспроизводственные (демографические, отраслевые и прочие) особенности и потенциалы, которые влияют на состояние регионального рынка труда. Сегодня особенности регионального рынка труда подчинены общественным и государственным институтам, оказывающие влияние на их работу.

В связи с несбалансированностью рынка труда в территориальном разрезе различают две группы регионов: трудоизбыточные и трудодефицитные.

К первой группе относятся Юг России, Северный Кавказ и многие крупнейшие города страны. Миграция населения, как внутренняя, так и внешняя увеличивает избыточность трудовых ресурсов в этих регионах, так как наблюдается их миграционный прирост.

Во вторую группу входят Дальний Восток, Восточная Сибирь, Северные районы. Миграционные процессы в них обостряют трудодефицитность, так как

при обмене населением с другими регионами России и другими странами они формируют миграционный отток жителей.

Изменения отраслевой структуры экономики усилили несбалансированность в отраслевом аспекте. Приоритетными стали топливноэнергетическая отрасль, а отрасль машиностроения сократила объем производства. В результате этого, отраслевая структура занятости и численность работников претерпели значительные изменения, деформируя состав совокупного работника.

Приватизация собственности вызвала профессионально-квалификационную нестабильность, была подорвана производственная деятельность многих предприятий, которые либо прекратили, либо перепрофилировали свое направление деятельности, вследствие чего и нарушилась профессионально-квалификационная структура рабочей силы.

Еще одной из причин несбалансированности рынка труда в территориальном разрезе явилось то, что в течение всего периода реформирования общества и экономики преобладала потребность в неквалифицированной или малоквалифицированной рабочей силе, что снижало территориальную и профессиональную подвижность трудовых ресурсов. В последнее время увеличивается спрос на квалифицированных работников, но для улучшения и изменения сложившейся ситуации потребуются большие затраты и время.

ГЛАВА II. ИССЛЕДОВАНИЕ ПРАКТИКИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1. Анализ динамики социально-экономических показателей функционирования рынка труда Белгородской области

Прежде чем приступить к анализу рынка труда Белгородской области необходимо рассмотреть ее краткую характеристику как субъекта РФ.

Современная Белгородская область является одним из 85 субъектов Российской Федерации. В нее входят 21 район, 10 городов, 1592 сельских населенных пункта.

За минувшие годы Белгородская область закрепила за собой ведущие позиции в стране по основным социально-экономическим показателям и уровню жизни. Создан мощный агропромышленный комплекс, конкурентная строительная отрасль, модернизируется транспортная система, развивается предпринимательское сообщество региона. Отмечу, что именно белгородцы стали инициаторами прорывных решений в индивидуальном жилищном строительстве, развитии сельскохозяйственной отрасли, биотехнологий, дорожной инфраструктуры, благоустройства территорий и многого другого.

Состояние рынка труда во многом определяет уровень социально-экономического развития территории. Основные показатели, характеризующие состояние рынка рабочей силы: численность экономически активного населения, занятость, безработица и её продолжительность и т.д. – реагируют

на изменения, происходящие в экономике не сразу, а со значительными временными лагами. В результате, складывающаяся на рынке труда ситуация, может в определенной степени «запаздывать» или даже меняться в противоположном направлении по отношению к тому, что происходит в данный момент в других сферах экономики.

Проанализируем состояние рынка труда Белгородской области и определим особенности формирования и проблемы использования трудовых ресурсов региона.

Первоочередным показателем оценки функционирования рынка труда, безусловно, являются его трудовые ресурсы. На основе динамики численности экономически активного населения в Российской Федерации и Белгородской области появляется возможность оценить развитие региональной экономики в посткризисный период (табл. 2.1).

Таблица 2.1

**Динамика численности экономически активного населения
Российской Федерации, ЦФО и Белгородской области за 2010-2015 годы**

Показатели	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Темп роста, % 2015 г. к 2010 г.
Численность экономически активного населения, тыс. чел.							
Российская Федерация	75477,9	75779,0	75676,1	75528,9	75542,4	76587,5	101,5
Центральный ФО	20677,1	20914,5	21041,5	21007,4	21126,1	21108,2	102,1
Белгородская область	779,3	766,7	786,7	809,8	814,1	806,4	103,4
Занятое население, тыс. чел.							
Российская Федерация	69933,7	70856,6	71545,4	71391,5	71539,0	72323,6	103,4
Центральный ФО	19716,3	20056,9	20382,6	20309,6	20471,1	20363,3	103,3
Белгородская область	738,7	733,6	757,2	777,5	781,6	773,6	104,7
Безработные, тыс. чел.							
Российская Федерация	5544,2	4922,4	4130,7	4137,4	4003,4	4263,9	76,9
Центральный ФО	960,8	857,6	658,9	697,8	655	744,9	77,5

Белгородская область	40,6	33,1	29,5	32,3	32,5	32,8	80,8
----------------------	------	------	------	------	------	------	------

Рассчитано по данным Белгородстата.

Сравнительный анализ динамики экономически активного населения показал, что в целом по Российской Федерации в период с 2010 по 2015 год произошло его увеличение на 1,5%, или 1109,6 тыс. человек. В Центральном Федеральном округе был отмечен прирост экономически активного населения в размере 2,1%, что в абсолютном выражении составило 431,1 тыс. человек. На 27,1 тыс. человек этот прирост был обеспечен за счет Белгородской области. Однако за кажущейся благоприятной ситуацией на рынке труда региона скрываются не столь однозначные тенденции.

Проанализировав цепные темпы роста населения, занятого в экономике Белгородской области, мы установили, что снижение происходило в 2010 году – на 2% и в 2011 году – на 0,7% по сравнению с предыдущими годами. Увеличение численности занятого населения началось в 2012 году, что свидетельствует о выходе экономики Белгородской области из кризиса. Заметим, что этот процесс в регионе начался позднее, чем в стране в целом, поскольку в Российской Федерации рост занятого населения происходил с 2009 года. В то же время в 2013 году численность занятого населения в Белгородской области возросла на 2,7%, а по России сократилась на 0,2%. На основании этого можно сделать вывод, что экономика Белгородской области имеет более инерционный характер по сравнению с другими регионами страны.

Как показал анализ, если рост занятого населения в Белгородской области с 2010 по 2015 годы опережал аналогичные показатели по России в целом, то безработица в регионе за этот же период сократилась всего на 13,8% по сравнению с 35,2% в Российской Федерации в целом. В 2010 году численность безработных в области достигла максимального абсолютного значения – 40,6 тыс. чел. Начиная с 2011 года, началось снижение численности безработных, но в 2012 году оно замедлилось, составив 10,9% против 18,5% в 2011 году, в 2013

году возросло на 9,5%, а в 2014 году рост замедлился и составил 0,6%. Это, на наш взгляд, обусловлено как дисбалансом спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда, так и другими факторами экономического и политического характера.

Соотнесение динамики численности занятых и безработных с численностью экономически активного населения позволит оценить уровень занятости и безработицы (табл. 2.2).

Таблица 2.2

**Динамика уровня занятости населения и безработицы
в Российской Федерации, ЦФО и Белгородской области за 2010-2015 годы**

Показатели	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Откл. (+,-) 2015 г. к 2010 г.
Уровень занятости население, %							
Российская Федерация	92,7	93,5	94,5	94,5	94,4	94,4	1,7
Центральный ФО	95,4	95,9	96,9	96,7	97,0	96,5	1,1
Белгородская область	94,8	95,7	96,3	96,0	96,0	95,9	1,1
Уровень безработицы, %							
Российская Федерация	7,3	6,5	5,5	5,5	5,6	5,6	-1,7
Центральный ФО	4,6	4,1	3,1	3,3	3,0	3,5	-1,1
Белгородская область	5,2	4,3	3,7	4,0	4,0	4,1	-1,1

Рассчитано по данным Белгородстата.

Анализ уровня безработицы в Российской Федерации и Белгородской области позволил сделать ряд выводов. Уровень безработицы в Российской Федерации на протяжении всего периода исследования был выше, чем в Белгородской области. Это можно объяснить значительной дифференциацией регионов страны и региональных рынков труда. В Российской Федерации имеется ряд регионов с более сложными проблемами, связанными с уровнем

экономического развития, и, соответственно, созданием новых рабочих мест, поиском работы и др.

Известно, что уровень безработицы выше среди женщин по сравнению с мужчинами, что является общей тенденцией как для Белгородской области, так и для Российской Федерации в целом и отражает проблемы гендерного неравенства на рынке труда.

В качестве основного критерия, характеризующего ситуацию на региональном рынке труда, целесообразно выделить уровень зарегистрированной безработицы, рассчитываемый в процентах к экономически активному населению. В Белгородском регионе указанный показатель на конец 2015 года составил 4,1% экономически активного населения (вырос на 2,4% по сравнению с 2014 годом) [10, с. 63].

Большое значение для оценки состояния трудовых ресурсов имеет показатель напряженности рынка труда. Данный коэффициент, определяемый как отношение численности безработных граждан к количеству заявленных свободных рабочих мест. В 2015 году в Белгородской области составлял 0,4 чел./место [10, с. 64].

Еще один показатель, который следует назвать – удельный вес в составе безработных лиц, состоящих на учете более одного года. Данный показатель отражает степень застойности безработицы и потенциальную угрозу маргинализации части населения соответствующего региона. В Белгородской области на конец 2015 года продолжительность периода безработицы у 47,5% граждан, состоявших на учете службы занятости, составила меньше 3 месяцев; у 13,4% от 3 до 6 месяцев; 15,6% – от 6 до 12 месяцев; у 23,6% безработных временной интервал был более года. Среднее время поиска работы в 2015 году составило 6,3 месяца, что на 1 месяц меньше чем в 2014 году [10, с. 65].

Экономические показатели используются для того, чтобы понять, насколько политика занятости в регионе соответствует реально складывающейся в нем экономической ситуации. Наиболее важными являются

показатели динамики валового регионального продукта и удельного веса убыточных предприятий. Последний показатель влияет на прогноз возможных высвобождений работников и обозначает инвестиционную активность, что, в конечном счете, является решающим фактором создания и сохранения рабочих мест.

Данные Департамента экономического развития Белгородской области за 2015 год свидетельствуют, что ситуация на рынке труда складывалась под воздействием положительных тенденций в экономике региона. Валовой региональный продукт по итогам 2015 года был оценен в сумме 686 млрд. рублей, что в сопоставимых ценах выше 2014 года на 10,8% и 2010 года на 33,3%. В пересчёте на душу населения более 400 тысяч руб., что является третьим показателем в Центральном федеральном округе после Москвы и Московской области. Индекс промышленного производства по сравнению с 2014 годом составил 102,8%. В 2015 году в областной бюджет Белгородской области поступило 63,2 млрд. руб., что обеспечило рост к предыдущему году в размере около 1,2 млрд. руб.. Консервативная политика в области бюджетного планирования и устойчивость налоговой базы позволили области по итогам 2015 года существенно снизить дефицит бюджета [10, с. 91].

Объем инвестиций в основной капитал в 2015 году – 147,2 млрд рублей, что составляет 122,01% к уровню 2014 года [10, с. 93]. По данному показателю Белгородский регион занимает 3 место в ЦФО.

Социальные показатели находят свое применение при оценке возможной политики занятости в регионах, с позиции ее влияния на изменение положения в социальной сфере. Здесь следует применять показатели динамики реальных и номинальных денежных доходов населения. Реальные располагаемые денежные доходы населения Белгородского региона в 2015 году выросли по сравнению с 2014 годом на 7,6% [10, с. 75].

Проведенный анализ показателей функционирования рынка труда Белгородской области, позволяет дать объективную оценку его развития. В

целом, по сравнению с ситуацией сложившейся в стране, Белгородский рынок труда существует в благоприятных условиях. Однако, имеются и некоторые проблемные стороны его развития, которые под воздействием различных внутренних и внешних факторов могут значительно усугубить ситуацию в регионе. Руководствуясь представленными данными, можно отметить, что Белгородская область, является динамически развивающимся сельскохозяйственным и промышленным регионом. В общем виде ситуация на рынке труда Белгородской области формируется под влиянием процессов, происходящих в экономике, в том числе в сфере занятости населения. Региональный рынок труда функционирует в значительно более благоприятных условиях относительно предыдущих кризисных лет, наблюдаются позитивные сдвиги в социально-экономическом развитии области, характеризующиеся ростом объемов производства продукции, объемов продаж и прибыли, активизацией инвестиционной деятельности, что сопровождается увеличением спроса на рабочую силу.

Вместе с тем при невысоком уровне регистрируемой безработицы и снижении напряженности на региональном рынке труда основными проблемами сегодня являются качественные диспропорции и неудовлетворенный спрос работодателей на рабочую силу. По своему характеру зарегистрированная безработица является «структурной», то есть спрос, и предложение не сбалансированы.

Так, по состоянию на 1 декабря 2015 года в центрах занятости населения области состояло на учете 7775 человек, незанятых трудовой деятельностью, что на 1,28% больше, чем на 1 ноября 2015 года (7677 человека) [102].

В структуре заявленной работодателями потребности в работниках в 2015 году, как и в предыдущем, преобладали вакантные места рабочих профессий (84 %). Были востребованы специалисты в области строительства, обрабатывающих производств, оптовой и розничной торговли, сельского хозяйства и т.д.

Подтверждает это то, что по состоянию на 1 января 2016 года профессионально-квалификационная конъюнктура регистрируемого рынка труда и рабочей силы была разнонаправлена. Структура предлагаемых вакансий не соответствовала профессионально-квалификационному составу безработных граждан, обратившихся в службу занятости населения за содействием в трудоустройстве. Спрос на неквалифицированных работников в несколько раз больше, чем желающих найти такую работу. Спрос на специалистов высокого уровня квалификации, квалифицированных рабочих также значительно превышал предложение.

В свою очередь, достаточно высокой остается дифференциация муниципальных образований Белгородской области по уровню зарегистрированной безработицы. Значение колеблется от 0,6% (Губкинский городской округ) до 3,0% (Красненский район) [102].

Также, важной проблемой остается дифференциация локальных рынков труда по условиям обеспечения занятостью. Сельское население по сравнению с городскими жителями оказалось в худших условиях. Поэтому возрастает необходимость осуществления системного и целостного регулирования ситуации, складывающейся на региональном рынке труда.

Вышеизложенное позволяет выделить сильные и слабые стороны регулирования рынка труда Белгородской области.

К сильным сторонам, в частности, относятся: наличие государственной политики в области содействия занятости населения и многообразие государственного инструментария регулирования рынка труда; наличие в области реальных возможностей по удовлетворению потребностей всех участников рынка труда, в том числе наличие мотивации в samozанятости у населения; возрастающий интерес у работодателей, выражающийся в росте потребности в квалифицированных рабочих кадрах с высокой мотивацией к труду; реализация мер по выравниванию спроса и предложения рабочей силы.

Среди слабых сторон можно отметить: наличие структурной безработицы; существенные диспропорции в уровне занятости среди муниципальных образований; несовершенство процесса мониторинга функционирования рынка труда региона; проблема актуализации и наполненности банка вакансий служб занятости региона; недостаточный уровень квалификации рабочей силы и низкие зарплатные характеристики предлагаемых рабочих мест; недостаточно проработанная система мер государственной поддержки самозанятости безработных граждан.

2.2. Анализ демографических и миграционных факторов формирования рынка труда Белгородской области

На современном этапе основным результатом социально-экономического развития является улучшение показателей уровней жизни населения, которые в свою очередь во многом зависят от состояния рынка труда. Это связано с разрушительными последствиями влияния безработицы на качество жизни безработных и незанятых граждан, а, следовательно, с угрозой нарушения социальной стабильности.

Очевидно, что объем предложения рабочей силы определяется, в первую очередь, уровнем рождаемости, темпами роста (прироста) численности трудоспособного населения, его гендерно-возрастной структурой, а также достигнутым уровнем развития научно-технического прогресса.

От демографической структуры населения в значительной степени зависят параметры регионального рынка труда, соотношение фондов накопления и потребления, распределение капитальных вложений на производственное и непроизводственное строительство, размещение и развитие производительных сил, структура занятости.

Демографическая структура населения оказывает заметное влияние на экономический потенциал региона, на формирование и использование регионального бюджета (особенно его расходной части) и платежного баланса населения. Изменения в демографическом развитии и в половозрастной структуре населения вызывают соответствующие количественные и

качественные сдвиги в экономической структуре региона, в структуре национального дохода, в экономической нагрузке трудоспособного населения, в емкости регионального рынка труда, в объемах и технико-экономических характеристиках рабочих мест, в емкости и структуре рынка образовательных услуг и т. д.

В связи с этим, проведение комплексного всестороннего исследования состояния регионального рынка труда невозможно без учета его демографических и миграционных показателей.

По данным Белгородстата численность наличного населения области в 2015 году составила 1550,1 тыс. человек (на 2,2 тыс. человек больше чем в 2014 году) [103]. Доля населения Белгородской области среди населения страны составляет примерно 1% и 19% населения Центрально-Черноземного района. На графике видно, что в регионе наблюдается положительная динамика естественного движения населения.

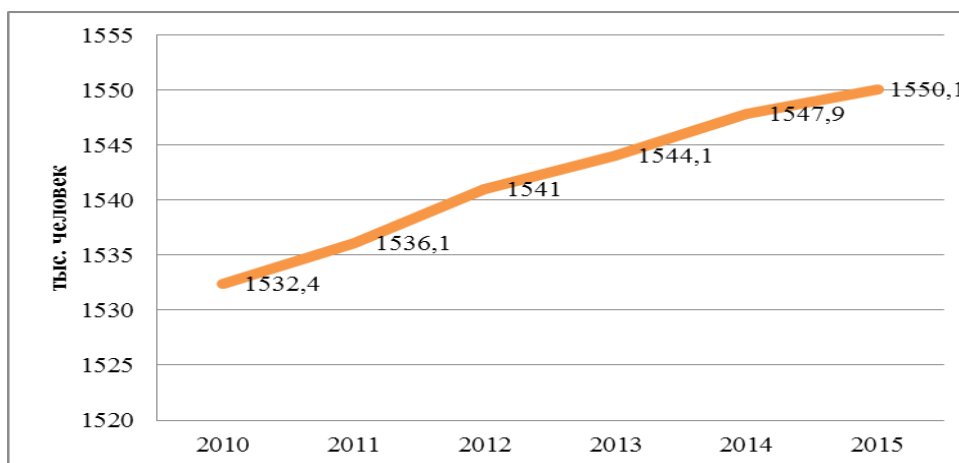


Рис. 2.1. Динамика численности населения Белгородской области за 2010-2015 гг., тыс. человек. Источник: составлено автором.

Среднегодовая численность населения в период с 2010 по 2015 гг. составила 1541,9 тысяч человек. Темп роста с 2010 года 101 %.

В то же время на воспроизводство населения и состав трудовых ресурсов значительное влияние оказывает его возрастная характеристика. Последние двадцать лет структура населения по возрастам испытывала серьезные изменения. Так, для России с 2005 года наблюдается старение населения,

обусловленное воздействие длительных демографических изменений, в частности, в соотношении рождаемости и смертности, а также миграции.

Для проведения комплексной оценки тенденций и перспектив развития возрастной структуры населения необходимо изучить его структуру по трем возрастным группам: лица младше трудоспособного возраста, трудоспособного возраста и старше трудоспособного возраста.

Ученые часто задавались вопросом оптимального соотношения групп населения по возрастам, которое обеспечивало бы устойчивое воспроизводство населения. Так как соотношение между этими возрастными группами влияют как на процессы его воспроизводства, так и непосредственно на предложение рабочей силы на рынке труда.

Так советский ученый Б. Ц. Урланис считал, что доля детей, в этой возрастной структуре, должна составлять не менее 20 %, пожилых – не более 15 %, а взрослых – не менее 65 % [30, с. 69]. В целом по России такое соотношение по данным исследования можно встретить лишь в некоторых субъектах Российской Федерации (15%). В этих регионах имеет место прогрессивный тип воспроизводства населения, и здесь можно судить об активизации воспроизводственных процессов. Белгородская область не входит в число субъектов, отвечающих данному соотношению.

Проанализируем динамику численности населения по возрастам в Белгородской области.

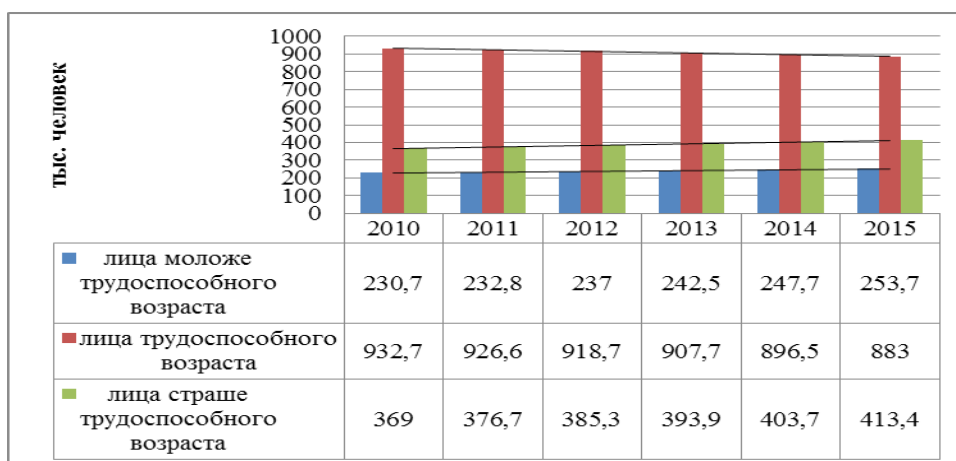


Рис. 2.2. Динамика возрастной структуры населения Белгородской области за 2010-2015 гг., тыс. человек. Источник: составлено автором.

На рисунке 2.2 показано, что численность лиц младше трудоспособного возраста в общей численности населения увеличилась с 2010 по 2015 год на 23 тыс. человек (9,1%). Росту рождаемости во многом способствовало проводимая как на федеральном, так и на региональном уровне демографическая политика. Программа «Материнский капитал», а также мероприятия по поддержке многодетных семей продемонстрировали свою эффективность в росте показателей рождаемости.

Что касается группы лиц трудоспособного возраста, то для Белгородской области характерно существенное снижение численности трудоспособного населения. С 2010 по 2015 годы численность лиц трудоспособного возраста снизилась на 49,7 тыс. человек (5,6%).

В силу этого, наблюдается тенденция к уменьшению численности населения трудоспособного возраста и роста населения старше трудоспособного возраста (на 10,7% в период с 2010 по 2015 годы).

Расчет индекса демографической старости населения области (доля населения в возрасте 60 лет и старше в общей численности населения) показал, что доля пожилых и старых людей в составе населения за рассматриваемый период увеличивается (2010 г. – 20,1%, 2015 г. – 21,7%). В 2016 году эта тенденция сохраняется (22,2% в общей численности населения области). Увеличение нагрузки на лица трудоспособного возраста, за счет высоких долей лиц младше и старше трудоспособного возраста, затрагивает не только настоящее поколение, но и будущее. Нельзя не отметить такой процесс как замену уходящих поколений людьми трудоспособного возраста.

Таблица 2.3

Показатели прогноза возрастной структуры населения Белгородской области на 2017-2025 гг.

	2017	2019	2021	2023	2025
Доля лиц младше трудоспособного возраста в общей численности населения	16,7	17,2	17,5	17,7	17,6
Доля лиц трудоспособного возраста в общей численности населения	56,0	54,2	53,0	52,1	51,8

Доля лиц старше трудоспособного возраста в общей численности населения	27,3	28,6	29,5	30,2	30,6
--	------	------	------	------	------

Источник: [10, с. 48].

Согласно данным прогноза наблюдается сохранение тенденции на сокращение доли лиц трудоспособного возраста в общей численности населения Белгородской области. Также к 2025 году предполагается снижение рождаемости и увеличение числа лиц старше трудоспособного возраста. В настоящее время в Белгородской области не осуществляется замена уходящих поколений людьми трудоспособного возраста. Такая ситуация, к сожалению, будет сохраняться до 2025 года и является весьма негативным моментом, которая способствует торможению экономического развития региона.

Причиной данной тенденции является так называемая «демографическая яма», сформировавшаяся в 90-е годы прошлого столетия. В настоящее время эксперты прогнозируют усугубление дефицита трудовых ресурсов на рынках труда регионов, в связи с выходом в трудоспособный возраст поколения 90-х годов. При этом, улучшения показателей рождаемости в последнее десятилетие, когда заработала программа «Материнский капитал», недостаточно. Более того, успехи программы были очень фрагментарны. На территориях, где самые низкие показатели рождаемости, в частности регионы с преимущественным проживанием славянского населения, прогресс намного скромнее, чем в национальных республиках и регионах компактного проживания представителей других коренных народов России. Там показатели рождаемости выросли более значительно.

Перспектива сохранения данной тенденции, будет способствовать деформации сложившейся демографической структуры страны. Доля русского и славянского населения будет снижаться, а сложившееся соотношение различных национальностей – деформироваться. Поэтому политика по стимулированию рождаемости должна быть этнически и социально обусловленной. Нельзя к этому вопросу подходить усредненно. Тем более, что

то, что работает, например, для Чеченской республики не обязательно будет работать в Центральной России.

Эксперты прогнозируют особый провал после 2025 года, а также серьезные проблемы до 2040–2050, если в ближайшее время не введем революционные механизмы по увеличению рождаемости.

В сложившейся ситуации основным направлением демографической политики в Белгородской области, кроме поддержания условий для роста рождаемости, должны становиться задачи, направленные на снижение смертности и проведение эффективной миграционной политики. Решение таких задач позволит стабилизировать численность населения и сбалансировать тем самым рынок труда. В представленных условиях депопуляции и старения населения существенным фактором стабилизации обстановки на рынке труда является миграция.

Мигранты – это в основном молодые и трудоспособные люди. В регионах, где отмечается миграционный отток, население, как правило, стареет, там, где наблюдается приток мигрантов – молодеет. Миграционные потоки направляются из менее развитых в более развитые регионы и страны с высоким уровнем заработной платы и лучшими социально-экономическими условиями.

На функционирование регионального рынка труда помимо прочих оказывают влияние миграционные процессы. За последние 10 лет в Белгородскую область для постоянного проживания приехали более 280 тысяч человек. Численность иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на территории Белгородской области, в 2015 году увеличилась по сравнению с 2014 годом на 17,2% и составила 48444 человек [10, с. 59].

Белгородская область имеет статус приграничного региона и на протяжении всего своего существования была миграционно привлекательным регионом. Для региона характерен положительный миграционный прирост. Однако, абсолютные показатели миграционного прироста меняется в

зависимости от сложившейся политической ситуации в соседних странах (рис. 2.3).

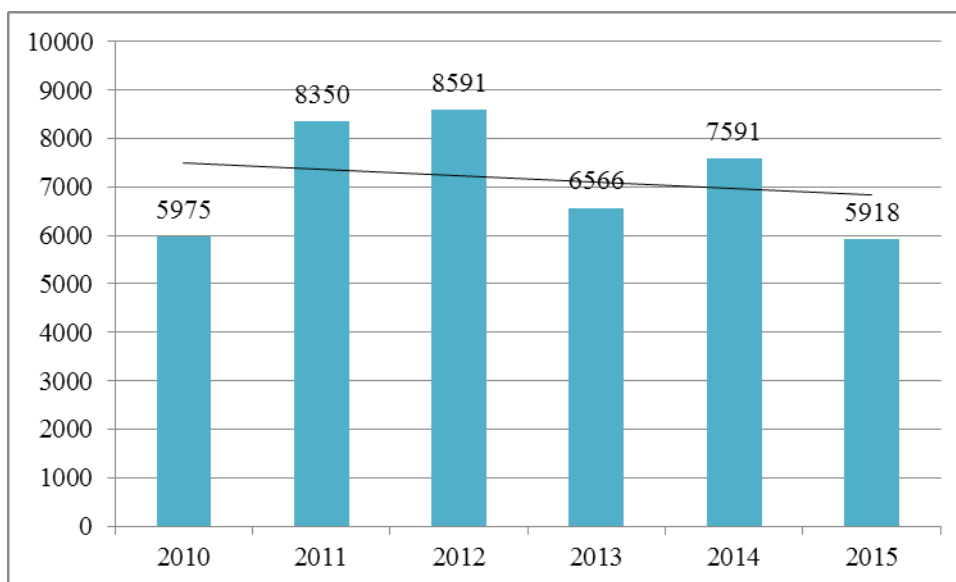


Рис. 2.3 Динамика миграционного прироста Белгородской области за 2010-2015 гг., чел. Источник: составлено автором.

В последние годы рынок труда значительно усилился за счет притока беженцев с Востока Украины. Вероятно, данный потенциал сохранится и усилится в ближайшем будущем, по мере ухудшения ситуации в Украине, мигранты будут приезжать преимущественно в Россию. Приграничный статус Белгородской области только увеличивает влияние данного фактора.

Проведенный анализ показывает, что среди факторов, влияющих на численность, структуру населения и трудовых ресурсов рынка труда Белгородской области, наиболее значительным является демографический фактор. Составляющими демографического кризиса являются демографическое старение населения. Данный процесс, как правило, приводит, во-первых, к увеличению расходов на содержание возрастающей массы нетрудоспособного по возрасту поколения людей; во-вторых, к дисбалансу структуры трудовых ресурсов; в-третьих, воздействуют на установление различных общественных отношений; в-четвертых, на развитие экономики территории. Также характерной чертой демографического кризиса выступает действие демографического мультипликатора, который в настоящее время

выступает как накопитель негативных демографических тенденций и влечет за собой проблемы социально-экономического развития как региона, так и страны в целом. Сокращение силы действия данного мультипликатора требует больших временных затрат. Тем более важно, что лаг между демографическими и экономическими изменениями будет играть большую роль. Следовательно, в условиях обострения экономической ситуации недопустимо ослабление внимания к демографическим процессам.

В последние годы, социально-экономические процессы, происходящие в экономике Белгородской области, существенно повлияли на состояние и развитие регионального рынка труда. В объективно сложившихся условиях дефицита трудовых ресурсов, обязательна грамотная и эффективная политика занятости. В настоящее время региональные власти должны проводить мероприятия по грамотному использованию и подготовке трудовых кадров, необходимых экономике территории.

2.3. Исследование практики регулирования подготовки и распределения специалистов с учетом требований и перспектив развития рынка труда Белгородской области

В настоящее время органом исполнительной власти Белгородской области, занимающимся вопросами регулирования в сфере труда, трудовых отношений и содействия занятости, является Управление по труду и занятости Белгородской области, образованное распоряжением правительства области от 29 октября 2007 года.

Следует отметить, что Управление по труду и занятости населения Белгородской области занимается регулированием сложнейших процессов интеграции спроса и предложения рабочей силы. Управление реализует на территории области государственную политику в сфере: труда и содействия занятости населения социально-трудовых отношений уровня жизни, доходов населения оплаты труда работников областных бюджетных учреждений, управления охраной труда.

В рамках данного исследования необходимо рассмотреть лишь те полномочия Управления по труду и занятости населения, которые касаются регулирования рынка труда. К ним относятся:

- разработка нормативных правовых актов об установлении размера, порядка и условий оплаты труда работников бюджетных учреждений; о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников с ненормируемым рабочим днем; об определении потребительской корзины и прожиточного минимума; об условиях и охране труда;

- координация развития социального партнерства на территории области, участие в регулировании договорных социально-трудовых отношений;

- участие в урегулировании и разрешении коллективных трудовых споров;

- проведение мониторингов социально-трудовой сферы области; рынка труда области; уровня оплаты труда; задолженности по выплате заработной платы и др.

- разработка прогнозов социально-экономической ситуации в области по показателям уровня жизни населения, численности занятого населения и др.

- организация проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;

- осуществление контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты;

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

- информирование о положении на рынке труда;

- организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;

- организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения.

В рамках осуществления деятельности Управление по труду и занятости Белгородской области реализует положения Государственной программы

«Содействие занятости населения Белгородской области на 2014 – 2020 годы», утвержденной Постановлением Правительства области от 16 декабря 2013 года [45].

Конечной целью реализации Госпрограммы в Белгородской области является создание условий для развития эффективного рынка труда, снижение уровня безработицы и социальная поддержка безработных граждан. Реализацию данной цели предполагается осуществить путем решения следующих задач:

- 1) содействие занятости населения Белгородской области;
- 2) социальная поддержка безработных граждан;
- 3) улучшение условий и охраны труда;
- 4) обеспечение исполнения государственных функций управления по труду и занятости населения Белгородской области.

Обозначенные задачи последовательно отражены в содержании трех подпрограмм Государственной программы: «Содействие занятости населения и социальная поддержка безработных граждан», «Улучшение условий и охраны труда в Белгородской области» и «Обеспечение реализации государственной программы «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы».

В общем виде реализация данной Государственной программы предполагает осуществление мероприятий активной и пассивной формы государственного регулирования рынка труда.

Мероприятия активной формы государственного регулирования рынка труда разделяются в отношении населения в целом, инвалидов, многодетных женщин и женщин, воспитывающих малолетних детей, детей-инвалидов. Данные мероприятия охватывают следующие направления деятельности:

- информирование население и работодателя;
- взаимодействия с организациями и предприятиями по формированию и сопровождению банка вакансий по выделенным категориям населения;

- заключение договоров о возмещении затрат работодателей на оборудование (оснащение) рабочего места для трудоустройства инвалида;
- направление граждан на вакантные места;
- содействие безработным гражданам в создании собственного дела;
- организация ярмарок вакансий для различных категорий населения;
- организация общественных работ и временного трудоустройства;
- меры по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию;
- проведение групповых тренинговых занятий.

В свою очередь, мероприятия пассивной формы государственного регулирования подразумевают организацию социальных выплат безработным гражданам. Выплаты подразделяются на следующие виды:

- пособие по безработице в период активного поиска работы, а также в период временной нетрудоспособности безработного;
 - материальная помощь безработным гражданам, утратившим право на получение пособия по безработице в связи с истечением периода его выплаты или в течение периода профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости;
 - стипендия в период прохождения безработными гражданами профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости;
- выплата компенсаций и возмещение расходов – включает меры компенсационного характера.

Помимо представленных выше форм и методов регулирования состояния рынка труда в Белгородской области стремятся регулировать баланс спроса и предложения труда путем воздействия на процесс профессиональной подготовки кадров. Так, в одной из первых в нашей области стали применяться

практики дуального обучения специалистов, а также использован опыт создания «якорных» предприятий [47].

История развития дуальной формы профессионального образования уходит своими корнями вглубь веков.

В Азии и в Европе более тысячелетия существовало упорядоченное и отрегулированное в правовом отношении профессиональное образование, которое получали в основном юноши, приходившие к мастеру на обучение, становившиеся его учениками. Мастер должен был прививать им необходимые для освоения того или иного ремесла знания и навыки, которыми владел сам. Однако секреты, имевшиеся почти во всех ремеслах и обеспечивавшие преимущества одного ремесла перед другим, чаще всего сохранялись в тайне, раскрывать которую ученикам не разрешалось.

Дидактико-методические аспекты учебного процесса в дуальной форме профессионального образования были организованы по имитационному принципу: мастер показывал технический прием, а ученик, подражая, стремился повторить его. Местом прохождения обучения было предприятие (по современным понятиям). Процесс обучения был интегрирован в рабочий цикл.

Такая форма профессионального обучения существовала веками без видимых проблем. Последующие же изменения в профессиональном обучении привели в конечном итоге к значительному разрыву между теоретическими знаниями, которые обучающиеся получают в профессиональной образовательной организации, и требованиями производства и рынка труда.

Обновленная и усовершенствованная система дуального образования, совмещающая в учебном процессе и теоретическую, и практическую подготовку позволяет успешно решить данную проблему.

Примером этого может служить система профессионального образования Германии, которая, по оценке Международного института мониторинга качества рабочей силы (Швейцария), является одним из лидеров по уровню

квалификации кадров, а ее система дуального образования во многом является образцом для всего Европейского Союза.

Дуальная система позволяет совместить в учебном процессе и теоретическую, и практическую подготовку. Одновременно с учебной студенты осваивают избранную профессию непосредственно на производстве, то есть учатся сразу в двух местах: 1-2 дня в неделю в колледже, остальное время – на предприятии.

Для молодых людей дуальное обучение – отличный шанс рано приобрести самостоятельность и легче адаптироваться к взрослой жизни. Уже во время обучения они получают за свой труд на предприятии денежное вознаграждение, а после его окончания – работу, к которой хорошо подготовлены.

В Белгородской области для руководящих, педагогических работников профессиональных образовательных организаций, инженерно-технических работников якорных предприятий организовано повышение квалификации на базе учебных центров «Дойла» и университета наук Вайенштефан-Трисдорф в Германии. Так в апреле 2014 года в учебном центре DEULA - Нинбург (Германия) прошли повышение квалификации 27,3% руководителей профессиональных образовательных организаций региона.

Подготовлен проект соглашения о сотрудничестве между департаментом внутренней и кадровой политики Белгородской области (Россия) и институтом DEULA-Нинбург (Германия), основной задачей которого является прохождение на регулярной основе стажировок руководящими, педагогическими работниками и обучающимися профессиональных образовательных организаций на предприятиях института DEULA-Нинбург.

В 2014 году Агентство стратегических инициатив проводило конкурс по отбору пилотных регионов России, внедряющих дуальную систему образования. Участие в конкурсе приняли 23 субъекта страны. По итогам которого подписаны соглашения с регионами-победителями о реализации в них

пилотного проекта по развитию дуального обучения. Они пользуются консультациями Всемирного банка, административной, экспертной и методической поддержкой Агентства стратегических инициатив, Минобрнауки, Минпромторга и Минтруда России. Согласно пилотной программе по подготовке рабочих кадров на основе дуального образования, теоретический курс будущие специалисты будут слушать в колледжах, но большую часть учебного времени будут проводить непосредственно на производственных предприятиях, где будут работать после получения диплома. При этом финансовое обеспечение возлагается на компании-заказчики и региональные органы власти. Приоритетными отраслями для реализации проекта стали автомобилестроение, металлургия, машиностроение, производство строительных материалов и электротехника.

Участники конкурса АСИ оценивались по количеству компаний и учебных учреждений, включённых в пилотный проект, а также доле внебюджетных средств, которые удалось привлечь для его реализации. Белгородская область по итогам конкурса заняла лишь 11-е место.

В регионе система дуального образования уже внедрена во многих учебных заведениях. В числе лидеров — Дмитриевский сельхозтехникум в Яковлевском районе, Корочанский сельскохозяйственный техникум, Красногвардейский сельхозтехникум и Ракитянский агротехнологический техникум.

Стоит отметить, что, согласно распоряжению правительства РФ от 31 января 2014 года № 109-р, на развитие профессионального образования из федерального бюджета в 2014 году Белгородская область получила почти 14 млн. рублей. Самая большая сумма финансирования досталась Ростовской области - 46,7 млн. рублей.

В настоящее время опыт Белгородской области в подготовке специалистов на основе дуального обучения признан уникальным и доказавшим свою эффективность. Региону предложено вне конкурса

присоединиться к проекту подготовки рабочих кадров на основе дуального образования.

Новый проект обсуждался на семинаре, который прошел в Москве на интеллектуально-коммуникационной площадке АСИ «Точка Кипения». Его участниками стали более 90 человек, среди которых представители Минпромторга России, Минэкономразвития России, Минобрнауки России, Минтруда России, Федерального института развития образования, участники региональных проектных команд 10 пилотных регионов. На встрече обсудили лучшие практики дуального обучения и провели анализ ситуации по реализации проекта в субъектах РФ.

Сегодня дуальным обучением охвачены все колледжи и техникумы региона: по 32 рабочим профессиям и 79 специальностям. Средние специальные учебные заведения области имеют «якорные» предприятия, которые предоставляют учащимся возможность осваивать будущую профессию в условиях реального производства. Хорошо зарекомендовавшим себя выпускникам предлагается трудоустройство на предприятии.

В результате проведения анализа практики функционирования и регулирования рынка труда Белгородской области мы пришли к следующим выводам:

1. Анализ состояния рынка труда Белгородской области показал относительно благоприятные условия его функционирования. Однако, очевидны проблемы структурного характера в отношении спроса и предложения труда, а также определены тенденции к увеличению нагрузки на трудоспособное население региона и уменьшению численности данной возрастной группы.

2. Государственное регулирование рынка труда региона осуществляется Управлением по труду и занятости населения Белгородской области на основе Государственной программы «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014 – 2020 годы».

3. Осуществление регулирования рынка труда Белгородской области подразумевает мероприятия активной и пассивной формы государственного воздействия. При этом отдельно уделяется внимание трудоустройству инвалидов, многодетных женщин и женщин, воспитывающих малолетних детей и детей-инвалидов. Однако, больший уклон сделан на подготовку специалистов среднего профессионального образования, несмотря на то, что большие проблемы с трудоустройством испытывают специалисты с высшим образованием.

Выявленные в данном разделе проблемные стороны функционирования рынка труда Белгородской области подлежат рассмотрению и решению в рамках третьей главы исследования.

ГЛАВА III. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

3.1. Перспективы развития рынка труда Белгородской области

Анализ состояния рынка труда Белгородской области, представленный во второй главе данного исследования, выявил ряд негативных тенденций присущих региональному рынку рабочей силы. В частности, снижение общей

численности трудоспособного населения и его доли в структуре населения области, а также увеличение нагрузки на трудоспособное население, в результате роста долей численности населения младше и старше трудоспособного возраста. При этом, также выявлено усугубление влияния данного процесса, в результате выхода в трудоспособный возраст поколения 90-х годов.

Данные процессы требуют все большего качественного управления трудовыми ресурсами региона. Так как от эффективного управления рынком рабочей силы, зависит дальнейший рост экономики области, повышение качества жизни населения и общее социально-экономическое развитие территорий.

Для определения тенденций сложившихся на региональном рынке и проведения оценки его развития нами предложен анализ динамики таких его показателей как численность студентов, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих; специалистов среднего звена и бакалавриата, специалитета и магистратуры, а также показатели доли безработных среди данных категорий. Данные показатели, на наш взгляд, отражают перспективы развития рынка труда региона, за счет оценки структуры предложения рабочей силы с точки зрения ее профессионально-квалификационных характеристик, а также отсутствия спроса на определенные специализации со стороны работодателей.

Для того, чтобы проанализировать динамику изменения численности студентов по уровню образования Белгородской области и оценки структурных сдвигов за период с 2010 по 2015 годы, были использованы данные социально-экономического развития региона и рассчитан удельный вес каждой категории студентов (Приложение 1).

Для оценки существенности структурных различий в относительном выражении в международной аналитической практике широко применяются интегральные индексы А. Салаи, К. Гатаева и В.М. Рябцева, учитывающие

численность совокупности и количество выделенных групп в общем объеме изучаемого признака. С помощью данных показателей дается оценка динамики изменения структуры.

Расчет коэффициента А.Салаи направлен на оценку интенсивности изменений по отдельным группам и включает удельный вес в сравниваемых структурах, а также число групп, рассчитывается по формуле (1):

$$I_{\text{Салаи}} = \sqrt{\frac{\sum \left(\frac{d_1 - d_0}{d_1 + d_0} \right)^2}{n}}, \quad (3.1)$$

где d_1, d_0 - удельные значения градаций двух структур;

n - число градаций.

Коэффициент К.Гатаева отражает интенсивность изменений по отдельным группам и удельный вес групп в сравниваемых структурах. Данный показатель будет равен нулю, если сопоставляемые структуры остались неизменными; он будет равен единице, если сопоставляемые структуры полностью изменились, и рассчитывается по формуле (2):

$$K_{\text{Гатаева}} = \sqrt{\frac{\sum (d_1 - d_0)^2}{\sum d_1^2 + \sum d_0^2}}, \quad (3.2)$$

где d_1, d_0 - удельные значения градаций двух структур.

Переход к рыночным отношениям привел к трансформации экономики, объективное отражение которой во многом определяется наличием обобщающей информации о структурных изменениях. Приоритетность исследования показателей структуры, их динамики обусловлены необходимостью представления объективной, качественной, наиболее полной информации, адекватно отражающей анализируемые направления в занятости,

руководителям органов власти для принятия эффективных управленческих решений.

При этом за смежные периоды времени расхождения в структуре общей численности работающего населения интерпретировались в большинстве своём как «тождественность структур» в занятости населения в разрезе муниципальных образований, использовался индекс В.М. Рябцева - интегральный коэффициент структурных различий, и рассчитывается по формуле (3):

$$I_{\text{Рябцева}} = \sqrt{\frac{\sum(d_1 - d_0)^2}{\sum(d_1 + d_0)^2}}, \quad (3.3)$$

где d_1, d_0 - удельные значения градаций двух структур.

Расчет указанных показателей представлен в Приложениях 1 и 2.

Проверку полученных результатов можно провести, используя соотношение, выработанное В.М. Рябцевым: при числе наблюдений больше двух всегда $I_{\text{Рябцева}} < K_{\text{Гатаева}} < I_{\text{Салаи}}$. В нашем случае при определении численности студентов по уровню образования получены следующие результаты: $0,0741879 < 0,10463 < 0,134$; при расчете доли безработных по уровню образованию соответственно: $0,1121162 < 0,1293624 < 0,135$.

По нашему мнению, интегральные коэффициенты структурных различий А. Салаи и К. Гатаева обладают более совершенными аналитическими свойствами, чем линейный и квадратический коэффициенты абсолютных структурных сдвигов, а также квадратический коэффициент относительных структурных сдвигов, так как их значения варьируются в пределах от 0 до 1. Чем ближе к 0, тем меньше различия между признаками; чем ближе к 1, тем, соответственно, ощутимее различия между признаками в структуре.

Линейный и квадратический коэффициенты применяются в основном для изучения динамики показателей структуры, так как наглядно позволяют

сделать выводы об интенсивности изменения структур в те или иные промежутки времени.

Индекс К. Гатаева различает структуры с равными суммами квадратов отклонений. Индекс В.М. Рябцева незначительно отличается от индекса Гатаева, но принимает более низкие значения. Индекс А. Салаи был введен при исследовании различий в структуре использования бюджета времени у различных групп населения.

Индекс А. Салаи отличается от всех рассмотренных выше индексов данной группы. Он принимает близкие к единице значения, когда в сумме большое количество единиц.

Приведенные индексы принимают значения в интервале от 0 до 1. Если тот или иной индекс равен нулю, то наблюдается полное сходство структур, если единице – полное различие. Если более 0,5, то различия структуры отчетного и текущего периодов считаются существенными.

Однако прогнозирование изменений структуры объекта исследования на основе индексного метода произвести сложно, оно возможно на основе математического моделирования.

Широкое значение в практике регионального прогнозирования получил метод аналитического выравнивания.

Рассмотрим прогнозирование изучаемых показателей методом аналитического выравнивания. Данный метод решает задачу измерения тренда. Основное содержание метода заключается в том, что тенденция развития рассчитывается как функция времени. Определение расчетных уровней показателей производится на основании адекватной математической функции, которая наилучшим образом отражает тренд.

Так как абсолютные приросты показателей численности студентов и доли безработных по уровню образования относительно стабильны, возможно применение уравнения прямой, коэффициенты которого рассчитываются по формулам:

$$Y_t = a_0 + a_t t \quad (3.4)$$

$$a_0 = \frac{\sum y}{n},$$

$$a_1 = \frac{\sum yt}{\sum t^2},$$

где y – численность студентов;

t – условные годы.

Для того чтобы провести расчет прогнозных значений численности студентов Белгородской области по уровню образования и доли безработных по уровню образования на 2020 год необходимо произведены расчеты по каждой представленной категории и вычислить уравнение прямой для определения значений прогнозных годов. Расчет прогнозных значений по отраслям экономической деятельности с 2016 по 2020 годы производился аналогичным образом, подстановкой значений условного года в каждое уравнение прямой (Приложение 1, Приложение 2).

Полученные результаты демонстрируют усугубление ситуации на региональном рынке труда. На рисунках 3.1 и 3.2. видно, что сохранение текущих тенденций приведет к уменьшению общей численности студентов и их соотношения по соответствующим уровням образования. При этом, доля безработных граждан, имеющих высшее образование будет расти.



Рис. 3.1 Прогнозирование численности студентов Белгородской области на 2016-2020 гг., тыс. чел. Источник: составлено автором.



Рис. 3.2 Прогнозирование распределения численности безработных Белгородской области по уровню образования на 2016-2020 гг., %. Источник: составлено автором.

Между тем, мы понимаем, что прогнозируя состояние такого многофакторного объекта как рынок труда, невозможно руководствоваться лишь представленными данными. Однако, самоцелью данных расчетов была необходимость провести ретроспективу текущего его состояния на будущее. При этом нельзя не учитывать тот факт, что в целом подобный вариант развития рынка труда Белгородской области во многом вероятен, что касается показателя численности студентов. Безусловно, текущий уровень научно-технического прогресса и развитости общества, будет способствовать стремлению к получению высшего профессионального образования. Здесь, на наш взгляд, необходимо учитывать его специализацию. Что касается показателя доли безработных граждан, то, безусловно, с учетом сокращения численности трудоспособного населения, уровень безработицы в регионе будет снижаться. Но, в свою очередь, следует учитывать полученное образование работников и их непосредственный профессионально-квалификационный статус. Так как многие специалисты с высшим профессиональным образованием, вынуждены будут осуществлять работу на уровне специалистов среднего звена.

Таким образом, за рассматриваемый период с учетом прогнозных показателей численности студентов и доли безработных по уровню образования за 2010-2020 гг. вероятны существенные изменения качественной и количественной структуры рынка труда Белгородской области:

1. Наблюдается существенное изменение в численности студентов, так как при расчете коэффициента А.Салаи за 2010-2020 гг. получено значение более 0,5.

2. Общее соотношение численности студентов и удельного веса безработных по уровню образования на рынке труда региона сохраняется.

3. Структурные сдвиги распределения показателей рынка труда по уровням образования за 2010-2015 гг. изменились незначительно.

3.2. Методические рекомендации по разработке прогнозов развития рынка труда на региональном уровне

Оценка ситуации на рынке труда Белгородской области за последние годы, показала недостаточную эффективность реализуемой региональной политики в сфере занятости населения. Несмотря на относительную стабильность, состояние рынка труда области имеет ряд негативных тенденций.

В настоящее время Белгородская область развивается в более благоприятных условиях по сравнению с другими регионами нашей страны. Показатели динамики развития региональной экономики демонстрируют значительный рост по основным видам деятельности. При этом, большинство предприятий обрабатывающей промышленности и сельскохозяйственной отрасли требуют привлечения значительного числа трудовых ресурсов. Поэтому, основной причиной безработицы в регионе является не недостаток людей или их избыток, а отсутствие на рынке труда работников с необходимыми производству профессиями и специальностями. В настоящее время большинство промышленных предприятий Белгородской области ощущают нехватку квалифицированных рабочих кадров, в то время как по

некоторым профессиям ИТР и служащих наблюдается переизбыток предложения.

Анализ состояния рынка труда Белгородской области, количественных и качественных характеристик имеющихся трудовых ресурсов показал необходимость разработки стратегии рационального управления трудовыми ресурсами в целях обеспечения развития экономики региона. В основе данной стратегии должны быть заложены методы регулирования рынка труда с учетом особенностей развития экономики области, ее потребностей и перспектив развития.

В настоящее время существует необходимость совершенствования инструментов регулирования рынка труда региона. В частности, требует модернизации механизм прогнозирования потребностей в трудовых ресурсах, направленный на достижение сбалансированности рынка труда.

Прогнозная модель сбалансированности рынка труда – это система взаимосвязанных показателей потенциального спроса на рабочую силу и ее потенциального предложения на рынке труда, их состав и распределение по видам экономической деятельности, уровню образования, профессиям и квалификациям (Приложение 3).

Прогнозная модель сбалансированности рынка труда включает две составные части:

- прогноз потенциального предложения;
- прогноз потенциального спроса.

При этом прогнозная модель строится на основе системы прогнозных показателей, определяющих наличие рабочих мест на региональном рынке по конкретным признакам.

Отдельные части модели формируются самостоятельно, исходя из статистических данных, имеющихся в управлении по труду и занятости населения Белгородской области.

Прогноз потенциального спроса на рабочую силу может быть определен

как сумма значений следующих показателей:

- количество рабочих мест, занятых рабочей силой, D_1 ;
- количество заявленных вакансий в службы занятости (по полу, образованию, компетенциям, квалификациям), D_2 ;
- количество создаваемых рабочих мест (по полу, образованию, компетенциям, квалификациям), D_3 ;
- потенциальное выбытие из экономики (выход на пенсию, инвалидность и др.), D_4 .

При этом, необходимо учесть количество ликвидируемых рабочих мест ($-D_5$).

Что касается прогноза потенциального предложения, то оно включает ряд показателей:

- занятое население, S_1 ;
- официально незарегистрированные безработные, S_2 ;
- лица, уволенные в связи с ликвидацией организации (сокращение штата), S_3 ;
- лица, уволенные с военной службы, S_4 ;
- лица, освобожденные из учреждений исполнения наказания, S_5 ;
- лица, относящиеся к категории инвалидов, но желающие работать, S_6 ;
- лица, стремящиеся возобновить трудовую деятельность, S_7 ;
- лица, вступившие в трудоспособный возраст, желающие работать, S_8 ;
- лица, младше трудоспособного возраста, желающие работать, S_9 ;
- лица, старше трудоспособного возраста, желающие работать, S_{10} ;
- выпускники образовательных учреждений (по уровням образования), S_{11} ;
- трудовые мигранты (внутренняя миграция), S_{12} ;
- иностранные трудовые мигранты, S_{13} .

Здесь, также необходимо вычесть количество лиц, покинувших регион из числа постоянного населения ($-S_{14}$).

В результате определения соотношения сводных показателей прогноза спроса и предложения труда можно оценить сбалансированность рынка труда региона. Если $D > S$, то для рынка труда характерно наличие дефицита трудовых ресурсов. И наоборот, если $D < S$, то наблюдается избыток трудовых ресурсов на региональном рынке труда.

На основе полученных данных, возможна разработка программ и планов оперативного регулирования баланса рынка труда.

Представленная модель носит всеобъемлющий характер, включая информацию обо всех участниках рынка труда, она представляет четкую картину факторов, действующих на рынке труда. В сущности, предлагаемую модель можно отнести к динамическим экономико-математическим моделям.

Модель можно описать с помощью определенного набора атрибутов:

- объекты модели: экономические (основные фонды, инвестиции, отгруженные товары и т.д.) и человеческие (школьники, студенты, занятые, безработные, пенсионеры и т.п.);
- наличие взаимосвязей между объектами модели;
- факторы, влияющие на изменение взаимосвязей;
- скоростные характеристики изменения состояния объектов.

Упомянутые атрибуты модели определяются на основе входных данных:

- макроэкономическая статистика по видам экономической деятельности (структура ВРП, инфляция, индекс цен, инвестиции, объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами, стоимость основных фондов, индексы производства и др.);
- показатели рынка труда (среднегодовая численность занятых в экономике, численность безработных, показатели экономической активности, средняя номинальная начисленная заработная плата и др.);
- показатели естественного движения населения (половозрастная структура населения, смертность, миграция и др.);
- показатели сферы образования (численность школьников по классам,

структура подготовки кадров в образовательных учреждениях – прием, численность, выпуск по профессиям, специальностям, направлениям подготовки и др.).

На наш взгляд, для определения начального состояния модели достаточно данных за последний ретроспективный год, для определения атрибутов модели необходимы данные за более длительный ретроспективный период (чем длиннее, тем лучше).

Выявленные на ретроспективных данных взаимосвязи и факторы, на них влияющие, корректируются с учетом региональных стратегий социально-экономического развития и по результатам опросов работодателей, молодежи и экспертов.

Алгоритм прогнозирования спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда и определения оптимальной структуры подготовки кадров предполагает выполнение нескольких шагов:

1. Сбор информации, необходимой для построения прогноза.
2. Прогнозирование потенциального предложения рабочей силы и потенциального спроса на нее стороны экономики.
3. Оценка дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, определение возможностей снижения дисбаланса, оптимизация структуры подготовки профессиональных кадров.

В общем виде, прогнозная модель выступает методом оценки сбалансированности рынка труда и источником информации для региональных и муниципальных органов власти при разработке программ социально-экономической развития территорий и оценке их эффективности. Итогом расчета прогнозной модели является выявление перспективных направлений развития рынка труда на основе стратегии развития Белгородской области, учитывая новые виды занятости, категории работающих, показатели безработицы, формы миграции и другие факторы, оказывающие воздействие на функционирующие процессы.

Оценку сбалансированности рынка рабочей силы региона необходимо производить ежегодно, с целью оперативного воздействия для оптимизации его состояния. Объективную оценку можно получить лишь при детальной работе над прогнозом, изучая количественный и качественный состав трудовых ресурсов, их соответствие потребностям предприятий области. Для проведения эффективной политики занятости населения региона предлагается эту модель использовать и на местах в отдельности, а так же для составления межотраслевого, секторального, локального и профессионального прогноза баланса рабочей силы.

3.3. Основные направления и методы государственного регулирования рынка труда Белгородской области

Наличие квалифицированных, конкурентных трудовых ресурсов во многом определяет развитие территории. Это обуславливает важность знаний и профессиональных навыков, являющихся основным рычагом к развитию инновационной экономики, что невозможно достичь без взаимосогласованного взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг.

В связи с этим, одним из направлений совершенствования государственного регулирования рынка труда Белгородской области, способствующим преодолению существующих и прогнозируемых проблем, характерных для рынка труда региона, на наш взгляд, является организация взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг Белгородской области.

В силу этого, целесообразно обозначить процесс регулирования взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг региона и механизм его осуществления.

По нашему мнению, регулирование взаимодействия рынков труда и образовательных услуг следует рассматривать как технологию, обеспечивающую согласование стратегий участников рыночных отношений, в результате которого удовлетворяются потребности в рабочей силе, создаются

условия для развития человеческой личности и наращивается совокупный (демографический, экономический, интеллектуальный и др.) потенциал региона.

Под термином «рынок образовательных услуг» мы понимаем систему социально-экономических отношений между учебными заведениями и потребителями с целью продажи и покупки образовательных услуг.

Непосредственно субъектами, осуществляющими регулирование взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг региона, являются региональные органы власти. В частности, для указанных сфер это Управление по труду и занятости населения и Департамент образования Белгородской области.

Однако, практическое осуществление данного взаимодействия невозможно без непосредственного привлечения работодателей и образовательных учреждений региона, включая учреждения высшего и среднего профессионального образования.

В общем виде государственное регулирование взаимодействия рынков труда и образовательных услуг должно исходить из следующих положений:

- процесс взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг объективно обусловлен;
- взаимодействие рынков не может основываться на механизме саморегуляции в силу разнообразия рыночных структур, противоречивости интересов участников и наличия комплекса факторов, препятствующих достижению сбалансированности их стратегий;
- процесс взаимодействия изначально имеет асимметричный характер, так как смещен в сторону рынка труда, по отношению к которому рынок образовательных услуг рассматривается как вторичный, обеспечивающий функционирование экономического развития;

– регулирование взаимодействия рынков должно обеспечивать согласование и сбалансированность их развития в интересах общества и государства.

В целях повышения эффективности функционирования рынка труда Белгородской области следует осуществлять взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг по следующим направлениям:

- 1) Развитие стратегического прогнозирования профессионально-квалификационного состава рынка труда Белгородской области;
- 2) Повышение уровня информированности населения и популяризация престижа дефицитных профессий;
- 3) Обеспечение взаимодействия системы профессионального образования и работодателей по вопросам трудоустройства выпускников образовательных учреждений;
- 4) Повышение эффективности деятельности образовательных учреждений по организации трудоустройства выпускников.

Рассмотрим представленные направления более подробно.

1. Развитие стратегического прогнозирования профессионально-квалификационного состава рынка труда Белгородской области.

Следует разработать систему построения прогнозов, учитывающих различные факторы, воздействующие на формирование численности экономически активного населения (демографические, миграционные и др.), с возможностью выделения роста и спада производства по отраслям, построения прогноза состава занятых по отраслям и последующем распределении занятых по крупным отраслям. Это приведет к достижению нескольких целей:

– формирование основы профориентационной работы, обеспечение корректировки объемов и профилей подготовки кадров в системе профессионального образования, обоснование открытия новых направлений и специальностей подготовки;

– определение приоритетных профессий (специальностей) для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан.

В конечном итоге объективный и достоверный прогноз потребности экономики региона в квалифицированных кадрах позволяет определить дальнейшее развитие перспективных направлений экономики и социальной сферы каждого региона и страны в целом.

Направление предполагает:

1.1 Проведение социологического исследования в виде анкетирования организаций всех форм собственности и индивидуальных предпринимателей.

В рамках опроса необходимо определить потребность работодателей в кадрах в разрезе профессий и должностей в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. При этом необходимо учитывать естественное движение кадров, возрастной состав персонала, а также перспективы дальнейшего развития организации (расширение производства, модернизация, изменение экономического состояния и др.).

1.2 Информационное обеспечение процесса построения и распространения разработанных прогнозов.

Широкое информирование работодателей о проводимом опросе через СМИ, совместная информационная работа с отраслевыми органами исполнительной власти и региональными объединениями работодателей позволят обеспечить максимальную вовлеченность в него курируемых организаций, в том числе реализующих инвестиционные проекты. Также важно обеспечить прямой доступ к полученным результатам максимального большего количества населения путем опубликования результатов исследований на официальных порталах органов исполнительной власти и органов местного самоуправления.

1.3 Привлечение экспертов.

При формировании прогноза должны быть учтены экспертные оценки специалистов профильных органов исполнительной власти, научных школ с целью определения тенденции развития региона и построения различных сценариев социально-экономического развития Белгородской области с учетом вариантов формирования профессионально-квалификационной структуры рынка рабочей силы.

2. Повышение уровня информированности населения и популяризация престижа дефицитных профессий.

Информирование населения о прогнозируемой потребности в рабочих кадрах и специалистах способствует формированию сознательного отношения молодежи к выбору профессии и специальности, профилю и уровню получаемого образования. Ранее доминирующая тенденция снижения привлекательности рабочих профессий, ориентации выпускников школ на поступление в учреждения высшего профессионального образования привели к тому, что основная часть учреждений начального и среднего профессионального образования в большей степени комплектуются обучающимися с низким уровнем мотивации к освоению рабочих профессий и дальнейшему трудоустройству. Реализация мероприятия данного блока, на наш взгляд, позволит в некоторой степени сгладить негативные последствия сложившейся ситуации.

2.1 Организация информирования учащихся выпускных классов общеобразовательных учреждений Белгородской области.

Для того, чтобы при осуществлении выбора будущей профессии выпускники школ, гимназий, лицеев руководствовались объективными данными о текущем состоянии рынка труда и будущих прогнозах его развития, необходимо обеспечить им доступ к соответствующим данным, а также в доступной форме изложить возможности и перспективы развития карьеры в той или иной отрасли экономики. Целесообразно возложить данные

обязанности на профконсультанта, который должен присутствовать в каждом общеобразовательном учебном заведении.

2.2 Проведение встреч с лучшими работниками производств, экскурсий на ведущие промышленные и сельскохозяйственные предприятия, различные организации и учреждения области, с целью повышения престижа специальностей, необходимых экономике региона.

2.3 Проведение необходимых занятий (лекций, семинаров) по содействию в будущем трудоустройстве.

Занятия, проводимые на протяжении всего выпускного учебного года, должны включать различного вида тестирования на определение профессиональных предпочтений личности, изучение различных профессий, их специфику, необходимый уровень образования, возможности карьерного роста как в нашего регионе, так и за его пределами. При этом необходимо учитывать индивидуальные предпочтения учащихся, мнение родителей и преподавателей.

2.4 Разработка индивидуальных моделей карьеры молодых специалистов в различных отраслях экономики.

3. Обеспечение взаимодействия системы профессионального образования и работодателей по вопросам трудоустройства выпускников образовательных учреждений.

Изменения, происходящие в структуре экономики региона, требуют рационального взаимодействия рынка труда и образовательной системы, поскольку появление новых требований ведущих предприятий региона к компетенциям выпускников, а также развитие перспективных отраслей региона приводит к еще большему нарушению баланса спроса и предложения на рынке труда. Отсюда следует, что необходимо обеспечивать тесное сотрудничество между образовательными учреждениями и предприятиями, дать возможность руководству этих организации вести свободные диалог и открыто высказать свою точку зрения. Это позволит согласовать требования, предъявляемые к специалистам со стороны работодателей, с процессом их подготовки в стенах

различных учебных заведений, тем самым сократить сроки профессиональной адаптации выпускников и устранить предубеждения о низком уровне подготовки молодых специалистов и недостатке их практического опыта работы. Мероприятия данного блока включают в себя:

3.1 Создание модели востребованного молодого специалиста.

Данное мероприятие подразумевает выявление конкретных профессионально-квалификационных характеристик, которыми, по мнению потенциальных работодателей, должен обладать выпускник учебного заведения по той или иной специальности. Подобная конкретизация позволит рационально взглянуть на процесс подготовки специалистов и выявить сильные и слабые стороны образовательной программы.

3.2 Согласование программ подготовки кадров с квалификационными требованиями работодателей.

Это возможно с помощью формирования рабочих групп, включающих представителей работодателей, руководства и специалистов образовательных учреждений региона, и последующего проведения экспертизы и согласования квалификационных требований к работникам и образовательных программ.

3.3 Организация многопрофильного обучения и углубленного образования учащихся.

В условиях сложившихся кризисных явлений вероятность будущего трудоустройства тем выше, чем больше практических и разносторонних знаний и навыков получено в период обучения. В связи с этим, целесообразно создание на базе учебных заведений различных курсов, обеспечивающих получение студентами практических навыков работы (например, навыки работы 1С, Консультант, Гарант, делопроизводство и т.д.), которые распространяются на многие сферы общественной жизни.

3.4 Установление набора возможных стимулов льготного налогообложения при трудоустройстве выпускников.

Например, введение сниженных тарифов страховых взносов при приеме выпускников учебных заведений во время испытательного периода или установление дифференцированных тарифов страховых взносов при заключении трудовых договоров с молодыми специалистами с разным периодом работы на рынке.

4. Повышение эффективности деятельности образовательных учреждений по организации трудоустройства выпускников.

В настоящее время в каждом образовательном учреждении созданы центры содействия занятости выпускников. Однако, накопленный практический опыт работы вузовских и межвузовских региональных центров трудоустройства позволяет выявить ряд общих проблем их функционирования: сложность перехода на начальном этапе на самоокупаемость и незаинтересованность (в должной мере) вуза финансировать деятельность центра в полном объеме; дистанцированность процессов трудоустройства и формирования профессионально-квалификационного потенциала молодых специалистов; отсутствие регламентов деятельности и взаимодействия со всеми звеньями подготовки и трудоустройства выпускников; ограниченные возможности поддержания жизнеспособности сайта по трудоустройству, в том числе и по причине недостаточности кадрового обеспечения и т.д. Перечень обозначенных проблем требует ряда изменений:

4.1 Проведение мониторинга рынка труда и предоставление аналитических обзоров.

На основе предоставленного центром содействия занятости выпускников материала должны приниматься учебные программы и осуществляться их корректировка.

4.2 Поддержание актуальных контактов с работодателями и формирование баз данных.

4.3 Обеспечение возможности продолжительного мониторинга образовательно-карьерных траекторий выпускников.

На наш взгляд, реализация данных мероприятий приведет к сглаживанию дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда Белгородской области, тем самым способствуя:

- росту числа высококвалифицированных специалистов в приоритетных направлениях развития экономики Белгородской области;
- сокращению численности выпускников образовательных учреждений, испытывающих затруднения в вопросах трудоустройства по специальности;
- популяризации необходимых региону профессий среди населения и стимулированию спроса на обучение по приоритетным отраслям;
- повышению общей эффективности взаимодействия учебных заведений и представителей бизнес-сообщества.

Комплексное выполнение представленных мероприятий позволит выстроить эффективную систему взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг Белгородской области на всех стадиях формирования профессионально-квалификационной структуры рынка рабочей силы, а также повысить показатели трудоустройства выпускников образовательных учреждений региона, тем самым обеспечивая эффективное использование кадрового потенциала Белгородской области.

Инструментами для оценки эффективности реализации направлений регулирования рынка труда региона выступает система индикаторов характеризующих деятельность всех структур вовлеченных в реализацию проекта, включающая в себя социальные, организационные и экономические показатели.

К социальным показателям можно отнести:

- рост числа абитуриентов, выбравших специальности в приоритетных направлениях социально-экономического развития области;
- повышение престижа профессий, необходимых для кадрового обеспечения кластеров региона.

Организационными показателями эффективности проекта является доля абитуриентов, выбравших специальности, востребованные среди работодателей региона.

Экономический эффект внедрения проекта достигается за счет того, что абитуриенты будут рационально подходить к выбору профессии, учитывая помимо личных предпочтений, еще и объективно сложившиеся тенденции развития регионального рынка труда; выпускники учебных заведений будут иметь возможность трудоустроиться по профилю своего обучения. Все это позволит полностью восполнить потребность в кадрах, эффективно использовать кадровый потенциал территории и достичь высокого уровня социально-экономического развития Белгородской области.

Таким образом, реализация направлений совершенствования регулирования рынка труда Белгородской области позволит решить многие проблемы, возникающие в связи с наличием дисбаланса спроса и предложения труда, характерного для текущей ситуации, сложившейся на рынке труда региона. Превентивные меры, связанные с воздействием на процесс выбора профессии выпускниками общеобразовательных учреждений области, в будущем позволят соотнести потребность работодателей в тех или иных специалистах с процессом подготовки кадров образовательными учреждениями региона, а также способствуют увеличению показателей трудоустройства молодых специалистов и сокращению сроков их профессиональной адаптации.

Подводя итоги можно сделать такие выводы:

1. В целях совершенствования процесса регулирования рынка труда Белгородской области предлагается установление механизмов взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг региона. Которое в свою очередь, будет основываться на методах среднесрочных и долгосрочных прогнозов сбалансированности рынка труда.

2. К основным мероприятиям по совершенствованию регулирования рынка труда Белгородской области, можно отнести: развитие стратегического

прогнозирования профессионально-квалификационного состава рынка труда региона; повышение уровня информированности населения и популяризация престижа дефицитных профессий; обеспечение взаимодействия системы профессионального образования и работодателей по вопросам трудоустройства выпускников образовательных учреждений; повышение эффективности деятельности образовательных учреждений по организации трудоустройства выпускников.

3. Реализация представленных направлений способствует преодолению негативных тенденций, характерных для текущего состояния функционирования рынка труда региона, установлению тесных связей между образовательными учреждениями и бизнес-сообществом, что повлечет за собой положительный рост показателей трудоустройства молодых специалистов; появление высококвалифицированных специалистов, отвечающих представленным работодателями требованиям; снижение уровня безработицы среди молодежи – и обеспечит эффективное использования кадрового потенциала Белгородской области.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время вопросам состояния и регулирования рынка труда уделяется особое внимание как на федеральном, так и на региональном уровнях. В стратегии социально-экономического развития Российской Федерации и соответствующих ей стратегиях социально-экономического развития, принятых регионами, подчеркивается необходимость эффективного управления рынком труда, с учетом оценки трудового потенциала региона, стратегического прогнозирования и планирования его развития, разработки и реализации программ содействия занятости населения в долгосрочной перспективе.

В рамках проведенного нами исследования, были освещены важнейшие аспекты регулирования рынка труда и его влияния на социально-экономическое развитие региона, предпринята попытка оценить ситуацию на рынке труда Белгородской области, а также определить возможные варианты его развития.

Проведенный нами теоретический анализ позволил выразить обобщенное понятие рынка труда как действующий в рамках определенного

экономического пространства механизм взаимодействия между работодателями и наемными работниками, выражающий экономические и правовые отношения между ними.

Безусловно, эффективное управление рынком рабочей силы определяет общее социально-экономическое развитие региона. Ведь от того, кто и в каких количествах трудится на предприятиях, зависят объемы их производства, совершенствование технологического процесса, доходы региона и, следовательно, имеющийся уровень жизни.

Анализ практики регулирования рынка труда в Белгородской области показал достаточную разработанность программ, направлений и мер воздействия на протекающие в нем процессы. Однако, изучение статистических показателей функционирования рынка труда Белгородской области и прогнозирование их развития, позволили выявить ряд проблем присущих ему:

- наличие негативных тенденций, характеризующих состояние рынка труда региона;
- дефицит населения в трудоспособном возрасте и высокая демографическая нагрузка на них;
- дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, с точки зрения ее профессионально-квалификационного состава;
- отсутствие системы среднесрочного и долгосрочного прогнозирования состояния профессионально-кадровой структуры рынка труда региона;
- низкая степень эффективности взаимодействия научных коллективов и промышленных предприятий в отношении формирования профессионально-квалификационной структуры рынка труда региона;
- необходимость повышения эффективности деятельности образовательных учреждений в области обеспечения трудоустройства подготавливаемых ими специалистов;

– недостаточно высокий уровень участия потенциальных работодателей в вопросах обеспечения подготовки специалистов потенциально необходимых для функционирования их организаций;

– дефицит специалистов, имеющих профессиональные знания и опыт в приоритетных сферах промышленного и экономического развития области, а также в социально значимых отраслях.

Решение обозначенных нами проблем требует, в первую очередь, переоценку основных положений экономики труда, описывающих сущность трудового потенциала региона как объекта управления, специфику функционирования рынка труда в условиях стратегического управления, а также разработку методических и практических рекомендаций по совершенствованию государственного регулирования регионального рынка труда на основе прогнозирования процессов формирования, использования и развития трудового потенциала региона.

В соответствии с поставленной целью и задачами в диссертационном исследовании получен ряд теоретических и практических результатов, основные из которых заключаются в нижеследующем.

В первую очередь, для определения состояния и перспектив развития регионального рынка рабочей силы, нами разработана система прогнозирования сбалансированности рынка труда. Она представляет собой систему взаимосвязанных показателей потенциального спроса на рабочую силу и ее потенциального предложения на рынке труда, их состав и распределение по видам экономической деятельности, уровню образования, профессиям и квалификациям. Ее составляющими элементами выступают прогноз потенциального спроса на труд и прогноз потенциального предложения рабочей силы, формируемые на основе ряда статистических данных. В результате, мы получаем соотношение потенциального спроса и предложения труда, за счет чего можно определить наличие дефицита либо избытка трудовых ресурсов.

Проведенный анализ развития рынка труда Белгородской области позволил выявить наличие дисбаланса спроса и предложения труда, с точки зрения его профессионально-квалификационного состава. В рамках решения данной проблемы мы предложили, по мимо существующих мер государственного регулирования, разработать механизм взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг региона, с целью достижения соответствия профессионально-квалификационных характеристик спроса и предложения рабочей силы.

При этом, под взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг, мы понимаем, технологию, обеспечивающую согласование стратегий участников рыночных отношений, в результате которого удовлетворяются потребности в рабочей силе, создаются условия для развития человеческой личности и наращивается совокупный (демографический, экономический, интеллектуальный и др.) потенциал региона.

В общем виде ключевыми мероприятиями, направленными на совершенствования государственного регулирования рынка труда Белгородской области, являются:

- 1) Развитие стратегического прогнозирования профессионально-квалификационного состава рынка труда региона.
- 2) Повышение уровня информированности населения и популяризация престижа дефицитных профессий.
- 3) Обеспечение взаимодействия системы профессионального образования и работодателей по вопросам трудоустройства выпускников образовательных учреждений.
- 4) Повышение эффективности деятельности образовательных учреждений по организации трудоустройства выпускников.

Реализация представленных рекомендаций, на наш взгляд, будет способствовать преодолению негативных тенденций, характерных для текущего состояния функционирования рынка труда Белгородской области,

установлению тесных связей между образовательными учреждениями и бизнес-сообществом, что повысит кадровый потенциал региона и даст необходимый скачок в социально-экономическом развитии Белгородской области.

В заключение работы можно отметить, что регулирование рынка труда Белгородской области, не будет эффективным без активного взаимодействия всех участников задействованных в рамках данных отношений. Достижение сбалансированности рынка труда региона, приведет к тому, что очень скоро Белгородская область выйдет на совершенно новый уровень развития и использования человеческого потенциала, обеспечивая региону передовые позиции на международной экономической арене.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об образовании в Российской Федерации [Текст] : Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273 // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53 (ч.1). – Ст. 7598.

2. О занятости населения Российской Федерации [Текст] : федеральный закон от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.

3. Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации [Текст] : федеральный закон от 19 июня 2012 г. № 610 // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 26. – Ст. 3528.

4. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» [Электронный ресурс] : Постановление правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 298. Документ опубликован не был // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

5. Об утверждении стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года [Электронный ресурс] : Постановление правительства Белгородской области от 25 января 2010 г. № 27-пп // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Регион. вып. Белгородская область».

6. Об утверждении государственной программы Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014 – 2020 годы» [Электронный ресурс] : Постановление правительства Белгородской области от 16 декабря 2013 г. № 527-пп. Документ опубликован не был // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Регион. вып. Белгородская область».

7. Положение об Управлении по труду и занятости населения Белгородской области [Электронный ресурс] : Распоряжение правительства Белгородской области от 29 октября 2007 г. № 202-рп // Управление по труду и занятости населения Белгородской области: офиц. сайт : [сайт]. – Режим доступа: <http://www.bel-zan.ru/>.

8. О порядке организации дуального обучения учащихся и студентов [Текст] : Постановление правительства Белгородской области от 18 марта 2013 года №85-пп // Белгородские известия. – 2013. – № 15. – 22 марта.

9. О системе высшего и среднего профессионального образования в Белгородской области. Аналитический материал [Текст]. – Белгород : Белгородстат, 2016. – 224 с.

10. Статистический ежегодник. Белгородская область [Текст]. – Белгород : Белгородстат, 2016. – 545 с.

11. Статистический ежегодник. Белгородская область [Текст]. – Белгород : Белгородстат, 2015. – 565 с.
12. Статистический ежегодник. Белгородская область [Текст]. – Белгород : Белгородстат, 2015. – 614 с.
13. Агабекян, Р.Л. Российский рынок труда: особенности, проблемы и перспективы [Текст] / Р.Л. Агабекян. – М. : Дом-Жур, 2014. – 205 с.
14. Алимов А.Н. Современный стратегический анализ [Текст] / А. Н. Алимов. – Белгород, 2011. – 85 с.
15. Арженовский, С.В. Прогнозирование потребности регионального рынка труда в квалифицированных кадрах: постановка задачи [Текст] / С.В. Арженовский, Л.И. Ниворожкина // Интеллектуальные ресурсы – Региональному развитию. – 2014. – №1. – С. 172–174.
16. Барзаева, М.А. Формирование и развитие рынка труда в трудоизбыточном регионе [Текст] : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / М.А. Барзаева. – Москва, 2013. – 178 с.
17. Березкина, А.Е. Влияние взаимосвязи регионального рынка труда и образования на социально-экономическое развитие региона [Текст] : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / А.Е. Березкина. – Владимир, 2013. – 159 с.
18. Блауберг, И.В. Становление и сущность системного подхода [Текст] / И.В. Блауберг, Э.Г. Годин. – М. : Изд-во Наука, 2012. – 320 с.
19. Бобков, В.Н. О состоянии и прогнозе развития рынка труда и занятости населения Российской Федерации (2006-2017 гг.) [Текст] / В.Н. Бобков, С.Д. Аникеев, Н.В. Локтюхина, В.Д. Рожков, Е.А. Пироженко, И.Ф. Демидов // Уровень жизни населения регионов России. – 2015. – №1 (195). – С. 8–22.
20. Бобрешова, И.П. Конъюнктура регионального рынка труда [Текст] / И.П. Бобрешова // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2015. – №8 (183). – С. 8–14.

21. Брюханова, Н.В. Методология формирования системы мониторинга и прогнозирования баланса трудовых ресурсов как инструмента управления социально-экономическим развитием региона [Текст] / Н.В. Брюханова, Л.С. Сергиенко // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. – 2014. – №1. – С. 73–79.

22. Булах, Г.В. Проблемы и перспективы управления развитием рынка труда в муниципальных образованиях субъектов РФ [Текст] / Г.В. Булах, Н.В. Исаев. – СПб. : СПбГУСЭ, 2011. – 143 с.

23. Василенко, И. А. Государственное и муниципальное управление [Текст]: учебник для бакалавров / И. А. Василенко. - 5-е изд., испр. и доп. - М.: Юрайт, 2013. – 495 с.

24. Власова, Н.В. Обзор подходов к составлению и прогнозированию балансов трудовых ресурсов [Текст] / Н.В. Власова // European Social Science Journal. – 2013. – № 12-2 (39). – С. 467-475.

25. Воронцовская, Л.Г. Эволюция взглядов на функционирование рынка труда и приоритет институционализма в исследовании рынка труда научных работников [Текст] / Л.Г. Воронцовская // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2016. – №9-10 (61). – С. 61–71.

26. Галиахметова, М.Р. Образовательные кластеры как инструмент развития рынка труда региона [Текст] : дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / М.Р. Галиахметова. – Москва, 2014. – 191 с.

27. Герасименко, О.А. Анализ параметров региональной системы профессионального образования Белгородской области: методологический аспект [Текст] / О.А. Герасименко // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: история, политология, экономика, информатика. – 2012. – № 1-1, том 21. – С. 103-109.

28. Голодова, А.А. Система непрерывного профессионального образования как фактор регулирования регионального рынка труда [Текст] / А.А. Голодова // Научные ведомости Белгородского государственного

университета. Серия: история, политология, экономика, информатика. – 2013. – № 7-1, том 14. – С. 5–12.

29. Голубков, Е.П. Системный подход и повышение эффективности управления [Текст] / Е.П. Голубков. – СПб. : Питер, 2013. – 211 с.

30. Горбачева, Г.П. Организационно-методические аспекты регулирования регионального рынка труда [Текст] : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Г.П. Горбачева. – Москва, 2016. – 197 с.

31. Горбачева, Г.П. Дорожная карта как эффективный инструмент регулирования регионального рынка труда [Текст] / Г.П. Горбачева, И.А. Эсаулова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2016. – №4. – С. 61–68.

32. Горбачева, Г.П. Методический подход к формированию прогнозной модели регулирования регионального рынка труда [Текст] / Г.П. Горбачева, И.А. Эсаулова // Вестник Пермского национального исследовательского университета. Социально-экономические науки. – 2016. – №2. – С. 221–234.

33. Гурвич, Е.Т. Механизмы российского рынка труда [Текст] / под общ. ред. Е.Т. Гурвича, Е.С. Вакуленко. – М.: Дело. – 2016. – 560 с.

34. Дрождинина, А.И. Генезис теоретических основ формирования рынка труда [Текст] / А.И. Дрождинина // Вестник МГТУ. – 2013. – № 1. – С. 7-11.

35. Дружинина, С.В. Специфика функционирования рынка труда в России в 21 веке [Текст] / С.В. Дружинина // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». – 2014. – №4. – С. 127–136.

36. Зенькова, И.В. Механизм устойчивого развития совокупного рынка труда [Текст] / И.В. Зенькова // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D: Экономические и юридические науки. – 2013. – № 6. – С. 5–12.

37. Иванова, Н.А. Регулирование рынка труда в условиях социально-экономической нестабильности [Текст] : дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Н.А. Иванова. – Саратов, 2014. – 377 с.

38. Какушкина, М.А. Рынок труда: эволюция взглядов отечественных экономистов [Текст] / М.А. Какушкина // Университет им. В.И. Вернадского. – 2013. – № 4(42). – С. 225-229.

39. Калинин, М.В. Рынок труда: рабочие специальности [Текст] / М.В. Калинин. – М. : Litres, 2017. – 97 с.

40. Карпова, М.В. Рынок труда: состояние, прогноз развития, проблемы молодежного рынка труда [Текст] / М.В. Карпова // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. – 2014. – №1. – С. 207–213.

41. Капелюшников, Р.И. Российская модель рынка труда: испытание кризисом [Текст] / Р.И. Капелюшников, В.Е. Гимпельсон // Журнал новой экономической ассоциации. – 2015. – № 2. – С. 249–254.

42. Капелюшников, Р.И. Российский рынок труда: итоги прошлых лет и перспективы [Текст] / Р.И. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2014. – 165 с.

43. Кашепов, А.В. Рынок труда: проблемы и решения [Текст] / А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов. – М. : Научный эксперт, 2008. – 232 с.

44. Кибанов, А.Я. Управление трудоустройством выпускников вузов на рынке труда : монография. [Текст] / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. – М. : Инфа-М, 2014. – 197 с.

45. Климова, Н.В. Проблема молодежной занятости в контексте несоответствия рынка образовательных услуг и рынка труда [Текст] / Н.В. Климова, В.А. Михеева // Политематический сетевой электронный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2016. – №120. – С. 1–16.

46. Комов, В.Г. Повышение занятости населения как фактор укрепления экономической безопасности России [Текст] / В.Г. Комов, С.А. Горбатенко, С.В.

Крапивка // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2015. – №9 (294). – С. 52–60.

47. Кондратьев, А.П. Некоторые теоретические аспекты прогнозирования регионального рынка труда [Текст] / А.П. Кондратьев // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 4. – С. 186–191.

48. Константиныди, Х.А. Стратегирование развития региональной экономической системы в условиях ускорения постиндустриальных преобразований [Текст] / Х.А. Константиныди // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 3 (56). – С. 383–386.

49. Коровкин, А.Г. Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования [Текст] / А.Г. Коровкин. – М. : МАКС Пресс, 2013. – 227 с.

50. Косоруков, О.А. Макроэкономические методы прогнозирования рынка труда в региональной экономике [Текст] / О.А. Косоруков, Е.М. Петрикова, С.М. Петрикова // Региональная экономика: теория и практика. – 2013. – № 45. – С. 10–25.

51. Косырева, А.В. Инновационные подходы к регулированию рынка труда [Текст] / А.В. Косырева, Л.В. Санкова // Инновационная деятельность. – 2014. – № 17. – С. 38–45.

52. Криворотов, В.В. Экономическая безопасность государства и регионов [Текст] / В. В. Криворотов, А. В. Калина, Н. Д. Эриашвили // М. : Юнити-Дана, 2012. - 351 с.

53. Кузнецов, С.Г. Рынок рабочей силы: проблемы регулирования [Текст] / С.Г. Кузнецов. – М. : Гардарики, 2013. – 316 с.

54. Кушлин, В.И. Государственное регулирование экономики [Текст] / В.И. Кушлин. – М. : Экономика, 2013. – 495 с.

55. Леманова, П.В. Теории рынка труда. Функционирование механизмов рынка труда [Текст] / П.В. Леманова // Успехи современной науки. – 2016. – Т. 3 №7. – С. 26–28.

56. Липсиц, И. В. Экономика [Текст]: учебник для вузов; допущено МО РФ / И. В. Липсиц – М. : Омега-Л, 2009. – 656 с.

57. Лутовинов, П.П. Управление рынком труда в регионе на основе прогнозирования спроса [Текст] / П.П. Лутовинов, О.К. Тихонова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2014. – Т. 8 №1. – С. 15–21.

58. Лычкина, Н. Н. Имитационное моделирование экономических процессов: учебное пособие [Текст] / Н. Н. Лычкина – М. : ИНФРА-М, 2012. – 254 с.

59. Лясников, Н.В. Экономика труда [Текст] / Н.В. Лясников, М.Н. Дудин, Е.В. Чеканов – М. : Проспект, 2017. – 138 с.

60. Мазин, А. Л. Экономика труда: учеб. пособие [Текст] / А. Л. Мазин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 623 с.

61. Макаров, А.А. Совершенствование государственной политики регулирования рынка труда и занятости (на примере Брянской области) [Текст] / А.А. Макаров // Вестник Поволжского института управления. – 2016. – №1 (52). – С. 145–149.

62. Маршавин, Ю.Н. Прогнозирование развития рынка труда как основа маркетинга рабочей силы [Текст] / Ю.Н. Маршавин // Экономика устойчивого развития. – 2014. – № 12. – С. 115-121.

63. Маршалова, А. С. Система государственного и муниципального управления: учеб. пособие [Текст] / А. С. Маршалова. – 3-е изд., стер. – М. : Омега-Л, 2009. – 128 с.

64. Мизес, Л. Человеческая деятельность: трактат по экономической теории [Текст] / Л. Мизес. – М. : Litres, 2017. – 1305 с.

65. Михеенко, С.Н. «Гордиев узел» российского рынка труда [Текст] / С.Н. Михеенко // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2015. – №4 (32). – С. 127–143.

66. Николенко, Д.В. Социальное регулирование взаимодействия рынка труда и сферы высшего образования региона [Текст] / Д.В. Николенко // Власть. – 2013. – № 7. – С. 19-21.

67. Никулина, Е.В. Анализ безработицы в Белгородской области и пути ее сокращения [Текст] / Е.В. Никулина, К.В. Денисова // Актуальные проблемы экономики в условиях реформирования современного общества : материалы IV междунар. науч.-практ. конф., посвященной 140-летию со дня основания НИУ БелГУ, Белгород, 25 нояб. 2015 г. / НИУ БелГУ; под науч. ред. Е.В. Никулиной. - Белгород, 2016. - С. 100-104.

68. Никулина, Ю.Н. Методология и практика прогнозирования потребностей регионального рынка труда в молодых специалистах (на примере Оренбургской области) [Текст] / Ю.Н. Никулина // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2014. – №3. – С. 5–11.

69. Панкратова, А.Е. Особенности функционирования рынка труда Белгородской области [Текст] // А.Е. Панкратова, Н.В. Герасимова // Актуальные проблемы развития науки и современного образования: сборник материалов Международной научно-практической конференции. 10 апреля 2017 г. / отв. ред. Л.В. Красовская, И.Б. Костина. – Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2017. – С. 259–263.

70. Панкратова, А.Е. Исследование состояния и перспектив развития рынка труда Белгородской области [Текст] // А.Е. Панкратова // Устойчивое развитие науки и образования. – 2017. – №12. – С. 101–106.

71. Плакся, В.И. Безработица: теория и современная практика [Текст] / В.И. Плакся. – М. : РАГС, 2012. – 384 с.

72. Пудовкина, М.А. Методологические основы исследования регионального рынка труда [Текст] / М.А. Пудовкина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2015. – №4 (58). – С. 38–42.

73. Прангишвили, И.В. Использование системного анализа в принятии плановых решений [Текст] / И.В. Прангишвили. – М. : СИНТЕГ, 2012. – 528 с.

74. Райзберг, Б.А. Государственное управление экономическими и социальными процессами [Текст] / Б.А. Райзберг. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 265 с.

75. Рацлаф, А.А. Теоретические подходы к исследованию рынка труда [Текст] / А.А. Рацлаф, А.В. Седова // Молодой ученый. – 2014. – №13. – С. 164–166.

76. Резник, С.Д. Рынки труда и образовательных услуг России: реалии и перспективы : монография [Текст] / под общ. ред. С.Д. Резника, Р.М. Нижегородцева, Г.А. Резник. – М. : ИНФРА-М, 2017. – 324 с.

77. Рязанцев, С.В. Новая модель рынка труда России: роль внешних факторов [Текст] / под ред. чл.-корр. РАН С.В. Рязанцева, д.э.н. В.А. Гневашевой. – М. : Эконинформ, 2014. – 411 с.

78. Родионова, Л.В. Региональный рынок труда: проблемы формирования, прогнозирования и регулирования [Текст] / Л.В. Родионова, А.Я. Троцкий // Известия Алтайского государственного университета. – 2014. – № 2-1. – С. 238-246.

79. Салгапаров, Р.У. Сегментация регионального рынка труда и ее совершенствование [Текст] : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Р.У. Салгапаров. – Белгород, 2013. – 225 с.

80. Сальникова, Л.Ю. Пути совершенствования механизма управления конкурентоспособностью выпускника вуза на рынке труда [Текст] / Л.Ю. Сальникова // Современная конкуренция. – 2012. – №3 (33). – С. 129–138.

81. Соловейкина, И.Б. Мониторинг регионального рынка труда (на примере Тюменской области) [Текст] / И.Б. Соловейкина // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2016. – №3. – С. 216–224.

82. Сорочайкин, А.Н. К построению общей теории управления персоналом [Текст] / А.Н. Сорочайкин, В.М. Цлаф // Вестник Самарского государственного университета. – 2012. – № 1 (92). – С. 98–107.

83. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах РФ [Текст] : материалы всерос. научн.-практ. конф., Петрозаводск, 29-30 окт. 2014 г. / под ред. В.А. Гуртова. – Петрозаводск : ПертГУ, 2014. – 306 с.

84. Степанов, Ю.В. Механизм взаимосвязи рынков труда и образовательных услуг [Текст] : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Ю.В. Степанов. – М., 2013. – 145 с.

85. Стрябкова, Е.А. Оценка влияния кластеров на инновационное развитие стран и регионов [Текст] / Е.А. Стрябкова // Креативная экономика. – 2013. – Том 7. – № 11. – С. 13–20.

86. Стрябкова, Е.А. Повышение конкурентоспособности региона на основе кластерной политики : теория и методология [Текст] : дис. ... док. экон. наук : 08.00.05 / Е.А. Стрябкова. – Белгород, 2016. – 264 с.

87. Стрябкова, Е.А. Снижение уровня социальной уязвимости населения региона как новый эффект кластеризации [Текст] / Е.А. Стрябкова // Научный результат. Экономические исследования. – 2017. – №1(11). – С. 47–53.

88. Тарасевич, Л. С. Макроэкономика: учебник для бакалавров [Текст] / Л. С. Тарасевич, П. И. Гребенников, А. И. Леусский. – 9-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2013. – 234 с.

89. Ткаченко, А.Е. Актуальные вопросы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг региона [Текст] / А.Е. Ткаченко // Проблемы государственного и муниципального управления – 2015 : сборник научных работ молодых ученых / Под ред. В.П. Бабинцева, М.В. Селюкова, М.Н. Реутовой. – Белгород : ООО «Эпицентр», 2015. – С. 182–185.

90. Трубин, В.В. Практика реализации дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на

рынке труда субъектов Российской Федерации [Текст] / В.В. Трубин, Н.И. Николаев, В.С. Шахматов, С.В. Гавдифаттова // Социальный бюллетень. – 2015. – №5. – С. 144–157.

91. Труд и общество в XXI веке: парадигмы рынка труда и занятости, управления персоналом и социальных отношений [Текст] : материалы междунар. научн.-практ. конф., Москва, 10 апр. 2015 г. / под ред. В.Н. Бобкова, А.Л. Полтарыхина, О.Н. Альхименко : в 2 кн. – Кн. 1. – Москва : ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2015. – 440 с.

92. Шаповалов И.В. Развитие профессионального образования Белгородской области на 2011-2015 годы [Электронный ресурс] / И.В. Шаповалов, И.Н. Полевой // Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России : [сайт] / Центр бюджетного Мониторинга ПетрГУ. – Спб, 2014. – Режим доступа: labourmarket.ru/conf8/reports/shapovalov_polevoj.doc.

93. Щипанова, Д.Г. Особенности спроса и использования трудовых ресурсов. Занятость в неформальном секторе российской экономики [Текст] / Д.Г. Щипанова // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2015. – №3-1 (23) том 6. – С. 37–45.

94. Файрузов, А.Ю. Развитие кадрового потенциала и эффективность его функционирования [Текст] / А.Ю. Файрузов, А.А. Смирнов, Л.Е. Лихачев // Фундаментальные исследования. – 2016. – №12-4. – С. 912–917.

95. Филенко, Ю.А. Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда в региональной экономике [Текст] : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Ю.А. Филенко. – Казань, 2013. – 177 с.

96. Хадасевич, Н.Р. Формирование, развитие и реализация трудового потенциала региона [Текст] : дис. ... док. экон. наук : 08.00.05 / Н.Р. Хадасевич. – М., 2015. – 43 с.

97. Хасаев, Г.Р. Институциональные формы организации и управления инновационным развитием экономики России [Текст] / Г.Р. Хасаев, Ю.В.

Матвеев, К.Ю. Матвеев // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2014. – №1 (111). – С. 17–23.

98. Харрингтон, Дж. Совершенство управления ресурсами [Текст]: / Дж. Харрингтон. - М.: Стандарты и качество, 2008. - 352 с.

99. Хлебникова, Н.В. Идентификация институтов рынка труда как основной фактор исследования современного рынка труда в РФ [Текст] / Н.В. Хлебникова // Приволжский научный вестник. – 2015. – №3-1 (43). – С. 115–118.

100. Храбров, К.Г. Зарубежный опыт прогнозирования спроса на трудовые ресурсы [Текст] / К.Г. Храбров // Инновации в образовании. – 2014. – № 9. – С. 75-82.

101. Янченко, Е.В. Рынок труда: анализ региональной дифференциации [Текст] / Е.В. Янченко // Региональная экономика: теория и практика. – 2015. – №36. – С. 56–66.

102. Краткие итоги деятельности управления в сфере занятости в декабре 2015 г. [Электронный ресурс] / Официальный сайт федеральной службы государственной статистики по Белгородской области // Белгород, 2017 – Режим доступа:http://belg.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/belg/resources/c42ea6804c54e4cdac28ac052efb10e3/tab1.doc (дата обращения: 26.10.2017).

103. Численность населения Белгородской области в 2015 г. [Электронный ресурс] / Официальный сайт федеральной службы государственной статистики по Белгородской области // Белгород, 2017 – Режим доступа: URL: http://belg.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/belg/resources/73e172004f455cbe85ffd5e1000af5d8/cisl_2014.htm (дата обращения: 27.10.2017).

104. Lehmann H., Муравьев А. Labor markets and labor market institutions in transition economics. Moscow, 2011. Сер. WP3/2011/08 Working paper / Higher school of economics, Nat. research univ.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Динамика и прогноз численности студентов Белгородской области по уровню образования

тыс. человек/ годы	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Всего студентов	107,1	101,5	98	91,8	87,2	80,5
<i>в том числе:</i>						
Численность студентов, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих	9,4	8,1	8,8	7,9	6,9	5,6
Численность студентов в профессиональных образовательных организациях, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена	20	20	20,5	19,1	21,1	21,8
Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры	77,7	73,4	68,7	64,8	59,2	53,1

Удельный вес, %	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Всего студентов	100	100	100	100	100	100
<i>в том числе:</i>						
Численность студентов, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих	8,777	7,980	8,980	8,606	7,913	6,957
Численность студентов в профессиональных образовательных организациях, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена	18,674	19,704	20,918	20,806	24,197	27,081
Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры	72,549	72,315	70,102	70,588	67,890	65,963

Уровень образования	d0	d1	d1-d0	d1+d0	$d1-d0/d1+d0$	$(d1-d0/d1+d0)^2$
Численность студентов, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих	8,777	6,690	-2,087	15,467	-0,135	0,018
Численность студентов в профессиональных образовательных организациях, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена	18,674	27,080	8,406	45,754	0,184	0,034
Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры	72,549	65,960	-6,589	138,509	-0,048	0,002

Итого	0,054
К Салаи	0,134

Уровень образования	d0	d1	d1-d0	d1+d0	d1-d0/d1+d0	(d1-d0)^2	d1^2	d0^2	(d1+d0)^2
Численность студентов, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих	8,777	6,690	2,09	15,47	-0,135	4,3549	44,7561	77,033	239,2233
Численность студентов в профессиональных образовательных организациях, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена	18,674	27,080	8,41	45,75	0,184	70,6585	733,3264	348,724	2093,4413
Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры	72,549	65,960	-6,59	138,51	-0,048	43,4152	4350,7216	5263,360	19184,7486
Итого		118,429			5128,804		5689,117		21517,413
К Гагаева		0,10463							
Г Рябцева		0,0741879							

Уровень образования	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016*	2017*	2018*	2019*	2020*
Всего студентов	117,9	116,4	110,5	107,1	101,5	98	91,8	87,2	80,5	72,841	68,113	63,384	58,656	53,928
Численность студентов, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих	14,8	12,6	11	9,4	8,1	8,8	7,9	6,9	5,6	3,386	2,374	1,362	0,661	0,351
Численность студентов в профессиональных образовательных организациях, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена	23	20,9	19,8	20	20	20,5	19,1	21,1	21,8	20,179	20,094	20,009	19,924	19,839
Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры	80,1	82,9	79,7	77,7	73,4	68,7	64,8	59,2	53,1	49,277	45,645	42,013	38,382	34,750

Годы	всего студентов	Условные годы	t ²	yt	y(t)
2007	117,9	-4	16	-471,6	120,124
2008	116,4	-3	9	-349,2	115,396
2009	110,5	-2	4	-221	110,668
2010	107,1	-1	1	-107,1	105,939
2011	101,5	0	0	0	101,211
2012	98	1	1	98	96,4828
2013	91,8	2	4	183,6	91,7544
2014	87,2	3	9	261,6	87,0261
2015	80,5	4	16	322	82,2978
Итого	910,9	0	60	-283,7	910,9
a0	101,2111111				
a1	-4,728333333				
y(t)					

Годы	Начальное образование	Условные годы	t ²	yt	y(t)
2007	14,8	-4	16	-59,2	13,50222
2008	12,6	-3	9	-37,8	12,49056
2009	11	-2	4	-22	11,47889
2010	9,4	-1	1	-9,4	10,46722
2011	8,1	0	0	0	9,455556
2012	8,8	1	1	8,8	8,443889
2013	7,9	2	4	15,8	7,432222
2014	6,9	3	9	20,7	6,420556
2015	5,6	4	16	22,4	5,408889
Итого	85,1	0	60	-60,7	85,1
a0	9,455555556				
a1	-1,011666667				
y(t)					

Годы	среднее образование	Условные годы	t ²	yt	y(t)
2007	23	-4	16	-92	21,02889
2008	20,9	-3	9	-62,7	20,94389
2009	19,8	-2	4	-39,6	20,85889
2010	20	-1	1	-20	20,77389
2011	20	0	0	0	20,68889
2012	20,5	1	1	20,5	20,60389
2013	19,1	2	4	38,2	20,51889
2014	21,1	3	9	63,3	20,43389
2015	21,8	4	16	87,2	20,34889
Итого	186,2	0	60	-5,1	186,2
a0	20,688889				
a1	-0,085				
y(t)					

Годы	высшее образование	Условные годы	t ²	yt	y(t)
2007	80,1	-4	16	-320,4	85,59333333
2008	82,9	-3	9	-248,7	81,96166667
2009	79,7	-2	4	-159,4	78,33
2010	77,7	-1	1	-77,7	74,69833333
2011	73,4	0	0	0	71,06666667
2012	68,7	1	1	68,7	67,435
2013	64,8	2	4	129,6	63,80333333
2014	59,2	3	9	177,6	60,17166667
2015	53,1	4	16	212,4	56,54
Итого	639,6	0	60	-217,9	639,6
a0	71,06667				
a1	-3,63167				
y(t)					

Численность студентов Белгородской области по уровню образования на 2016-2020 годы



Уровень образования	d0	d1	d1-d0	d1+d0	d1-d0/d1+d0	(d1-d0/d1+d0)^2
Численность студентов, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих	8,777	-0,661	-9,44	8,12	-1,163	1,352
Численность студентов в профессиональных образовательных организациях, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена	18,674	19,839	1,16	38,51	0,030	0,001
Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры	72,549	34,75	-37,80	107,30	-0,352	0,124
Итого						1,477
К Салаи						0,70

Вид деятельности	d0	d1	d1-d0	d1+d0	d1-d0/d1+d0	(d1-d0)^2	d1^2	d0^2	(d1+d0)^2
Численность студентов, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих	8,777	-0,661	-9,44	8,12	-1,163	89,0729	0,4369	77,033	65,8669
Численность студентов в профессиональных образовательных организациях, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена	18,674	19,839	1,16	38,51	0,030	1,3569	393,59	348,724	1483,26
Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры	72,549	34,75	-37,80	107,30	-0,352	1428,7659	1207,56	5263,360	11513,08
Итого						1519,196	1601,585	5689,117	13062,209
К Гатаева						0,4564805			
I Рябцева						0,3410347			

Приложение 2. Динамика и прогноз численности безработных
Белгородской области по уровню образования

Удельный вес, %	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Всего безработных	100	100	100	100	100	100
<i>в том числе имеют образование:</i>						
Среднее по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих	26,9	27,5	20,3	19,6	18,5	17,5
Среднее по программам подготовки специалистов среднего звена	23,9	17,9	20,5	22,5	24,0	20,2
Высшее по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры	21,1	22,8	30,7	24,6	25,0	23,5

Уровень образования	d0	d1	d1-d0	d1+d0	d1-d0/d1+d0	(d1-d0/d1+d0)^2
Среднее по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих	26,900	17,500	-9,400	44,400	-0,212	0,045
Среднее по программам подготовки специалистов среднего звена	23,900	20,200	-3,700	44,100	-0,084	0,007
Высшее по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры	21,100	23,500	2,400	44,600	0,054	0,003
Итого						0,055
К Салаи						0,135

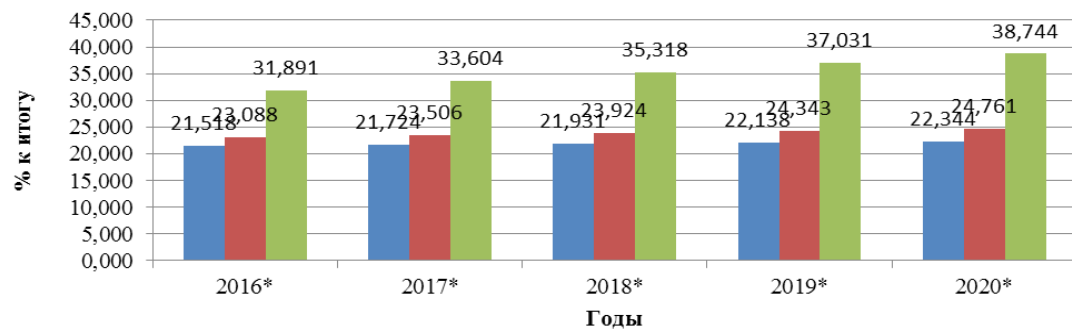
Уровень образования	d0	d1	d1-d0	d1+d0	d1-d0/d1+d0	(d1-d0)^2	d1^2	d0^2	(d1+d0)^2
Среднее по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих	26,9	17,5	-9,40	44,4	-0,212	88,36	306,25	723,61	1971,36
Среднее по программам подготовки специалистов среднего звена	23,9	20,2	-3,70	44,1	-0,084	13,69	408,04	571,21	1944,81
Высшее по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры	21,1	23,5	2,40	44,6	0,054	5,76	552,25	445,21	1989,16
Итого						107,810	1266,54	1740,03	5905,33
К Гатаева						0,1893624			
I Рябцева						0,1351162			

Уровень образования	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016*	2017*	2018*	2019*	2020*
Среднее по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих	9,6	22,7	19,9	26,3	28,1	20,3	19,6	18,5	17,5	21,518	21,724	21,931	22,138	22,344
Среднее по программам подготовки специалистов среднего звена	21,5	15	19,2	23,8	18,5	20,5	22,5	24	20,2	23,088	23,506	23,924	24,343	24,761
Высшее по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры	6,4	17,4	23,6	21,1	22,2	30,7	24,6	25	23,5	31,891	33,604	35,318	37,031	38,744

Годы	среднее образование	Условные годы	t ²	yt	y(t)
2007	21,5	-4	16	-86	18,90444
2008	15	-3	9	-45	19,32278
2009	19,2	-2	4	-38,4	19,74111
2010	23,8	-1	1	-23,8	20,15944
2011	18,5	0	0	0	20,57778
2012	20,5	1	1	20,5	20,99611
2013	22,5	2	4	45	21,41444
2014	24	3	9	72	21,83278
2015	20,2	4	16	80,8	22,25111
Итого	185,2	0	60	25,1	185,2
a0	20,57778				
a1	0,4183333				
y(t)					

Годы	высшее образование	Условные годы	t ²	yt	y(t)
2007	6,4	-4	16	-25,6	14,75777778
2008	17,4	-3	9	-52,2	16,47111111
2009	23,6	-2	4	-47,2	18,18444444
2010	21,1	-1	1	-21,1	19,89777778
2011	22,2	0	0	0	21,61111111
2012	30,7	1	1	30,7	23,32444444
2013	24,6	2	4	49,2	25,03777778
2014	25	3	9	75	26,75111111
2015	23,5	4	16	94	28,46444444
Итого	194,5	0	60	102,8	194,5
a0	21,61111				
a1	1,713333				
y(t)					

Распределение численности безработных по уровню образования на 2016-2020 годы



- Среднее по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих
- Среднее по программам подготовки специалистов среднего звена
- Высшее по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры

Уровень образования	d0	d1	d1-d0	d1+d0	d1-d0/d1+d0	(d1-d0/d1+d0)^2
Среднее по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих	8,777	0,661	-9,44	8,12	-1,163	1,352
Среднее по программам подготовки специалистов среднего звена	18,674	19,839	1,16	38,51	0,030	0,001
Высшее по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры	72,549	34,75	-37,80	107,30	-0,352	0,124
Итого						1,477
К Салаи						0,70

Уровень образования	d0	d1	d1-d0	d1+d0	d1-d0/d1+d0	(d1-d0/d1+d0)^2	d1^2	d0^2	(d1+d0)^2
Среднее по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих	8,777	0,661	-9,44	8,12	-1,163	89,0729	0,4369	77,033	65,8669
Среднее по программам подготовки специалистов среднего звена	18,674	19,839	1,16	38,51	0,030	1,3569	393,59	348,724	1483,26
Высшее по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры	72,549	34,75	-37,80	107,30	-0,352	1428,7659	1207,56	5263,360	11513,08
Итого						1519,196	1601,585	5689,117	13062,209
К Гагаева						0,4564805			
I Рябцева						0,3410347			

Приложение 3. Прогнозная модель сбалансированности рынка труда региона

