

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 331.5(470.56)

DOI: 10.25198/2077-7175-2019-1-12

НАПРЯЖЕННОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА: РЕГИОНАЛЬНЫЙ РАЗРЕЗ

В.Б. Кондусова, В.А. Бахина

Оренбургский государственный университет, Оренбург, Россия

e-mail: valyosha@list.ru

***Аннотация.** В современных условиях развития регионов требуется выработка новых подходов для обеспечения эффективного управления рынком труда. **Актуальной** проблемой управления рынком труда региона является повышение эффективности использования человеческих ресурсов. В связи с этим предметом исследования становится спрос на рабочую силу и ее предложение. Уровень соотношения числа занятых и безработных определяет потенциал развития рынка труда региона.*

***Целью** статьи является изучение дисбаланса в спросе на рабочую силу и ее предложением в Оренбургской области на основе анализа напряженности на рынке труда. Для реализации поставленной цели были проанализированы в длительной динамике характеристики напряженности на рынке труда Оренбургской области: оценены абсолютные и относительные цепные и базисные изменения среднегодовой численности занятых; динамика искавших и нашедших работу при содействии центров занятости; изменение коэффициента напряженности на рынке труда региона.*

***Результаты** исследования могут быть использованы для мониторинга с целью регулирования развития регионального рынка труда Оренбургской области и формирования эффективной системы взаимодействия центров занятости и незанятых граждан, ищущих работу.*

***Ключевые слова:** рынок труда, занятые, безработные, коэффициент напряженности на рынке труда.*

***Для цитирования:** Кондусова, В.Б., Бахина В.А. Напряженность на рынке труда: региональный разрез // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2019. – № 1. – С. 12-17.*

LABOR MARKET TENSIONS: A REGIONAL PERSPECTIVES

V.B. Kondusova, V.A. Bahina

Orenburg State University, Orenburg, Russia

e-mail: valyosha@list.ru

***Abstract.** In the modern conditions of regional development, new approaches are required to ensure effective management of the labor market. The actual problem of managing the labor market in the region is to increase the efficiency of the use of human resources. In connection with this, the subject of research is the demand for labor and its supply. The ratio of the number of employed and unemployed determines the potential for the development of the region's labor market.*

The purpose of the article is to study the imbalance in the demand for labor and its supply in the Orenburg region based on an analysis of tensions in the labor market. To achieve this goal, the characteristics of tension in the labor market of the Orenburg region were analyzed in the long-term dynamics: the absolute and relative chain and basic changes in the average annual number of employees were estimated; the dynamics of those who sought and found work with the assistance of employment centers; change in the tension coefficient in the region's labor market.

The results of the study can be used for monitoring in order to regulate the development of the regional labor market in the Orenburg region and the formation of an effective system of interaction between employment centers and unemployed citizens looking for work.

***Keywords:** labor market, employed, unemployed, coefficient of tension in the labor market.*

***Cite as:** Kondusova V.B., Bakhina V.A. (2019) [Labor market tensions: a regional perspective]. *Intellekt. Innovatsii. Investitsii* [Intellekt. Innovation. Investments]. Vol. 1, p. 12-17.*

Введение

В экономическом развитии регионов и страны в целом важнейшее место занимает состояние и потенциал рынка труда: возрастной и образовательный состав рабочей силы, доля трудоспособного населения, его профессиональный состав, демографическая нагрузка занятых в трудоспособном возрасте, напряженность на рынке труда и т. п. Именно человеческий капитал, а не природный, финансовый или производственный, как доказала современная экономическая наука, является определяющим фактором экономического развития, как стран, так и регионов, повышения благосостояния населения.

Важнейшая задача управления рынком труда заключается в обеспечении сбалансированного соотношения незанятых граждан, ищущих работу, к числу вакансий, заявленных работодателями. Взаимоотношения между работником и работодателем строятся по законам рынка труда, на которые имеют влияние многие факторы экономического и политического состояния государства, социальные и демографические процессы. Оценка и прогнозы этих отношений требуют изучения общих мировых тенденций, экономического и регионального развития, которые определяют спрос и предложение [9, 10].

Напряженность на рынке труда характеризуется дисбалансом в спросе на рабочую силу и ее предложением. Подобный дисбаланс приводит к наличию как официально регистрируемой, так и нерегистрируемой безработицы. И если предложение рабочей силы на рынке труда региона значительно превышает спрос на нее в длительной динамике, то в экономике наблюдается явление длительной (застойной) безработицы, когда продолжительность поиска работы составляет 12 месяцев и более [4].

Актуальность рассматриваемой темы отражается в трудах следующих ученых, которые занимались проблемами оценки напряженности на рынке труда. С точки зрения Беляева В.И. необходимо совершенствование методики анализа рынка труда; методика разработанная данным автором позволяет сравнивать различные показатели, найденные расчетным путем с официальными данными, что существенно обогащает видение реальной ситуации на рынке труда [2]. Колесникова О.А. предлагает варианты расчета показателей напряженности на рынке труда и естественного уровня безработицы, что позволяет более объективно оценивать ситуацию занятости и безработицы в регионах [3]. Нетеребский О.В. приводит анализ недостатков последних действий в сфере занятости населения, определяет меры по применению положительных практик, отработанных в прошедшие периоды с целью снижения напряженности на рынке тру-

да и связанных с этим социальных рисков [5]. Пономорев И.В. рассматривает одну из возможных моделей нечеткого регрессионного анализа рынка труда, проводит исследование имеющейся выборки на предмет выбросов [6]. Сложеникина Л.В. считает крайне важным и серьезным мероприятием разработку, реализацию обдуманной скоординированной политики, направленной на активизирование занятости и повышение эластичности рынка труда в обществе в целом [7]. Старкова Е.Ю. определяет важнейшие аспекты функционирования рынка рабочей силы, включая вопросы формирования государственной политики в сфере занятости, выбора оптимальных средств и методов воздействия на участников рынка труда [8].

Анализ напряженности на рынке труда Оренбургской области

Обращаясь к длительной динамике, следует отметить, что крайне напряженная ситуация в занятости трудовых ресурсов Оренбургской области наблюдалась в первой половине 1990-х годов. Такая ситуация имело место и по стране в целом в связи с тем, что большая доля трудоспособного населения трудилась в сфере так называемой ненаблюдаемой, неформальной экономики, «теневом» секторе.

Только за период с 1990 г. по 1995 г. среднегодовая численность занятых в экономике области сократилась на 114,1 тыс. человек (рис. 1). В относительном выражении снижение численности занятых за этот период составило 10,4%. Как свидетельствует представленная динамика, величина показателя 1990 г. в последующие периоды так и не была достигнута. Наиболее благоприятными в отношении занятости населения в области можно назвать периоды 2012 г. и 2013 г., когда численность занятых прослеживалась на отметках 1070,6 тыс. человек и 1070,0 тыс. человек соответственно.

Однако уже в 2014 г. снижение анализируемого показателя по сравнению с предыдущим периодом составило 22,5 тыс. человек или 2,1%.

Кроме того, с 2015 г. изменилась методология расчета баланса трудовых ресурсов, согласно которой «изменение среднегодовой численности занятых в экономике обусловлено изменением оценки численности наемных работников, не охваченных статистическим наблюдением организаций и индивидуальных предпринимателей».

В связи с этим, абсолютное изменение численности в данные периоды не совсем адекватно характеризует анализируемую ситуацию и следует обратиться к относительным показателям, таким, как цепные и базисные темпы роста (снижения), рассчитанным в сопоставимой методологии (рис. 2). В качестве базисного периода принят 1999 г.

Как свидетельствует представленная диаграмма, наиболее глубокая «яма» в снижении как цепных, так и базисных показателей наблюдалась в 2015 г.,

когда по сравнению с предыдущим годом темп снижения составил 97,6%, а по сравнению с базисным 1999 г. – 95,6%. Наибольший «пик» в изменении среднегодовой численности наблюдался в 2012 г., когда цепное изменение составляло 103,2%, а базисное – 103,9%.

После 2015 г. некоторое улучшение ситуации просматривается в следующем, 2016 г., когда

цепные и базисные изменения составили 100,6% и 98,2% соответственно. При этом уровень анализируемого показателя 1999 г. в 2016 г. достигнут не был. Средний годовой цепной темп изменения среднегодовой численности занятых в Оренбургской области составил 100,3%, т.е. ежегодно в среднем за рассматриваемый период 1999–2016 гг. численность занятых увеличивалась на 0,3%.

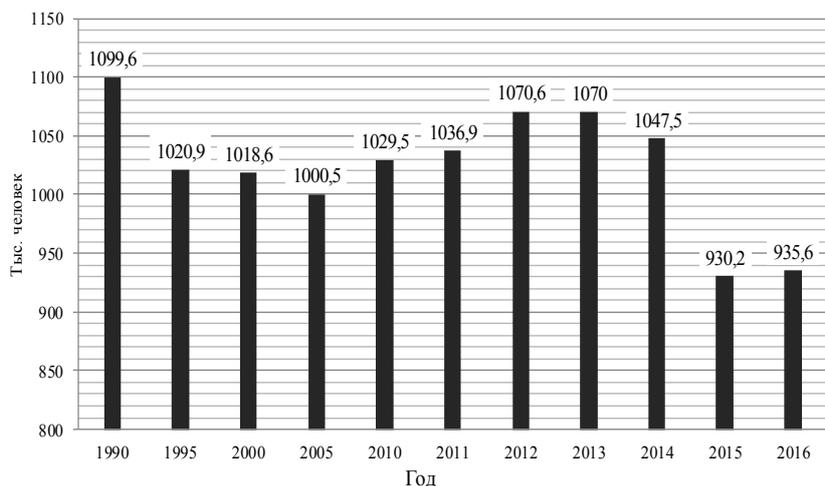


Рисунок 1. Среднегодовая численность занятых в экономике Оренбургской области в динамике (Примечание: «за 2015, 2016 гг. данные о среднегодовой численности занятых рассчитаны в соответствии с актуализированной методологией расчета баланса трудовых ресурсов». Источник: Официальный сайт Росстата [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.gks.ru).



Рисунок 2. Цепные и базисные (к 1999 г.) темпы изменения среднегодовой численности занятых в экономике Оренбургской области (Источник: Официальный сайт Росстата [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.gks.ru).

Оценивая динамику 2009–2017 гг. численности граждан, которые искали работу при содействии центров занятости, следует отметить, что, начиная с периода 2010 г., данный показатель имел тенденцию к снижению, за исключением 2014 г. и 2015 г.,

когда он вырос по сравнению с предыдущими периодами на 3,2 тыс. человек (4,6%) и 7,7 тыс. человек (10,7%) соответственно (таблица 1).

Данные таблицы свидетельствуют о том, что в рассматриваемый период наибольшая числен-

ность зарегистрированных безработных в Оренбургской области наблюдалась в 2010 г. – 59,2 тыс. человек, а наименьшая – в 2013 г. – 37,5 тыс. человек. Центры занятости оказывали в разные периоды 2009–2017 гг. содействие в трудоустройстве на постоянную работу от 31,4% до 46,4% офици-

ально зарегистрированных безработных, т. е. на постоянную работу не трудоустроивались даже половина из числа обратившихся.

Количественно в относительном выражении напряженность на рынке труда позволяет определить соответствующий коэффициент:

$$K_{\text{напряженности}} = \frac{\text{Численность незанятых граждан}}{\text{Число вакансий}} \quad (1)$$

Таблица 1. Численность искавших работу при содействии центров занятости и трудоустроенных на постоянные вакантные места граждан по Оренбургской области

Год	Искали работу при содействии центров занятости, тыс. человек		Нашли постоянную работу при содействии центров занятости	
	всего	в т. ч. безработных	всего, тыс. человек	в % от численности безработных
2009	117,3	55,4	18,1	32,7
2010	93,7	59,2	18,6	31,4
2011	81,5	53,8	24,9	46,3
2012	68,8	39,6	18,0	45,5
2013	68,9	37,5	17,4	46,4
2014	72,1	38,7	17,0	43,9
2015	79,8	45,5	17,7	38,9
2016	79,8	48,8	19,4	39,8
2017	72,4	44,8	17,1	38,2

Источник: Официальный сайт Росстата [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.gks.ru

Организации направляют в органы труда и занятости сведения о наличии вакансий, исходя из

которых рассчитывается величина коэффициента напряженности на рынке труда региона (таблица 2).

Таблица 2. Заявленная от организаций Оренбургской области потребность в рабочей силе и коэффициент напряженности на рынке труда

Год	Количество вакансий, заявленных в органы труда и занятости, тыс. ед.	Коэффициент напряженности на рынке труда	Цепные темпы изменения коэффициента напряженности, %
2009	99,1	4,9	...
2010	97,6	2,8	57,1
2011	99,2	1,6	57,1
2012	103,2	1,2	75,0
2013	103,5	1,6	133,3
2014	102,6	2,0	125,0
2015	66,4	2,2	110,0
2016	84,4	2,6	118,2
2017	94,9	2,3	88,5

Источник: Официальный сайт Росстата [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.gks.ru

Наиболее благоприятная ситуация по показателю напряженности на рынке труда области просматривалась в 2012 г., когда значение коэф-

фициента составляло 1,2 незанятых на одну вакансию, а наиболее сложным в рассматриваемый период можно назвать посткризисный 2009 г.,

когда на одну вакансию приходилось около пяти незанятых граждан.

Что касается цепных изменений рассматриваемой характеристики, то наибольшие темпы роста наблюдались в 2013 г., когда показатель вырос по сравнению с предыдущим периодом на 33,3% и в 2014 г. – увеличение составляло 25,0%. В 2017 г. коэффициент напряженности, несмотря на значительное снижение по сравнению с прошлым годом, был практически вдвое выше уровня 2012 г.

Выводы

Подводя итог проведенного исследования, можно сделать вывод относительно динамики среднегодовой численности занятых в экономике Оренбургской области, численности искавших работу при содействии центров занятости и трудоустроенных на постоянные вакантные места граждан по Оренбургской области и заявленной от организаций Оренбургской области потребности в рабочей силе и коэффициента напряженности на рынке труда.

1. Показатель среднегодовой численности занятых в экономике Оренбургской области ежегодно в среднем за рассматриваемый период 1999–2016 гг. увеличивался на 0,3%.

2. Показатель численности граждан, которые искали работу при содействии центров занятости, начиная с периода 2010 г. имел тенденцию

к снижению, за исключением 2014 г. и 2015 г., что может быть обусловлено валютным кризисом в России.

3. Для улучшения ситуации в сбалансированности спроса и предложения рабочей силы в регионе, правительство области реализует областные целевые программы содействия занятости населения Оренбургской области, действие которых регламентировано в соответствующих законодательных актах. Однако, как показал проведенный анализ, напряженность на рынке труда области сохраняется, невысок процент трудоустраиваемых на постоянную работу через службы занятости.

Следует отметить, что региональным властям необходимо проводить постоянный мониторинг с целью регулирования развития регионального рынка труда для результативного функционирования центров занятости. Социально-экономическая политика региона должна быть направлена на максимальную заинтересованность в мобилизации трудового потенциала области, создание новых рабочих мест и рациональное размещение производительных сил.

Данное исследование будет продолжено в направлении выявления тенденций и прогнозирования развития регионального рынка труда и оценки его факторной обусловленности.

Литература

1. Бахина, В.А. Рынок труда региона: влияние демографических процессов / В.А. Бахина, В.Б. Кузнецова // Аллея науки. – 2018. – Т. 7. – № 5 (21). – С. 148-152.
2. Беляев, В.И. Методика анализа напряженности на рынке труда на примере рынка труда специалистов АПК Алтайского края / В.И. Беляев, М.В. Котванов // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2007. – № 11 (37). – С. 83-86.
3. Колесникова, О.А. О некоторых подходах к оценке напряженности на рынке труда и определению уровня естественной безработицы / О.А. Колесникова // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2013. – № 1. – С. 101-104.
4. Леушина, Т.В. Экономическая активность населения Оренбургской области / Т.В. Леушина, Н.С. Еремеева // Новината за напреднали наука-2013: материали за IX Междунар. науч.-практ. конф., 17–25 май 2013 г., София. – София: Бял. ГРАД-БГ, 2013. – Т. 16. Икономики Държавна администрация. – С. 65-73.
5. Нетеребский, О.В. Оценка эффективности инструментария измерения напряженности на рынке труда / О.В. Нетеребский // Уровень жизни населения регионов России. – 2017. – № 4 (206). – С. 65-70.
6. Пономарев, И.В. Нечеткое моделирование напряженности на рынке труда / И.В. Пономарев // Труды семинара по геометрии и математическому моделированию. – 2016. – № 2. – С. 70-74.
7. Сложеникина, Л.В. Напряженность на рынке труда как фактор возникновения нестабильности в общественной системе / Л.В. Сложеникина // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2011. – № 1 (14). – С. 122-129.
8. Старкова, Е.Ю. Спрос на труд и равновесие на рынке труда / Е.Ю. Старкова // Актуальные вопросы экономических наук. – 2009. – № 5. – С. 94-98.
9. Гишкаева, Л.Л. Теоретический анализ сущности и особенности функционирования рынка труда / Л.Л. Гишкаева // Наука и бизнес: пути развития. – 2013. – № 7 (37). – С. 75-78.
10. Аралбаев, А.Т. Особенности рынка труда Оренбургской области / А.Т. Аралбаев, Г.Г. Аралбаева // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2014. – № 8 (169). – С. 60-64.

References

1. Bakhin, V.A. (2018) [The labor market of the region: the impact of demographic processes]. *Alleya nauki* [Alley of Science]. No.7, pp. 148-152. (In Russ.)
2. Belyaev, V.I. (2007) [Methods of analysis of tension in the labor market on the example of the labor market of specialists of the agro-industrial complex of the Altai Territory]. *Vestnik Altayskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta* [Bulletin of the Altai State Agrarian University]. No.11 (37), pp. 83-86. (In Russ.)
3. Kolesnikova, O.A. (2013) [On some approaches to assessing the tension in the labor market and determining the level of natural unemployment]. *Vestnik VGU. Seriya: Ekonomika i upravleniye* [Bulletin of VSU. Series: Economics and Management]. No.1, pp. 101-104. (In Russ.)
4. Leushina, T.V. (2013) [Economic activity of the population of the Orenburg region]. *Novinata za naprednali nauka-2013: materialy za IX Mezhdunar. nauch.-prakt. konf.* [Novinat for science 2013: materials for the IX International. scientific-practical Conf.]. Sofia: Sofia: Byal. GRAD-BG., pp. 65-73. (In Russ.)
5. Netrebsky, O.V. (2017) [Assessment of the effectiveness of tools for measuring stress in the labor market]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of the regions of Russia]. No. 4 (206), pp. 65-70. (In Russ.)
6. Ponomarev, I.V. (2013) [Fuzzy modeling of tension in the labor market]. *Trudy seminar po geometrii i matematicheskomu modelirovaniyu* [Proceedings of the Seminar on Geometry and Mathematical Modeling]. Vol. 2, pp. 70-74. (In Russ.)
7. Slozhenkina, L.V. (2011) [Tension in the labor market as a factor in the occurrence of instability in the social system]. *Biznes- Obrazovaniye. Pravo. Vestnik Volgogradskogo instituta biznesa* [Business-Education. Right. Bulletin of the Volgograd Institute of Business]. No.1 (14), pp. 122-129. (In Russ.)
8. Starkova, E.Yu. (2009) [Demand for labor and balance in the labor market]. *Aktual'nyye voprosy ekonomicheskikh nauk* [Actual problems of economic sciences]. No. 5, pp. 94-98. (In Russ.)
9. Gishkaeva, L.L. (2013) Theoretical analysis of the nature and characteristics of the labor market]. *Nauka i biznes: puti razvitiya* [Science and business: the path of development]. No. 7 (37), pp.75-78. (In Russ.)
10. Aralbaev, A.T. (2014) [Features of the labor market of the Orenburg region] *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Orenburg State University]. No. 8 (169), pp. 60-64. (In Russ.)

Информация об авторах:

Кондусова Валентина Борисовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом, сервиса и туризма, Оренбургский государственный университет, Оренбург, Россия
e-mail: valyosha@list.ru

Бахина Виктория Александровна – магистрант, направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом, Оренбургский государственный университет, Оренбург, Россия

Статья поступила в редакцию 22.11.2018; принята в печать 04.02.2019.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Information about the author:

Kondusova Valentina Borisovna – Candidate of Economical Sciences, Associate Professor, Department of Personnel Management, Service and Tourism, Orenburg State University, Orenburg, Russia
e-mail: valyosha@list.ru

Bakhina Victoria Alexandrovna – undergraduate student, direction of training 38.04.03 Human Resources Management, Orenburg State University, Orenburg, Russia

The paper was submitted: 22.11.2018.

Accepted for publication: 04.02.2019.

The authors have read and approved the final manuscript.