

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

О. Б. Фурсов, И. В. Никишина, Я. П. Талбацкий

Министерство труда, занятости и миграционной политики
Самарской области, г. о. Самара

info@samaratrud.ru

Основными целями государственной политики, направленной на развитие сферы труда и занятости региона, являются обеспечение развития кадрового потенциала, повышение трудовой мобильности рабочей силы, создание сбалансированного по спросу и предложению рынка труда, реализация права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, развитие социального партнерства.

Характеристика сферы занятости и рынка труда Самарского региона отражена на рис. 1.

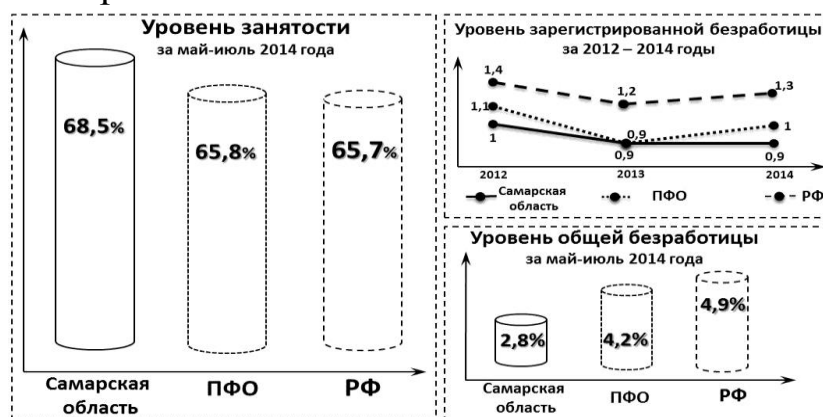


Рис. 1

По данным выборочных обследований населения, в среднем за май – июль 2014 г. в регионе наблюдаются достаточно высокий уровень занятости и очень низкий уровень безработицы. Уровень занятости составляет 68,5% и превышает средний показатель в целом по РФ (65,7%) и ПФО (65,8%). Уровень общей безработицы составляет 2,8%. По этому показателю регион занимает первое место среди субъектов ПФО (в среднем 4,2%) и входит в четверку лидеров среди всех субъектов РФ (в среднем 4,9%) после городов Санкт-Петербурга, Москвы и Московской области.

Следствием улучшения общей ситуации на рынке труда стало снижение интенсивности обращаемости граждан в государственную службу занятости.

Положительная динамика отмечена и по коэффициенту напряженности, то есть соотношению незанятых граждан и вакансий, которыми располагает служба занятости. На 1 сентября 2014 г. этот показатель составляет 0,3.

В то же время для Самарской области объективной реальностью становится старение населения, ежегодное сокращение граждан трудоспособного возраста и уменьшение в его структуре доли молодежи. Средний возраст занятых в экономике региона приближается к 41 году. Уходящие по возрасту с рынка труда кадры не восполняются притоком молодежи.

И если рынок труда служащих пока не особенно страдает, то для представителей рабочих профессий эта проблема является крайне актуальной, поскольку может ограничить возможности роста экономики региона или привести к зависимости от иностранной рабочей силы (рис. 2).



Рис. 2

Помимо общей нехватки трудовых ресурсов отмечается также территориальное расхождение спроса и предложения рабочей силы. Оно выражается в том, что количественный дефицит рабочей силы в городских округах, где количество вакансий в 3,8 раза превышает число претендентов на них, сопровождается недостатком рабочих мест в муниципальных районах, где число претендентов почти соответствует количеству вакансий (на конец августа 2014 г.). Такой дисбаланс рабочей силы влечет за собой социальные проблемы (рис. 3).

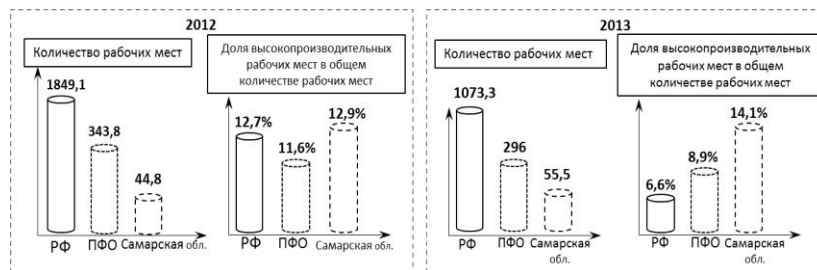


Рис. 3

Количество замещенных рабочих мест в Самарской области составляет сейчас порядка 868 тыс. Как сказал президент России В. В. Путин, в ближайшее время «именно качественные рабочие места станут локомотивом роста зарплат и благосостояния граждан». Конечно, в настоящее время далеко не все рабочие места на предприятиях региона могут быть названы качественными, есть и тревожные в этом смысле тенденции (на протяжении последних лет в области наблюдается неуклонный рост доли занятых на тяжелых работах – в 2007 г. эта доля составляла 2,7%, в 2012 г. – уже 5,8% общей численности работников. Тем не менее в целом в 2012–2013 гг. наблюдается положительная динамика числа высокопроизводительных рабочих мест: если в 2012 г. их было 44,8 тыс. единиц, то в 2013 г. – уже 55,5 тыс. единиц.

Между тем потребность в рабочей силе дальше будет только возрастать, учитывая устойчивый инвестиционно-привлекательный климат Самарской области. К 2020 г. в соответствии с указами президента РФ В. В. Путина в Самарской области должно быть создано 500 тыс. высокопроизводительных рабочих мест, а доля высококвалифицированных работников должна составить не меньше трети от общей численности квалифицированных работников.

Одним из условий достижения этого является проведение активной инвестиционной политики. По результатам проведенного Министерством труда, занятости и миграционной политики Самарской области мониторинга, с 2013 г. реализуется или планируется к реализации порядка

100 инвестиционных проектов разного уровня, среди которых «Особая экономическая зона Тольятти», технопарк «Жигулевская долина», особняком, конечно, стоит подготовка к проведению матчей Чемпионата мира по футболу. В рамках этих проектов предполагается создание к 2020 г. почти 27 тыс. рабочих мест. При этом потребность в рабочих, следовательно, создание рабочих мест для них, преобладает над по-

требностью в служащих (в 2014 г. – около 80%, к 2020 г. – до 99%) (рис. 4).



Рис. 4

Реализация инвестиционных проектов осуществляется в том числе с привлечением иностранных компаний и компаний с иностранным участием. При этом для рынка труда области имеется несколько существенных рисков.

Основной из них – это возможное вытеснение самарских предприятий, традиционно функционирующих на территории области, посредством предоставления избыточных конкурентных преференций иностранным предприятиям. С данным негативным эффектом тесно связано и замещение местных высококвалифицированных специалистов иностранными специалистами, в связи с этим отмечаются усиление напряженности на рынке труда региона, рост диспропорций размещения трудовых ресурсов.

Поэтому при принятии решения о целесообразности реализации инвестиционных проектов надо стремиться к созданию на территории области совместных предприятий, где в качестве вклада со стороны региона могли бы выступать предоставляемые меры поддержки. Необходимо осуществлять оценку возможного влияния предполагаемого к реализации инвестиционного проекта на состояние функционирующих на территории Самарской области предприятий в целях обеспечения устойчивого развития региона и его социальной стабильности.

Необходимо предусматривать в заключаемых инвестиционных документах отдельные обязательные нормы, ориентирующие инвесторов на наличие на предприятии коллективных договоров, выплату заработной платы не ниже средней, сложившейся по региону, использование научно-исследовательской базы региона, обеспечение приоритета при трудоустройстве специалистам Самарской области, в том числе

высококвалифицированным, в напряженный для рынка труда период – состоящим на учете в службе занятости населения, использование образовательной базы региона при подготовке специалистов, периодический целевой набор в образовательных учреждениях региона.

Целесообразно при оказании мер государственной поддержки потенциальным инвесторам, капитал которых сосредоточен в оффшорных зонах (Кипр, Виргинские острова, Сейшелы, остров Мэн и т. п.), существенно ограничивать налоговые льготы, так как оффшорные зоны уже дают использующим их предприятиям такое преимущество.

Для успешного функционирования организации в жестких конкурентных рамках рыночной среды, с учетом особенностей и тенденций регионального рынка труда, неопределимое значение приобретает подбор оптимальной кадровой стратегии, учитывающей долгосрочные задачи предприятия, принципы проводимой работодателем трудовой политики, ресурсные возможности, главным образом имеющиеся в наличии кадровые ресурсы.

Считаем необходимым отметить, что формирование и реализация работодателем политики развития персонала, в рамках стратегии, позволит способствовать профилактике кадровых рисков, расширению возможностей для эффективного взаимодействия рынка труда и персонала организации.

На этапе реализации стратегии необходимо стремиться к упорядочению притока квалифицированных работников, планомерному воспроизведению кадрового потенциала, сбалансированности кадрового состава по всем направлениям.

Грамотное применение существующих стратегий позволит работодателям эффективно решать насущные задачи по своевременному обеспечению компании работниками заданной квалификации и в необходимом количестве, оптимизировать структуру персонала, наращивать кадровый потенциал и рационально его использовать, формировать и совершенствовать механизмы управления человеческими ресурсами.

На региональном рынке труда, при выбранном открытом типе кадровой политики прогрессивного характера, высокая степень внимания в части стратегического взаимодействия с рабочим персоналом уделяется мероприятиям, направленным на поддержку и удержание на предприятиях региона молодых специалистов. Точечные меры по поддержке молодых специалистов принимаются для выравнивания ситуа-

ции с кадровым обеспечением отдельных сфер деятельности. Так, в агропромышленном комплексе, образовании и здравоохранении установлены доплаты студентам последних курсов, выплачивается единовременная компенсационная выплата.

Вместе с тем точечный характер мер является фактором, тормозящим инновационное развитие региональной экономики.

Для привлечения выпускников учреждений профессионального образования, молодых специалистов к работе в организациях области непосредственно по полученной ими профессии и сохранения их занятости в указанных организациях Министерством труда, занятости и миграционной политики Самарской области разработан проект закона «О молодом специалисте в Самарской области».

Данным проектом закона предусмотрены такие меры поддержки для молодых специалистов, трудоустроившихся по включенной в перечень востребованных профессий, как ежегодная денежная выплата за каждый отработанный год (на протяжении 3 лет); частичная компенсация на научно-исследовательскую инновационную деятельность; частичная компенсация по временному найму жилого помещения (за исключением расходов на коммунальные услуги).

Реализация долгосрочной кадровой стратегии на территории Самарской области подразумевает необходимость своевременной идентификации и качественного анализа существующих проблем и тенденций регионального кадрового рынка. Поэтому все возрастающее значение приобретает проведение ежегодного мониторинга социально-трудовой сферы.

Данный мониторинг в Самарской области проводится с 1995 г. На протяжении двух десятилетий проведено около полусотни исследований не только в области промышленности, но и в трудовой сфере сельского хозяйства, ЖКХ, строительства, сферы образования, здравоохранения, торговли, малого предпринимательства.

В отличие от цифр статистики социологическая информация позволяет узнать мнение людей по ключевым вопросам, касающимся их трудовой деятельности, оценить их восприятие ситуации на своих предприятиях, выявить «болевые точки», способствующие социальной напряженности, и определить пути решения проблем. Мониторинг стал своего рода «социальным барометром» настроения трудящихся, степени мотивации их в работе и отношения к своей организации (рис. 5).



Рис. 5

Так, в 2013 г. в рамках такого мониторинга было проведено 3 исследования по изучению состояния социально-трудовой сферы на предприятиях обрабатывающих производств, в сельском хозяйстве и в общеобразовательных учреждениях.

По результатам исследований необходимо сказать, прежде всего, о трудовом потенциале. Его существенная характеристика – удовлетворенность персонала своей работой. Данные 2013 г. в целом свидетельствуют о высокой удовлетворенности работников обследованных предприятий своей работой.

Социальная ситуация на предприятиях, по сложившимся представлениям, характеризуется как нормальная, если соотношение удовлетворенных и не удовлетворенных своей работой составляет, как минимум, 2:1, то есть доля удовлетворенных работой должна быть минимум

в 2 раза больше доли неудовлетворенных. Во всех обследованных отраслях экономики этот показатель даже превышает оптимальный.

Неудовлетворенность работой – главная причина потенциальной (а затем и реальной) текучести кадров. Как показывают данные опроса, уровень потенциальной текучести кадров в 2013 г. можно характеризовать в целом как невысокий. Очевидно, что в нестабильности кадров не заинтересован никто: ни предприятия, ни сами работники. Поэтому показатель текучести кадров может быть использован в качестве оптимального критерия оценки социальной политики предприятий.

С другой стороны, дальнейшая оптимизация численности персонала в связи с модернизацией предприятий и ростом производительности труда приведет к сокращению рабочих мест и высвобождению

персонала, соответственно, снижению численности занятых в экономике в ближайшие годы. Этот процесс может сопровождаться увеличением численности безработных. В связи с этим большое значение для сохранения кадрового потенциала регионального рынка труда будет иметь грамотное распределение высвобождающихся при оптимизации штатов. Наша задача – вернуть к трудовой деятельности лиц, ушедших с рынка труда в результате оптимизации численности или по иным причинам. Профессиональное обучение, в том числе лиц предпенсионного и пенсионного возраста (и тут надо заметить, что на их стороне значительный производственный опыт и сформированное профессиональное сознание и ответственное отношение к делу), создаст предпосылки для возобновления такими кадрами активной трудовой позиции. Консолидации усилий в этом направлении будет способствовать создание центра перераспределения трудовых ресурсов. Работа его позволит распределять высвобождающиеся трудовые резервы исходя из текущих потребностей регионального рынка труда.

Другим немаловажным фактором, способствующим сохранению кадровых ресурсов региона, является создание системы мотивации и поощрения персонала. Так, согласно данным мониторинга социально-трудовой сферы, в последнее время наметилась некоторая положительная тенденция в сельском хозяйстве: увеличивается число молодых специалистов, которые после окончания учебного заведения устраиваются на работу в хозяйства, и это связано с действием специальной программы поддержки молодых специалистов в сельской местности. Подобные меры, а именно выплата «подъемных» в размере 69 тыс. руб. и ежемесячная доплата к заработной плате специалистов в течение 3 лет в размере 4 тыс. руб., позволили в некоторой степени решить проблему обеспеченности кадрами. Вводится подобная практика поощрений и в промышленности. Так, согласно постановлению губернатора Самарской области, 196 сотрудникам ОАО «Кузнецов» назначена премия за участие в проектировании, производстве и испытании авиационных двигателей.

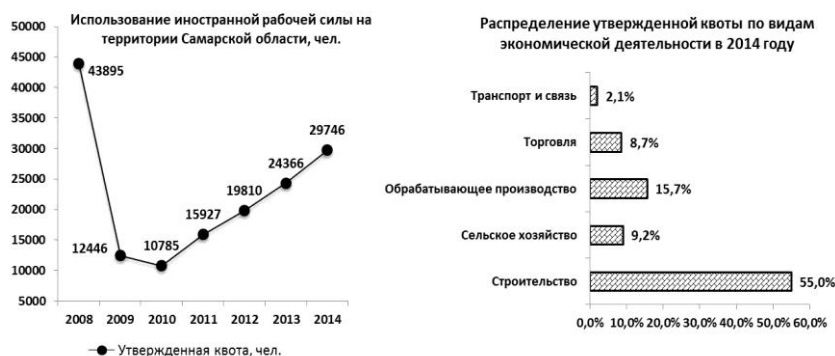


Рис. 6

Еще одной важной тенденцией, оказывающей влияние на рынок труда, является утечка квалифицированных кадров из Самарской области в другие субъекты РФ, преимущественно в Центральный и Северо-Западный федеральные округа. Не секрет, что в сложившейся ситуации выбытие местного квалифицированного персонала работодатели региона пытаются компенсировать активным привлечением иностранных работников. В 2013 г. 946 работодателей, принявших участие в квотной кампании, заявили о необходимости привлечения 96 099 иностранных работников. Кроме того, по данным УФМС России по Самарской области, за 2013 г. на территории области было поставлено на миграционный учет 250 553 иностранных граждан и лиц без гражданства. В рамках утвержденной квоты на выдачу разрешений на работу иностранным гражданам в Самарской области в 2014 г. планируется привлечение 29,7 тыс. чел. (рис. 6).

Здесь приходится констатировать, что подобное замещение оказывает общее негативное воздействие на кадровый потенциал региона, сказывается на изменении общего культурного уровня жителей области, провоцирует возможность возникновения социальной напряженности на национальной почве.

Компенсируя сокращающиеся трудовые ресурсы иностранной рабочей силой, необходимо отходить от модели низкоквалифицированного труда мигрантов, планомерно увеличивая долю высококвалифицированных специалистов. Достигнуть этого можно путем создания для них соответствующих условий, в том числе на миграционном уровне.

В этом направлении существенным является совершенствование инфраструктуры миграционной политики. Быстрое, качественное и цивилизованное прохождение всех необходимых процедур для легально-

го осуществления трудовой деятельности – один из путей достижения цели. В ближайшее время планируется открытие миграционных центров, которые позволят проводить необходимые процедуры на должном уровне. В будущем последуют и дальнейшие шаги, способствующие положительным изменениям в этой сфере.

Кроме того, действенной мерой восполнения недостатка в трудовых ресурсах может являться межрегиональная миграция. В первую очередь за счет привлечения в самарские вузы перспективных выпускников из других регионов РФ, которые в дальнейшем останутся работать на предприятиях региона. Изменения, идущие сейчас в сфере образования, то внимание, которое уделяется развитию науки и высшего образования на уровне губернатора (достаточно упомянуть его инициативу по созданию технополиса «Гагарин-центр»), создают серьезные предпосылки для движения в этом направлении.

Способствовать привлечению в Самарскую область молодых специалистов из других субъектов РФ будет и законодательное урегулирование их статуса и мер поддержки. Учитывая то количество инвестиционных проектов, которое начато к реализации на территории региона, включение проекта развития Самарско-Тольяттинской агломерации в перечень пилотных проектов по апробации и совершенствованию механизмов управления развитием городских агломераций, Самарская область может рассчитывать на присвоение статуса территории приоритетного вселения.

Подобный статус даст возможность для привлечения посредством региональной программы территориальной мобильности трудовых ресурсов из других регионов, в том числе за счет федеральных средств.

Другой источник восполнения трудовых ресурсов – наши соотечественники, те, кто связан с нами единой культурой, прошлым, языком. С мая текущего года начата реализация Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом. Уже сейчас предполагается привлечение 1800 соотечественников и членов их семей на территорию Самарской области.

Кроме того, значимой на сегодняшний день проблемой регионального рынка труда является повышение уровня так называемой теневой занятости. В Самарской области каждый восьмой работающий занят в неформальном секторе. Причем масштабы неформальной занятости, т. е. занятости без надлежащего оформления, которая оплачива-

ется по устной договоренности, без выплат налогов, сборов и т. д., растут. При этом «неформалы» молодеют: если в 2010 г. их средний возраст составлял чуть более 40 лет, то в 2012 г. – уже 39,3 года.

Фактором, влияющим на рынок труда региона, до сих пор остается, к сожалению, и несоответствие качества профессиональной подготовки кадров требованиям работодателей. Кроме того, сложившиеся стереотипы, особенно у молодых людей, такие как завышенные ожидания к условиям и оплате труда, отсутствие мотивации, сказываются на кадровых стратегиях предприятий.

Несоответствие общего уровня отечественной системы подготовки кадров общемировым стандартам становится очевидным из анализа результатов мирового Чемпионата рабочих специальностей WorldSkills International 2013 г., собравшего 1000 участников из 52 стран. Российская команда принимала участие в данном мероприятии впервые и заняла последнее место. Основной проблемой для многих российских участников Чемпионата мира стало то, что они впервые столкнулись с использованием оборудования и материалов, с которыми давно и хорошо знакомы их зарубежные сверстники.

Необходимым шагом к решению данной проблемы является приведение образовательных стандартов к профессиональным, чтобы уже на стадии обучения формировалась нужная производственная культура. В этом же ряду находится и создание условий для развития дуальной системы образования, при которой вся практическая часть подготовки будет осуществляться на рабочих местах предприятия.

Переориентированию молодых людей с престижных, но перенасытивших рынок труда специальностей на приобретение перспективных рабочих профессий будет способствовать система межвузовской профессиональной ориентации, концепция которой была недавно принята на Совете по кадровой политике при губернаторе Самарской области.

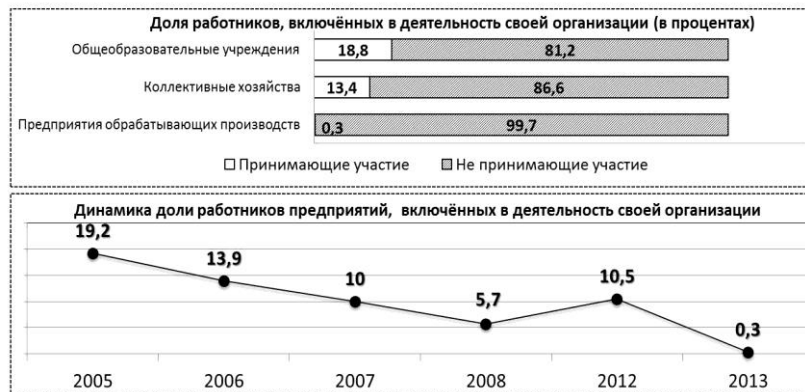


Рис. 7

Современная практика организации труда на предприятиях как в России, так и во всех развитых странах в качестве важной составляющей трудового потенциала рассматривает состояние мотивации работников. Именно мотивация, основанная на формировании позитивного отношения работника к своему предприятию, является гарантом качества работы персонала. Она предполагает готовность работающих содействовать успеху предприятия и признавать его цели и задачи значимыми для себя. Работник, обладающий такими качествами, рассматривается в странах Европейского союза как идентифицированный с деятельностью своего предприятия. У нас используется термин «включенный в деятельность предприятия». Наличие в составе персонала значительной части таких работников гарантирует добросовестное соблюдение технологической дисциплины, своевременное устранение возникающих проблем, участие персонала в решении производственных задач и активное вовлечение его в процесс краудсорсинга, при котором консолидированное объединение усилий, соучастие в выработке и принятии решений будет способствовать усилению конкурентоспособности предприятия, повышению потребительских свойств конечного продукта.

Следует обратить внимание, что по сравнению с предыдущими периодами уровень включенности работников в деятельность предприятий, зафиксированный в 2013 г., является минимальным за все время мониторинговых исследований (рис. 7).

В целом результаты анализа показывают крайне низкий уровень включенности работников в деятельность своей организации. Это говорит о том, что значительные социальные резервы не формируются и не используются сегодня предприятиями из-за нежелания отказаться

от административно-командных отношений и сотрудничать с персоналом в русле социального партнерства, вследствие чего равнодушие подавляющего большинства работников к качеству своего труда – реальность сегодняшнего дня.

Курс на повышение эффективной занятости региона, обеспечение развития кадрового потенциала, повышение трудовой мобильности рабочей силы диктует необходимость развития институциональной среды, стратегических партнерств и инфраструктуры регионального рынка труда, наращивания потенциала государственного регулирования, создания целостной, эффективной и гибкой системы управления, основанной на принципе обеспечения баланса интересов всех субъектов рынка труда.

Список литературы

1. Государственная программа Самарской области «Содействие занятости населения Самарской области на 2014–2020 гг.».
2. Послание президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 12 декабря 2013 г.
3. Указ президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики в Российской Федерации».
4. *Безбородова Т. М.* Социальные и трудовые практики регулирования внешней трудовой миграции в России / М-во образования и науки РФ, Рос. гос. торгово-экон. ун-т. Омск, 2012. 125 с.
5. *Козырева П. М., Низамова А. Э., Смирнов А. И.* Ресурсы и практики социально-экономической адаптации населения России / РАН, Ин-т социологии; НИУ ВШЭ. М.: Новый хронограф, 2013. 301 с.
6. *Оганян К. М., Стрельцов Н. М.* Занятость населения и ее регулирование: Учеб. пособие. 2-е изд. СПб.: Бизнес-пресса, 2008. 371 с.
7. *Сулейманова Г. В.* Правовое регулирование обеспечения занятости населения: Учеб. пособие. М.: Инфра-М, 2013. 248 с.
8. *Кандауров С. П., Мухаметшина Н. С., Явкин Н. В.* «Новые мигранты» в региональном сообществе: практики взаимодействия и интеграционный потенциал / М-во образования и науки РФ, Самар. гос. архитектур.-строит. ун-т. Самара, 2011. 97 с.
9. Обследование населения по проблемам занятости в 2013 г.: Стат. бюл. Самара, 2014.
10. Миграция населения Самарской области в 2012 г.: Стат. сб. Самара, 2013.