МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ СОСТОЯНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

О.Е.Петрунина

Волгоградский государственный университет, г. Волгоград, Россия

Управление региональным рынком труда предполагает наличие обратной связи, которая заключается в отслеживании, анализе и оценке данных, отражающих состояние этой системы и ситуацию внешнего окружения. Постоянная доступность актуальной информации дает возможность оценить текущее состояние рынка труда, а анализ изменения конкретных характеристик во времени позволяет обнаружить тенденции развития системы. Таким образом, обладая всей полнотой сведений о состоянии системы рынка труда и ее элементов, управляющий субъект может принимать адекватные решения по отношению к объекту управления.

В процессе оценки состояния регионального рынка труда исследователи сталкиваются с рядом проблем. В первую очередь они связаны с неоднозначным подходом к определению рынка труда, как экономической категории и его границ.

Ведущие исследователи социально - экономических проблем, в данной области, выделяют два основных подхода к исследованию рынка труда в целом. Расширенная трактовка определяет рынок труда как систему общественных отношений, социальных норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование труда. К рынку труда сторонники данного подхода относят отношения по поводу найма ищущих работу граждан, воспроизводство трудового потенциала, а также сферу использования труда. На этом основании делается вывод, что предложение рабочей силы совпадает с понятием экономически активного населения, а спрос равен суммарной численности граждан, занятых в экономике и вакантных рабочих мест.

Другой подход рассматривает внешний рынок труда как место, где встречаются работник, ищущий работу и работодатель, ищущий работника, с целью заключения договора о найме. На этом сегменте рынка труда, таким образом, присутствуют только граждане (имеющие работу, но меняющие ее, безработные и другие незанятые), находящиеся в состоянии поиска рабочего места. С другой стороны, здесь представлены не все имеющиеся в экономике рабочие места, а лишь та часть свободных (или потенциально свободных) вакансий, которая выносится работодателем на рынок труда с целью их заполнения требуемым работником.

Подобное разнообразие мнений по поводу определения рынка труда затрудняет решение задач его измерения и статистического анализа.

При формировании методики оценки состояния регионального рынка труда необходимо отметить проблему несовершенства источников информации (механизмов ее сбора, обработки, выдачи). Органы государственной статистики, обладая системами обработки данных, получают так называемую первичную сводную информацию, которая представляет собой выходные данные значительного объема. Работать с такой информацией другим структурам очень сложно. На определенный запрос, например, об уровне безработицы, статистическая система обработки данных выдает распечатку до 100 таблиц, причем данная позиция отражает ситуацию только по одному срезу обработки (месяц, квартал, год). Исследование процесса в более длительной динамике соответственно пропорционально увеличивает объем информации [1]. Таким образом, статистические данные, используемые для оценки состояния рынка труда, перегружены, зачастую дублируют друг друга [2]. Фактически проблема не в недостатке информации, а в ее систематизации и ранжировании по критерию значимости.

Изучая имеющиеся в настоящее время способы оценки состояния регионального рынка труда, наблюдается отсутствие единой системы показателей, характеризующих состояние рынка труда, занятость,

безработицу, которая позволила бы комплексно диагностировать и оценивать состояние рынка труда.

Среди исследователей регионального рынка труда (таких как Смирнов С.Н., Кузнецов С.Г., Ниворожкина Л.И., Кашепов А., Корель Л.В., Рофе И.А. и др.) нет единого мнения по вопросу, какой показатель или система показателей наиболее реально характеризует положение регионального рынка труда и позволяет принимать соответствующие меры управления данной социально- экономической системой. Предлагаются различные методики оценки состояния рынка труда, но в основном, они представляют собой одностороннюю оценку какой - либо отдельной характеристики: оценку спроса на труд [3], безработицы, занятости, напряженности на рынке труда, эффекта активных программ на рынке труда [4], эффективности государственной политики на рынке труда [5]; оценку состояния рынка труда, но только по отдельным показателям безработицы, занятости и некоторым социально – экономическим показателям. Методический подход, используемый Департаментом Федеральной Государственной службой занятости населении РФ для определения степени напряженности на региональных рынках труда, не позволяет выделить общий механизм оценки, или какой - либо формализованный алгоритм, так как опирается в основном на детальный анализ всей совокупности показателей, на знания и опыт специалистов.

Таким образом, можно заключить, что существующие методы оценки сводятся к применению отдельных показателей занятости или безработицы, что не позволяет комплексно оценивать состояние рынка труда и занятости.

Решение указанных проблем возможно путем систематизации и структуризации аналитических показателей с формированием системы многопараметрической оценки состояния рынка труда на основе информационно – логической модели данной системы.

По мнению автора, целесообразно выделить два блока комплексной оценки: оценка общего состояния регионального рынка труда на основе

системы относительных показателей с помощью иерархического рейтинга; анализ состояния рынка труда депрессивных районов по результатам рейтинговой оценки (анализ структуры спроса и предложения) на основе количественно – качественных его характеристик.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Дибиреев В.И. Информационное обеспечение и управленческие решения. // Вопросы статистики. 2002. № 10. С. 45-49.
2. Калинина А.Э. Иерархический рейтинг региональной эффективности обеспечения занятости: Препринт # WR/2002/17. – Волгоград: Изд – во ВолГУ, 2002. С. 4.
3. Кузнецов С.Г. Методические подходы к количественной оценке числа вакантных рабочих мест.//Вопросы статистики .– 2003. – №3. С. 37
4. Ниворожкина Л.И., Ниворожкин А.М. Профессиональное обучение и переподготовка безработных: статистическое оценивание эффекта активных программ на рынке труда.//Вопросы статистики .– 2003. – №6. С. 35
5. Кашепов А. Об оценке эффективности политики на рынке труда.// Общество и экономика. – 2001.– №6. С. 66