

Шемятихина К.С.,
Уральский государственный педагогический университет,
г. Екатеринбург

Явление конкуренции на рынке труда в Уральском регионе: перспективы научного решения проблемы

Динамично изменяющийся рынок труда актуализировал перед специалистами проблему анализа и моделирования происходящих на нем процессов. В ближайшие десять лет учеными и специалистами прогнозируется дефицит кадров на рынке труда, что приведет к возникновению конкуренции за трудовые ресурсы, как в регионе, так и на национальном рынке. Проблема обостряется естественным уменьшением численности трудоспособного населения, ограниченным воспроизводством выпускников по востребованным специальностям в учреждениях профессионального образования, интенсификацией миграционных процессов (оттоком квалифицированных кадров из Уральского региона и притоком рабочей силы низкого качества) и рядом других.

По состоянию рынка труда в Уральском регионе рабочей силы проявляют пассивность и не включены в рыночные процессы, т.к. в условиях плановой экономики у нее было сформировано представление о гарантии занятости. Подтверждением пассивности рабочей силы является то, что в период экономического кризиса 2008-2010 гг. 75% сокращенных работников вместо поиска нового места трудоустройства или создания собственного бизнеса за счет выделенной финансовой поддержки, вставали на учет в центры занятости для получения пособия.

Организации – работодатели также не включились активно в рыночные отношения, т.к. до 2005 г. не существовало проблемы дефицита квалифицированной рабочей силы и на имеющиеся вакансии претендовало несколько кандидатов. Отсюда, работодатели, не готовы повышать затраты на приобретение квалифицированных кандидатов, проживающих на территории региона, а пытаются «заменить» их на массово привлеченных специалистов из СНГ, в большинстве не имеющих опыта работы в подобных отраслевых организациях и на должностях. Сокращается практика организаций по профессиональному обучению молодых специалистов с финансовым сопровождением (последующим трудоустройством).

На уровне Свердловской области с 2000 г. периодически предпринимается попытка урегулировать рынок труда. 2000 г. – утверждена «Программа развития и размещения производительных сил Свердловской области до 2015 г.»¹, в которой фиксировалось состояние и развитие трудовых

¹ Постановление Правительства Свердловской области, Союза местных властей Свердловской области, Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей, Федерации профсоюзов Свердловской области от 31.12.2002 г. №1481 ПП/12 «О Схеме развития и размещения производительных сил Свердловской области на период до 2015 года».

ресурсов в отраслях. В 2004 г. была принята к реализации «Концепция действий на рынке труда», которая определяла совместные усилия субъектов рынка труда по формированию рыночных отношений². Однако все предпринятые действия пока не позволили сформировать конкурентную среду на рынке труда в регионе и на уровне федерации, которая использует Уральский регион как «донора квалифицированной рабочей силы».

В настоящее время учеными ведутся научные разработки по описанию субъектов рынка труда и их роли в экономике, механизмам его регулирования. Однако, по проблемам формирования конкурентной среды на рынке труда, как на национальном, так и на региональном уровне, исследований недостаточно.

С целью определения ключевого понятия «конкурентный рынок труда в регионе» возьмем за основу определение, данное Е.М. Мазилкиной, Т.Г. Паничкиной («конкурентная среда на рынке»). Таким образом, под «конкурентной средой на рынке труда в регионе» мы понимаем совокупность рыночных сил и факторов, определяющих функционирование хозяйствующих субъектов региональной экономики и их отношения в ходе конкуренции за трудовые ресурсы³.

Считаем, что для оценки состояния конкурентной среды на рынке труда использовать определяются: 1) границы рынка труда предприятий, отраслей и региона; 2) географические границы рынка труда; 3) субъекты рынка (число и состав продавцов и покупателей на трудовые ресурсы); 4) объем предложения, представленного на рынке труда (в натуральном и стоимостном выражении); 5) производительность труда по квалификационным группам работников и отраслям; 6) уровень и динамика цен на труд по квалификационным группам (руководители, специалисты, рабочие); 7) количественные показатели структуры (доля хозяйствующего субъекта на рынке труда, показатели концентрации трудовых ресурсов на рынке труда региона); 8) барьеры входа на рынок труда представителей других регионов; 9) рыночный потенциал хозяйствующих субъектов по развитию персонала и привлечению новых квалифицированных трудовых ресурсов.

По результатам анализа делаются выводы о развитости или неразвитости конкурентной среды на рынке труда в регионе, о целесообразности и формах воздействия на изменение ситуации.

Основными источниками информации для исследования рынка труда в регионе служат данные государственной статистики о количестве хозяйствующих субъектов на рынке труда в регионе, об объемах производства продукции в натуральном и стоимостном выражении, о ценах на продукцию, о количестве занятых на отраслевых предприятиях, тенденциях увеличения или уменьшения численности персонала.

Развитие конкурентной среды на рынке труда в регионе обеспечивает такое состояние конкурентных отношений, которые находятся в зависимости от

² Концепция действий на рынке труда Свердловской области на 2004 – 2005 годы / Утверждена Постановлением Правительства Свердловской области от 19 апреля 2004 г. № 283-ПП

³ Мазилкина, Е. И. Управление конкурентоспособностью: учеб. пособие / Е. И. Мазилкина, Г. Г. Паничкина. – Москва : Омега-Л, 2007, С. 108-111.

соответствующего уровня развития рынка труда, определяемого полной свободой работодателей и потенциальных работников, либо наличием барьеров, порожаемых трудовыми отношениями на рынках, либо государственным регулированием. Учет особенностей конкурентной среды в регионе, специфики самого региона необходимы при разработке программ развития конкуренции на рынке труда в регионе.

Конкурентная среда оказывает разнообразное влияние на поведение агентов рынка труда в регионе. Фактически можно говорить о многостороннем эффекте конкурентной среды на изменение рыночной ситуации: формы, виды, методы конкурентной борьбы за потенциальных работников, степень эффективности предпринимательской деятельности, формирование цен, спроса и предложения на трудовые ресурсы.

Развитая конкурентная среда означает для региона снижение издержек для работодателей на приобретение трудовых ресурсов, их пополнение, и развитие персонала. Она характеризуется развитой институциональной структурой, присутствием в регионе большого количества хозяйствующих субъектов различной организационно-правовой формы, уровнем конкуренции между ними за трудовые ресурсы, наличием множества межрегиональных и международных связей региона по развитию трудовых ресурсов, отсутствием барьеров (административных, экономических и т.д.), эффективным государственным регулированием экономики региона.

В конечном счете, от того насколько развита конкурентная среда на рынке труда, зависит конкурентоспособность региона. *Факторы, влияющие на формирование конкурентной среды рынка труда в регионе:* институциональная структура (степень монополизации и типы структур отраслевых рынков труда; уровень дифференциации конкурирующих работодателей за трудовые ресурсы и потенциальных работников; наличие барьеров для входа на рынок труда представителей других регионов; степень диверсификации отраслевых производств и их потребности в персонале; уровень и структура затрат на содержание и организацию труда персонала; инфраструктура рынка труда); пространственная организация (территориальные и экономические границы рынка регионального и отраслевых рынков труда; региональные особенности сферы производства и организации труда; размещение и размеры рыночных зон на национальном рынке труда; пространственная структура потоков трудовых ресурсов; межрегиональные и международные связи рынка труда в регионе); организационно-правовые формы субъектов региона; формы и методы государственного регулирования рынка труда в регионе.

Структура механизма формирования конкурентной среды на рынке труда в регионе включает три основных элемента: 1) конкурентный потенциал региона - способность удерживать квалифицированный персонал условиями организации труда, стоимостью труда, гарантией занятости, привлекательностью профессионального развития; 2) конкурентный климат внешней и внутренней среды региона на рынке труда, противодействующий проникновению представителей других регионов. Основанием для анализа и

оценки конкурентного климата служит модель пяти конкурентных сил М. Портера. Внутренняя среда представлена работодателями и потенциальными работниками в регионе. При этом органы власти и управления региона имеют возможность оказывать на нее прямое или косвенное воздействие. Внешняя среда включает хозяйствующие субъекты, которые влияют или могут влиять на состояние рынка труда региона извне, что необходимо учитывать при планировании социально-экономического развития региона; 3) инвестиционную привлекательность трудовых ресурсов региона. Инвестиционная привлекательность отражает условия для привлечения и использования финансовых средств российских и иностранных инвесторов, работодателей с целью решения проблем на рынке труда в регионе.

Мы предполагаем, что их должно быть больше и одним из таких элементов должен стать кадровый потенциал предприятий в регионе. И согласны с мнением, В.Н. Князева, В.В. Лукина, В.Г. Самоделова, А.К. Дедкова, которые считают, что, во-первых, инвестиционная привлекательность и конкурентоспособность предприятия во многом зависит от качественных характеристик его персонала, уровня квалификации, профессионализма, стремления к совершенствованию. Во-вторых, квалифицированная рабочая сила имеет высокую экономическую эффективность в производстве. Эффективное ее использование проявляется в приросте экономических показателей предприятия (увеличении прибыли, снижении издержек производства, росте удовлетворенности потребителей и пр.). В-третьих, это ведет к увеличению совокупного валового продукта региона и последующему экономическому росту. Следовательно, кадровый потенциал региона и предприятий, находящихся на его территории, является стратегическим ресурсом, обеспечивающим относительную социально-экономическую и политическую стабильность региона. В-четвертых, сокращение производства, нестабильность инвестиционной и экономической ситуации в сфере производство, организационная и финансовая отсталость многих предприятий, продолжающееся снижение уровня профессионализма и квалификации рабочих и специалистов, низкая эластичность рынка образовательных услуг и рынка труда и т.п. также определяют необходимость вмешательства в данную сферу⁴.

В настоящее время в связи со структурной перестройкой экономики страны, перераспределением функций и полномочий в управлении регионами, сложным процессом перехода от плановой к рыночной экономике проявляются проблемы рынка труда: не разработана программа развития рынка труда в регионе; не обоснована методология управления кадровым потенциалом в регионе; требуют обоснования и совершенствования инструменты развития кадров отраслевых предприятий в регионе. Нестабильность экономической ситуации отнюдь не является благоприятным фактором для формирования конкурентной среды на рынке труда в регионе.

⁴ Князев, В. Н. Региональный рынок труда: проблемы, концепции, управление / В. Н. Князев, В. В. Лукин, В. Г. Самоделов, А. К. Дедков. – М. : АСТ-ПРЕСС КНИГА. – С. 294-307.

Методами формирования конкурентной среды на рынке труда в регионе могут быть:

1. Прямые методы: организационно-правовые (административные); формирование структуры органов управления рынком труда в регионе; утверждение норм и нормативов, квот и тарифов труда; разработка положений, должностных инструкций, профессиональных стандартов; установление социальных пособий и компенсаций; издание приказов и распоряжений; программно-целевые; установление госзаказов на подготовку кадров; осуществление программ развития персонала.

2. Косвенные методы, в частности, экономические: промышленная политика; инвестиционная политика; регулирование трудовых отношений; материальное и моральное стимулирование; планирование; прогнозирование; кредитование, субсидирование; налоговое стимулирование развития кадров; создание и поддержка конкуренции на рынке труда самими работодателями.

Таким образом, на рынке труда предстоит решить стратегическую проблему формирования конкурентной среды. В перспективе следует перейти к определению субъектов конкурентной среды рынка труда в регионе, описанию их моделей рыночного поведения и условий взаимодействия, при которых будут удовлетворены экономические интересы работников и организаций – работодателей. При этом сформированная конкурентная среда на рынке труда в регионе позволит создать кадровый потенциал, необходимый производствам и отраслям Уральского региона, что как следствие, ускорит отраслевое и региональное и отраслевое развитие экономики.