

УДК 331.5
JEL J 600, R 110

Т. В. Новикова, Е. А. Кипервар

Омский государственный технический университет
пр. Мира, 11, Омск, 644050, Россия

E-mail: notaci@yandex.ru; kipervar@list.ru

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА НА ТРУДОВУЮ МОБИЛЬНОСТЬ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ *

Рассматривается проблема регулирования трудовой мобильности на рынке труда Омской области как условие социально-экономического развития региона. Сформулированы конкурентные преимущества Омской области в плане формирования и развития трудовой мобильности рабочей силы. Проанализированы основные показатели рынка труда исследуемого региона. Предложены направления развития трудовой мобильности рабочей силы.

Ключевые слова: социально-экономическое развитие региона, трудовая мобильность, рынок труда, инновации.

В связи с резким сокращением естественного прироста трудоспособного населения и необходимостью перехода экономики на интенсивное развитие в условиях рыночных отношений существенно возрастает значение рационального использования труда. Многие предприятия, отрасли, регионы испытывают острую потребность в оптимальной экономии, рациональном высвобождении и перераспределении работников, что является необходимым условием инновационного развития производства, повышения его эффективности. Именно поэтому особую актуальность приобретает изучение влияния социально-экономического развития региона на трудовую мобильность занятого населения. Под трудовой мобильностью мы понимаем «процесс формирования и реализации способностей и готовности занятого населения к изменению места работы, положения и функций в сфере труда, обусловленный состоянием экономики и личными интересами индивида» [1].

Социально-экономическое развитие региона представляет собой становление и созревание постиндустриального общества, создание рабочих мест высшей квалификации, повышение уровня жизни населения региона, включая уровень здравоохранения, образования и культуры. О состоянии развития Омской области в 2011 г. можно судить по следующим показателям (табл. 1).

В плане формирования и развития трудовой мобильности рабочей силы Омская область обладает следующими конкурентными преимуществами: значительный кадровый потенциал; наличие развитого обрабатывающего производства; выгодное территориальное расположение; развитая транспортная система; развитые научно-образовательный комплекс и наукоемкие технологии производства; современная бизнес- и производственная инфраструктура; значительный потенциал развития малого предпринимательства; эффективное внешнеэкономическое сотрудничество.

Трудовая мобильность занятого населения Омской области формируется на региональном рынке труда, который характеризуется показателями, представленными в табл. 2.

* Исследование выполнено в рамках государственного заказа № 634952011 «Методология исследования и регулирование трудовой мобильности персонала промышленных предприятий в условиях инновационного развития».

Таблица 1

Основные показатели развития экономики в Омской области
(в % к соответствующему периоду предыдущего года) *

Показатель	Год	
	2010	2011
ВРП	102,7	106,1
Индекс потребительских цен	108,5	105,0
Индекс промышленного производства	108,3	106,3
Инвестиции в основной капитал	116,8	105,4
Реальные располагаемые денежные доходы населения	101,4	103,8
Реальная среднемесячная начисленная заработная плата	107,1	106,1
Оборот розничной торговли	105,4	115,6
Объем платных услуг населению	103,4	104,0
Уровень зарегистрированной безработицы на конец года	1,7	1,2
Внешнеторговый оборот, млн долл. США	7444,9	1078,4

* Таблицы 1, 2, 4–6 составлены по: Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Омской области. URL: <http://omsk.gks.ru/>.

Таблица 2

Некоторые показатели рынка труда Омской области

Показатель	Год		
	2010	2011	2012
Численность населения, всего, тыс. чел.	1984,0	1976,6	1974,8
В том числе:			
моложе трудоспособного возраста	322,6	323,8	329,5
в трудоспособном возрасте	1252,3	1235,3	1218,1
старше трудоспособного возраста	409,1	417,5	427,2
Миграционный прирост, убыль (–) населения, чел.	–2628	–1786	–3073
Численность безработных граждан, тыс. чел.	85,5	83,8	72,0

Тенденция развития рынка труда Омской области не отличается от общероссийской: наблюдается снижение численности населения в трудоспособном возрасте, сокращение численности безработных граждан. Особенность региона заключается в том, что наблюдается убыль населения за счет миграции, так в 2012 г. разница между прибывшими и выбывшими гражданами составила – 3 073 чел. Численность зарегистрированных безработных в Омской области по данным Омкстата на 1 января 2012 г. составляла 13 527 чел., а на 1 января 2013 г. – 12 799 чел.

По прогнозу Омкстата, сокращение трудовых ресурсов Омской области продолжится: в 2015 г. численность трудовых ресурсов Омской области по сравнению с 2011 г. уменьшится на 36,3 тыс. чел. (на 2,9 %) и составит 1220,9 тыс. чел., что обусловлено влиянием демографических процессов. Численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте за последние пять лет уменьшилась на 64,5 тыс. чел. и составила 1176,8 тыс. чел. Ежегодные потери этой части населения в Омской области составили 16,1 тыс. чел., причем они носят долгосрочный характер, обусловленный снижением показателей рождаемости в 90-х гг. прошлого столетия, а также неблагоприятным сочетанием поколений на входе в трудоспособный возраст и на выходе из него. Происходит не только количественное сокращение трудоспособного населения, но и его качественное ухудшение: старение экономически активной части населения.

Прогнозирование численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте в Омской области показывает, что в 2015 г. по сравнению с 2011 г. численность трудоспособ-

ного населения в трудоспособном возрасте в Омской области сократится на 38,0 тыс. чел., или на 3,2 %, и составит 1138,8 тыс. чел.

На трудовую мобильность рабочей силы оказывает влияние и наличие на рынке труда работающих граждан, находящихся за пределами трудоспособного возраста (пенсионеры и подростки). В 2011 г. в Омской области работающих пенсионеров и подростков насчитывалось 66,2 тыс. чел. (5,3 % трудовых ресурсов) и по сравнению с 2007 г. данная категория работающего населения увеличилась на 14,8 тыс. чел., или почти на треть. По прогнозу Министерства труда и социального развития Омской области, в 2015 г. по сравнению с 2011 г. численность работающих граждан, находящихся за пределами трудоспособного возраста, увеличится на 4,4 тыс. чел. (или на 6,6 %) и составит 70,6 тыс. чел. Следует отметить, что в прогнозном периоде ожидается рост численности работающих пенсионеров при одновременном снижении численности работающих подростков, что связано с влиянием демографических процессов. При этом прогнозируется, что за счет увеличения уровня экономической активности населения лиц старше трудоспособного возраста произойдет некоторое смягчение последствия сокращения численности населения в трудоспособном возрасте.

Численность иностранных трудовых мигрантов, по сведениям Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Омской области, в 2011 г. составила 14,2 тыс. чел. По информации Управления Федеральной миграционной службы по Омской области, их число в 2013–2015 гг. составит 11,5 тыс. чел., что ниже уровня 2011 г. на 19 %, что соответствует тенденции снижения объемов привлечения иностранной рабочей силы в целях обеспечения приоритетного трудоустройства российских граждан.

Численность учащихся в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от работы, снизится с учетом демографических факторов в 2015 г. по сравнению с 2011 г. на 10,4 тыс. чел. и составит 102,2 тыс. чел. Вместе с тем в связи с дальнейшей модернизацией экономики Омской области, а также решением задачи по повышению доступности государственных услуг в области содействия занятости населения ожидается увеличение числа обращений незанятых граждан за содействием в поиске подходящей работы в органы государственной службы занятости населения Омской области (с 56,0 тыс. чел. в 2012 г. до 59,0 тыс. чел. в 2015 г.). Учитывая прогнозируемые изменения, службам занятости необходимо уже сегодня работать в направлении возможного увеличения числа вакансий, связанных с нестандартной формой занятости.

На рынке труда Омской области наблюдается дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, обусловленный несоответствием потребности работодателей в кадрах и профессионально-квалификационной структуры рабочей силы, представленной на рынке труда, в том числе по уровням профессионального образования работников (табл. 3).

Так, в 2011 г. потребность работодателей в рабочих с начальным профессиональным образованием составила 5,4 тыс. чел., а выпуск их учреждениями профессионального образования – только 4,5 тыс. чел., обратная ситуация со специалистами с высшим профессиональным образованием, где потребность в кадрах – 4,1 тыс. чел., а выпуск – 10,3 тыс. чел. В целях снижения дисбаланса спроса и предложения рабочей силы необходимо разрабатывать и реализовывать мероприятия по масштабному привлечению работодателей к вопросам обеспечения экономики квалифицированными кадрами, включая разработку и реализацию отраслевых (ведомственных) комплексов мероприятий по развитию кадрового потенциала, осуществление мониторинга текущей и перспективной потребности работодателей в кадрах.

Одним из ключевых факторов, обусловивших в последнее десятилетие радикальные структурные сдвиги в мировой экономике, стало повышение экономической роли инноваций. В первую очередь это связано с усилением воздействия науки и техники на все стороны жизни общества, фундаментальными технологическими сдвигами, ведущими к крупномасштабным социально-экономическим и институциональным переменам. Соответственно меняется и набор основных факторов экономического роста. Важнейшими из них становятся научные знания и интеллектуальный капитал, которые признаются главными источниками создания конкурентных преимуществ и устойчивого развития социально-экономических систем. В этой связи вопросы модернизации и инновационного переустройства экономики были признаны и остаются ключевыми, магистральными направлениями социально-эконо-

мических преобразований в Российской Федерации. Социально-экономическое развитие Омской области направлено на формирование эффективной экономической базы, обеспечивающей устойчивое развитие области и последовательное снижение дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Снижению дисбаланса на рынке труда, развитию трудовой мобильности рабочей силы способствует инновационное развитие предприятий. Распоряжением Правительства РФ от 29 марта 2013 г. № 467-р утверждена государственная программа Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика», в которой отмечена возрастающая роль научного знания и интеллектуального капитала, являющихся главным источником создания конкурентных преимуществ и устойчивого развития социально-экономических систем. Динамика числа организаций Омской области, занимающихся инновационной деятельностью, представлена в табл. 4.

Статистические данные, представленные в табл. 4, свидетельствуют о незначительном снижении числа организации, занимающихся инновациями. При этом в государственном секторе экономики возросло число инновационных организаций и это может послужить мощным толчком к развитию трудовой мобильности работников посредством обмена знаний.

В Омской области созданы и эффективно работают элементы региональной инновационной инфраструктуры, которые включают Омский региональный бизнес-инкубатор, Межвузовский инновационный бизнес-инкубатор и студенческий бизнес-инкубатор, а также Омский региональный ресурсный центр, учебно-производственный центр высоких технологий машиностроения, Сибирский ресурсный центр металлообработки, Центр трансферта технологий и Технопарк. Вместе с тем данные Омскстата говорят о том, что наблюдается устойчивая тенденция повышения спроса на рабочую силу в непроизводственной сфере экономики, в частности в торговле и общественном питании (табл. 5).

Разделение сфер экономической деятельности на производственную и непроизводственную создает предпосылки для внешней межотраслевой трудовой мобильности. Взвешивая выгоды и издержки, сопоставляя свои способности и навыки с требованиями производства,

Таблица 3

Соотношение численности выпускников профессиональных образовательных учреждений к потребностям предприятий в Омской области, 2011 г. *

Образовательный уровень	Численность выпускников (1)		Потребность в персонале (2)		Соотношение (1): (2)
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	
Высшее образование	10,3	46,0	4,1	28,0	2,5
Среднее специальное образование	7,7	34,0	5,0	35,0	1,54
Начальное профессиональное образование	4,5	20,0	5,4	37,0	0,83

* Таблица составлена по: Государственная служба занятости. Главное управление ГСЗН Омской области. URL: <http://www.omskzan.ru>

Таблица 4

Динамика числа организаций Омской области, занимающихся инновационной деятельностью

Год	Всего	В том числе по секторам деятельности		
		государственный	предпринимательский	наука, высшее образование
2010	39	8	21	10
2011	38	9	19	10
2012	38	17	11	10

Таблица 5

Среднесписочная численность работников организаций
по видам экономической деятельности (чел.)

Показатель	Год			
	2008	2009	2010	2011
Всего по области	637917	616945	599768	597088
В том числе по видам экономической деятельности:				
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	49472	44434	39844	35519
добыча полезных ископаемых	588	362	374	264
обрабатывающие производства	107585	104856	104892	102946
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	24364	24148	25154	24494
строительство	42034	36649	35880	38844
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	48484	51149	51960	55061
гостиницы и рестораны	8432	7453	7225	8159
транспорт и связь	57140	54662	52182	51970
финансовая деятельность	11492	11549	11436	11553
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	47701	49505	54515	58833
государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	53902	54043	53728	49535
образование	86197	77864	67483	64704
здравоохранение и предоставление социальных услуг	74065	74953	71950	72617
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	26392	25275	23099	22529

уровень развития производственной и непроизводственной сфер деятельности, работник делает наиболее выгодный ему выбор, что влечет за собой межфирменную трудовую мобильность. Постепенное перераспределение трудовых ресурсов происходит в пользу торгово-финансовой и управленческой деятельности. При этом наметилась тенденция сокращения численности работников в наукоемких производственных сферах деятельности. Интенсивность выбытия работников в последние годы несколько снизилась: темп сокращения численности занятых в обрабатывающем производстве в 2011 г. составил 2 % (против 3,5 % в 2009 г.).

Результаты исследования (проведенного на предприятиях ОАО «ТГК-11», ОАО «Омский завод гражданской авиации», ОАО «Вимм-Билль-Данн») факторов трудовой мобильности занятого населения Омской области показывают, что уровень дохода занимает в структуре факторов 1-е место. Значительная часть работников при перемене места работы ориентируется на величину заработной платы в данной отрасли или на конкретном предприятии. Для объективной оценки влияния данного фактора на трудовую мобильность занятого населения необходимо проанализировать уровень и динамику заработной платы по сферам экономической деятельности Омской области (табл. 6).

Сравнивая показатели величины среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников Омской области по видам экономической деятельности (см. табл. 6) с ди-

намикой среднесписочной численности работников организаций по видам экономической деятельности (см. табл. 5), можно сделать вывод, что между ними наблюдается прямая зависимость: чем выше уровень оплаты труда в определенной сфере деятельности, тем больше работников стремится в эту отрасль. В последние годы на промышленных предприятиях выплаты заработной платы осуществляются регулярно, но это не оказало существенного влияния на численность занятых в обрабатывающем производстве, так как уровень оплаты труда здесь остается низким в сравнении с предприятиями других отраслей. Существенная разница в величине оплаты труда на промышленных предприятиях и предприятиях финансовой деятельности, оптовой и розничной торговли, а также сферы услуг влечет за собой переток работников в эти виды экономической деятельности. Таким образом, более высокий уровень заработной платы на промышленных предприятиях будет способствовать привлечению и закреплению работников и, как следствие, повышению эффективности использования их труда, конкурентоспособности предприятий.

Правительством Омской области разработана «Стратегия социально-экономического развития Омской области до 2020 г.», где, в частности, поставлены следующие задачи: кластерное развитие ключевых секторов экономики; формирование инновационной системы Омской области; совершенствование территориального размещения производительных сил; организация промышленно-производственной особой экономической зоны (развитие высокотехнологичных производств). Для реализации поставленных задач, наряду с разработкой и внедрением

Таблица 6

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности (руб.)

Показатель	Год			
	2000	2009	2010	2011
Всего по области	1466,1	14780,5	16708,2	19087,8
В том числе по видам экономической деятельности:				
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	711,5	8485,5	9336,5	11000,3
добыча полезных ископаемых	2217,8	27795,8	34850,9	46116,2
обрабатывающие производства	1599,9	14531,9	16379,0	18909,5
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2080,8	17832,1	19164,5	21343,3
строительство	1312,6	17789,1	24194,8	25955,4
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	1516,1	16617,1	18369,3	21847,7
гостиницы и рестораны	1118,7	9374,3	11348,0	12678,4
транспорт и связь	2191,4	16091,1	18114,6	20513,5
финансовая деятельность	4150,8	25677,9	31681,1	33627,7
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	1643,6	17066,1	17575,5	20189,0
государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	2264,8	20901,4	21375,2	24347,6
образование	950,3	10347,1	11704,7	13483,4
здравоохранение и предоставление социальных услуг	925,3	10713,9	11649,9	13130,3
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	1071,9	13081,5	14791,1	16985,9

мероприятий целевых программ развития отдельных отраслей, по мнению авторов, представляется необходимым применение системы регулирования трудовой мобильности занятого населения, так как внедрение в производство новой техники и технологий, перестройка структуры рабочих мест, нарастание процессов высвобождения рабочей силы требуют оперативного и гибкого перераспределения работников. В этих условиях для обеспечения эффективного функционирования всех сфер экономической деятельности на региональном уровне должна быть создана современная, соответствующая требованиям рынка, система регулирования трудовой мобильности занятого населения, цель которой – формирование основной стабильной части трудовых ресурсов, их оптимальное распределение в сферах экономической деятельности и эффективное использование.

Таким образом, по мнению авторов, для регулирования трудовой мобильности занятого населения как необходимого условия инновационного и социально-экономического развития региона нужно на региональном уровне на основе планирования персонала на долгосрочную перспективу формировать группы трудовых ресурсов по двум направлениям: стационарный специфический персонал и мобильный универсальный персонал. Для стационарного специфического персонала следует развивать направления внутрифирменной трудовой мобильности, а для мобильного универсального персонала – направления межфирменной трудовой мобильности. Эффективной мерой в этой работе будет создание профессиональных центров на базе предприятий, объединенных в кластеры или по отраслевой принадлежности. Для деятельности центра нами предлагаются конкретные методы и формы работы: организация и оборудование кабинетов трудовой мобильности занятого населения; определение предприятиями и отраслями реальной потребности в специалистах по двум направлениям (стационарный специфический персонал и мобильный универсальный персонал); подбор профконсультантов из числа специалистов и рабочих промышленной группы предприятий, организация их работы, стимулирование; разработка и осуществление комплекса мероприятий трудовой мобильности работников (обучение, переобучение, повышение квалификации, лизинг персонала, аутсорсинг, фрилансинг) и т. п. Осуществление эффективной работы в данном направлении позволит повысить степень закрепления и адаптации работников на предприятиях, уровень занятости населения, создать баланс между потребностями предприятий в кадрах и направлениями профессиональной подготовки, снизить дефицит кадров по определенным профессиональным группам, будет способствовать реализации Стратегии социально-экономического развития Омской области.

Список литературы

1. Новикова Т. В. Трудовая мобильность молодежи на промышленных предприятиях в условиях нестабильной экономики: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Омск, 2009. 28 с.

Материал поступил в редколлегию 10.07.2013

T. V. Novikova, E. A. Kipervar

Omsk State Technical University
11 Mira ave., Omsk, 644050, Russian Federation

E-mail: notaci@yandex.ru; kipervar@list.ru

SOCIAL EKONOMICHESKOE ENHANCING THE REGION AND LABOR MOBILITY EMPLOYED

The paper addresses the issue of regulation of labor mobility in the labor market of the Omsk region. This is one of the conditions for socio-economic development of the region. Formulated competitive advantages of the Omsk region in terms of the formation and development of the labor mobility of the workforce. Analysis of the main indicators of the region under study conducted in the labor market. Direction of the development of labor mobility of labor offered.

Keywords: socio-economic development of the region, labor mobility, labor market, innovation.