УДК 316.334.22:331.5:332.1

Гостенина В.И., Макаров А.А.

Регулирование регионального рынка труда: социологическое измерение

Gostenina V.I., Makarov A.A.

Government regulation of the local labor market: sociological dimension

Статья посвящена проблемам управления региональным рынком труда на фоне транзитивных изменений социально – трудовых отношений в российском обществе, обозначенных локализацией государственных механизмов регулирования занятости.

Ключевые слова: рынок труда и занятости, государственное локальное регулирование, региональный рынок, государственные технологии регулирования занятости, транзитивные изменения социально – трудовых отношений.

Социологический дискурс о состоянии занятости и ее прогнозирование в транзитивных изменениях является предметом внимания ученых и менеджеров. Важность исследования подтверждает закрепление ответственности государства на защиту права каждого проживающего человека на труд. Однако, несмотря на позитивные официальные оценки, прогнозы о снижении количества безработных, их число продолжает оставаться значительным, высокой остается и численность людей, желающих трудоустроиться. Механизм занятости обеспечивает общественные условия купли – продажи, равновесие механизма рыночной самонастройки и государственных механизмов воздействия на цену товара, в том числе, такого как труд, на предпринимательскую деятельность, предложение потребительских товаров на рынке, развивает конкурентную соревновательность и регулирует риски, такие как: снижение оплаты труда и дефицит работников низкой квалификации. Негативность этих явлений проявляется в снижении социальной защищенности, расширении сферы бедности и теневого рынка занятости, дестабилизации общества за счет маргинализации.

Рынок трудовых ресурсов сталкивается с проблемой рассогласования нужды в кадрах и практикой их подбора и заполнения вакансий. Результат данных рассогласований усиливает негативные последствия управления в условиях перехода от системы распределения к рыночным категориям и отношениям. Особенности управления в социально – трудовой сфере складываются из существования трех основных дихотомий: рыночных цен против цен, устанавливаемых государством; рыночной дисциплины против государственного надзора; максимизации прибыли против потребностей производства. К особенностям рынка труда отнесем смешанную экономику с диффузией собственности, при которой, отношения на рынке занятости характеризуются явлением социального сотрудничества, централизованное управление локализуется, в т. ч. регулирование трудовой сферы ограничивается рамками региона. Нами перечислен далеко не весь спектр трудовых отношений, требующих решения. Обозначены только самые острые. Однако каждый из них требует решения, что обусловило необходимость со-

циологического исследования процессов занятости населения на уровне региона.

Региональная занятость характеризуется невостребованностью и сокращением на производстве технических и научно – технических работников в виду низкой оплаты труда. Занятость в регионе, как и стране в целом, направлена на удовлетворение достижительных ценностей, связанных с высоким заработком, минимизацией трудовых усилий. Спектр интересов занятого населения характеризует широкий круг социальных претензий. Однако доминируют прагматические требования, соответствующие новой экономике.

Таблица 1 – Самооценка соответствия личностных качеств новой экономической ситуации (1996 – 2002 в %)[1]

Самооценка	Октябрь 1996	Ноябрь 1998	Октябрь 2000	Октябрь 2002
Соответствует	11, 4	8,6	9,5	10,0
Скорее соответствует	26,4	17,8	20,8	23
Скорее не соответствует	30,6	29,1	27	29
Не соответствует	17,2	30,7	29,2	25,7
Не определились	14,4	13,8	13,5	12,3%

Самооценка личностных качеств субъекта рынка, соответствующих рыночной экономике наблюдалась у 37, 8 % респондентов;

Доля уверенных рыночников составляла десятую часть от приведенного количества;

50% опрошенных представляли “нерыночников”

17, 2% можно назвать “уверенными нерыночниками”.

Большинство российского трудоспособного населения 90-х годов продолжали оставаться на стадии патерналистского мировоззрения, соответствующего развитию европейских стран 60 – х годов XX века. Современные трудовые ценности демонстрируют изменение факторов, влияющих на отношение к работе. Категории 90 – х годов ушли в прошлое; их заменили мотивы стабильности, профессионального развития и профессионального роста, направленность на повышение социального статуса работающих и др.

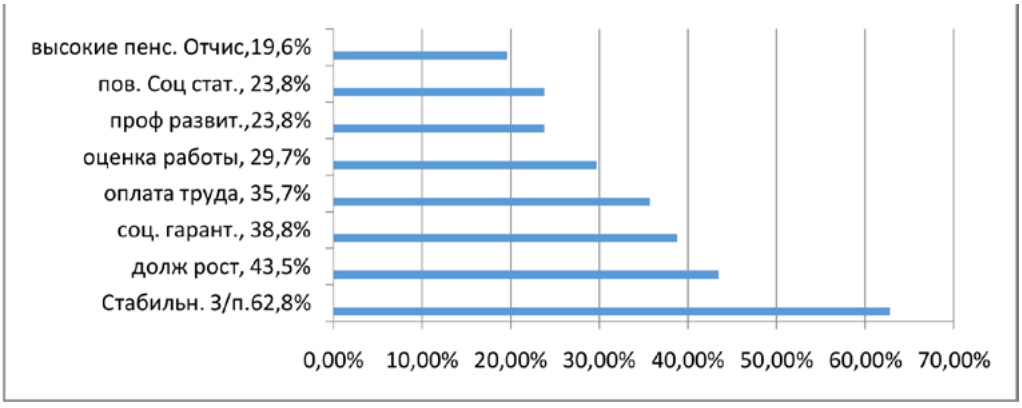


Рисунок 1 – Мотивы работы персонала российских организаций[2]

Самооценка и мотивы работы субъектов современного рынка труда формируют устойчивую реакцию на явление занятости. Модели поведения субъектов рынка обозначены ценностными установками устойчивости, ригидности, характеризуются конкурентоспособностью.

Вторичный анализ эмпирических данных позволил проследить динамику региональных моделей трудового поведения.

Таблица 2 – Модели трудового поведения субъектов рынка труда

Модели поведения субъектов рынка труда	Характеристика субъекта рынка	Мотивация поиска работы и трудоустройства	Управленческие механизмы воздействия
Неустойчивая (гибкая)	Выпускники школ и средних специальн. уч. заведений, чья должность по статусу ниже, чем в дипломе, или совпадает с дипломом, работающие не по специальности	Смешанная	Экономические, законодательные, организационные и прямые
Полужесткая (формирующаяся)	Выпускники ВУЗов, молодые работники, безработные, чья должность по статусу совпадает с дипломом, работающие по специальности в бюджетной сфере	В значительной степени не рыночная	Компенсаторные, прямые
Жесткая (сформировавшаяся)	Молодые работники, безработные, чья должность по статусу выше, чем в дипломе, работающие по специальности или не по специальности	В значительной степени рыночная	Стимулирующие, косвенные

Вместе с тем, если сегодняшняя занятость претерпела существенные изменения, то поиск регулятивных механизмов рынка существенно не изменился: слабо реализуется поиск оптимальной глубины вмешательства государства в процесс его регулирования, наиболее распространенной технологией продолжает оставаться региональная программа занятости, с доминантой общественных работ, профессиональным переобучением и лишь в малой степени содействия предпринимательству.

Так, в Брянской области в 2013 г. Содействие в трудоустройстве получили около 43 тыс. чел., 2105 человек безработных прошли социальную адаптацию, психологическая поддержка оказана 1200 безработным, около 2,5 тыс. человек были заняты на оплачиваемых общественных работах.

Несмотря на относительную стабильность занятости городского населения, состояние занятости в муниципальных образованиях характеризуется значительной дифференциацией по показателям доли граждан, оказавшихся без работы. Эти тенденции зафиксированы по результатам мониторинга состояния рынка труда и занятости в Брянской области на 01.01 2014 г[3].

Таблица 3 – Граждане, обратившиеся за содействием в поиске работы от общей численности экономически активного населения по районам Брянской области (в%, на 01.01.2014 г)

№ п.п.	Субъекты	%	№п.п	Субъекты	%
	Брянская область	6,5			
	Наибольшее значение		Наименьшее значение		
1	Злынковский р -н	11	1.	Почепский р – н	4,1
2	Г. Сельцо	10,3	2.	Г. Новозыбков	4,7
3	Г. Клинцы	8,7	3.	Навлинский р-н	4,7
4	Карачевский р – н	8,4	4.	Гордеевский р – н	4,8
5	Севский р – н	8,3	5.	Брянский р – н	5,2
6	Рогнединский р– н	8,1	6.	Выгонический р – н	5,5
7	Красногорский р – н	7,9	7.	Мглинский р – н	5,8
8	Клетнянский р – н	7,9	8.	Жуковский р -н	5,8
9	Комаричский р – н	7,7	9.	Г. Брянск	5,9
10	Трубчевский	7,7	10.	Климовский р – н	6,5

Наиболее высокий уровень трудоустройства граждан имеет место в Жуковском и Новозыбковском районах (88,5%, 85,2% соответственно). При этом рост уровня трудоустройства по сравнению с аналогичным периодом прошлого года отмечается в 13 районах области. Наиболее существенное снижение рассматриваемого показателя произошло в Красногорском районе. Наибольшее значение доли трудоустроенных

граждан на работу постоянного характера отмечается в Карачевском районе – 90,1%. При этом, во всех районах области отмечается уменьшение численности зарегистрированных в качестве безработных граждан в сравнении с 2013 годом. Наиболее существенное изменение по сокращению численности безработных граждан произошло в Жуковском (35%), Дятьковском (34,4%), Злынковском (32%), Почепском (31,3%) районах.

Вместе с тем, технологии занятости, предусмотренные областной программой "Содействие занятости населения и государственное регулирование социально – трудовых отношений и охрана труда в Брянской области (2012 – 2015 гг.)" не реализуют инновационных технологий нивелирования безработицы.

Итак, группообразующие признаки занятости на рынке труда Брянской области – это социальные показатели, основанные конфликтности интересов, низкой информированности о вакансиях, так как только четвертая часть безработных граждан обращается за услугами по трудоустройству в государственные органы содействия занятости.

Плюрализмом отношений в сфере дохода и власти привел к нивелированию зависимости оплаты труда от профессии и образования, адаптационные механизмы также незначительно влияют на заработок. Причем, первые факторы, на взгляд респондентов, поддерживают состоятельных и богатых и обеспечивают еще большее обнищание, невозможность получения ими хорошего образования и высококвалифицированной работы.

Следующая особенность, которая влияет на регуляцию областного рынка занятости, определена отсутствием связи между квалифицированным трудом и низким размером его оплаты. Происходит нивелирование веры в справедливость, возникает пассивность, нежелание напряженно учиться и работать. Издержками транзитивных переходов становится отсутствие у работника предприимчивости, честолюбия, т. е. рыночных ценностей экономического поведения. Собственный трудовой потенциал перестает оцениваться в качестве основного критерия выживаемости и борьбы с бедностью. В реальной жизни их формирование обозначено модернизацией, которая происходит на производстве и становится правилами взаимодействия субъектов трудового рынка, обозначенная изменением трудовой ориентации работников, мотивами поведения. На изменение условий жизни влияют поведенческие стратегии субъектов.

Теоретический анализ источников и эмпирических данных о занятости населения важны с целью выработки механизмов регулирования безработицы. Механизмы регулирования безработицы позволяют найти оптимальное решение проблем занятости и определить пути вхождения в условия рынка трудоспособного населения региона.

References

1. Gosudarstvennaja programma "Sodejstvija zanjatosti naselenija i gosudarstvennoe regulirovanie social'no – trudovyh otnoshenij i ohrany truda Brjanskoj oblasti (2012 – 2015 gg.)" [State Program "Promoting employment and state regulation of social – labor relations and labor protection of the Bryansk region"] [E-resourse] http://www.rabota-bruanskobl.ru/home/info/regprog.aspx

2. Monitoring jekonomicheskogo polozhenija i zdorov'ja [Monitoring of the economic situation and health] (RMJeZ), M.: IS. RAN, "Demoskop" 2002 g. (In Russ.).

3. Turchinov A.I., Kononenko T.A., Magomedov K.O. Sovremennaja kadrovaja politika i upravlenie personalom v rossijskih organizacijah. Sociologicheskij analiz [Modern human resources policy and personnel management in Russian organizations. Sociological analysis], M.: MAKS – PRESS, 2013, 302p., p. 78, p. 48. (In Russ.)

[1] Мониторинг экономического положения и здоровья (РМЭЗ). М.: ИС. РАН, "Демоскоп", 2002 г.

[2] Турчинов А.И., КононенкоТ.А., Магомедов К.О. Современная кадровая политика и управление персоналом в Российских организациях: социологический анализ. М.: Макс – Пресс, 2013. – С. 48. Массовый опрос персонала организаций различных направление деятельности и форм собственности проводился в 18 субъектах Российской Федерации всех федеральных округов. Всего опрошено 1220 респондентов из числа персонала российских организаций; выборка репрезентативна по основным социально – демо-

графическим и социально – профессиональным показателям, рассчитанных на основании данных Федеральной службы государственной статистики. Данные приводятся в процентах от числа, ответивших на каждый предложенный вопрос.

[3] Мониторинг удовлетворенности получателей услуг центров занятости населения» (источники первичных данных — опросы в районных центрах занятости населения Брянской области в мае – июне 2014 г; Основные показатели работы районных центров занятости населения Брянской области в 2008–2014 годах, предоставленные Департаментом по труду и занятости населения администрации Брянской области.