

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Оренбургский государственный университет»

Т.В. Леушина, В.Б. Кондусова, В.А. Бахина

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ)

Монография

Рекомендовано к изданию ученым советом федерального
государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Оренбургский государственный университет»

Оренбург
2019

УДК 331.5 (470.56)
ББК 65.240.5(235.557)
Л 52

Рецензент – кандидат экономических наук, доцент кафедры
математических методов и моделей в экономике Л.М. Туктамышева

Леушина, Т.В.
Л 52 Состояние и перспективы развития рынка труда региона
(на примере Оренбургской области) [Электронный ресурс]:
монография / Т.В. Леушина, В.Б. Кондусова, В.А. Бахина;
Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2019. – 136 с.
ISBN978-5-7410-2347-1

В монографии представлен комплексный анализ состояния занятости и безработицы в регионе в длительной динамике на основе предложенных методик. Выявлены и оценены влияния факторов на уровень безработицы в субъектах Оренбургской области; дана оценка дифференциации субъектов региона по характеристикам состояния рынка. Проведено моделирование и прогнозирование тенденций занятости и безработицы в Оренбургской области. Материалы исследования могут использоваться для разработки мер экономической и социальной политики в области занятости населения области, регулирования регионального рынка труда и социально-экономического выравнивания территориально-административных образований Оренбургской области; могут быть полезными для студентов, аспирантов, обучающихся на направлениях подготовки «Статистика», «Экономика», «Менеджмент».

УДК 331.5 (470.56)
ББК 65.240.5(235.557)

ISBN 978-5-7410-2347-1

© Леушина Т.В.,
Кондусова В.Б.,
Бахина В.А., 2019
© ОГУ, 2019

Содержание

Введение.....	С. 4
1 Теоретические основы исследования развития рынка труда	7
1.1 Рынок труда как экономическая категория, его сущность и специфика	7
1.2 Основные параметры рынка труда по методологии МОТ.....	24
1.3 Формирование и развитие рынка труда в России.....	37
2 Методологическое обеспечение анализа состояния рынка труда Оренбургской области.....	53
2.1 Методика оценки занятого населения как основной категории рынка труда	53
2.2 Анализ структурных компонентов рабочей силы регионального рынка труда	65
2.3 Исследование дифференциации административно-территориальных образований Оренбургской области по характеристикам рынка труда.....	73
3 Моделирование закономерностей и перспектив развития рынка труда	83
3.1 Этапы оценки факторной обусловленности развития рынка труда	83
3.2 Выявление тенденций и прогнозирование развития регионального рынка труда	95
3.3 Предложения по направлениям и методам регулирования развития регионального рынка труда.....	113
Заключение	123
Список использованных источников	129

Введение

В современных условиях модернизации экономики России происходят преобразования и в системе занятости. Формирование рынков труда регионов является одним из основных направлений данного процесса. Требуется выработка новых подходов для обеспечения эффективного функционирования рынка труда.

Рынок труда является важнейшим элементом рыночной экономики. Отличительной особенностью, спецификой данного рынка является то, что объектом контрактов выступает способность человека к труду. Главным назначением рынка труда выступает обеспечение постоянной работой всех людей, которые способны трудиться и имеют к этому желание. Именно человеческий капитал, а не природный, финансовый или производственный, как доказала современная экономическая наука, является определяющим фактором экономического развития, как стран, так и регионов, повышения благосостояния населения. В экономической литературе понятие «человеческий капитал» часто идентифицируется с понятием «качество рабочей силы».

В экономическом развитии региона и страны в целом важнейшее место занимает состояние и потенциал рынка труда: возрастной и образовательный состав рабочей силы, доля трудоспособного населения, его профессиональный состав, демографическая нагрузка занятых в трудоспособном возрасте и т.п. Переход к рыночной экономике потребовал пересмотра многих устоявшихся представлений, законодательных и нормативных актов, касающихся понятия занятости (многоукладности экономики, свободы территориального перемещения в поисках работы и для постоянного места жительства, отмены института прописки и др.).

Состояние рынка труда поддается влиянию множества факторов. Эти факторы могут быть как денежными (размер оплаты труда), так и не

денежными (наличие вакансий, уровень квалификации и образования, возраст трудоспособного населения и т.п.) Также на рынок труда очень большое влияние оказывают численность занятого и безработного населения, потоки миграции, демографические диспропорции.

Актуальной и многоаспектной проблемой является управление рынком труда региона: эффективное использование трудовых ресурсов, обеспечение занятости и снижение уровня безработицы, решение которой повысит конкурентоспособность отдельного региона и страны в целом. Для региона наибольший интерес представляет проблема дефицита квалифицированных кадров, деформации профессионально-квалификационной структуры, низкое качество трудовых ресурсов. В связи с этим объектом исследования становится рынок труда в административно-территориальных образованиях Оренбургской области.

Современные вопросы формирования, состояния регионального рынка труда в России, механизмов его регулирования и сегментации рассматривались в исследованиях таких авторов как Хусманс, Р., Гимпельсон В., Капелюшников Р., Рощина С., Кязимов К.Г., Суворова Л.В., Бреев Б.Д., Сероштан М. В., Кязимов К. Г., Кибанов А. Я., Волков В. В., Кашепов А. В., Сулакшин С. С., Певцова Е. А., Лохтина Т.Н., Шевчук А.Ю., Дружинина С.В., Ашмаров И.А., Кабашова Е.В. Лосева А.О., Золина И.Е., Ахмадинуров Р. М., Белокрылов А.А., Салпагаров Р. У., Ясонова Т.П., Калинина А. Э. Петрунина О.Е. и др.

Изучение региональных характеристик рынка труда в Оренбургской области отражено в работах таких авторов, как Реброва Т.А., Реннер А.Г., Леушина Т.В., Аралбаева Г.Г., Олейник М.В., Свириденко И.Н. и др.

В представленной монографии изложена методика комплексного анализа состояния занятости и безработицы в регионе в длительной динамике.

На реальных данных рынка труда Оренбургской области отражены статистические методы выявления и оценки влияния факторов на уровень безработицы в субъектах региона.

Приведены методы статистического дифференциации субъектов региона по характеристикам состояния рынка труда; возможности моделирования и прогнозирования тенденций занятости и безработицы в региональном аспекте.

1 Теоретические основы исследования развития рынка труда

1.1 Рынок труда как экономическая категория, его сущность и специфика

Рынок труда - это совокупность «экономических и юридических процедур, позволяющих людям обменять свои трудовые услуги на заработную плату и другие выгоды, которые фирмы согласны им предоставить в обмен на эти услуги» [1].

Рынок труда, как и рынки капиталов, товаров, ценных бумаг и прочее - составная часть рыночной экономики [2].

Взаимоотношения между работником и работодателем строятся по законам рынка труда, на который имеют влияние многие факторы экономического и политического состояния государства, социальные и демографические процессы. Оценка и прогнозы этих отношений требуют изучения общих мировых тенденций, экономического и регионального развития, которые определяют спрос и предложение.

Понятие «Рынок труда» обозначает «совокупность финансовых и юридических процедур, с помощью которых осуществляется обмен трудовых/профессиональных услуг, навыков, знаний, функций на материальную компенсацию». Другими словами, «рынок труда» - это та экономическая сфера, где формируется спрос и предложение на рабочую силу, квалифицированные навыки и специальные знания.

Существует несколько определений категории «рынок труда». Так, энциклопедический словарь определяет, что рынок труда - это «сфера формирования спроса и предложения на трудовые услуги за заработную плату и другие предоставляемые блага». Через «рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок».

В словаре бизнес-терминов рынок труда обозначен как «рынок, который определяет, кто имеет работу, а также уровень оплаты за нее». Представляет собой теоретическую концепцию, используемую в макроэкономике [3].

Экономико-математический словарь трактует рынок труда как «один из трех системообразующих рынков, составляющих основу рыночной экономики: рынка товаров, рынка капиталов и рынка труда». Объектом купли-продажи здесь служит право на использование рабочей силы, а значит, знаний, квалификации, способности людей трудиться. «Продавцы -- владельцы рабочей силы, то есть люди, способные участвовать в трудовом процессе, покупатели - владельцы средств производства, способные создать условия для эффективного приложения труда» [4].

В «Словаре-справочнике по экономике» рассматриваемая категория трактуется как рынок, на котором происходит обмен труда на заработную плату.

Предложение на рынке формируется отдельными работниками или, в более широком смысле, профсоюзами, которые ведут переговоры с работодателями на коллективной основе. Спрос формируется производителями, которым необходима рабочая сила в качестве фактора производства [5].

Рынок труда - это рынок ресурсов труда как товара, равновесная цена и количество которого определяются взаимодействием спроса и предложения. Агенты рынка в лице предпринимателей и трудоспособного населения вступают на рынке труда в определенные взаимоотношения. Поэтому рынок труда - это такая экономическая среда или пространство, на котором в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда [6].

Рынок труда можно определить как систему социально-экономических отношений взаимодействующих между собой субъектов рынка труда по поводу всего комплекса трудовых отношений (наем, использование, обмен рабочей

силы на жизненные средства, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации об изменении цены труда) [7].

Рынок труда можно определить также как «совокупность социально-трудовых отношений в обществе по поводу найма и использования работников в сфере общественного производства, обусловленную многообразием форм собственности, неоднородностью рабочей силы и интересов субъектов производства».

Яковлева Е. Б. определяет рынок труда как «систему социально-экономических отношений, возникающих между работодателями, формирующими спрос на рабочую силу и наемными работниками, предлагающими свои услуги труда».

Можно выделить субъекты спроса на труд и субъекты предложения труда (рисунок 1.1)

Отношения между работодателями и наемными работниками регулируются институциональными условиями, - это функция государства.

К элементам рынка труда относятся:

1 Субъекты и механизм рынка труда:

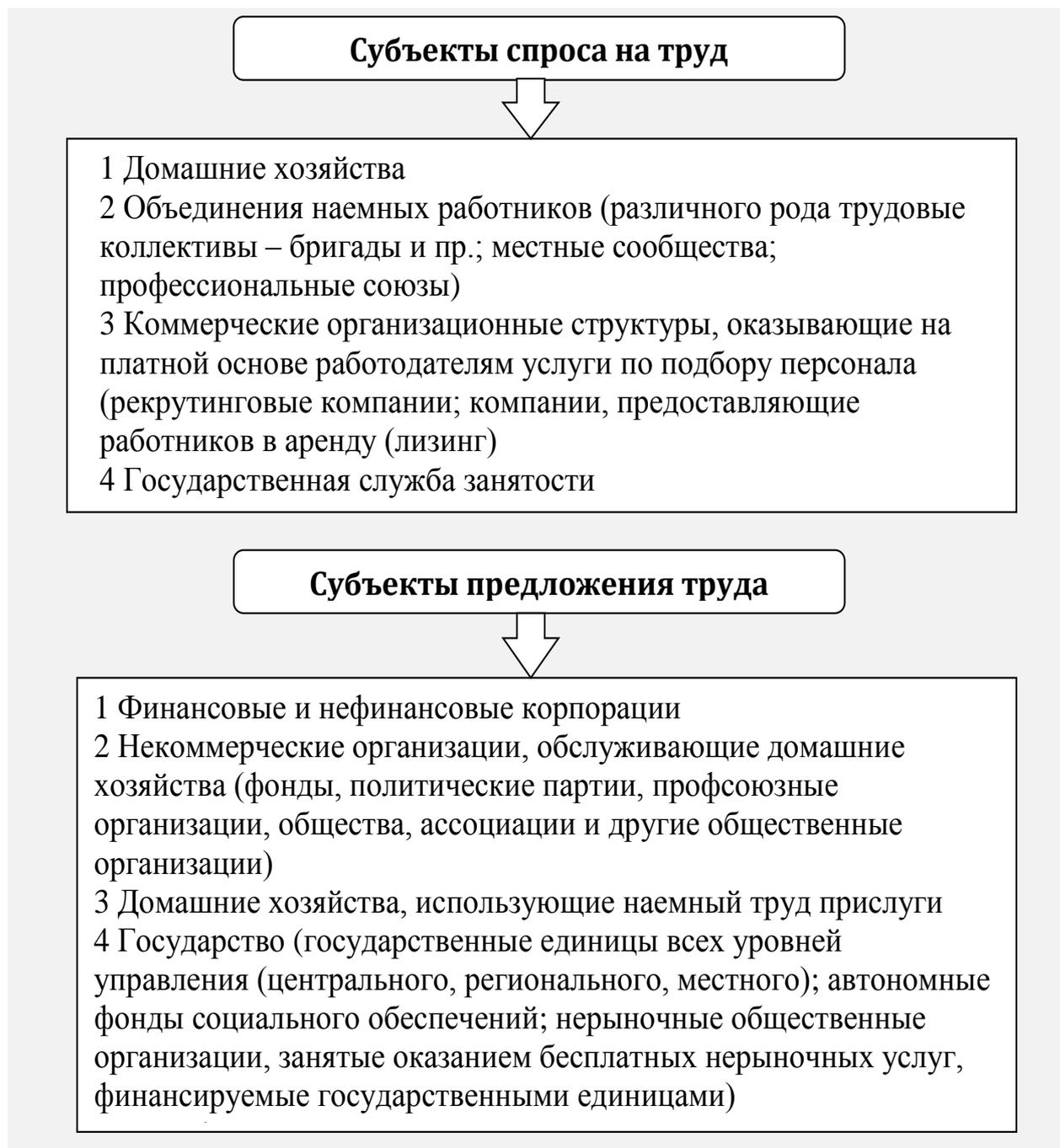
- а) спрос и предложение;
- б) конкуренция;
- в) цена труда (оплата труда);
- г) конъюнктура рынка труда.

2 Институты и инфраструктура рынка труда.

3 Государственная политика в области рынка труда.

В общем виде субъекты рынка труда можно представить как

- наемные работники;
- работодатели;
- государство.



Источник: Составлено авторами

Рисунок 1.1 - Субъекты спроса на труд и предложения труда

Поскольку спрос и предложение - величины нестабильные и часто не совпадающие, работникам и работодателям нередко требуется посредник. В этом качестве от лица государства выступают службы занятости населения и частные рекрутинговые агентства.

Рынок труда, как крайне сложный распределительный механизм, обеспечивает соединение работников с рабочими местами. Тем самым оказывает влияние и на производительность, и на темпы роста, и на многие другие параметры экономики [9].

Рынок труда является сферой рыночных отношений, в которой осуществляется купля-продажа рабочей силы. Следовательно, рабочая сила выступает как товар, объект рыночных сделок. Таким образом, на рынке труда представлены два основных участника - работник, предлагающий свои знания и умения, и работодатель, которому они необходимы для экономической/производственной деятельности.

Главным объектом в этой сфере выступает человеческий ресурс и трудовой капитал, который накапливает работник в процессе обучения и опыта.

Чем выше профессиональные навыки, уровень квалификации, объем знаний и умение применять их в экономической деятельности, тем выше ценится такой сотрудник. Квалификация, образование и опыт дают работнику возможность претендовать на высокую заработную плату и трудоустройство в организации с высоким статусом и репутацией.

В данном аспекте задача работодателя заключается в обеспечении комфортных условий труда, соблюдение нормативных актов Трудового законодательства и выплата заработной платы в соответствии с квалификацией и профессиональными навыками сотрудника.

Этот рынок отличается определенными особенностями, в первую очередь тем, что любой работник и предприниматель становятся его участниками. Рабочая сила здесь формирует предложение, а бизнес выступает в качестве покупателя. Количественные параметры рынка труда формируются под воздействием нескольких факторов: демографической ситуации в стране и миграционных процессов [10].

Под конъюнктурой рынка труда понимают временную ситуацию на рынке труда, «сложившуюся в результате взаимодействия спроса на труд и

предложения труда, а также воздействия на рынок труда государства и институтов; это конкретные условия функционирования рынка труда» [8].

Существует три вида конъюнктуры рынка труда:

- «равновесный», когда спрос на труд и предложение труда сбалансировано;
- «трудоизбыточный», если предложение труда значительно превышает спрос на труд;
- «трудодефицитный», если наблюдается значительное превышение спроса на труд над его предложением.

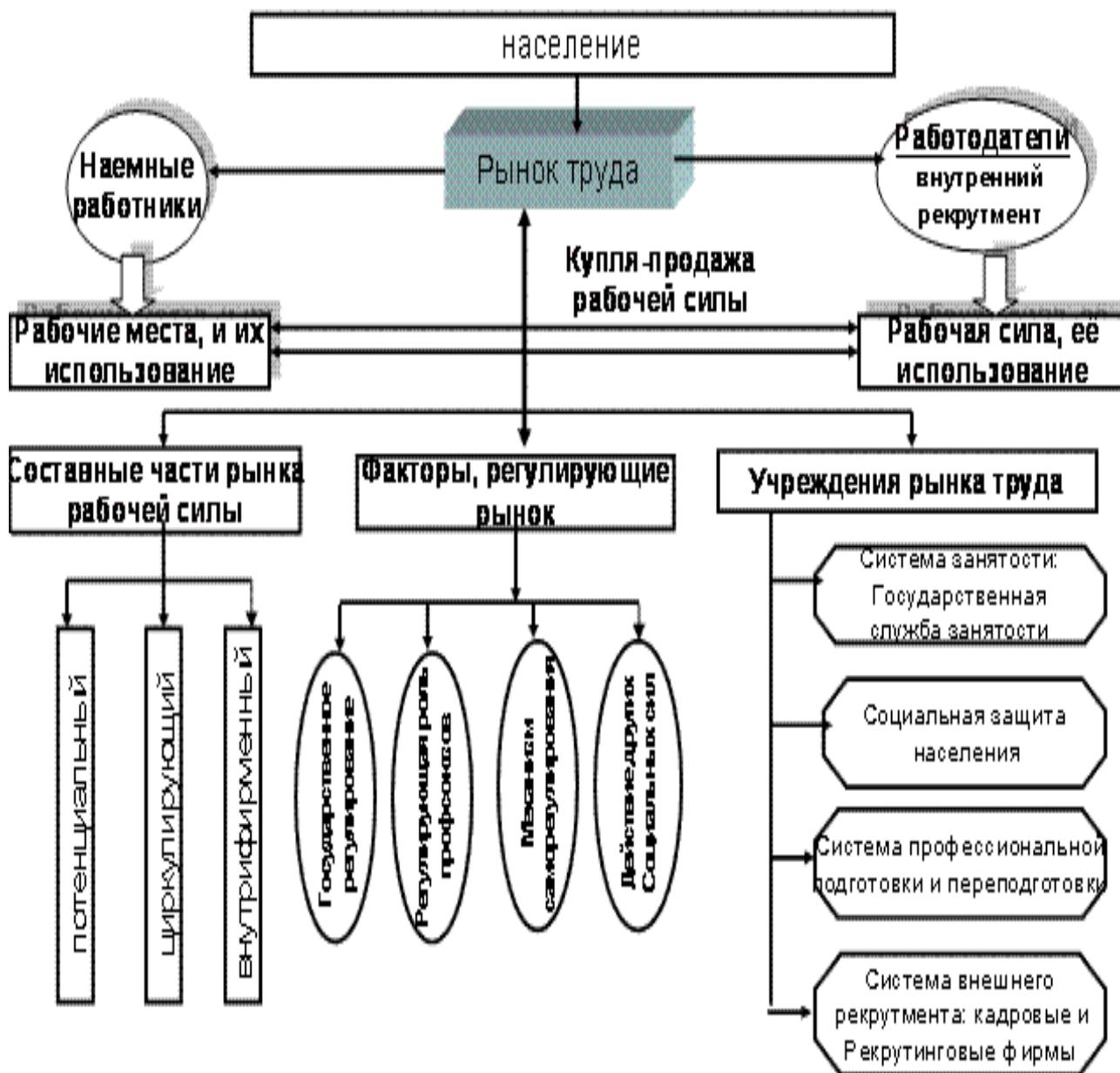
Инфраструктура рынка труда включает совокупность институтов, учреждений, организаций всех видов собственности, которые обеспечивают функционирование рынка труда (рисунок 1.2).

Государственная служба занятости - это наиболее существенный из элементов инфраструктуры рынка труда. Различают следующие уровни специализации государственной службы занятости: государственный; региональный; местный.

Вместе с этой службой также развиваются негосударственные службы занятости. К ним относятся: биржи труда для детей, женщин, инвалидов, молодежи.

Центры занятости тоже разделены по уровням, которые начинаются федеральным и заканчиваются районным. Эти центры образуются за счет уплаченных страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, а также финансирования из бюджетов различных уровней субсидии и субвенции и взносов организаций и граждан, направляемых ими добровольно.

Основной функцией инфраструктуры рынка труда является контроль за взаимоотношениями работодателей и работников по поводу заработной платы, а также урегулирование конфликтов в сфере труда.



Источник: Функции, элементы и субъекты инфраструктуры рынка труда [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://utmagazine.ru/posts/9477-infrastruktura-rynka-truda>

Рисунок 1.2 - Инфраструктура рынка труда

При этом к «институтам» рынка труда относят «ценностно-поведенческие отношения, в том числе религиозные табу и верования, модели поведения и пр.), формальные и неформальные правила и нормы, во взаимодействии прямо или косвенно оказывающие влияние на рынок труда, а также система мер по их

формированию, изменению, развитию, реализации, контролю и система санкций, сопровождающих их функционирование» [8].

Традиционно функции рынка труда можно определить следующим образом:

1 Обеспечение производства и сферы услуг ресурсами труда, их распределении между организациями, видами экономической деятельности, регионами.

2 Обеспечение наемных работников возможностью получать средства существования.

3 Согласование цены и условий труда между работниками и работодателями.

4 Стимулирование как работников, так и работодателей.

Функции рынка труда можно представить и в виде следующей схемы (рисунок 1.3)



Источник: Составлено авторами.

Рисунок 1.3 - Функции рынка труда

Среди всех функций инфраструктуры рынка труда, основной является контроль за взаимоотношениями работодателей и работников по поводу заработной платы, а также урегулирование конфликтов в сфере труда.

К прочим функциям относятся: содействие работодателям в поиске персонала, выборе рабочих мест, разработке трудовых договоров и т. д.

К факторам формирования рынка труда традиционно относят:

1 Спрос и предложение.

2 Конкуренция в сфере специалистов и работодателей. Этот фактор крайне нестабильный, он зависит как от соотношения спроса и предложения, так и от общего экономического положения в мире, стране и конкретном регионе.

3 Социально-экономические условия государства и его отдельных регионов. Так в ситуациях экономического подъема либо кризиса на рынке труда возникают серьезные сложности, провоцирующие конкуренцию среди потенциальных сотрудников и организаций, желающих получить ценные кадры.

4 Демографические и миграционные процессы. Они определяют наличие и возрастной состав трудоспособного и нуждающегося в работе населения, а оно, в свою очередь определяется социально-экономической обстановкой в стране, являющейся причиной того или иного уровня рождаемости и смертности (воспроизводства населения) и миграционной мобильности работников.

Основная сложность выявления роли демографических факторов в процессе формирования диспропорций на рынке труда состоит в том, что любой демографический процесс воздействует на рынок труда, одновременно с множеством других факторов социально-экономической системы.

Поэтому очень сложно, а иногда и невозможно отделить «вклад» в рыночные изменения именно демографического процесса, очистить его влияние от других факторных воздействий. Еще одна сложность состоит в том, что последствия от влияния демографической системы очень часто проявляются через значительные временные интервалы, что затрудняет выявление в ситуационном анализе истинных взаимодействий.

Демографические факторы можно представить в виде двух составляющих:

а) те, которые отражают преимущественно количественные характеристики;

б) показатели, отражающие качественные характеристики человеческих ресурсов на рынке труда.

К количественным можно отнести численность трудоспособного населения, его социально-профессиональная мобильность, миграция и естественный прирост или убыль. К качественным характеристикам относятся половозрастная, образовательная, квалификационная структура, национальный состав населения и его деление на городское и сельское.

5 Политика государства. Как мы уже отмечали выше государство может прямо воздействовать на рынок труда посредством нормативно-правовых и административных мер (налогов, законов, регулированием безработицы и инфляции, налогов, субсидированием), а экономическая ситуация в стране достаточно сильно подвержена происходящим общеполитическим процессам.

Так, кризисные явления, которые начались в 2014 году и продолжаются по сей день, значительно изменили экономическое положение и кадровую политику большинства крупных и средних предприятий и организаций, некоторые из мелких предприятий вообще не смогли продолжать функционировать на рынке.

Многие организации в качестве антикризисных мер использовали сокращение штатов и снижение уровня средней оплаты труда, в связи с чем нарушился и без того шаткий баланс спроса и предложений. В несколько раз увеличилось количество кандидатов и претендентов на открытые вакансии при одновременном снижении уровня средней заработной платы.

Следует отметить, что с 2016 г. в кадровой политике многих организаций наметилась тенденция к повышению спроса на персонал. Поводом к таким изменениям стали изучение и аналитика успешных организации и деятельности

успешных конкурентов, которые смогли сохранить свои позиции на рынке в сложных условиях кризиса.

Способность человека к труду находит отражение в понятии рабочей силы. Ее определяют как совокупность физических и духовных способностей организма и личности человека, используемых в производстве товаров и услуг. Более развернутое представление о возможностях и способностях рабочей силы дает понятие трудового потенциала как обобщающей характеристики личного фактора производства.

Вместе с тем понятия трудовых ресурсов, рабочей силы и трудового потенциала, по существу, не нацелены на изучение индивидуальных качеств человека как работника и личности. Поэтому более естественным понятием является человек труда как индивидуализированный элемент трудовых ресурсов, владелец рабочей силы, обладатель трудового потенциала.

Трудовые ресурсы имеют количественную и качественную характеристики. Исходной базой для определения количественных характеристик трудовых ресурсов страны, региона или населенного пункта являются показатели численности населения: фактическая, прогнозируемая и средняя. Последний показатель используется при оценке и анализе демографических процессов: исчислении общих и специальных коэффициентов рождаемости, смертности, а также коэффициентов абсолютных темпов роста и прироста населения, среднего коэффициента прироста населения и среднего темпа прироста населения.

Качественный состав трудовых ресурсов характеризуется с точки зрения трудоспособности. При этом различают общую и профессиональную трудоспособность. С точки зрения профессиональных способностей качественный состав трудовых ресурсов характеризуется образовательным уровнем и уровнем профессиональной подготовки, при анализе и оценке которых учитывается целый комплекс показателей: профессионально-квалификационная структура, удельный вес работников по всем видам

деятельности, уровень квалификации по отдельным половозрастным группам и др. [12].

Человек как субъект рынка труда заинтересован выгоднее продать свою рабочую силу, что стимулирует повышение профессионализма, создает мощную мотивацию работника к движению за лучшие условия труда. Другим стимулом роста профессиональных качеств рабочей силы и проявления потенциальных способностей к труду служит конкуренция, обусловленная наличием на рынке труда свободной рабочей силы. Рынок труда влияет и на работодателей: появляется экономическая состязательность их между собой за привлечение лучших работников [13].

В ходе найма работников с учетом соотношения спроса на рабочую силу и имеющегося ее предложения создаются определенные предпосылки для согласования интересов как работодателей, так и наемных работников.

Для нормального функционирования рынка труда важно, чтобы собственник рабочей силы был вправе решать вопросы об участии или неучастии в общественном труде, самостоятельно выбирать сферу труда в любом секторе экономики (по признаку собственности), территориальное место приложения труда. В условиях командно-административной системы с периода, непосредственно следующего за нэпом, и особенно с начала 30-х годов доминировала система поголовной занятости, основанная на внеэкономическом принуждении к труду (трудовая повинность, «кто не работает - тот не ест»), причем признавалась работа в двух сферах: государственной и семейной (в домашнем и личном подсобном хозяйстве). В соответствии с таким подходом и трудовые ресурсы делились на занятые в общественном производстве и незанятые, причем в числе незанятых были и те, кто не хотел работать, и те, кто хотел, но не мог найти работу. Тем самым за термином «незанятое население» скрывалась значительная часть тех, кто по международной классификации считался безработным. Систематический учет незанятого населения в таком разрезе не проводился, и лишь во время переписи

населения (раз в десять лет) проходил выборочный опрос с целью выяснения причин незанятости.

В соответствии с действующим в настоящее время Законом «О занятости населения в РСФСР» граждане имеют право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду и осуществлять любую не запрещенную законодательством деятельность, в том числе и не связанную с выполнением оплачиваемой работы (воспитание детей, ведение домашнего хозяйства, общественная деятельность и т.п.).

Функция реализации права граждан на труд закреплена за государством, обеспечивающим политику содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости. Полная занятость населения понимается не как поголовная по отношению ко всему трудоспособному населению, а только по отношению к тем, кто желает иметь оплачиваемую работу.

Источниками формирования трудовых ресурсов являются следующие категории населения:

- 1) трудоспособное население в трудоспособном возрасте;
- 2) работающие лица старше трудоспособного возраста;
- 3) работающие подростки.

Трудовые ресурсы - это население, обладающее физическими и интеллектуальными способностями, необходимыми для участия в трудовой деятельности. Большая часть трудовых ресурсов - это население в трудоспособном возрасте [14].

Наиболее важные цели сбора информации о социально-трудовой деятельности населения сформулированы в Конвенции и Рекомендации Международной организации труда и документах других международных организаций следующим образом:

– измерение человеческих и трудовых ресурсов в целях макроэкономического анализа и планирования развития этих ресурсов;

– измерение занятости, доходов и других аспектов трудовой деятельности для разработки и реализации программ в области социальной политики и политики, направленной на регулирование рынка труда;

– эффективное регулирование социально-трудовой сферы фирмы или организации.

Информационная база по вопросам труда, которая развивается в течение длительного времени, достаточно разнообразна.

Обследование населения по проблемам занятости - это единственной источник информации, позволяющий осуществить одновременно измерение занятых экономической деятельностью, безработных и экономически неактивных лиц в соответствии с критериями МОТ, и оценить реальные размеры безработицы как в целом по стране, так и по каждому субъекту РФ. Данные органов государственной службы занятости о регистрации безработных не характеризуют в полной мере ситуации и тенденции на рынке труда, так как размеры регистрации во многом определяются финансовыми возможностями фонда занятости [15].

Сбор информации о занятости путем опроса населения в домашних хозяйствах позволяет охватить все сферы экономической деятельности и все категории трудящихся, занятых созданием товаров и услуг в границах производства, определенных в системе национальных счетов. При этом наличие взаимосвязанной информации о качестве и продолжительности занятости дает возможность производить оценки показателя совокупной занятости или трудовых затрат, который бы соответствовал требованиям СНС и был бы сопоставим с объемами выпуска.

С переводом обследований населения по проблемам занятости на квартальную периодичность роль этого источника в системе информационного обеспечения вопросов занятости и безработицы возросла. С 1999 г. проводится ежеквартальный мониторинг рынка труда для федерального уровня, а с 2000 г. - для уровня субъектов РФ.

Обследование населения по проблемам занятости проводится на основании выборочного метода наблюдения с последующим распространением итогов на всю численность населения обследуемого возраста. Выборка единиц наблюдения для квартальных обследований строится таким образом, что для каждого последующего обследования все единицы наблюдения отобранной совокупности предыдущего квартала заменяются новыми» [16].

В ходе выборочного наблюдения репрезентируются совокупность граждан трудоспособного возраста по основным демографическим и социально-профессиональным основаниям, а также отдельных целевых групп. Важное место в опросах занимают вопросы, касающиеся профессии - квалификации и трудовой (в том числе профессиональной) мобильности.

Данное выборочное обследование позволяет получить достоверные данные о реальной профессионально-квалификационной структуре приема на рабочие места и, следовательно, о реальном спросе на работников той или иной профессии.

Для получения достаточно подробных сведений о профессионально-квалификационной структуре работников необходимо использование группировок, насчитывающих как минимум несколько десятков профессий. Мониторинговый характер позволяет, благодаря методическому единству процедур сбора и регулярному накоплению данных, обеспечить их требуемый объем и, следовательно, репрезентативность

Информационной основой для такого расчета служат, с одной стороны, данные о численности граждан, ищущих работу в разрезе выделенных групп профессий (квалификаций), а с другой стороны - данные о численности трудоустройств в том же разрезе. Частное от деления числа трудоустройств на число лиц, ищущих работу, может быть интерпретировано как вероятность трудоустройства лица профессионально-квалификационной группы [17].

Основной формой приложения труда занятого населения является работа на предприятиях и в организациях. Сбор сведений от предприятий и организаций по вопросам наличия и использования кадрового потенциала

производится органами государственной статистики по нескольким формам с различной периодичностью. Система государственного статистического наблюдения по предприятиям ориентирована на получение информации по показателям, отражающим специфику современного состояния привлечения и использования рабочей силы.

Ежемесячно по крупным и средним предприятиям, а для организаций государственной и муниципальной формы собственности с численностью менее 15 человек - ежеквартально, разрабатываются данные:

- среднесписочная численность работников;
- средняя численность внешних совместителей;
- средняя численность лиц, работавших по договорам гражданско-правового характера. В результате суммирования этих показателей определяется общее число замещенных рабочих мест.

В дополнение к этим показателям ежеквартально разрабатываются следующие:

- прогнозы предприятий на ближайший квартал по высвобождению работников, вводу новых рабочих мест, числу имеющихся вакантных рабочих мест и числу вакантных рабочих мест, намеченных к ликвидации;
- численность работников, которым были предоставлены отпуска без сохранения заработной платы по собственному желанию, и неотработанное по этой причине время;
- численность работников, работавших неполное рабочее время по инициативе администрации и находящихся в административных отпусках, а также неотработанное по этим причинам время за период с начала года и за последний месяц квартала. На основании этих данных анализируются масштабы и тенденции изменения вынужденной неполной занятости;
- количество отработанных человеко-часов работниками списочного состава за период с начала года и за последний месяц квартала;

- численность принятых работников списочного состава за период с начала года; численность выбывших работников списочного состава за период с начала года.

В оценке рынка труда важным направлением является формирование системы статистического наблюдения по вопросам кадрового обеспечения государственной власти и местного самоуправления. Один раз в год собираются данные о численности работников государственной власти и местного самоуправления по ветвям власти и уровням управления, о должностном составе государственных и муниципальных служащих, о структуре государственных и муниципальных служащих по полу, возрасту, уровню образования, стажу работы, о повышении квалификации и переподготовке государственных и муниципальных служащих [18].

Основными источниками информации о рынке труда являются Федеральные государственные статистические наблюдения организаций. Сведения собираются от юридических лиц и обособленных их подразделений по единой методологии и разрабатываются по отраслям экономики, видам деятельности, регионам для сравнительного анализа, исчисления показателей занятости, заработной платы в среднем на одного работника в месяц и за отработанный час, индексов номинальной и реальной заработной платы, а также для международных сопоставлений.

Источником информации о зарегистрированной безработице является государственная статистическая отчетность, разрабатываемая по линии государственных служб занятости, введенная в 1991 году после принятия закона о занятости населения в России, который определил правовые нормы регистрации безработицы в России.

Одним из преимуществ административного учета является то, что сбор данных проводится в более короткие сроки, чем обследование населения по проблемам занятости, а информация относительно легко- и быстродоступна».

Однако следует иметь в виду, что «сведения, получаемые по данному источнику информации, фиксирует лишь ту часть безработных, которые

обращаются за содействием в трудоустройстве и получением материальной поддержки в службы занятости [11].

В 1995 году Госкомстатом (ныне Росстат) совместно с Федеральной миграционной службой России впервые была разработана и внедрена система статистического наблюдения по вопросам трудовой миграции российских граждан за пределы страны и привлечения иностранной рабочей силы в Россию. Получаемая на основе указанной отчетности информация становится все более необходимой для организации наблюдения за передвижением работников, оценки масштабов привлечения иностранных работников и использования своих граждан в экономике других стран, а также для определения воздействия названных факторов на экономические связи между странами эмиграции и иммиграции [19]. Ежегодно на основе интеграции данных из различных источников производится расчет наличия и использования трудовых ресурсов в среднем за год.

1.2 Основные параметры рынка труда по методологии МОТ

Труд является важнейшим фактором производства, ведь именно он создает основу национального богатства и валового внутреннего продукта общества. В то же время он обеспечивает доходы граждан, образ и уровень жизни которых во многом определяется тем, имеется ли у них и какая именно работа.

Поэтому Международной организацией труда (МОТ) и другими международными организациями поддерживается принцип полной, продуктивной, свободно избранной занятости, а цивилизованные государства берут на себя обязательство проводить политику, позволяющую обеспечить работой максимальное количество нуждающихся в ней, при этом сохраняя

высокую эффективность производства и соблюдая принципы свободы выбора, предоставляемой всем гражданам в демократическом обществе.

Международные конференции статистиков труда (МКСТ), организуемые Международной организацией труда (МОТ), утверждают стандарты в области статистики труда.

19-ая Международная конференция статистиков труда приняла существенно обновленные стандарты в области статистики труда в форме Резолюции I.

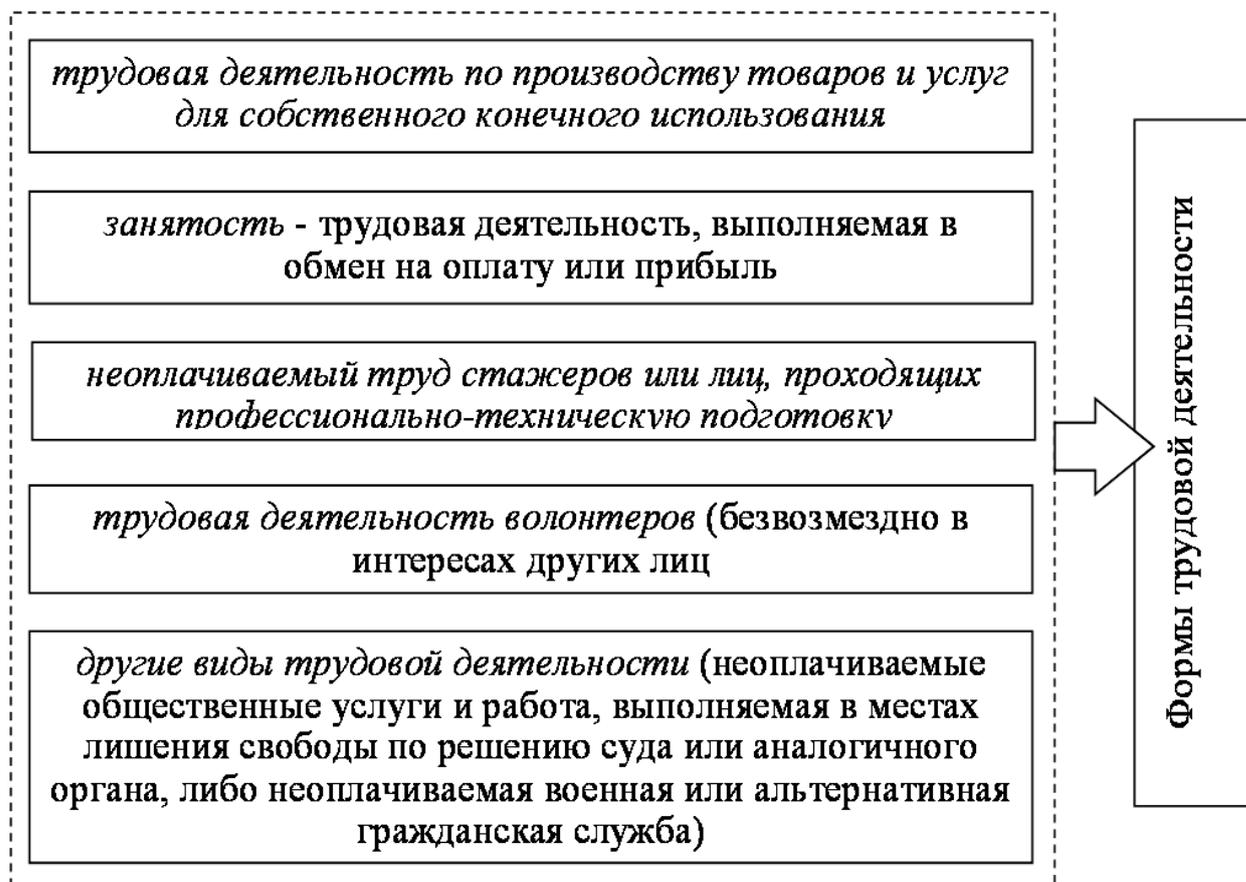
Основополагающим компонентом рынка труда является рабочая сила. В октябре 2013 г., в Женеве, на 19-й Международной конференции статистиков труда принята резолюция I «Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы». Принципиально обновление международных стандартов, касающихся рынка труда, состоит в том, что вместо концепции экономической активности населения введена «концепция участия в трудовой деятельности» и «концепция недоиспользования рабочей силы».

В России принята официальная методология формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-ой Международной конференцией статистиков труда.

Резолюция определила понятие трудовой деятельности как любой деятельности, осуществляемой лицами любого пола в целях производства товаров или оказания услуг для использования другими лицами или для собственного использования.

Принципиальное отличие обновленных международных стандартов в области статистики труда, принятых 19-ой МКСТ (МОТ, октябрь 2013), состоит в том, что вместо концепции экономической активности, введена концепция участия в трудовой деятельности и концепция недоиспользования рабочей силы.

Выделяют пять взаимоисключающих форм трудовой деятельности [3] (рисунок 1.4).



Источник: Составлено авторами.

Рисунок 1.4 - Формы трудовой деятельности

Понятие «трудовая деятельность» соответствует общей границе производственной деятельности, сформулированной в Системе национальных счетов 2008 года (СНС 2008) и ее концепции экономических единиц, среди которых различаются:

- «рыночные единицы» (т.е. корпорации, квазикорпорации и некорпорированные рыночные предприятия домашних хозяйств);
- «нерыночные единицы» (т.е. государственный сектор и некоммерческие организации, обслуживающие домашние хозяйства);
- «домашние хозяйства, производящие товары или услуги для собственного конечного использования».

При этом трудовая деятельность может осуществляться в экономических единицах любого типа.

Для целей сбора и представления данных о различных формах трудовой деятельности. Это - число лиц или численность, рабочие места или виды трудовой деятельности (виды работ), а также единицы времени.

«Число лиц или численность» - основная единица, которая характеризует занятость населения в каждой форме трудовой деятельности.

«Рабочее место или работа» определяются, как круг задач и обязанностей, которые выполняются или должны выполняться одним лицом в интересах одной экономической единицы.

Термин «рабочее место» используется в отношении занятости, т.е. трудовой деятельности, выполняемой в обмен на оплату или прибыль. Лицо может занимать одно или несколько рабочих мест.

В случае занятия нескольких рабочих мест, основным рабочим местом является место с наибольшей продолжительностью рабочего времени (данный подход определения основной работы отличается от подхода, применявшегося в соответствии с прежними стандартами, когда основной работой считалась та работа, которую сам респондент считал таковой).

Для всех остальных форм трудовой деятельности термин «рабочее место» не применяется.

Если единица рынка труда относится к производству товаров и услуг для собственного использования, к неоплачиваемому труду стажеров и лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку, и к работе волонтеров, то она определяется как «работа».

Единицы времени используются для формирования статистических данных об объеме трудовой деятельности в отношении каждой из форм трудовой деятельности или любой их комбинации. Такими единицами могут быть короткие промежутки времени, такие как часы, или длительные, такие как половина дня, дни, недели или месяцы.

Говоря о классификации населения, исходя из короткого учетного периода, в зависимости от их статуса участия в составе рабочей силы как:

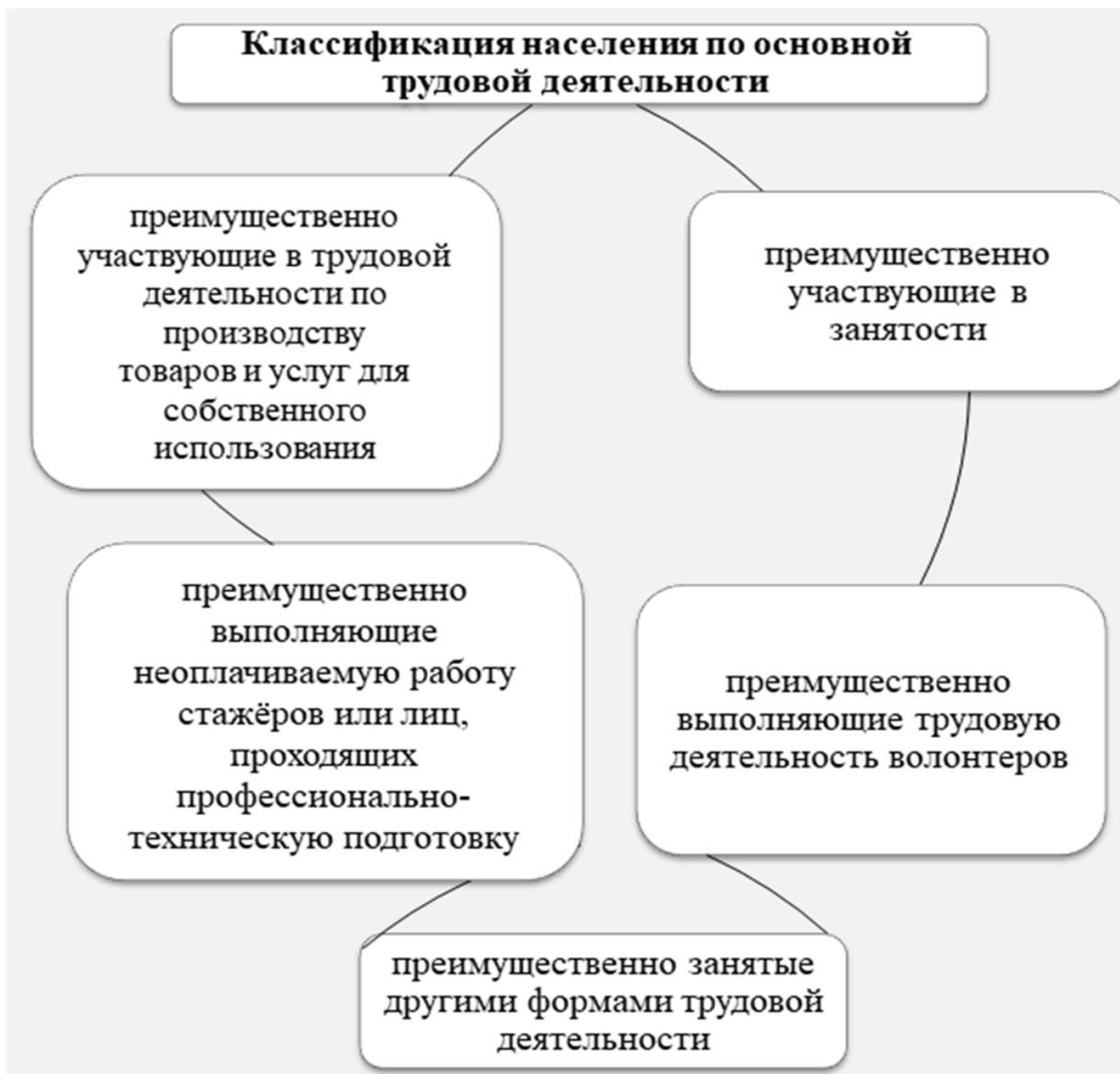
- занятые;
- безработные;
- лица, не входящие в состав рабочей силы, в том числе лица, относящиеся к потенциальной рабочей силе.

В сумме категории «Занятые» и «Безработные» составляют рабочую силу. Категории населения, не входящие в состав рабочей силы - это лица обследуемого возраста, которые в течение короткого учетного периода не являлись ни занятыми, ни безработными. Следует отметить, что все три представленные категории статуса рабочей силы являются взаимоисключающими и исчерпывающими. Это значит, что занятость имеет приоритет по отношению к двум другим категориям, а безработица имеет приоритет по отношению к лицам, не входящим в состав рабочей силы.

Рынок труда требует от каждого предприятия и организации совершенно разного уровня трудовых взаимоотношений, но, к сожалению, пока не созданы эффективные механизмы использования трудовых ресурсов, возникают новые, обостряются старые проблемы, связанные с занятостью и безработицей населения. Классификация населения по форме основной трудовой деятельности отражена на рисунке 1.5.

При определении основной трудовой деятельности приоритет отдается любой трудовой деятельности по сравнению с непродуктивной деятельностью, а среди различных форм трудовой деятельности - той, что лицо самостоятельно выбирает как основную форму деятельности.

В соответствии с Резолюцией I (пункт 64) национальная система статистики трудовой деятельности, в принципе, должна охватывать деятельность населения всех возрастных групп. Вместе с тем, для решения различных задач в области политики отдельную статистику необходимо формировать в отношении населения трудоспособного возраста («working-age population»), под которым понимается следующее.



Источник: Составлено авторами.

Рисунок 1.5 - Классификация населения по основной форме трудовой деятельности

Нижний возрастной предел должен быть установлен с учетом минимального возраста приема на работу и исключений, предусмотренных национальным законодательством или нормативно-правовыми актами, либо с учетом возраста окончания обязательного школьного обучения. Верхний возрастной предел не должен устанавливаться в целях обеспечения полного охвата трудовой деятельности взрослого населения (пункт 65 Резолюции I).

В Российской Федерации в настоящее время обследуемым возрастом при проведении обследования рабочей силы является возраст от 15-ти до 72-х лет. При определении участия в трудовой деятельности используется «критерий одного часа», который обеспечивает охват всех осуществляемых видов деятельности, в том числе на условиях неполного рабочего дня, на временной, случайной или разовой основе, а также всеобъемлющее измерение всех производственных затрат труда.

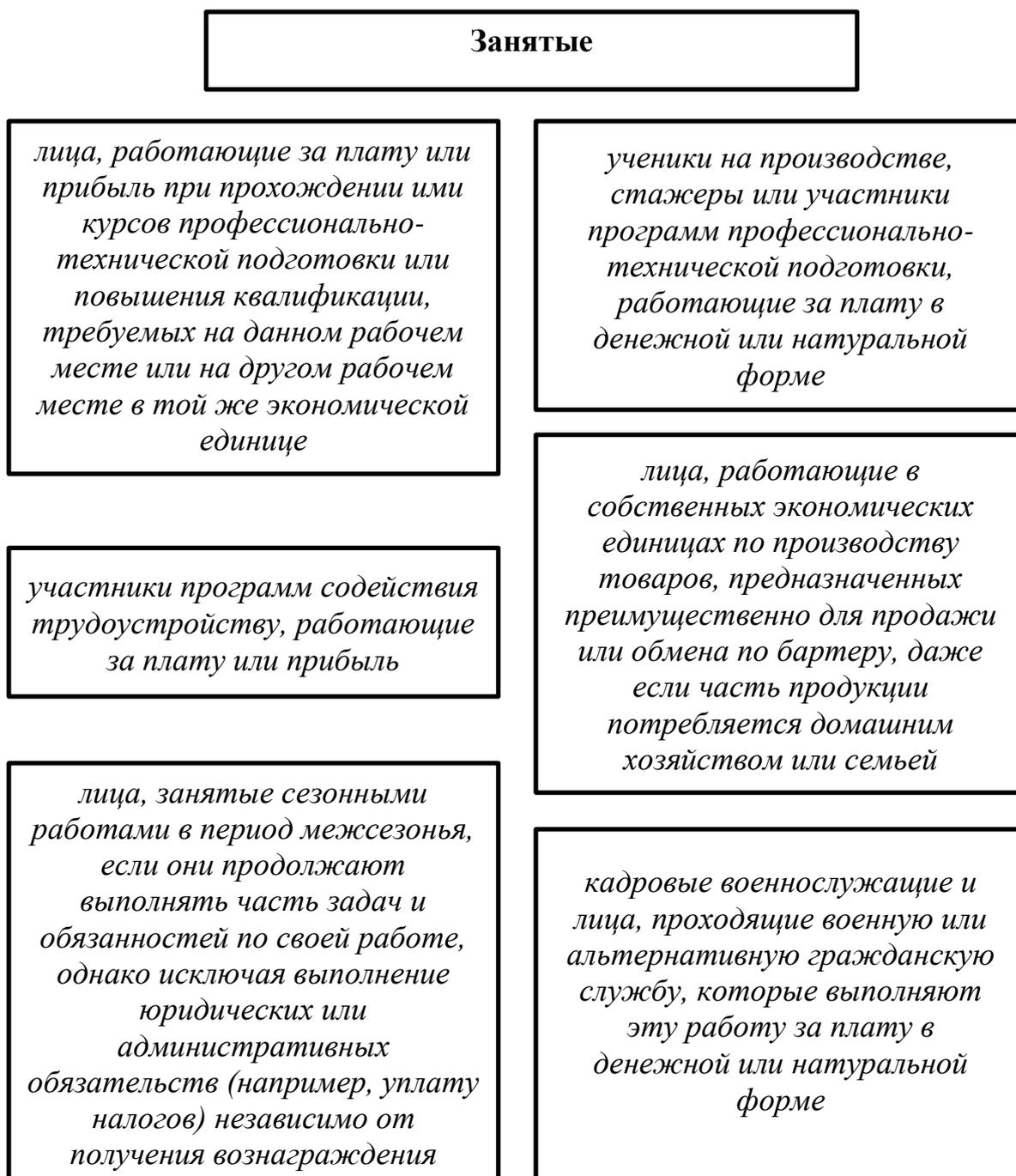
Считается, что лицо участвует в данной форме трудовой деятельности, если оно занято в ней в течение не менее одного часа на протяжении короткого учетного периода.

«Занятые лица» определяются как все лица в обследуемом возрасте, которые в течение короткого учетного периода (одна неделя) осуществляли любую деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг за плату или прибыль. В категорию занятые лица включаются:

- занятые лица, находящиеся «на работе», т.е. те, кто проработал не менее одного часа на рабочем месте;
- занятые лица, находящиеся «не на работе» по причине временного отсутствия на рабочем месте или организации рабочего времени (например, из-за сменной работы, гибкого рабочего графика и отгулов за сверхурочную работу).

Понятие «за оплату или прибыль» относится к трудовой деятельности, выполняемой в обмен на вознаграждение, выплачиваемое в форме заработной платы за отработанное время или выполненную работу или в форме прибыли, полученной от товаров и услуг, произведённых в рамках рыночных операций. Указанное вознаграждение может выплачиваться непосредственно лицу, выполняющему работу, или опосредованно члену домашнего хозяйства или семьи. Занятые лица, «временно отсутствующие» в течение короткого учетного периода, - это лица, которые уже работали на своей текущей работе, однако находились «не на работе» в течение короткого промежутка времени, при этом сохраняя связь с рабочим местом во время отсутствия. При длительном

отсутствии (отпуск по уходу за ребенком, академический отпуск, уход за другими лицами, другие личные причины отсутствия на работе, забастовки или локауты, дезорганизация или приостановка работы) требуются дополнительные доказательства сохранения связи с рабочим местом. Детально категория «занятые» отражена на рисунке 1.6.



Источник: Составлено авторами.

Рисунок 1.6 - Категории населения, относящиеся к занятым в экономике

Статистический словарь дает следующее определение занятых экономической деятельностью - лица, участвующие в производстве благ и различного рода услуг и в связи с этим вступающие в отношения с другими лицами, группами лиц или обществом по поводу своих доходов [20].

В современном экономическом словаре Б.А. Райзберга занятость определяется как участие населения в трудовой деятельности, включая учебу, службу в армии, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и престарелыми.

Занятостью принято считать общественно полезную деятельность граждан, приносящую им, как правило, заработок [21].

Не относят занятым следующие категории населения:

- ученики на производстве, стажеры и участники программ профессионально-технической подготовки, работающие без оплаты в денежной или натуральной форме;

- участники программ профессионально-технической подготовки и переподготовки в рамках программ содействия занятости в то время, когда они не участвуют в производственном процессе в экономической единице;

- лица, получающие не связанные с трудовой деятельностью социальные выплаты в денежной или натуральной форме;

- лица, занятые на сезонных работах в период межсезонья, если они прекращают выполнять задачи и обязанности по своей работе;

- лица, уволенные на неопределенный срок без гарантии возвращения на работу в той же экономической единице.

В зависимости от масштабов занятость подразделяется на полную и частичную.

Полная занятость характеризуется созданием таких условий жизни, при которых каждому трудоспособному человеку предоставляется возможность при его желании быть занятым или незанятым.

Полная занятость не означает, что все трудоспособное население в трудоспособном возрасте должно быть обязательно занятым. Отдельные трудоспособные лица могут и не участвовать в процессе труда (женщины,

ухаживающие за детьми; люди, не работающие потому, что желают сменить профессию и др.).

Полная занятость достигается, когда спрос на рабочую силу совпадает с ее предложением, что является довольно редким в условиях рыночной экономики.

Частичная занятость предполагает заранее обусловленную работу в течение неполного рабочего дня, неполной рабочей недели. В настоящее время рост категории частично занятого населения предполагает достаточно высокий уровень оплаты труда.

Неполный рабочий день может более широко использоваться и в нашей стране, особенно среди женщин, не как вынужденная, а как сознательно выбранная форма организации труда.

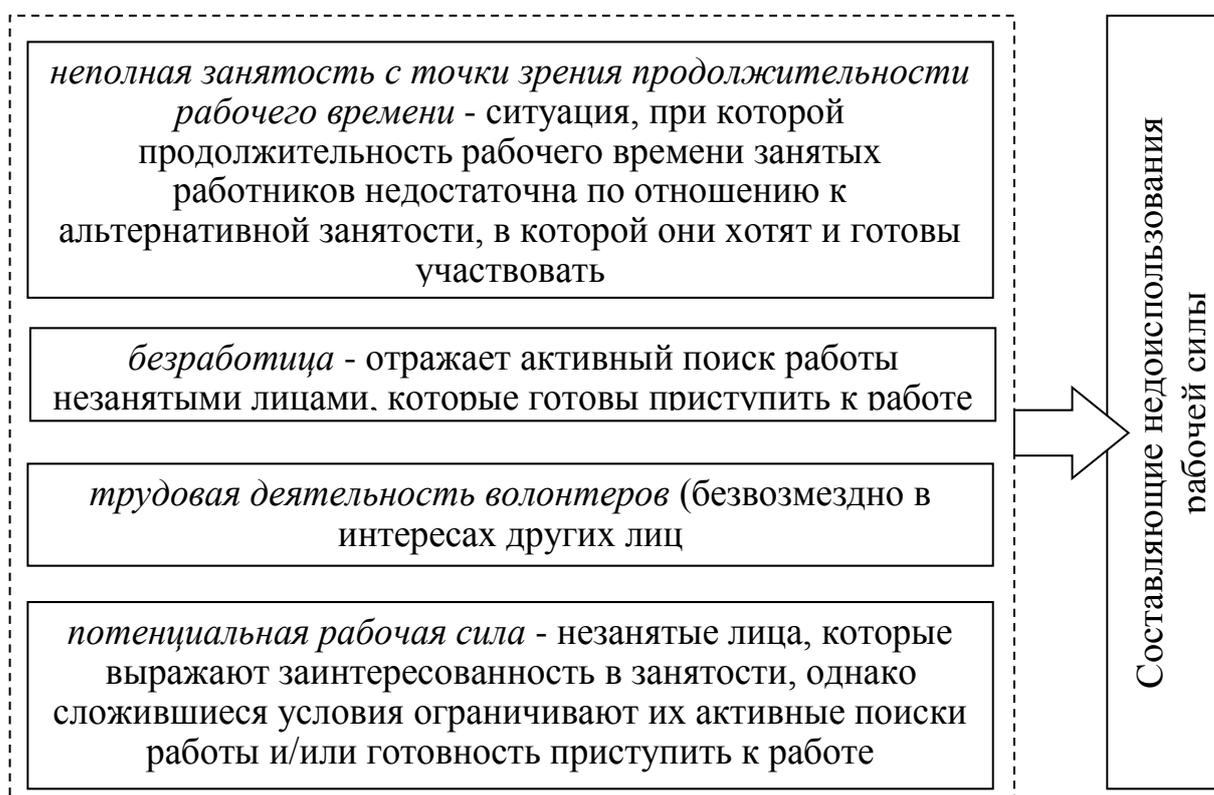
Особое место в изучении рынка труда занимает скрытая занятость (потенциальная безработица), при которой работники трудятся не по своей воле в режиме неполной занятости, пользуются отпусками по инициативе администрации без сохранения или с частичным сохранением заработной платы. Такая неполная видимая занятость преуменьшает реальное число безработных.

Резолюция I МОТ ввела концепцию статистического измерения недоиспользования рабочей силы. Формы недоиспользования рабочей силы отражены на рисунке 1.7.

Кроме того, 19 МКСТ рекомендует выделять еще одну группу лиц, выражающих заинтересованность в получении работы, которые не включены в состав потенциальной рабочей силы - это лица, которые «хотели иметь работу», однако не «искали работу» и не «были готовы приступить к работе в настоящий момент».

Аналитические показатели исчисляются для всего обследуемого населения в целом и в разбивке:

- по полу;
- возрастным группам (включая отдельные категории для молодежи);



Источник: Составлено авторами.

Рисунок 1.7 - Составляющие недоиспользования рабочей силы

- достигнутым уровням образования;
- группам профессий и специальностей, полученных в результате образования и профессионального обучения;
- городским и сельским регионам;
- занятиям;
- видам экономической деятельности;
- субъектам Российской Федерации.

Рассмотрим наиболее важные из них.

В таблице 1.1 отражены методики расчета аналитических показателей участия в трудовой деятельности на рынка труда.

Таблица 1.1 - Аналитические показатели участия в трудовой деятельности на рынка труда

Показатель	Формула расчета
Уровень участия в рабочей силе	Отношение численности рабочей силы определенного возраста к общей численности населения соответствующего возраста, в процентах
Уровень занятости населения	Отношение численности занятого населения определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, в процентах
Доля натуральных производителей продуктов питания	Отношение численности лиц, занимающихся натуральным производством продуктов питания, к общей численности населения определенной возрастной группы, в процентах
Уровень участия населения в трудовой деятельности по производству товаров для собственного использования	Отношение численности лиц в обследуемом возрасте, занимающиеся трудовой деятельностью по производству товаров для собственного использования, к общей численности населения соответствующего возраста, в процентах
Уровень участия в неоплачиваемой трудовой деятельности лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку	Отношение численности лиц, выполняющих неоплачиваемую работу при прохождении профессионально-технической подготовки, к общей численности лиц, проходящих в текущий период указанную подготовку
Уровень участия населения в трудовой деятельности волонтеров	Отношение численности лиц в обследуемом возрасте, работающих в качестве волонтеров, к общей численности населения данного возраста, в процентах

В таблице 1.2 отражены методики расчета аналитических показателей недоиспользования рабочей силы на рынка труда.

К основным негативным последствиям безработицы относятся:

- неполное использование производственного потенциала общества, снижение темпов социально-экономического развития страны;
- снижение уровня жизни лиц, оставшихся без работы;

Таблица 1.2 - Аналитические показатели недоиспользования рабочей силы на рынка труда

Показатель	Формула расчета
Совокупный показатель безработицы и потенциальной рабочей силы	Отношение суммарной численности безработных и потенциальной рабочей силы к численности рабочей силы в расширенной концепции (т.е. занятые + безработные + потенциальная рабочая сила), в процентах
Суммарный показатель недоиспользования рабочей силы	Отношение суммарной численности лиц в состоянии неполной занятости + безработные + потенциальная рабочая сила к численности рабочей силы в расширенной концепции (т.е. занятые + безработные + потенциальная рабочая сила), в процентах
Уровень длительной безработицы	Отношение численности безработных, находящихся в состоянии длительной безработицы (12 месяцев и более), к численности рабочей силы, в процентах
Доля лиц в состоянии неполной занятости	Отношение численности лиц в состоянии неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени к численности занятых, в процентах

- снижение заработной платы занятых из-за усиления конкуренции на рынке труда;
- увеличение налоговой нагрузки на занятых вследствие необходимых социальных компенсационных выплат и поддержки безработных;
- полную или частичную утрату квалификации и практических навыков лицами, которые длительное время остаются без работы;
- обострение криминогенной ситуации, рост преступности;
- усиление социальной напряженности и политической нестабильности;
- нравственную и психологическую деградацию лиц, долгое время не имеющих работы;
- увеличение числа самоубийств, психических и сердечно-сосудистых заболеваний и т.д.

Безработица может характеризоваться по следующим видам:

1 По продолжительности существования:

- краткосрочная;

– долгосрочная.

2 По характеру проявления:

– открытая;

– скрытая.

3 По степени охвата различных групп населения:

– основная (безработица среди лиц трудоспособного возраста);

– молодежная;

– остаточная (среди работников с ограниченной трудоспособностью и лиц пенсионного и предпенсионного возраста).

4 По отношению безработных к занятости:

– фиктивная;

– действительная.

Для расчета относительных показателей недоиспользования рабочей силы используется расширенная концепция рабочей силы, определяемая как сумма рабочей силы и потенциальной рабочей силы. Важным аспектом анализа рабочей силы региона является оценка структуры занятых. Так, группировка занятых по видам экономической деятельности дает возможность анализировать использование трудового потенциала, исследовать явления и процессы, происходящие в различных секторах экономики рынка труда.

1.3 Формирование и развитие рынка труда в России

В современной экономически нестабильной ситуации формирование и развитие рынка труда является одной из важнейших проблем трансформации социально-экономических отношений.

Рынку труда принадлежит ведущая роль в решении проблем преодоления сложившейся в России неэффективной системы занятости населения, развития конкурентоспособности работников в динамично развивающемся рыночном

хозяйстве [39]. Основой поступательного экономического развития государства являются цивилизованные трудовые отношения и современный гибкий рынок труда, обеспечивающие эффективную занятость населения.

Рынок труда является сложно организованным комплексом тех социально-трудовых отношений, которые реализуют возможности и способности к труду (купли-продажи рабочей силы) как отдельных граждан, так и в целом населения страны по поводу реализации способностей к труду, влияя на установление баланса интересов между субъектами общества на основе законов спроса и предложения и развития конкурентной среды. В 21-м в. функционируют три базовые модели рынка труда. К ним относятся: национальный рынок труда, локальные рынки труда и внутренние рынки труда организаций [40]. Если обратиться к периодизации этапов формирования рынка труда в России, следует опираться на наиболее важные и значимые социально-экономические преобразования в экономике, повлиявшие на принципиальные изменения в системе социально-трудовых отношений рынка труда. Исходя из данной установки, в длительной динамике можно выделить следующие шесть основных этапов формирования общероссийского рынка труда [41]:

- I этап - период с XVII в. до 1860-х гг. - «Трудовые отношения в условиях зарождения капиталистического хозяйства»;
- II этап - 1860-х гг. по 1917 г. - «Возникновение рынка труда в связи с разложением феодальных отношений и освобождением работников от юридической зависимости»;
- III этап - с 1917 г. по 1929 г. - «Регулируемый рынок труда впервые годы советской власти»;
- IV этап - с 1930 г. по 1991 г. - «Ликвидация рынка труда и обеспечение полной занятости»;
- V этап - с 1991 г. по 1998 г. - «Восстановление рынка труда в период рыночных преобразований»;
- VI этап - 1999 г. по настоящее время - «Развитие эффективного рынка труда в связи с экономическим подъемом».

Каждый из представленных этапов формирования и развития российского рынка труда имеет свои ключевые особенности (рисунок 1.8).

Ключевые особенности формирования и развития российского рынка труда
I этап: Работники не обладали юридической свободой. Лишены возможности профессиональной и территориальной мобильности. Трудовые ресурсы характеризовались низкой квалификацией, отсутствием мотивации к продуктивному труду и повышению его эффективности
II этап: Работники стали свободными людьми, имели возможность переехать из сел в города. Отмена крепостного права стала причиной возникновения безработицы в значительных масштабах, для устранения которой открывались временные и общественно полезные работы. Работники, вступившие на рынок труда, отличались более высоким уровнем грамотности, поскольку работа на промышленных предприятиях требовала от них умения обслуживать технику и оборудование.
III этап: Массовая безработица в связи с послереволюционной и послевоенной ситуацией, для ликвидации которой в течение короткого времени открылись биржи труда. С началом Гражданской войны, объявлением военного коммунизма, национализацией и тотальным привлечением к труду занятость в экономике стала поддерживаться не экономическими методами: созданием трудовых армий, принудительной мобилизацией, милитаризацией труда и т.п. В период НЭПа всеобщую принудительность сменила рыночная система.
IV этап: Проведение политики абсолютно полной занятости, во главу угла которой ставились административные методы, методы принуждения к труду как экономическими, так и внеэкономическими способами. Индустриализация внедрила в жизнь идею, что все поголовно, независимо от индивидуальных особенностей, должны работать как части отлаженного механизма, единого завода в масштабах страны, по единой программе. Несанкционированное увольнение сопровождалось для рабочего серьезными материальными лишениями
V этап: Системная трансформация, глубокая и затянувшаяся рецессия стали причиной сокращения занятости, роста открытой безработицы, снижения продолжительности рабочего времени, резкого падения реальной заработной платы. Переход к постиндустриальному типу экономики, когда более половины занятого населения участвуют в непроизводственной сфере. Разработано новое законодательство о минимальной заработной плате, создана система страхования по безработице, легализована забастовочная деятельность, сформирована сложная многоступенчатая система коллективных переговоров, установлены налоги на фонд оплаты труда, внедрена политика налогового ограничения доходов, предпринимались попытки индексации заработной платы
VI этап: Переориентация внутреннего рынка труда крупных предприятий на внешний рынок труда. Сворачивается активная политика государства на рынке труда, ликвидируется Фонд занятости. Снижается роль государственных центров занятости населения и возрастает число коммерческих служб трудоустройства. Проблема массовой безработицы не стоит столь остро, как на предшествующем этапе развития рынка труда

Источник: Составлено авторами по [41].

Рисунок 1.8 - Особенности этапов формирования российского рынка труда

Очевидно, что на формирование, развитие и структуру российского рынка труда оказывают влияние различного рода факторы.

Так, система рыночной экономики формировалась в условиях всеобъемлющего социально-экономического кризиса, который был связан с распадом Союза Советских Социалистических Республик.

При этом в 1990-е гг. значительно сократился спрос на рабочую силу. Массовое сокращения штатов на предприятиях и в организациях привели к существенному росту безработицы.

Среди людей, потерявших стабильную работу в этот период, был велик удельный вес лиц с высшим образованием. Это, в свою очередь, значительно подорвало авторитет образования в целом, и высшего, в частности, а также поставило под вопрос необходимость получения квалификации.

Данный период был характерен интенсивным движением рабочей силы, когда работникам приходилось часто менять место работы.

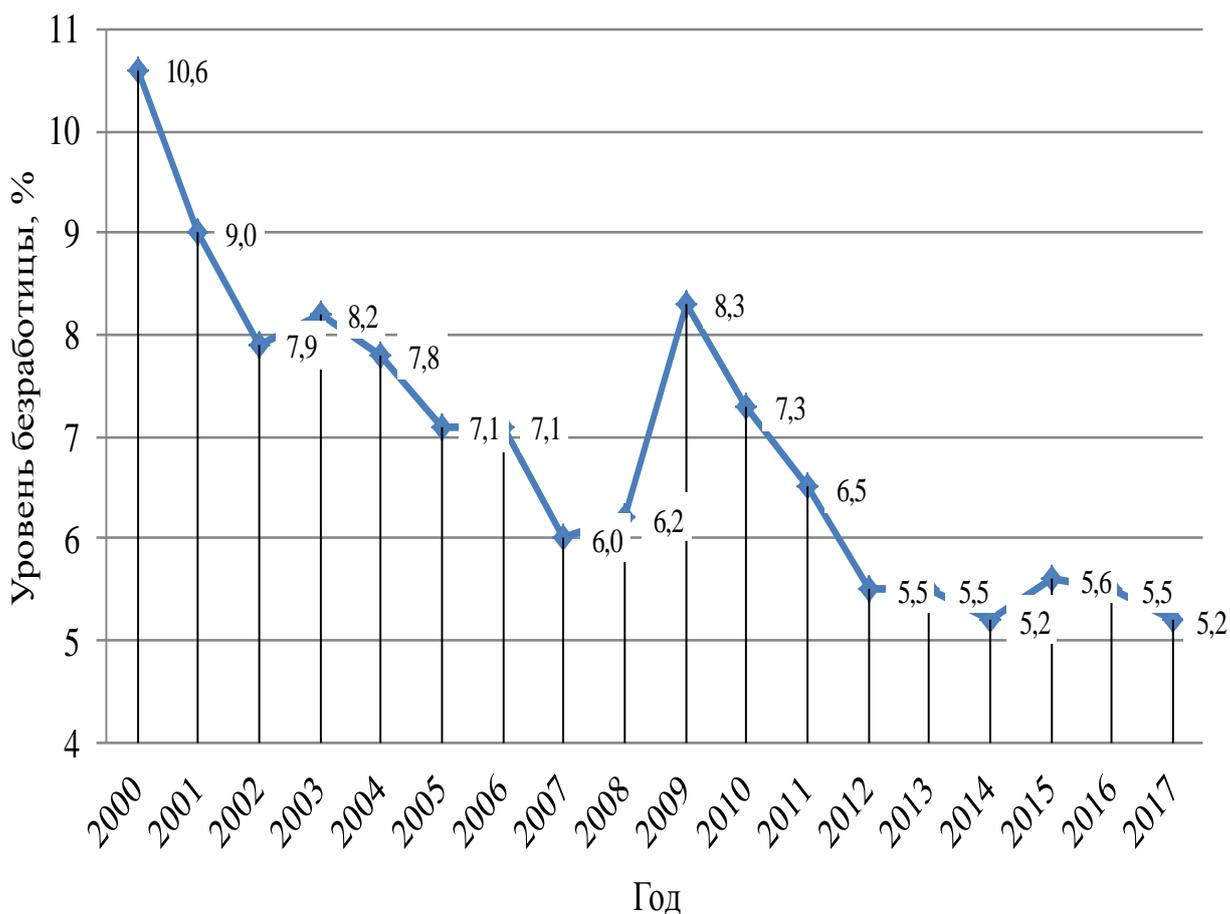
Наглядно динамика уровня безработицы в России, начиная с периода 2000 г., просматривается на рисунке 1.9.

В категории «безработные» оказалось большое число лиц, занятых в металлургической, машиностроительной, легкой промышленности.

Как показывает диаграмма 1.9, в рассматриваемый период очевидна убывающая тенденция в уровне российской безработицы, за исключением «посткризисных» периодов 2000 г. и 2009 г.

В 2000 г. величина уровня безработицы в рассматриваемый период максимальна, а минимальные значения зафиксированы в 2012 г., 2013 г. и в 2017 г. При этом в 2017 г. по сравнению с 2000 г. значение показателя более чем вдвое ниже (5,2 % против 10,6 %).

В 2009 г. наблюдался значительный скачок уровня безработицы по сравнению с предыдущим годом – 8,3 % против 6,2 % в 2008 г.



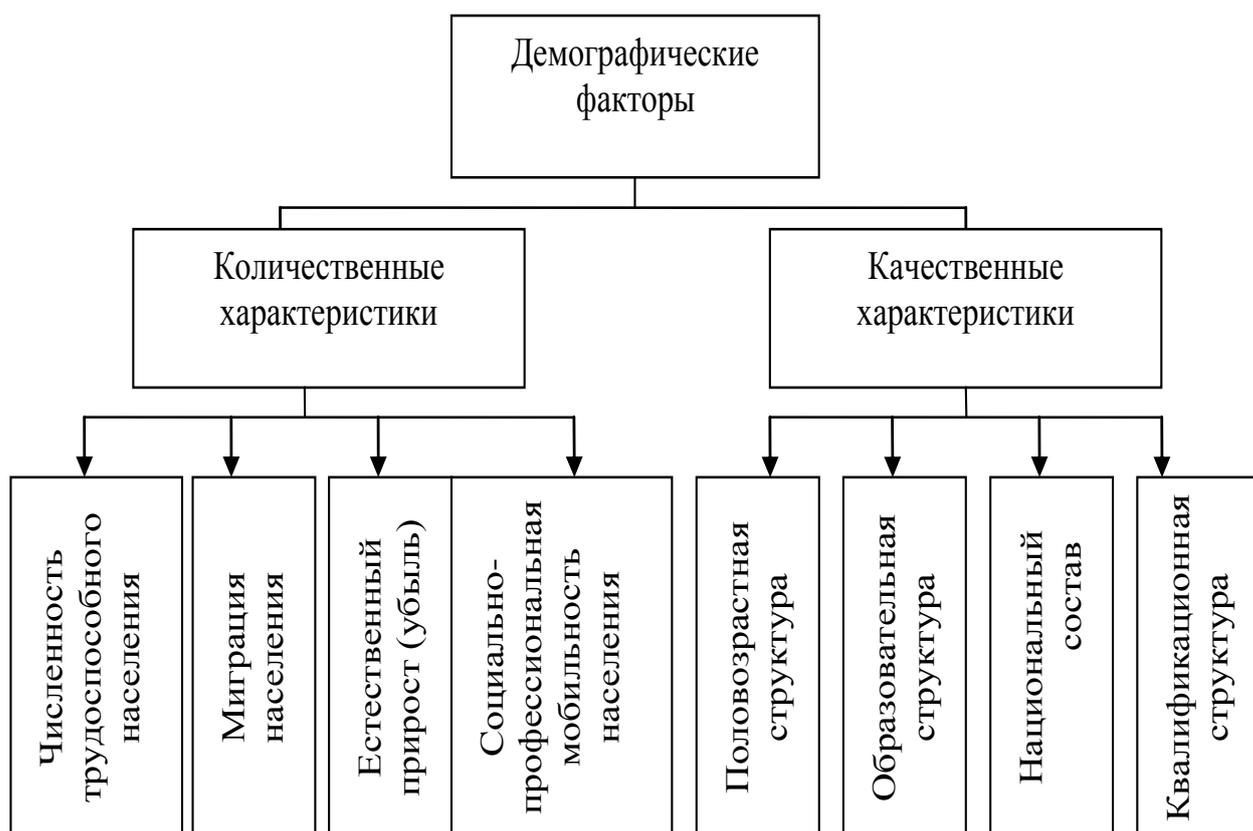
Источник: Уровень безработицы населения по субъектам Российской Федерации [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/tab_trud6.htm. Составлено авторами.

Рисунок 1.9 - Динамика уровня безработицы (по данным выборочного обследования рабочей силы) в РФ в 2000-2017 гг.

На рисунке 1.10 представлены основные демографические факторы, влияющие на современный российский рынок труда [11].

Численность населения в трудоспособном возрасте в последние годы в России росла, хотя общая численность населения снижалась.

Динамика этого показателя рассматривается как основной демографический фактор предложения рабочей силы на рынке труда.



Источник: Составлено авторами.

Рисунок 1.10 - Демографические факторы формирования рынка труда

Естественный прирост (убыль) населения. В четвертый раз в современной истории наблюдается естественная убыль населения в Российской Федерации.

При этом первые три обуславливались политическими катастрофами - это Первая мировая, гражданская и Вторая мировая войны, голод и также проводимые в России тотальные репрессии тридцатых годов.

Однако именно современный демографический кризис снижения численности населения, начавшейся в 1992 г., когда впервые было зарегистрировано превышение кривой смертности над кривой рождаемости (естественная убыль населения или так называемая депопуляция), обозначен экспертами как «беспрецедентный» для мирного времени, с далеко идущими последствиями.

По данным выборочных обследований рабочей силы Росстата, численность занятого населения в возрасте 15 лет и старше в России только за период 2015-2017 гг. снизилась на 181,6 тыс. человек (с 72323,6 тыс. человек до 72142 тыс. человек). В связи с чем рассчитывать на ситуацию с «избыточными трудовыми ресурсами», на которых в значительной степени, а может и только благодаря им обуславливался рост экономики СССР в период индустриализации страны, в современной ситуации в РФ нет никакой реальной возможности.

Половозрастная структура. Уже с 2007 г. в России наблюдается сокращение численности молодых женщин. Это связано с тем, что в детородный возраст вступили женщины девяностых годов рождения. Так, по данным Росстата численность женщин фертильного возраста (15-49 лет) с 2010 г. по 2017 г. снизилась более чем на 2 миллиона человек (2106902) с 37227890 до 35120988 человек.

Суммарный коэффициент (число детей в расчете на одну женщину) составлял 1,621, а в городах РФ - и того меньше - 1,527.

Такой низкий уровень рождаемости практически в два раза ниже уровня, требуемого для обеспечения не только «расширенного», но «простого» воспроизводства населения страны.

В прямой зависимости от режима естественного воспроизводства населения и миграционных процессов находится демографическое старение населения. Так, за период с 2010 г. по 2017 г. в России численность населения старших возрастов (60 лет и старше) выросла с 26043897 человек до 30477095 человек (на 4433198 человек), а доля трудоспособного населения в трудоспособном возрасте за этот же период снизилась более чем на 5 % (5,4 %).

В условиях дефицита трудовых ресурсов и демографического старения населения, становится крайне актуальной проблема повышения занятости лиц так называемого, «третьего возраста».

Если в 2000 г. в РФ в структуре занятых численность населения старше трудоспособного возраста составляла 5,0 %, а средний возраст занятых в

экономике 39,1 года, то в 2017 г. эти показатели составляли 5,3 % и 40,7 года соответственно.

Старение трудоспособного населения влечет за собой, прежде всего старение рабочей силы, в составе которых увеличивается доля работников старших возрастов, которые в силу естественных причин менее мобильны, хуже адаптируются к освоению как новых профессий, так и территорий.

Как отмечают исследователи, несмотря на дефицит трудовых ресурсов, на рынке труда существует жесткая конкуренция, в условиях которой работоспособность лиц «третьего возраста» воспринимается неоднозначно и требует новых организационных и социально-экономических решений.

В условиях современной экономической ситуации, во многих видах экономической деятельности преобладает потребность в более молодых кадрах. Не отрицая того, что наличие специального образования и опыта может позволить лицам старших возрастов конкурировать с молодежью, но, всё же, не дает гарантий трудоустроиться по своей специальности, после достижения пенсионного возраста.

Это во многом обусловлено кадровой политикой руководителей большинства предприятий и организаций в отношении пожилых сотрудников. По мнению А.Г. Левинсона, для приема на хорошую работу работодателями введен ценз в 35-40 лет, который отражает факт изменения у человека в силу возраста неких психофизиологических качеств: снижение подвижности психики, гибкости, физической силы, работоспособности, утомляемость и др. [48].

Поэтому пенсионеров чаще всего принимают на должности, которые не привлекают молодежь из-за низкой оплаты труда и отсутствия перспектив профессионального роста.

Долговременная тенденция сокращения численности населения в трудоспособном возрасте усугубляет необходимость решения задач повышения производительности труда, в том числе через увеличение числа высокопроизводительных рабочих мест в экономике России, а также

рационального распределения и использования занятых по видам экономической деятельности, в профессиональном и образовательном срезам.

Социально-профессиональная мобильность населения. Современная экономика, влияние экономических кризисов требуют адекватных изменений на рынке рабочей силы, возникают новые требования к специалистам. Немаловажным требованием становится умение адаптироваться в постоянно меняющихся условиях, быть конкурентоспособными, компетентными, мобильными.

«Перемещения из одной профессиональной сферы в другую могут происходить в соответствии и или вопреки желанию человека в результате действия социально-экономических факторов: изменения структуры потребности в специалистах различных профессий; реорганизации отраслей народного хозяйства; изменения содержания труда; сокращения финансирования бюджетной сферы и резкого падения уровня жизни работников этих организаций» [46]. Стоит отметить, что на современном этапе в российском обществе социально-профессиональная мобильность носит преимущественно вынужденный характер и во многом обусловлена изменениями российской экономики.

Образовательная структура. Образовательный уровень населения является важнейшим фактором качества рынка труда и экономической активности населения. Так, наибольший уровень экономической активности наблюдается в категории занятых, имеющих высшее образование. В этой категории он составляет более восьмидесяти процентов. При этом у населения с неполным высшим образованием уровень экономической активности менее 50 %, что, скорее всего, можно обусловить значительными трудностями при поиске рабочих мест и трудоустройстве данной категории населения.

Экономическая активность населения со средним и начальным профессиональным образованием сопоставима между собой, но в динамике снижается. Можно констатировать, чем выше уровень образования, тем выше уровень экономической активности и занятости на рынке труда (и,

соответственно, ниже уровень безработицы). В то же время, следует отметить, что сегодня в спросе на рабочую силу около 80 % занимают рабочие профессии, в то же время почти половина безработных граждан имеет высшее и среднее профессиональное образование и ищет квалифицированную, достойно оплачиваемую работу.

Определенный минус современной отечественной системы образования состоит в том, что качество подготовки специалистов (либо слишком общей, теоретической, либо крайне узкоспециализированной) до сих пор часто не соответствует конкретным требованиям рынка труда, что осложняет для выпускников дальнейшую проблему трудоустройства.

Национальный состав. Значительное влияние на формирование рынка труда оказывают сложившиеся традиции в трудовой сфере и национальные особенности поведения. В России, традиционно многонациональной стране, система социальных отношений в рамках многонационального пространства характеризовалась отсутствием как этносоциальной стратификации национальных групп, так и четко выраженной дифференциацией труда по национальному признаку.

Квалификационная структура. Следующий фактор, не менее важный, который напрямую влияет на функционирование рынка труда, - спрос на квалифицированную рабочую силу. Он зависит от производственной структуры, форм и объемов общественного производства, научно-технического прогресса, темпов развития экономики страны [47].

Очевидно, что общая численность трудовых ресурсов не всегда дает полное представление об имеющемся запасе рабочей силы. Полное представление об этом запасе может быть составлено только с учетом профессионально-квалификационного уровня работников. Это положение необходимо учитывать на практике, так как от качественного состава трудовых ресурсов в значительной мере зависит фактическое состояние рынка труда.

Увеличение масштабов высококвалифицированного труда в сфере нематериального производства приводит к тому, что они не могут занять

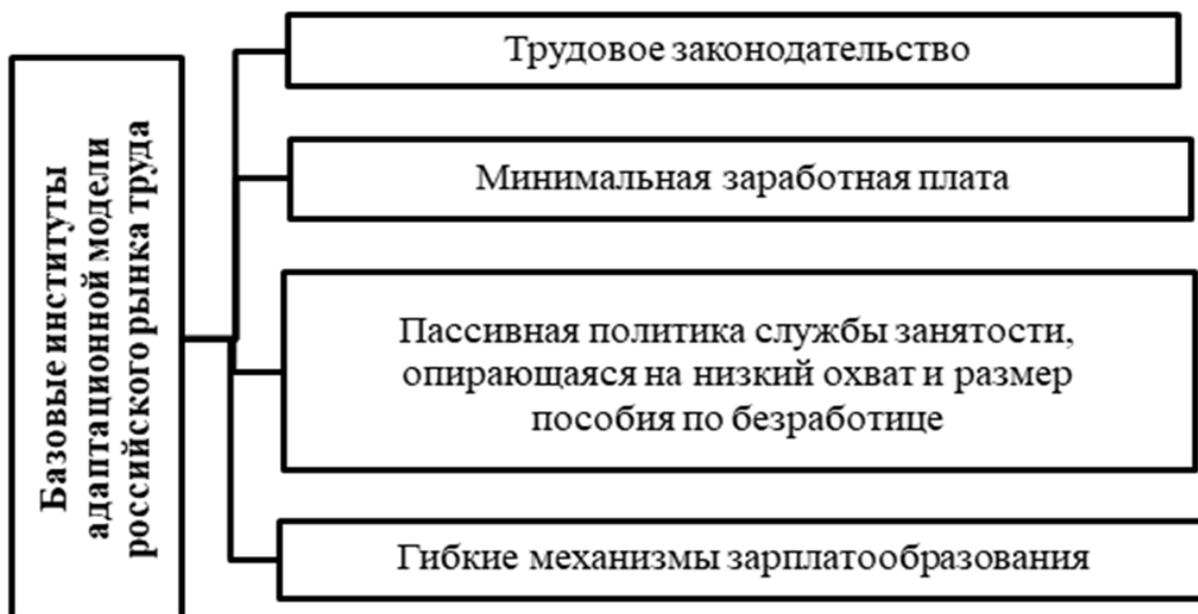
высвобождаемую низкоквалифицированную рабочую силу, как это было прежде. Результатом усиления сегментации рынка труда выступают дополнительные трудности трудоустройства для групп населения, которые не обладают достаточной квалификацией. В сложившейся структуре рабочих мест наблюдается интенсивный процесс ротации, под влиянием которого формируется поляризация рынка труда. Происходит перераспределение рабочих мест в пользу более квалифицированного труда при одновременном сокращении рабочих мест для работников низкой квалификации [49].

За прошедшие два десятилетия в России сложилась модель рынка труда, которая заметно отличается от модели, характерной для большинства развитых стран. Ее ключевая особенность состоит в том, что приспособление (рынка труда) к колебаниям экономической конъюнктуры происходит, главным образом, за счет изменений в цене труда, а не за счет изменений в занятости и безработице (везде, как правило, наоборот). Такая модель обеспечивает высокий и стабильный уровень занятости и низкий уровень безработицы при значительных проциклических флуктуациях оплаты труда [3].

Изменения, которые происходят в социально-экономической сфере российского общества, оказывают непосредственное влияние на состояние и развитие рынка труда, и наоборот. Особенно такие изменения влияют в периоды экономических кризисов, когда обостряются все проблемы, касающиеся стабильности и сбалансированности развития рынка труда.

Как отмечается в докладе «Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения» [3] «за последние 15 лет окончательно сложились институты российского рынка труда, обеспечивающие доминирование ценовой адаптации к любым изменениям. Это не является ни «достижением», ни «неудачей» - это итог эволюционного развития этих институтов со второй половины 80-х гг. XX века».

Так называемая современная адаптационная модель российского рынка труда со второй половины 80-х гг. XX в. включает четыре базовых института (рисунок 1.11).



Источник: Составлено авторами по [3].

Рисунок 1.11 - Базовые институты адаптационной модели российского рынка труда

«Жесткое трудовое законодательство тормозит изменения в занятости, поддерживая ее относительную стабильность, действующие институты МРОТ и пассивной политики поддержки безработных обеспечивают низкий порог заработной платы, а большой удельный вес переменной части заработков является эффективным инструментом гибкости» [3].

Аналитики выделяют следующие негативные особенности российского рынка труда (рисунок 1.12).

«Происходит рост рынков труда мегаполисов и агломераций, сокращение численности трудоспособного населения, рост структурной безработицы в связи с несоответствием профилей подготовки специалистов требованиям рынка труда, формирование группы неконкурентных работников, сдерживание межрегиональной и трудовой миграции в связи с неразвитостью рынка жилья и транспортной сети» [42].

Общероссийские
особенности рынка
труда

- **низкий уровень оплаты труда в себестоимости продукции;**
- **высокий удельный вес занятых в «теневой» экономике;**
- **чрезмерно большая численность незанятых в сельской местности и небольших городских поселениях;**
- **усиление территориальных диспропорций по показателям развития занятости, безработицы, напряженности на рынке труда, заработной платы**

Источник: Дружинина, С.В. Специфика функционирования рынка труда в России в 21 веке / С.В. Дружинина // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». - 2014. - № 4. - С. 133. Составлено авторами.

Рисунок 1.12 - Особенности российского рынка труда

Следует также отметить еще один немаловажный аспект современного состояния рынка труда в России.

В стране продолжает расти неудовлетворенная потребность в кадрах работников средней квалификации, владеющих современными технологиями и готовых работать за относительно невысокую заработную плату, с высокой степенью регламентации и контроля в процессе труда [43].

Оценивая ситуацию на рынке российского рынка труда в последние годы, можно обратиться к показателю «Индекс рынка труда». Данная оценка проводится по регионам России агентством РИА Рейтинг.

Индекс позволяет оценить в комплексе положение дел в данной сфере. Он рассчитывается «на основе агрегирования ключевых показателей сектора и позволяет определить не только уровень занятости в субъекте, но и

привлекательность для потенциального работника того или иного региона страны для трудоустройства и дальнейшей работы».

Для расчета индекса анализируется девять характеристик, включая уровень оплаты труда, занятость, условия труда, а также емкость рынка труда (рисунок 1.13).



Источник: Рынок труда в регионах России [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.riarating.ru/infografika/20180911/630104345.html>

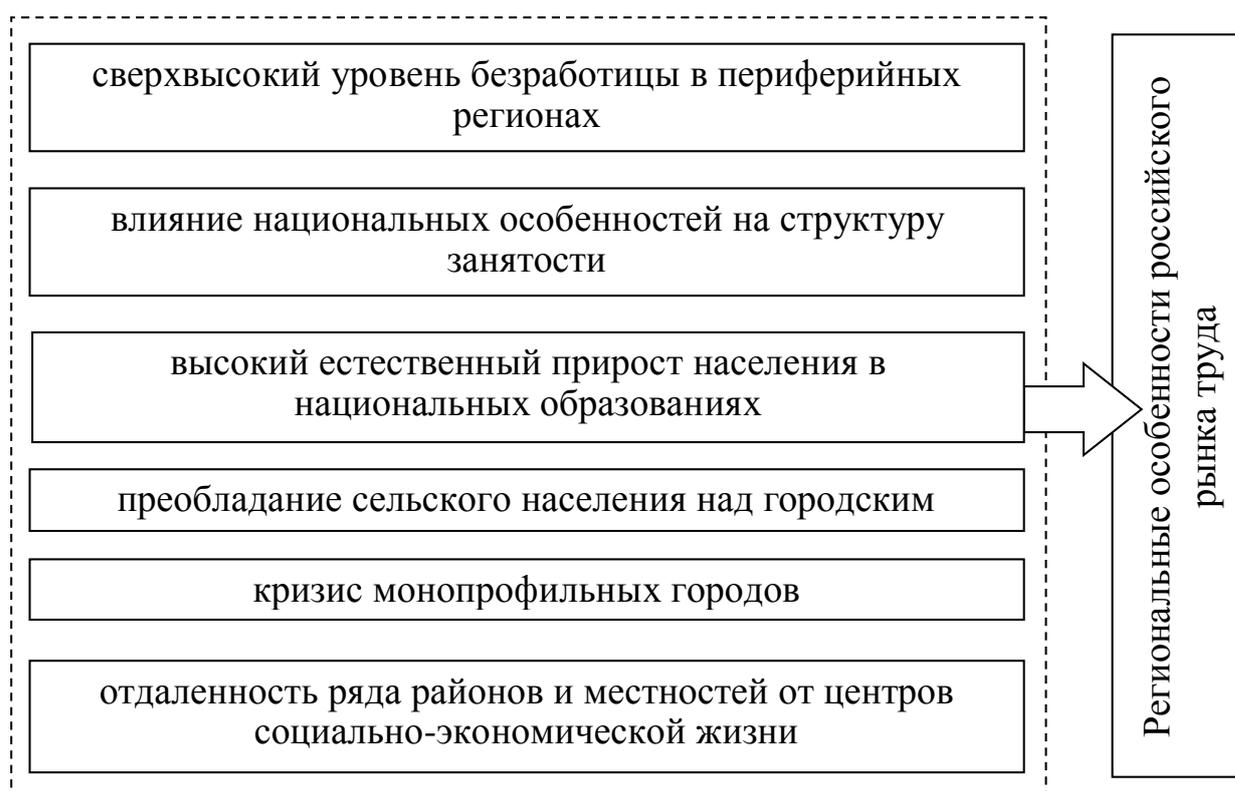
Рисунок 1.13 - Индекс рынка труда в регионах России в 2017 г.

Как и в предыдущем, 2016 г., в 2017 г. первыми пятью лидерами по индексу рынка труда остались Москва, Санкт-Петербург, Московская область, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра и Республика Татарстан. При этом у всех перечисленных субъектов федерации произошел рост индекса по сравнению с 2016 г. Минимальное значение индекса (менее 20 баллов) по итогам 2017 г. наблюдалось в семи регионах России. Это Республика Ингушетия, Республика Тыва, Карачаево-Черкесская Республика, Чеченская

Республика, Республика Алтай, Республика Северная Осетия-Алания и Кабардино-Балкарская Республика.

Положительным аспектом по результатам проведенного исследования является рост анализируемого показателя в большей части регионов. Так, в 2017 г. по сравнению с 2016 г. значение индекса выросло в семидесяти субъектах РФ, и только в пятнадцати произошло его сокращение (в 2016 г. рост индекса наблюдался только в 28-ми регионах, в остальных субъектах наблюдалось снижение данного показателя). Как показывает рисунок 1.13, субъекты Российской Федерации значительно дифференцированы по состоянию характеристик рынка труда.

Среди региональных особенностей рынка труда выделяют следующие (рисунок 1.14).



Источник: Составлено автором по [42].

Рисунок 1.14 - Региональные особенности российского рынка труда

В каждом регионе есть природно-ресурсный потенциал. Природно-ресурсный потенциал региона определяется не только наличием природных ресурсов, но и наличием и функционированием трудовых ресурсов и рынка труда в целом.

В настоящее время особое значение приобретают такие показатели конкурентоспособности региона, как эффективность производства, уровень образования и квалификации работников, высокая производительность труда, качество жизни основной массы населения [42].

Рассмотрим далее методику оценки характеристик состояния и развития регионального рынка труда на примере Оренбургской области.

2 Методологическое обеспечение анализа состояния рынка труда Оренбургской области

2.1 Методика оценки занятого населения как основной категории рынка труда

Занятость - одна из важнейших характеристик экономического развития общества, благосостояния народа. Однако занятость не только экономическое явление, она зависит от целого комплекса процессов и выступает частью социальной политики.

Занятость населения составляет необходимое условие для его воспроизводства, так как от нее зависит уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, их трудоустройство, материальную поддержку безработных. Занятость раскрывает один из важнейших аспектов социального развития человека, связанного с удовлетворением его потребностей в сфере труда, а также отражает потребность людей не только в доходах, но и в самореализации посредством общественно-полезной деятельности.

Состояние занятости населения в региональном рынке труда непосредственно зависит от природно-ресурсного и экономического потенциала региона. Природно-ресурсный потенциал имеет важнейшее значение в развитии рынка труда региона и занятости населения.

Виды экономической деятельности, связанные с освоением и использованием природных ресурсов (добыча полезных ископаемых, черная и цветная металлургия, агропромышленный комплекс) составляют основу экономики региона.

В связи с вышесказанным методика оценки занятого населения в регионе предусматривает анализ состояния сферы занятости, в том числе малого и среднего предпринимательства.

Для оценки численности занятых необходимо рассмотреть в длительной динамике как абсолютные значения рабочей силы всего и в т.ч. занятых в экономике, а также долю занятых в экономике в общей численности рабочей силы.

Следует также выяснить, как региональные демографические процессы влияют на занятость населения.

Для этого анализируются показатели:

- естественного движения населения;
- динамика доли населения в трудоспособном возрасте;
- динамики доли населения старше трудоспособного возраста.

В эволюции возрастной структуры населения России наступил этап, на котором численность населения в до- и послерабочем возрастах растет, а численность населения рабочего возраста убывает, что ведет к значительному росту коэффициентов демографической нагрузки [50].

Поэтому необходимо проанализировать динамику показателя нагрузки населения трудоспособного возраста лицами в возрасте старше трудоспособного.

Возрастная структура населения оказывает существенное воздействие на уровень производительности труда, поэтому следует проанализировать:

- изменением возрастной структуры занятых в экономике;
- изменение среднего возраста занятых.

Важным аспектом анализа рабочей силы региона является оценка структуры занятых.

Так, группировка занятых по видам экономической деятельности дает возможность анализировать использование трудового потенциала, исследовать явления и процессы, происходящие в различных секторах экономики регионального рынка труда.

Немаловажным фактором качества трудового потенциала региона является образовательный уровень занятого населения.

Учреждения высшего профессионального образования области осуществляют выпуск специалистов различных направлений и видов экономической деятельности. Наибольшая доля выпускников приходится на специальности экономики и управления, далее следуют выпускники по специальностям образования и педагогики, естественных наук. Основной целью получения образования является дальнейшее трудоустройство выпускников [53].

Обобщая вышесказанное, можно представить методику оценки занятого населения как основной категории рынка труда, в виде следующего алгоритма, представленного на схеме (рисунок 2.1).

Рассмотрим далее по предложенной схеме основные характеристики занятого населения в Оренбургской области.

Промышленность Оренбургской области представлена практически всеми видами экономической деятельности. В регионе развита черная и цветная металлургия, горнодобывающая и нефтегазодобывающая промышленность, газохимия и нефтепереработка, машиностроение.

Развивается текстильное, швейное и кожевенно-обувное производство. Промышленную деятельность на территории Оренбургской области осуществляют более трех тысяч предприятий, из них около 250 крупных и средних, на долю которых приходится свыше 90 % от общего объема промышленной продукции. Около четверти занятого населения трудится на таких предприятиях.

Еще одним важным стратегическим направлением социально-экономического развития области в целом, и занятости населения, в частности, является строительство. В этой сфере трудится более 43000 человек - это около 7 % всех занятых в экономике Оренбургской области.



Источник: Составлено авторами.

Рисунок 2.1 - Алгоритм методики оценки занятого населения в регионе

Она объединяет более двух тысяч подрядных строительных, монтажных, ремонтно-строительных организаций и предприятий строительной индустрии, индивидуальных предпринимателей, занимающихся ремонтно-строительными услугами [45].

В жилищно-коммунальной сфере Оренбуржья предоставляют услуги 578 предприятий и организаций.

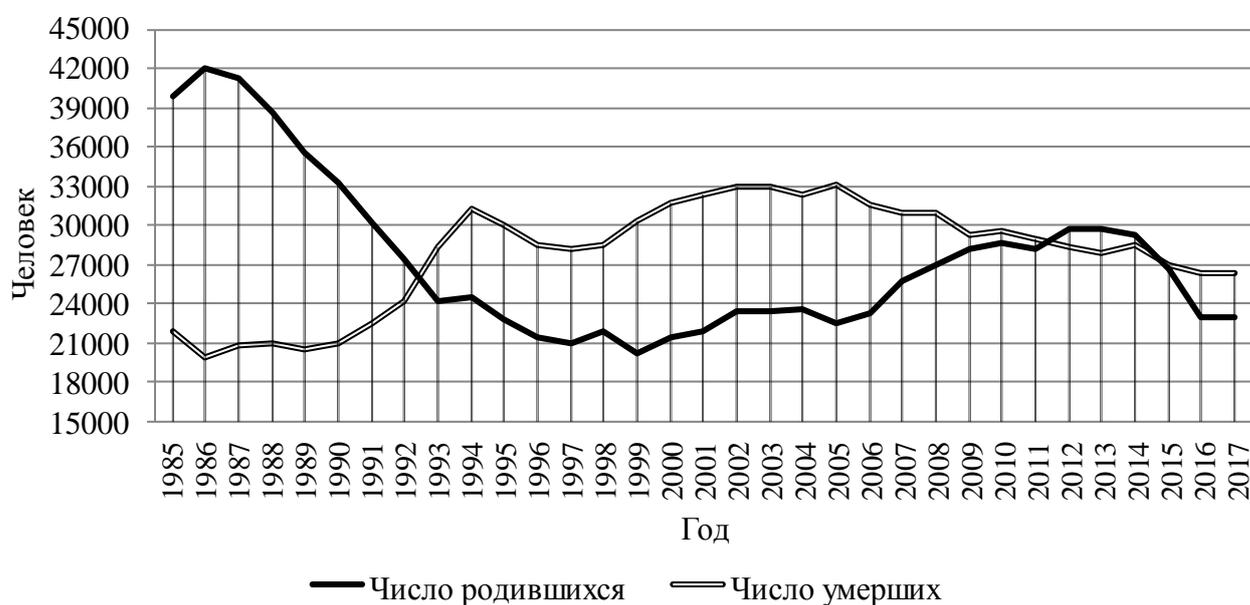
По данным районных управлений сельского хозяйства 1.01.2017 г. на территории Оренбургской области производством пищевых продуктов занималось 521 крупное, среднее и малое предприятие. Малое и среднее предпринимательство в области является одним из наиболее важных секторов экономики. На территории области зарегистрировано 67300 субъектов малого и среднего предпринимательства, в том числе более 21200 малых предприятий, более двухсот средних предприятий и 45900 индивидуальных предпринимателей.

По сведениям Единого реестра субъектов МСП в малом и среднем бизнесе Оренбургской области в настоящее время трудится около 210000 тысяч человек (включая индивидуальных предпринимателей) или около 22 % от численности всех занятых в экономике региона.

В целом абсолютная численность занятых и удельный вес занятых в общей численности рабочей силы (15-72 лет) в экономике Оренбуржья характеризуется в динамике следующими данными (таблица 2.1). Таблица 2.1 отразила, что в рассматриваемый период наблюдается неуклонное снижение абсолютной численности рабочей силы в области. В 2017 г. численность рабочей силы была меньше показателя 2000 г. на 54,7 тыс. человек, а по сравнению с предыдущим годом - на 8,8 тыс. человек. Численность занятых в экономике области в 2017 г. составляла 957,7 тыс. человек, что на 4,5 тыс. человек меньше, чем в предыдущем году. В относительном выражении снижение составило 0,5 %. Данная ситуация тесно связана с процессами депопуляции (уменьшение абсолютной численности населения, численность последующих поколений меньше предыдущих), которые наблюдаются и по настоящее время не только в области, но по стране в целом (рисунок 2.2). Начиная с 1993 г. только в период 2012-2014 гг. наблюдалось незначительное превышение числа родившихся над численностью умерших, остальные периоды характерны депопуляцией населения области.

Таблица 2.1 - Численность занятых и удельный вес занятых в общей численности рабочей силы в экономике Оренбургской области

Показатели	Год									
	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Тысяч человек										
Рабочая сила - всего	1058,1	1047,2	1062,8	1049,5	1040,3	1063,5	1042,2	1011,7	1012,2	1003,4
В т. ч. занятые в экономике	931,0	950,8	985,8	983,4	984,4	1010,9	995,8	962,9	962,2	957,7
В процентах от общей численности рабочей силы										
Занятые в экономике	88,0	90,8	92,8	93,7	94,6	95,1	95,5	95,2	95,1	95,4
<p><i>Источник:</i> Статистический ежегодник Оренбургской области: стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики РФ 2001-2018. Составлено и рассчитано авторами.</p>										

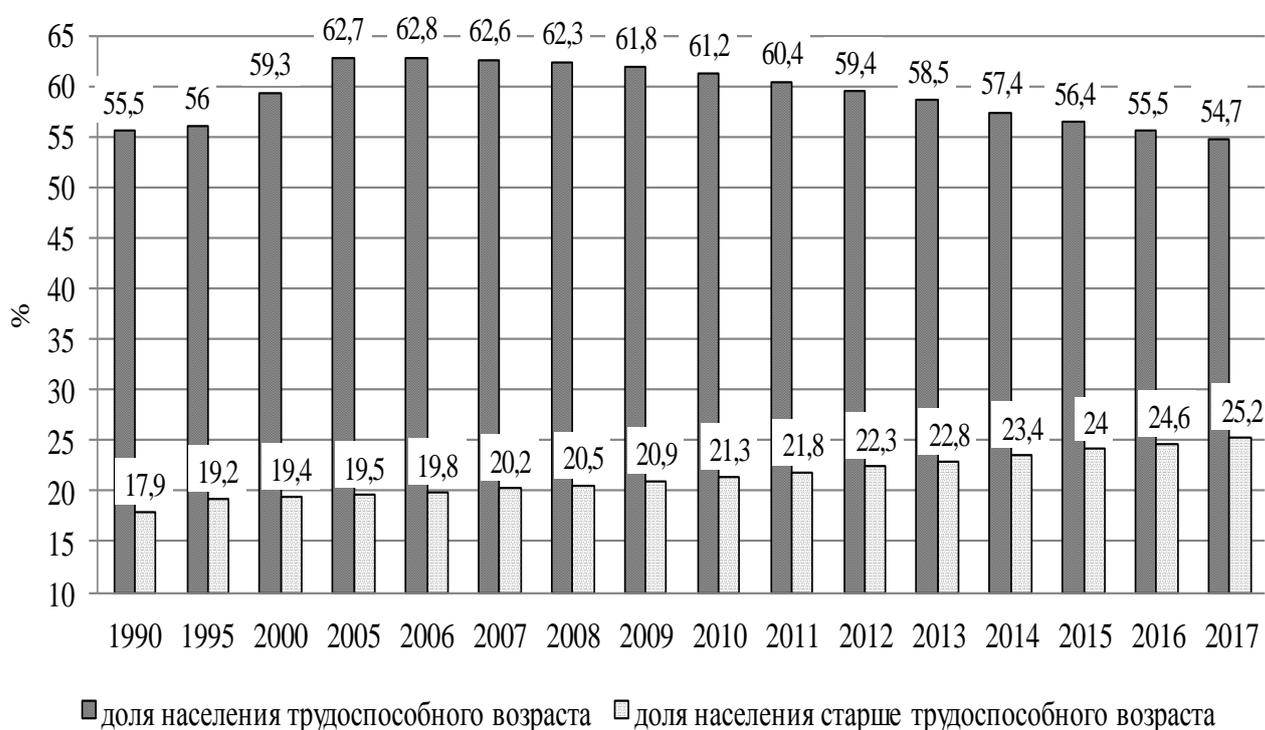


Источник: Статистический ежегодник Оренбургской области: стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики РФ 1986-2018. Составлено автором.

Рисунок 2.2 - Динамика числа родившихся и умерших в Оренбургской области

Влияние демографических процессов на формирование трудовых ресурсов осуществляется, прежде всего, через рост населения и изменение половозрастной структуры. В целом изменения в составе населения и формирование потенциала трудовых ресурсов взаимосвязаны и взаимообусловлены [49].

Трудовые ресурсы региона формируются в первую очередь из населения трудоспособного возраста. Рассмотрим закономерности в изменении данной категории населения региона (рисунок 2.3).

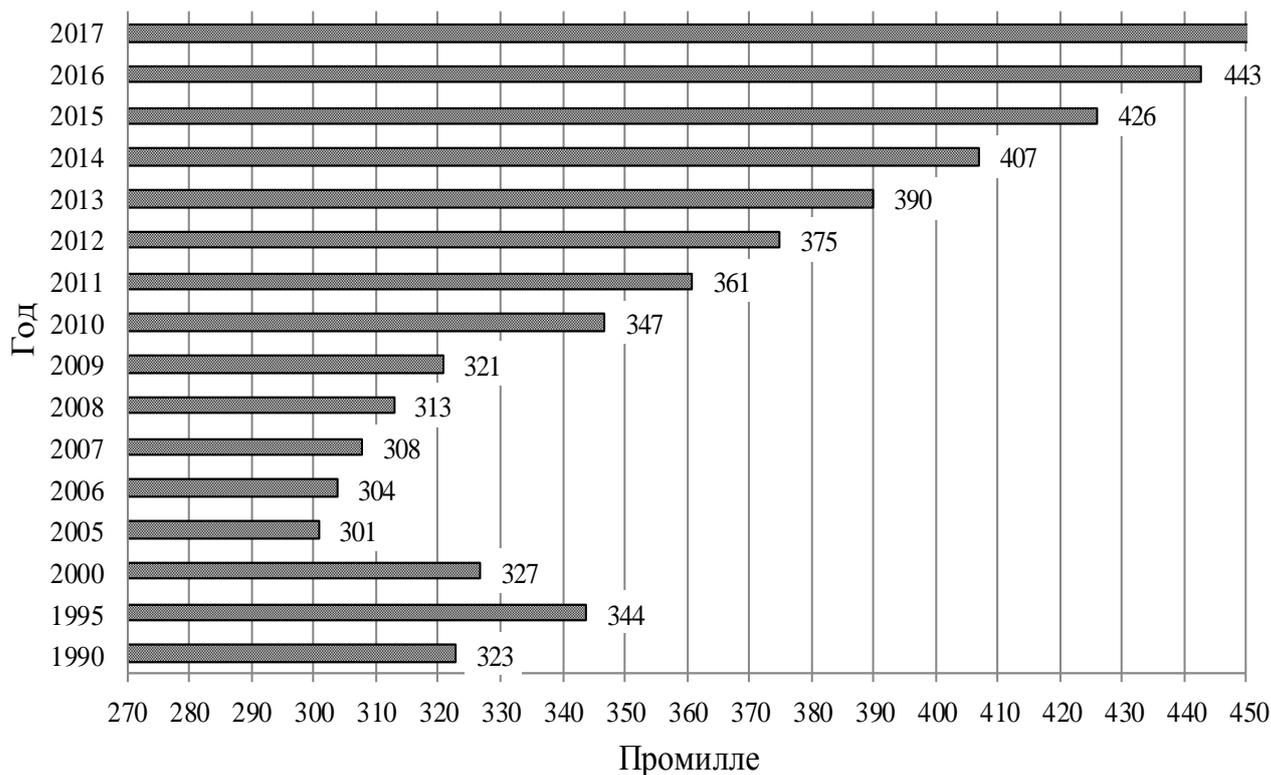


Источник: Статистический ежегодник Оренбургской области: стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики РФ 1991-2018. Составлено авторами.

Рисунок 2.3 - Динамика доли трудоспособного населения и доли населения старше трудоспособного возраста в Оренбургской области

Нагрузка населения трудоспособного возраста лицами в возрасте старше трудоспособного является одним из важнейших индикаторов демографической и, в конечном счете, экономической ситуации в регионе [51].

Динамика данного показателя в Оренбургской области представлена на рисунке 2.4.



Источник: Статистический ежегодник Оренбургской области: стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики РФ 1991-2018. Рассчитано и составлено авторами.

Рисунок 2.4 - Изменение коэффициента нагрузки трудоспособного населения лицами старше трудоспособного возраста в Оренбургской области

Начиная с 2005 г. наблюдается ежегодное увеличение демографической нагрузки пожилыми людьми за границами трудоспособного возраста.

В рассматриваемый период минимальное значение анализируемого показателя наблюдалось в 2005 г., а максимальное - в 2017 г.

Так, в 2005 г. на 1000 человек трудоспособного населения области приходилось 301 человек пенсионеров, в то время как в 2017 г, данный показатель составлял уже 461 промилле, увеличившись более чем в полтора раза. Пожилые люди могут сохранять экономическую активность до 80 лет, а после этого возраста она практически прекращается. Поэтому со старением населения не только повышается доля лиц старших возрастов в рабочей силе, но и встает проблема нехватки трудовых ресурсов [52].

Структура занятого населения области по возрасту отражена в таблице 2.2.

Таблица 2.2 - Структура занятых в возрасте 15-72 лет по возрастным группам (по материалам выборочного обследования рабочей силы; в процентах к итогу)

Показатель	Год					
	2000	2005	2010	2015	2016	2017
Занятые - всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
в том числе в возрасте, лет:						
до 20	3,7	2,5	1,8	1,0	0,9	1,1
20-24	10,0	10,8	10,3	7,8	7,6	7,0
25-29	12,4	13,2	12,9	13,8	13,4	13,5
30-34	11,8	12,6	11,9	13,7	14,1	14,0
35-39	15,2	12,4	12,1	12,8	12,9	13,4
40-44	15,6	14,7	11,5	11,8	12,2	12,4
45-49	13,4	14,5	14,3	12,1	11,7	11,6
50-54	8,9	11,0	12,8	14,1	13,8	12,9
55-59	4,0	5,9	7,9	8,7	9,4	9,8
60-72	5,0	2,4	4,6	4,1	4,1	4,4
<i>Источник:</i> Рабочая сила Оренбургской области (по данным выборочных обследований рабочей силы): стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области. - Оренбург, 2018. Составлено авторами.						

Данные таблицы 2.2 показывают, что на протяжении исследуемого периода произошли значительные структурные сдвиги в возрастном составе занятых в экономике Оренбургской области. Так, в 2017 г. по сравнению с 2000 г. доля молодежи до 20-ти лет в составе занятых снизилась на 2,6 %, а в

возрасте 20-24 лет - на 3,0%. Существенно выросла доля занятых в возрастных интервалах 50-54 лет и 55-59 лет - на 4,0% и 5,8 % соответственно. Наибольшее увеличение доли занятых наблюдалось среди 55-59-летних - их доля выросла в 2,5 раза. В связи с изменением возрастной структуры занятых в экономике, растет средний возраст. Если в 2000 г. он составлял 38,5 года, то в 2010 г. - 40 лет, а в 2017 г. - 40,5 года. Другими словами, старение категории занятых в составе рабочей силы Оренбургской области только за период 2000-2017 гг. составило в среднем два года. Удельный вес занятых в экономике Оренбургской области в 2017 г. представлен на рисунке 2.5.



Источник: Рабочая сила Оренбургской области (по данным выборочных обследований рабочей силы): стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области. - Оренбург, 2018. Составлено авторами.

Рисунок 2.5 - Структура занятых в Оренбургской области в 2017 г. по основным ВЭД, в процентах от общей численности занятых

В 2017 г. основная доля занятых в Оренбургской области наблюдалась по виду экономической деятельности (ВЭД) «Обрабатывающие производства» - 87,5. человек - это составляет более десяти (13,5) процентов всех занятых в экономике области. Далее по удельному весу занятых следуют работники по видам деятельности:

- «Образование» - 73,8 тыс. человек;
- «Оптовая, розничная торговля; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов» - 69,1 тыс. человек;
- «Здравоохранение и предоставление социальных услуг» - 63,1 тыс. человек;
- «Сельское хозяйство, лесное хозяйство, рыболовство и рыбоводство» - 51,1 тыс. человек;
- «Транспортировка и хранение» - 46,5 тыс. человек;
- «Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное страхование» - 45,6 тыс. человек;
- «Добыча полезных ископаемых» - 44,3 тыс. человек.
- «Строительство» - 37,5 тыс. человек;
- «Обеспечение электроэнергией, газом и паром» - 24,7 тыс. человек;
- «Операции с недвижимым имуществом» - 16,0 тыс. человек.

В абсолютном отношении доля занятых в сельском хозяйстве области в 2017 г. по сравнению с 2000 г. снизилась на 7,7 %, а в относительном выражении - на 50,7 п.п.

Удельный вес занятых по ВЭД «Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования» составлял соответственно в 2017 г. - 10,7 %, а в 2000 г. - 6,3 %. Увеличение составляет 4,4 % или 69,8 п.п.

Доля занятых по ВЭД «Операции с недвижимым имуществом» выросла в 2017 г. по сравнению с 2000 г. на 2,7 % (55,1 п.п.). На 2,4 % (52,2 п.п.) выросла доля занятых в государственном управлении и обеспечении военной безопасности; обязательном социальном страховании.

Анализ представленных данных позволяет сделать вывод о смене приоритетов в структуре занятых по ВЭД в области.

Рассматривая распределение численности занятого населения Оренбургской области в длительной динамике, наблюдается увеличение доли работников с высшим образованием (таблица 2.3).

Таблица 2.3 - Распределение численности занятого в экономике Оренбургской области населения по образовательному уровню

В процентах

Год	Всего	Уровень образования занятых в экономике Оренбургской области				
		высшее	среднее профессиональное	среднее полное (общее)	основное общее	начальное общее, не имеют начального общего
1995	100,0	11,9	35,9	36,5	10,9	2,0
2000	100,0	17,2	28,8	23,7	10,6	2,9
2005	100,0	16,5	23,6	22,6	7,6	1,2
2010	100,0	21,4	26,7	14,4	4,5	0,8
2015	100,0	26,5	34,8	17,9	4,1	0,3
2016	100,0	28,2	35,0	17,4	4,5	0,1
2017	100,0	26,9	52,7	15,4	5,0	0,1

Источник: Статистический ежегодник Оренбургской области: стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики РФ 1997-2018. Составлено авторами.

Так, в 2017 г. доля работников с высшим образованием в абсолютном выражении превышала соответствующий показатель 1995 г. на 15,0 %, показатель 2005 г. - на 10,4 %, а по сравнению с 2016 г. снизилась на 1,3 %.

Наиболее существенные структурные сдвиги в 2017 г. по сравнению с 1995 г. наблюдались также в величине удельного веса занятых с начальным образованием - доля данной категории занятых уменьшилась в 5 раз; с

основным общим образованием - показатель снизился в 2,2 раза. По среднему полному образованию - снижение в 2,4 раза.

Таким образом, можно сделать вывод о наблюдающихся в длительной динамике существенных структурных различиях в образовательном уровне занятых в экономике Оренбургской области, выражающихся в увеличении доли занятых с более высоким уровнем образования.

2.2 Анализ структурных компонентов рабочей силы регионального рынка труда

Анализ структуры и динамики занятых в Оренбургской области отражен в предыдущем параграфе работы.

Рассмотрим далее ситуацию регионального рынка по второму важнейшему компоненту рабочей силы и рынка труда в целом - не занятым трудовой деятельностью.

Безработица представляет собой макроэкономическую проблему, оказывающую наиболее прямое и сильное воздействие на каждого человека. Потеря работы для большинства людей означает снижение жизненного уровня и наносит серьезную психологическую травму. Поэтому неудивительно, что проблема безработицы часто является предметом политических дискуссий [22].

Рассмотрим в связи с этим более подробно ситуацию с поиском работы в области за 2009-2017 гг.

Оценивая динамику 2009-2017 гг. численности граждан, которые искали работу при содействии центров занятости, следует отметить, что, начиная с периода 2010 г., данный показатель имел тенденцию к снижению, за исключением 2014 г. и 2015 г., когда он вырос по сравнению с предыдущими периодами на 3,2 тыс. человек (4,6 %) и 7,7 тыс. человек (10,7 %) соответственно (таблица 2.4).

Таблица 2.4 - Численность искавших работу при содействии центров занятости и трудоустроенных на постоянные вакантные места граждан по Оренбургской области

Год	Искали работу при содействии центров занятости, тыс. человек		Нашли постоянную работу при содействии центров занятости	
	Всего	в т.ч. безработных	Всего, тыс. человек	в % от численности безработных
2009	117,3	55,4	18,1	32,7
2010	93,7	59,2	18,6	31,4
2011	81,5	53,8	24,9	46,3
2012	68,8	39,6	18,0	45,5
2013	68,9	37,5	17,4	46,4
2014	72,1	38,7	17,0	43,9
2015	79,8	45,5	17,7	38,9
2016	79,8	48,8	19,4	39,8
2017	72,4	44,8	17,1	38,2

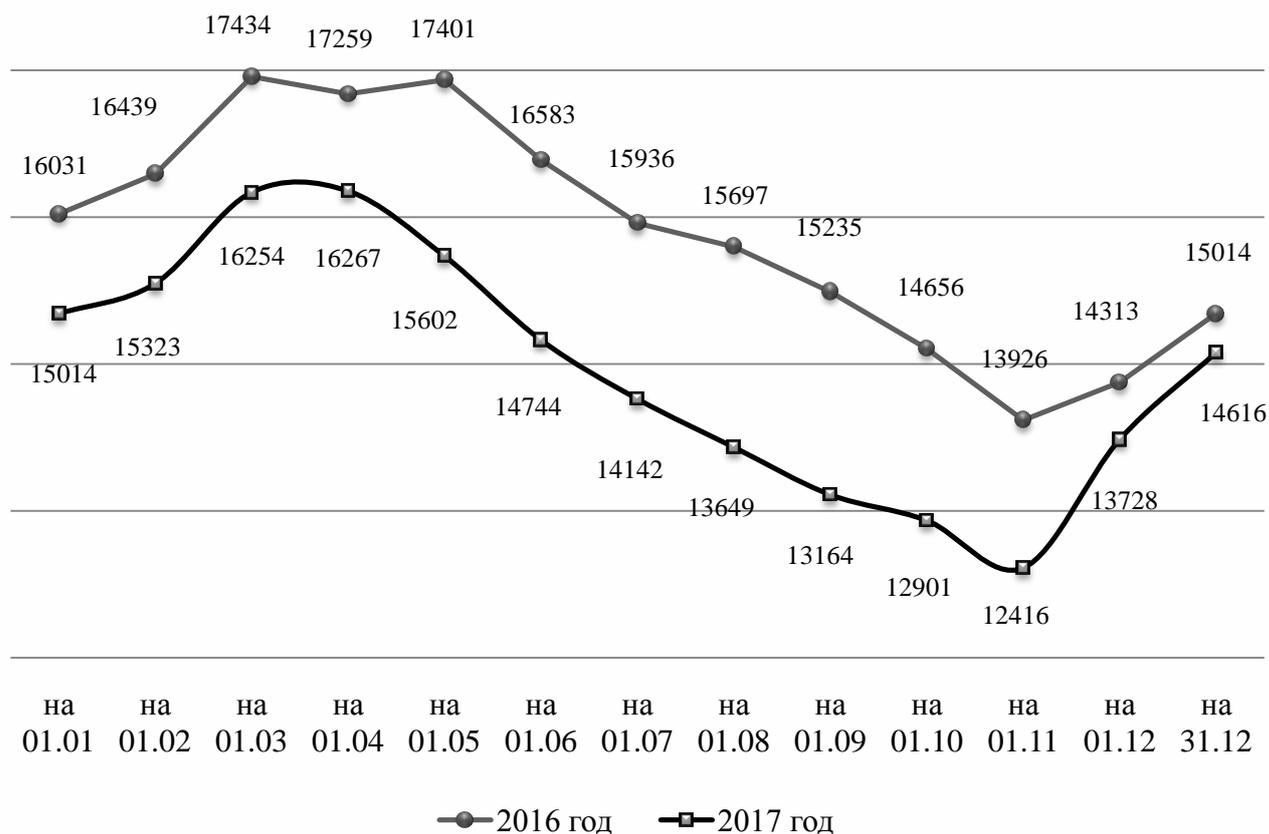
Источник: Портал Правительства Оренбургской области. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.orenburg-gov.ru>. Составлено и рассчитано авторами.

Данные таблицы свидетельствуют о том, что в рассматриваемый период наибольшая численность зарегистрированных безработных в Оренбургской области наблюдалась в 2010 г. - 59,2 тыс. человек, а наименьшая - в 2013 г. - 37,5 тыс. человек. Центры занятости оказывали в разные периоды 2009-2017 гг. содействие в трудоустройстве на постоянную работу от 31,4 % до 46,4 % официально зарегистрированных безработных, т.е. на постоянную работу не трудоустраивались даже половина из числа обратившихся.

В помесечной динамике 2016-2017 гг. численность безработных отражена на рисунке 2.6.

По данным рисунка 2.6 можно сделать вывод, что в рассматриваемый период, как в 2016 г., так и в 2017 г. наибольшая численность зарегистрированных безработных в Оренбургской области наблюдалась в феврале-апреле месяцах с пиковыми значениями на первое марта 2016 г. (17434 человека), а в 2017 г. - на первое апреля - 16267 человек.

В оба рассматриваемых периода наименьшая численность безработных зарегистрирована во внутригодовой динамике на начало ноября месяца.



Источник: Официальный сайт Росстата. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.gks.ru. Составлено авторами.

Рисунок 2.6 - Динамика регистрируемой безработицы в Оренбургской области по месяцам 2016-2017 гг.

Количественно в относительном выражении напряженность на рынке труда позволяет определить соответствующий коэффициент:

$$K_{\text{напряженности}} = \frac{\text{Численность незанятых граждан}}{\text{Число вакансий}}. \quad (2.1)$$

Организации направляют в органы труда и занятости сведения о наличии вакансий, исходя из которых рассчитывается величина коэффициента напряженности на рынке труда региона (таблица 2.5).

Таблица 2.5 - Заявленная от организаций Оренбургской области потребность в рабочей силе и коэффициент напряженности на рынке труда

Год	Количество вакансий, заявленных в органы труда и занятости, тыс. ед.	Коэффициент напряженности на рынке труда	Цепные темпы изменения коэффициента напряженности, %
2009	99,1	4,9	...
2010	97,6	2,8	57,1
2011	99,2	1,6	57,1
2012	103,2	1,2	75,0
2013	103,5	1,6	133,3
2014	102,6	2,0	125,0
2015	66,4	2,2	110,0
2016	84,4	2,6	118,2
2017	94,9	2,3	88,5

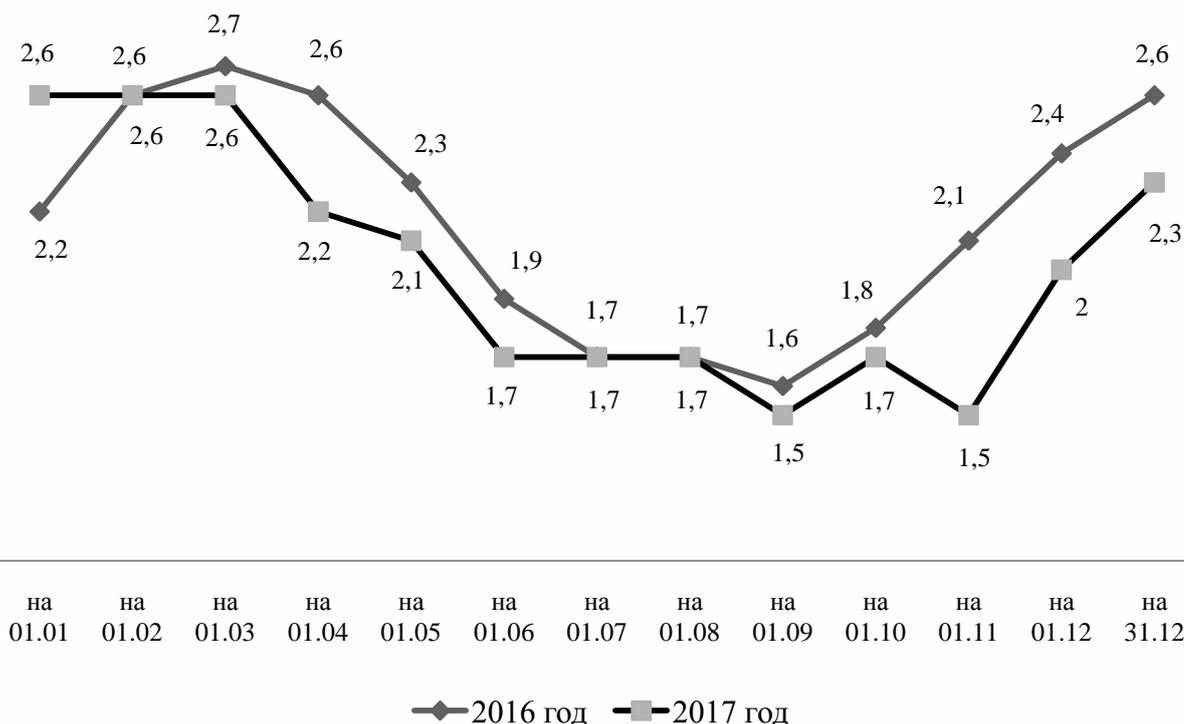
Источник: Портал Правительства Оренбургской области. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.orenburg-gov.ru> . Составлено и рассчитано авторами.

Наиболее благоприятная ситуация по показателю напряженности на рынке труда области просматривалась в 2012 г., когда значение коэффициента составляло 1,2 незанятых на одну вакансию, а наиболее сложным в рассматриваемый период можно назвать посткризисный 2009 г., когда на одну вакансию приходилось около пяти незанятых граждан.

Что касается цепных изменений рассматриваемой характеристики, то наибольшие темпы роста наблюдались в 2013 г., когда показатель вырос по сравнению с предыдущим периодом на 33,3 % и в 2014 г. - увеличение составляло 25,0 %.

В 2017 г. коэффициент напряженности, несмотря на значительное снижение по сравнению с прошлым годом, был практически вдвое выше уровня 2012 г.

В ежемесячной динамике 2016-2017 гг. уровень коэффициента напряженности представлен на рисунке 2.7.



Источник: Официальный сайт Росстата. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.gks.ru. Составлено авторами.

Рисунок 2.7 - Напряженность на регистрируемом рынке труда в Оренбургской области в ежемесячной динамике 2016-2017 гг.

Как показывает диаграмма 2.7, наиболее неблагоприятная ситуация в течение года наблюдается, в основном, в осенне-зимний период, когда коэффициент напряженности на регистрируемом рынке труда показывает очевидную тенденцию к росту, а наименьшая величина показателя наблюдается в летние месяцы. Это может быть связано с тем, что в летний период больше возможностей получить сезонную работу.

Важным аспектом методики анализа безработицы является возрастно-половой состав безработных (таблица 2.6).

Оценивая структуру безработных в области, следует отметить, что в рассматриваемый период более чем втрое снизилась доля безработной молодежи до 20-ти лет.

Таблица 2.6 - Структура безработных в возрасте 15-72 лет по возрастным группам (по материалам выборочного обследования рабочей силы; в процентах к итогу)

Показатель	Год					
	2000	2005	2010	2015	2016	2017
Безработные - всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
в том числе в возрасте, лет:						
до 20	12,6	13,8	6,6	4,7	6,3	4,1
20-24	16,1	23,4	20,5	19,5	25,5	26,4
25-29	11,3	9,3	16,2	17,2	19,3	19,2
30-34	12,6	7,6	13,1	10,9	7,9	13,4
35-39	19,2	6,4	9,1	11,9	11,8	9,7
40-44	13,3	14,5	8,9	8,8	9,1	8,9
45-49	7,5	11,0	12,3	7,8	7,6	5,9
50-54	5,7	7,0	9,4	11,1	7,5	7,9
55-59	1,7	4,0	2,9	6,1	3,1	3,0
60-72	-	2,9	0,9	1,9	1,8	1,5
<i>Источник:</i> Статистический ежегодник Оренбургской области: стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики РФ, 2018. Составлено авторами.						

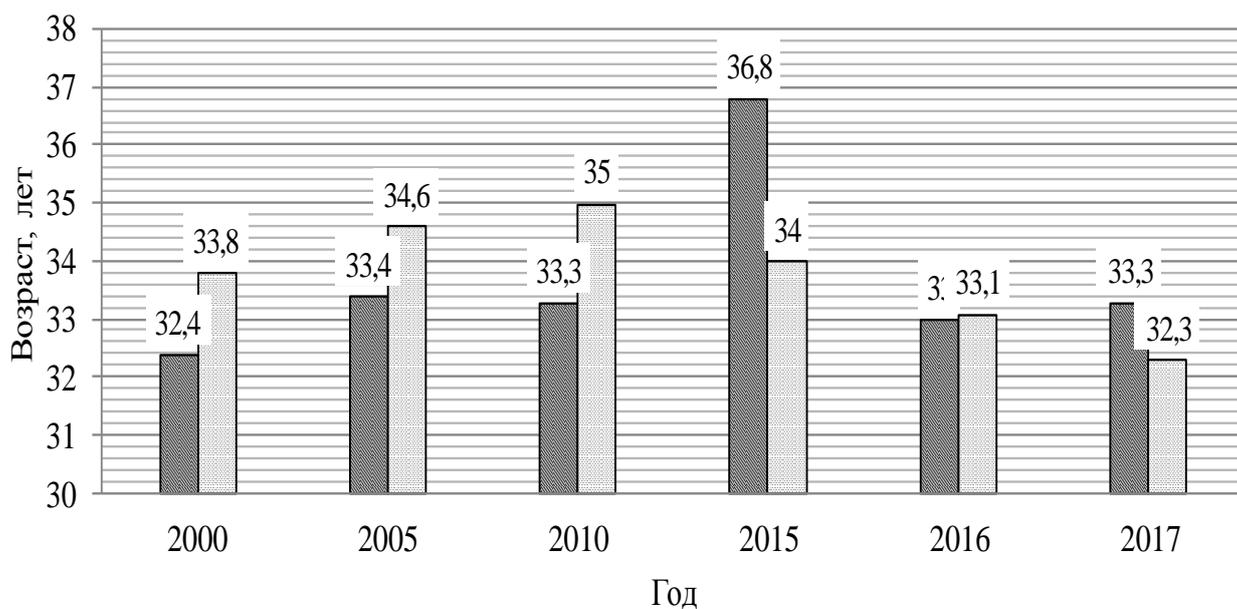
Практически вдвое по сравнению с 2000 г. в 2017 г. уменьшилась доля безработных в возрастной категории 35-39 лет.

В категории 35-39 лет удельный вес безработных снизился на 9,5 % (49,5 п.п.); в возрасте 40-44 лет - на 4,4 % (33,1 п.п.).

При этом одновременно значительно выросла доля анализируемой категории в возрастах 20-24 лет - на 10,3 % (64 п.п.); 25-29 лет - на 7,9 % (70 п.п.).

Если в 2000 г. средний возраст безработных в Оренбургской области составлял 33,0 года, то в 2017 г. он несколько снизился - на 0,2 года, составив 32,8 года. Тогда как в 2015 г. этот показатель находился на отметке выше уровня 2000 г. на 2,3 года.

Рассматривая средний возраст безработных области по полу, следует отметить, что в 2000 г. данный показатель был выше у женщин, тогда как в 2015 г. и в 2017 г. - у мужчин (рисунок 2.8)



■ Средний возраст безработных мужчин □ Средний возраст безработных женщин, лет

Источник: Статистический ежегодник Оренбургской области: стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики РФ, 2018. Составлено авторами.

Рисунок 2.8 - Средний возраст безработных мужчин и женщин в Оренбургской области в динамике

Анализируя уровень безработицы в регионе, следует рассмотреть такой важный аспект, как продолжительность поиска работы.

Крайне негативным фактором состояния рынка труда региона является наличие ситуации, когда поиски работы занимают год и более. Подобное явление носит название застойной безработицы.

«Застойная безработица оказывает негативное влияние на общественные ценности и жизненные интересы людей, подрывается физическое и моральное здоровье общества: теряются квалификация и практические навыки, возникает психологическая депрессия, в обществе растет социальная напряженность, преступность и жестокость, увеличивается распад семей, растет число

различных заболеваний, возрастает количество случаев суицида и других негативных явлений» [54].

Обратимся к данным о структуре безработных Оренбургской области по продолжительности поиска работы (таблица 2.7).

Таблица 2.7 - Структура безработных Оренбургской области по продолжительности поиска работы (на конец года; в процентах к итогу)

Время поиска работы, месяцев	Год					
	2000	2005	2010	2015	2016	2017
до 1	20,2	16,2	15,4	14,7	11,4	13,1
1-4	44,1	41,3	43,6	42,0	42,6	45,6
4-8	20,6	25,9	20,6	22,1	24,5	22,7
8-12	9,2	12,0	13,0	14,9	14,4	11,7
Более года	5,9	4,6	7,4	6,3	7,1	6,9
Безработные - всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Источник:</i> Статистический ежегодник Оренбургской области: стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики РФ, 2018. Составлено авторами.						

Как свидетельствуют данные таблицы 2.7, по сравнению с 2000 г., в 2017 г. доля безработных, ищущих работу более года, выросла на 1 %, незначительно снизившись по сравнению с предыдущим периодом - на 0,2 %.

Кроме того, в 2017 г. по сравнению с 2000 г. выросла доля ищущих работу также достаточно длительное время - около года (8-12 месяцев) - на 2,5 %.

Наибольший удельный вес в продолжительности поиска работы занимали лица, ищущие работу от одного до четырех месяцев, и такая тенденция просматривается на протяжении всего анализируемого периода.

Наиболее негативная ситуация с продолжительностью поиска работы в рассматриваемый период наблюдалась в 2010 г., когда 7,4 % безработных искали работу более года и в 2015 г., когда около 15 % безработных искали работу от 8 до 12 месяцев.

2.3 Исследование дифференциации административно-территориальных образований Оренбургской области по характеристикам рынка труда

Ситуация в сфере рынка труда по субъектам Оренбургской области значительно варьирует. Как отмечалось выше, в структуре рабочей силы выделяют две категории, это занятые и безработные. Важным аспектом проводимого анализа рынка труда является исследование дифференциации административно-территориальных образований региона по важнейшему компоненту рабочей силы - безработным.

Так, по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области, уровень только официальной безработицы на начало 2018 г. в тридцати двух административно-территориальных образованиях области превышал среднеобластной.

Максимальный показатель уровня зарегистрированной безработицы отмечен в Сорочинском городском округе, где он составил 3,9 %, а минимальный зарегистрирован в Саракташском районе. Его величина составляла на начало 2018 г. 0,5 %.

По данным министерства труда и занятости населения Оренбургской области к концу декабря 2017 г. в целом по области численность не занятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в государственных учреждениях службы занятости, составляла 16665 человек.

В структуре данной численности 14616 человек имели статус безработного, при этом 13007 человек из данной численности получали пособие по безработице.

Число граждан, получающих пособие по безработице, в целом по Оренбургской области снизилось на 2,1 %, при этом в муниципальных районах:

- Саракташский - на 29,3 %;
- Новосергиевский - на 28,3 %;

- Александровский - на 24,6;
- город Бугуруслан - на 24,4%.

Одновременно в анализируемый период зарегистрирован рост числа лиц, получающих пособие по безработице, в следующих муниципальных районах области:

- Грачевский - на 43,7%
- Ташлинский - на 34,1%:
- Сакмарский - на 21,3 %;
- Акбулакский - на 19,2 %.

В городских округах:

- Кувандыкский - на 36,7 %;
- Ясненский - на 18,5 %.

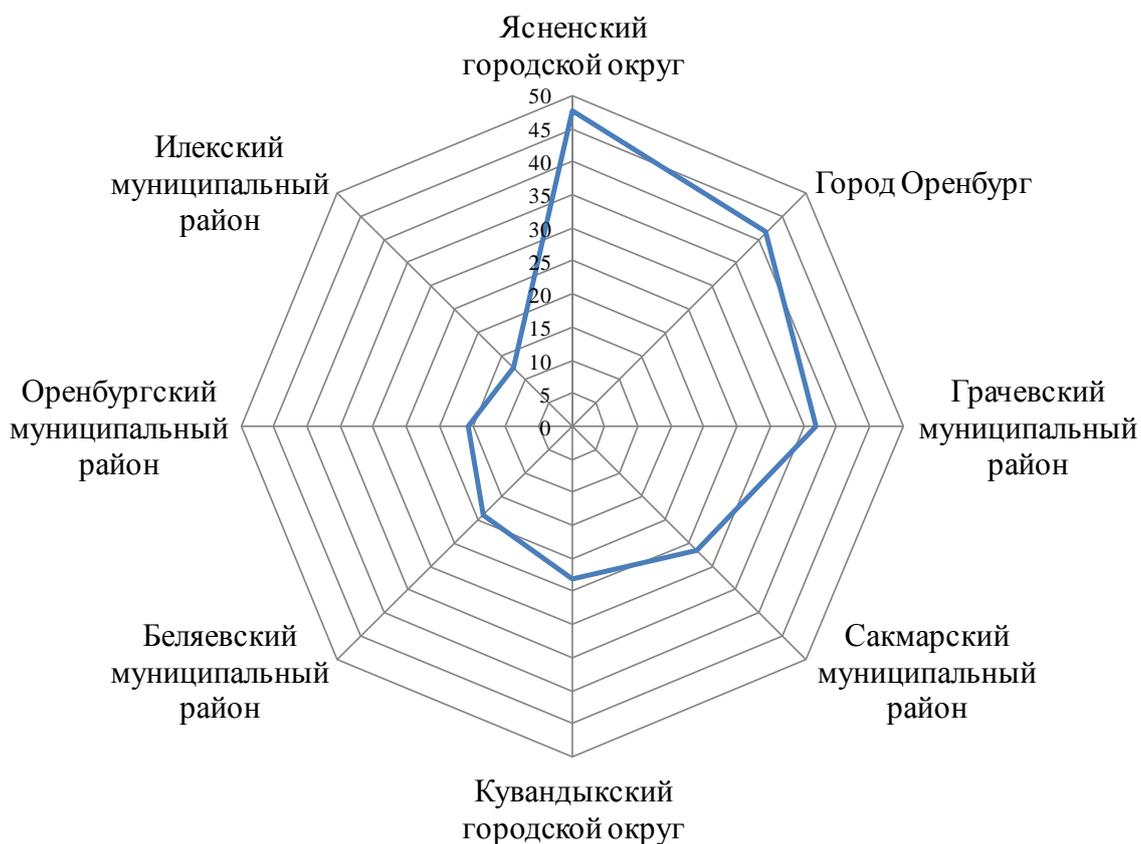
По сравнению с предыдущим периодом 2016 г. в целом по области в 2017 г. численность лиц, не занятых трудовой деятельностью и состоящих на учете в государственных учреждениях службы занятости, выросла на 4,1 %.

Существенный рост анализируемой численности не занятых трудовой деятельностью в области наблюдался в следующих городских округах (рисунок 2.9).

Более всего выросла за год численность не занятых в экономике области в Ясненском городском округе и областном центре - городе Оренбурге - на 47,7 % и 41,5 % соответственно.

Существенное увеличение в 2017 г. по сравнению с 2016 г. наблюдалось в численности незанятых также в следующих субъектах области:

- Грачевском муниципальном районе - на 36,9 %;
- Сакмарском муниципальном районе - на 26,7 %;
- Кувандыкском муниципальном районе - на 23,0 %;
- Беляевском муниципальном районе - на 18,9 %;
- Оренбургском муниципальном районе - на 15,7 %;
- Илекском муниципальном районе - на 12,6 %.



Источник: Муниципальные образования Оренбургской области. 2018: стат. сборник / Оренбургстат. - Оренбург, 2018. - 233 с. Составлено авторами.

Рисунок 2.9 - Рост численности не занятых в экономике по субъектам области в 2017 г. по сравнению с 2016 г., в процентах

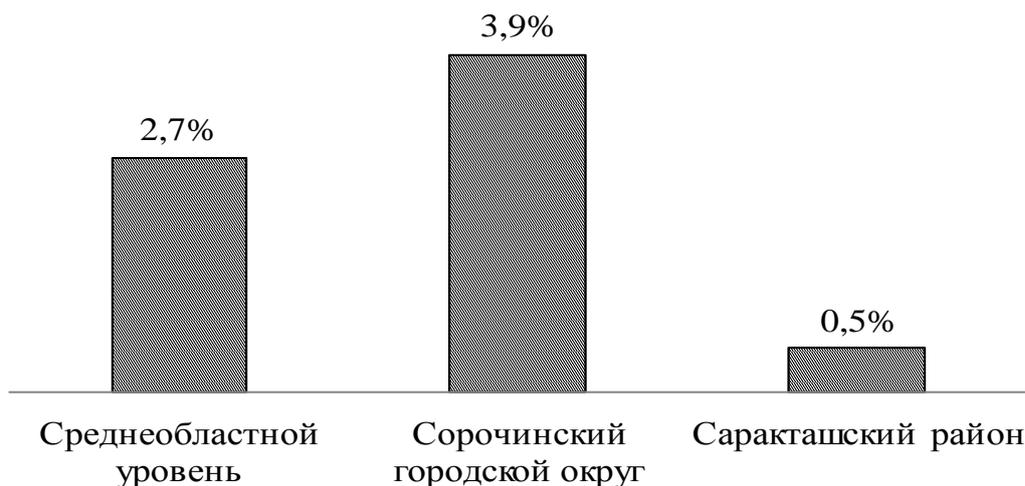
Одновременно зарегистрировано значительное снижение численности граждан, ищущих работу и не занятых трудовой деятельностью, по некоторым территориально-административным образованиям области.

Наибольшие темпы снижения показателя наблюдались в следующих административно-территориальных образованиях области:

- Саракташском муниципальном районе - на 30,8 %;
- Александровском муниципальном районе - на 27,0 %;
- городе Бугуруслан - на 26,0 %;
- Первомайском муниципальном районе - на 20,9 %;
- городе Новотроицк - на 16,8 %.

В среднем по области за рассматриваемый период произошло снижение численности безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости, на 2,7 %.

При этом, как уже отмечалось ранее, вариация уровня официально регистрируемой безработицы в субъектах области безработицы достаточно высока (рисунок 2.10).



Источник: Муниципальные образования Оренбургской области. 2018: стат. сборник / Оренбургстат. - Оренбург, 2018. - 233 с. Составлено авторами.

Рисунок 2.10 - Среднеобластной, максимальный и минимальный уровни регистрируемой безработицы в Оренбургской области в 2017 г.

Таким образом, размах вариации (разница между максимальным и минимальным значением) анализируемого показателя составила 3,4 %. Дополнительно рассчитанные показатели вариации подтверждают вывод о наличии сильной колеблемости уровня официально регистрируемой безработицы в административно-территориальных образованиях Оренбургской области.

Рассматривая уровень безработицы в городах и районах области, следует отметить, что Территориальный орган Федеральной службы государственной

статистики по Оренбургской области (Оренстат) не публикует данный показатель в территориальном разрезе.

Оценить ситуацию с вариацией незанятого населения можно, исчислив долю населения, ищущего работу, в процентах к численности трудоспособного населения.

Нами рассчитан данный показатель по муниципальным образованиям области за 2017 г. Полученные расчеты представлены в таблице 2.8.

Среднее значение показателя по исследуемой совокупности в 2017 г. составило 2,18 %.

Полученные расчеты (таблица 2.8) позволяют сделать вывод о том, что наиболее благоприятной ситуация с занятостью на рынке труда области наблюдалась по Саракташскому району, городам Бузулук, Медногорск и Новотроицк, где величина рассчитанного коэффициента колебалась от минимального (Саракташский район) 0,51 % до максимального (город Новотроицк) - 1,04 %.

В двадцати шести субъектах области величина анализируемого показателя превышала 2,0 %.

Из них в десяти уровень доли безработного населения в процентах к численности трудоспособного превышал отметку в 3,0 % - в Новоорском районе близок к 3,5 % (3,46 %), в Курманаевском районе - более 3,5 % (3,51 %), а в Сорочинском районе достиг отметки 3,8 %.

По полученным в ходе расчетов данным в ходе дисперсионного анализа проанализированы показатели вариации (таблица 2.9).

По данным таблицы 2.9 можно сделать вывод, что в наибольшем числе муниципальных образований области в 2017 г. значение доли безработного населения в процентах к численности всего трудоспособного населения составляло 2,41 % (мода).

Таблица 2.8 - Группировка муниципальных образований области по доле безработных в 2017 г.

Города и районы	Доля безработных в численности трудоспособного населения, %	Города и районы	Доля безработных в численности трудоспособного населения, %
Саракташский	0,51	Акбулакский	2,29
город Оренбург	0,6	Переволоцкий	2,3
город Орск	0,79	Ташлинский	2,37
Оренбургский	0,81	Беляевский	2,38
город Бузулук	0,9	Красногвардейский	2,41
город Медногорск	1,04	Пономаревский	2,41
город Новотроицк	1,19	Ясненский	2,48
город Бугуруслан	1,33	Домбаровский	2,52
Бузулукский	1,41	Светлинский	2,79
Гайский	1,49	Илекский	2,92
Новосергиевский	1,5	Матвеевский	3,01
Соль-Илецкий	1,67	Шарлыкский	3,11
Сакмарский	1,7	Асекеевский	3,12
Первомайский	1,82	Абдулинский	3,24
Адамовский	1,85	Тоцкий	3,25
Грачевский	2,01	Октябрьский	3,36
Бугурусланский	2,02	Кваркенский	3,37
Тюльганский	2,07	Новоорский	3,46
Северный	2,08	Курманаевский	3,51
Кувандыкский	2,17	Сорочинский	3,8
Александровский	2,25		

В половине городов и районов величина анализируемого показателя составляла более 2,25 %, а в половине менее 2,25 % (медиана). Размах вариации (разница между максимальным и минимальным значением анализируемого коэффициента) составил 3,29 %. Рассчитанный коэффициент вариации составил более 40,0 %, превысив границу в 33 %. Это говорит о том, что вариация признака значительная, а средняя, рассчитанная по выборке, не типична для данной совокупности и неадекватно отражает реальные данные. В таких случаях правильно ориентироваться на полученные значения моды

(наиболее часто встречающегося значения признака) и медианы (значения, делящего ранжированный ряд пополам).

Таблица 2.9 - Описательные статистики по показателю доли безработного населения в процентах к численности трудоспособного населения в Оренбургской области в 2017 г.

Показатели	Значение, %
Среднее значение	2,18
Медиана	2,25
Мода	2,41
Стандартное отклонение	0,88
Дисперсия выборки	0,77
Размах вариации	3,29
Минимум	0,51
Максимум	3,80
Коэффициент вариации	40,39

Определяющее влияние на уровень официальной занятости оказывает размер оплаты труда. Проведенная группировка сорока территориально-административных образований области по уровню начисленной заработной платы дала следующие результаты (таблица 2.10).

Как показали проведенные расчеты (таблица 2.10), более чем в половине городов и районов области (24-х) в 2017 г. средняя номинальная начисленная заработная плата составляла 17303-22503 р. Более тридцати тысяч рублей уровень средней заработной платы зарегистрирован только по семи субъектам:

1) заработная плата в среднем 31130 р. (30885-31394 р.):

- Домбаровский район;
- Ясненский район;
- город Новотроицк;

2) заработная плата в среднем 35999 р. (35095-36516 р.):

- Оренбургский район;
- Гайский район;
- город Бузулук;

- город Оренбург.

Таблица 2.10 - Группировка муниципальных образований области по уровню начисленной заработной платы в 2017 г.

Размер средней заработной платы, р.	Субъекты области	Размер средней заработной платы, р.	Субъекты области
17303-19480	Тюльганский, Асекеевский, Пономаревский, Матвеевский, Адамовский, Грачевский, Александровский	25668-26876	Кваркенский, Новосергиевский, г. Орск
Итого	7		3
В среднем	18419		26251
20249-20912	Акбулакский, Илекский, Ташлинский, Беляевский, Первомайский, Светлинский	29087-29532	г. Медногорск, Новоорский, г. Бугуруслан, Абдулинский
Итого	6		3
В среднем	20640		29220
21096-21979	Переволоцкий, Бузулукский, Курманаевский, Тоцкий, Шарлыкский	30885-31394	Домбаровский, Ясенский, г. Новотроицк
Итого	5		3
В среднем	21502		31130
22020-22533	Саракташский, Соль-Илецкий, Красногвардейский, Северный, Сакмарский, Сорочинский	35095-36516	Оренбургский, Гайский, г. Бузулук, г. Оренбург
Итого	6		4
В среднем	22328		35999
23939-24458	Бугурусланский, Кувандыкский, Октябрьский		
Итого	3		
В среднем	24139		
<i>Источник:</i> Муниципальные образования Оренбургской области: стат. сборник / Оренбургстат. - Оренбург, 2018. - 233 с. Рассчитано и составлено авторами.			

Размах вариации по данному показателю в городах и районах области (без учета субъектов малого предпринимательства) в 2017 г. составил 19212 р.

Наибольшее значение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы зарегистрировано в г. Оренбурге, оно составило 36516 р. Минимальный уровень показателя отмечен в Тюльганском районе - 17303 р.

Рассчитанные показатели вариации составили:

- среднее квадратическое отклонение - 5448,5 р.;
- коэффициент вариации - 22,3 %;
- медиана - 22441 р.

Полученное по предварительно ранжированному ряду значение медианы, равное 22441 р. свидетельствует о том, что в половине субъектов области в 2017 г. уровень средней номинальной начисленной заработной платы был менее 22441 р., а в другой половине - более этого значения.

Территориальные органы федеральной службы государственной статистики рассчитывает среднюю номинальную заработную плату исходя из тех статистических данных, которые предоставляют предприятия и организации области в формах федеральной государственной статистической отчетности в органы статистики, а также данных, предоставляемых в налоговые органы и пенсионный фонд.

Однако имеет место ситуация, когда многие предприятия и организации декларируют заработную плату ниже реального уровня (это напрямую связано с уплатой налогов). В связи с чем получается, что средняя заработная плата реально выше публикуемой.

Кроме того, есть ряд профессионалов, которые работают в неформальном секторе, или, как иногда говорят - «в тени». К ним практически полностью можно отнести мастеров по ремонту компьютерной техники, отделочников, разного рода репетиторов и других работников сферы услуг.

Но, так или иначе, представленная информация по крупным и средним предприятиям области (без учета малого предпринимательства) достаточно точно отражает характер сильной вариации в уровне средней номинальной начисленной заработной платы работников, что является значительным, а

порой определяющим фактором уровня занятости в различных сферах рынков труда муниципальных образований Оренбургской области.

Рассмотрим далее, какие факторы, и в какой направленности влияют на уровень безработицы населения Оренбургской области, и каковы основные тенденции в уровнях занятости и безработицы на рынке труда области.

3 Моделирование закономерностей и перспектив развития рынка труда

3.1 Этапы оценки факторной обусловленности развития рынка труда

Формирование рынка труда связано с организацией занятости населения страны. Занятость и безработица являются важнейшими взаимосвязанными характеристиками регионального рынка труда. Наибольшее негативное влияние на развитие рынка труда региона оказывает ситуация с незанятостью трудоспособного населения, т.е. с региональной безработицей. Ученые различных направлений изучают безработицу для определения ее причин. Соответственно, выявление этих причин позволяет совершенствовать меры государственной политики, влияющие на занятость.

На различных уровнях управления государством необходимо наблюдение за теми факторами, которые непосредственно влияют на уровень безработицы населения региона с целью минимизации влияния отрицательных факторов и, соответственно, максимизации влияния положительных.

В рамках развития системного подхода в две группы выделяют факторы по критерию связи с внешней средой - внешние и внутренние. К внешним факторам относятся политический, экономический, социальный и инновационный факторы. Внутренние факторы подразделяются с учетом интересов основных участников управления занятостью населения - органов государственного управления и работодателей. Кроме вышеуказанных факторов, существуют также специфические, которые свойственны той или иной территории.

В связи с вышесказанным, требует отдельного внимания рассмотрение факторов, влияющих на региональную безработицу и оценка степени этого влияния, как характеристики обусловленности развития рынка труда региона.

Априорный анализ имеющейся официальной статистической информации позволил выявить факторы, которые оказывают влияние на состояние численности ищущих работу в Оренбургской области.

В качестве факторных признаков отобраны следующие.

1 Среднемесячная номинальная заработная плата работающих, р. (X1).

Если уровень заработной платы на предприятии (в организации) не соответствует ожидаемому, граждане продолжают поиски работы, оставаясь в категории «граждане, ищущие работу, не занятые трудовой деятельностью». Особенно данная ситуация характерна для сельскохозяйственных районов области, так как по данному виду экономической деятельности регистрируется минимальная средняя заработная плата.

2 Демографическая нагрузка детьми и подростками в возрасте 0-15 лет (X2). Данный показатель рассчитывается по формуле:

$$ДН_{0-15} = \frac{\text{Численность граждан в трудоспособном возрасте}}{\text{Численность детей и подростков в возрасте 0-15 лет}}. \quad (3.1)$$

В ситуации, когда вышеприведенный показатель по региону высок, женщины не всегда имеют возможность (и желание) трудоустроиться на официальное место работы в связи с серьезным ограничением времени (в случае трудоустроенности) на уход, воспитание и образование детей. Особенно в случае, если ребенок не один.

3 Коэффициент рождаемости на 1000 человек населения, промилле (X3).

Для большинства женщин с семейными обязанностями занятость является также необходимым условием получения или повышения доходов. Известно, что в ряде стран матери заняты на работе меньшее число времени, чем женщины, не имеющие детей. В связи с этим, можно предположить, что чем выше величина коэффициента рождаемости, тем длительнее время нахождения женщин в отпуске по уходу за детьми, и, как следствие, уровень занятости у женщин снижается.

Как альтернативную ситуацию можно рассмотреть свидетельство второго демографического перехода. Он связан с тем, что стремление женщины направлено, в первую очередь, не на рождение и воспитание детей, а определяется желанием самореализоваться во внесемейной деятельности.

4 Коэффициент миграционного прироста (убыли), промилле (X4).

Миграция может влиять не только на количественное соотношение между спросом и предложением на рынке труда, но и определенным образом сказываться на качестве рабочей силы.

Наиболее часто при исследованиях влияния миграции на уровень безработицы в регионах сталкиваются со следующими проблемами:

- рост уровня напряженности на рынке труда, который обуславливается усилением конкуренции со стороны мигрантов за свободные рабочие места;
- снижение среднего уровня доходов трудоспособного населения региона, что вызвано более низкими претензиями мигрантов к величине оплаты труда;
- экономическая безопасность, вызываемая зависимостью экономики принимающей мигрантов страны от их услуг на рынке труда.

В то же время мигранты, работая на менее оплачиваемых рабочих местах, снижают общий уровень безработицы в регионе, т.к. число занятых трудовой деятельностью растет.

5 Инвестиции на душу населения, р/чел. (X5).

Инвестиции являются одним из определяющих факторов состояния и развития экономики региона. Более высокий уровень экономического развития предполагает предоставление новых рабочих мест, и, соответственно, снижение безработицы и увеличение уровня занятости трудоспособного населения.

6 Удельный вес убыточных организаций, в процентах от общего числа организаций (X6).

Выделенный фактор может влиять с той точки зрения, что обычно в связи с неблагоприятным экономическим положением на предприятии работники вынуждены оставлять имеющееся рабочее место и искать новое место работы.

Кроме того, одной из причин снижения уровня занятости является резко снизившаяся возможность инвестирования в создание новых рабочих мест. В условиях низкой рентабельности и недостаточности финансовых ресурсов предприятия не в состоянии и дальше сохранять рабочие места и вынуждены высвобождать часть своих работников, большая часть которых попадают в категорию «безработные».

7 Заболеваемость на 1000 человек населения, промилле (X7).

Официальные статистические данные Росстата свидетельствуют о росте заболеваемости всего (как входящего в состав рабочей силы, так и не входящего) населения. Однако по данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья происходит сокращение заболеваемости по многим классам болезней среди населения, занятого трудовой деятельностью. Следует отметить, что связь между различными показателями заболеваемости и статусом в занятости не очевидна, и для определения того, насколько статистически значимой является зависимость между занятостью и заболеваемостью по тем или иным болезням необходимы дополнительные оценки.

8 Число детей на 100 мест дошкольных образовательных учреждений (X8).

В ситуации, когда отсутствует возможность устроить ребенка в детский сад, женщинам приходится делать выбор: либо работать неполный рабочий день, либо заниматься ребенком. Поэтому можно предположить, что рост данного показателя приведет к увеличению численности безработного населения.

9 Коэффициент разводимости на 1000 человек населения, промилле (X9).

Развод - юридическое прекращение гражданского брака при жизни супругов. Влияние на прочность семьи социально-политических, экономических, нравственных, а также правовых факторов доказано, и воздействуют они не только на институт семьи, но и на экономическую

активность в стране. Разводимость уменьшает численность безработных женщин, так как им самим приходится себя обеспечивать в финансовом плане.

Приведенные выше факторные признаки как непосредственно, так и опосредованно влияют на экономическую активность в регионе, при этом и сам уровень безработицы воздействует на данные показатели.

Дополнительно предложен коэффициент, ставший результативным признаком в проводимом анализе факторной обусловленности.

Так, в связи с тем, что численность людей, ищущих работу в муниципальных образованиях Оренбургской области значительно дифференцирована и связана с численностью трудоспособного населения в анализируемом субъекте области, нами в качестве результативного признака принят показатель соотношения числа граждан, не занятых трудовой деятельностью, ищущих работу, к численности трудоспособного населения. Он обозначен нами как ($K_{б/т}$):

$$K_{\frac{б}{т}} = \frac{\text{Численность граждан, не занятых трудовой деятельностью, ищущих работу}}{\text{Численность трудоспособного населения}} \quad (3.2)$$

Взаимосвязь между многими признаками общественных явлений носит корреляционный характер. Для корреляционных зависимостей характерным является то, что между индивидуальными значениями взаимосвязанных признаков нет строгого соответствия. В наиболее общей форме зависимость одного признака от другого в системе корреляционных связей состоит в изменении его распределения в зависимости от значения этого другого признака.

При помощи метода корреляционной связи решаются две задачи:

- 1 Нахождение уравнения корреляционной связи.
- 2 Измерение тесноты связи.

Уравнение корреляционной связи и есть уравнение функциональной зависимости средней величины результативного признака (Y) от значения факторного признака (X).

Для измерения (оценки) тесноты связи между двумя признаками рассчитывают линейный коэффициент корреляции.

Линейный коэффициент корреляции изменяется от минус единицы до плюс единицы и показывает тесноту и направление корреляционной связи между анализируемыми признаками: если отклонения по x и по y от среднего совпадают и по знаку, и по величине, то это полная прямая связь, то $r=+1$; если полная обратная связь, то $r=-1$; если связь отсутствует, то $r=0$.

Расчет коэффициентов корреляции позволит оценить степень и направление влияния факторов на результативный признак.

Для построения уравнения связи (регрессионного уравнения) необходимо убедиться в том, что отобранные для анализа факторные переменные имеют распределение, близкое к нормальному.

С этой целью следует построить гистограммы распределения факторных признаков, либо графики распределения на нормальной вероятностной бумаге, т.к. обе подобного вида диаграммы отражают наличие (отсутствие) близости распределения признаков к нормальному.

Для описания вариации отобранных факторов и результативной переменной необходимо рассчитать дескриптивные статистики: среднее значение; стандартное отклонение; минимум; максимум.

Следующим этапом является построение уравнения регрессии МНК-методом (методом наименьших квадратов).

Далее следует оценить полученные уравнения связи и их параметры на значимость, и, в случае их значимости, провести экономическую интерпретацию полученных зависимостей.

В общем виде этапы оценки факторной обусловленности безработицы в регионе предполагает, на наш взгляд, следующие аспекты (рисунок 3.1)

Как уже отмечалось выше, для анализа текущей ситуации, касающейся безработицы в городах и районах Оренбургской области, выбран и рассчитан результативный признак $K_{б/т}$ (Y), степень влияния на который отобранных факторов исследовалось методами корреляционно-регрессионного анализа.



Источник: Составлено авторами.

Рисунок 3.1 - Этапы оценки факторной обусловленности региональной безработицы

В связи с тем, что предложенный результативный показатель не публикуется в официальных статистических изданиях, он был рассчитан, исходя из составляющих компонентов по все муниципальным образованиям (МО) области за последний опубликованный период 2017 г. (таблица 3.1).

Таблица 3.1 - Расчет результативного признака

МО области	Численность трудоспособного населения, чел.	Число граждан, ищущих работу, чел	$K_{б/г}$	МО области	Численность трудоспособного населения, чел.	Число граждан, ищущих работу, чел	$K_{б/г}$
Абдулинский	13070	429	3,282	Домбаровский	7389	195	2,639
г. Бугуруслан	27758	388	1,398	Илекский	11885	375	3,155
г. Бузулук	49806	466	0,936	Кваркенский	7723	262	3,392
Гайский	22862	362	1,583	Красногвардейский	9466	238	2,514
Кувандыкский	20307	450	2,216	Курманаевский	7757	273	3,519
г. Медногорск	13325	144	1,081	Матвеевский	5187	159	3,065
г. Новотроицк	52335	673	1,286	Новоорский	13660	478	3,499
г. Оренбург	336918	3177	0,943	Новосергиевский	17993	276	1,534
г. Орск	127000	1243	0,979	Октябрьский	9325	318	3,410
Соль-Илецкий	27525	480	1,744	Оренбургский	57154	582	1,018
Сорочинский	21298	835	3,921	Первомайский	12848	238	1,852
Ясненский	9919	319	3,216	Переволоцкий	13283	316	2,379
Адамовский	11939	224	1,876	Пономаревский	6901	167	2,420
Акбулакский	13093	303	2,314	Сакмарский	15498	323	2,084
Александровский	6971	157	2,252	Саракташский	19722	101	0,512
Асекеевский	8946	282	3,152	Светлинский	6200	206	3,323
Беляевский	7895	195	2,470	Северный	6478	135	2,084
Бугурусланский	8791	183	2,082	Ташлинский	12589	301	2,391
Бузулукский	15438	218	1,412	Тоцкий	18086	630	3,483
Грачевский	5431	115	2,117	Тюльганский	8727	204	2,338
				Шарлыкский	7857	245	3,118

Источник: Муниципальные образования Оренбургской области: стат. сборник / Оренбургстат. - Оренбург, 2018. - 233 с. Рассчитано и составлено автором.

Данные таблицы 3.1 наглядно свидетельствуют о неоднородности муниципальных образований области по исследуемым показателям.

Однако рассчитанный коэффициент позволяет проводить дальнейший анализ по сопоставимым величинам.

Построим далее матрицу парных коэффициентов корреляции для отбора информативных факторов - за результативный признак будем принимать рассчитанный по городам и районам Оренбургской области коэффициент $K_{б/т}$ (Y), а в качестве факторных признаков примем отобранные выше X1-X9 (таблица 3.2).

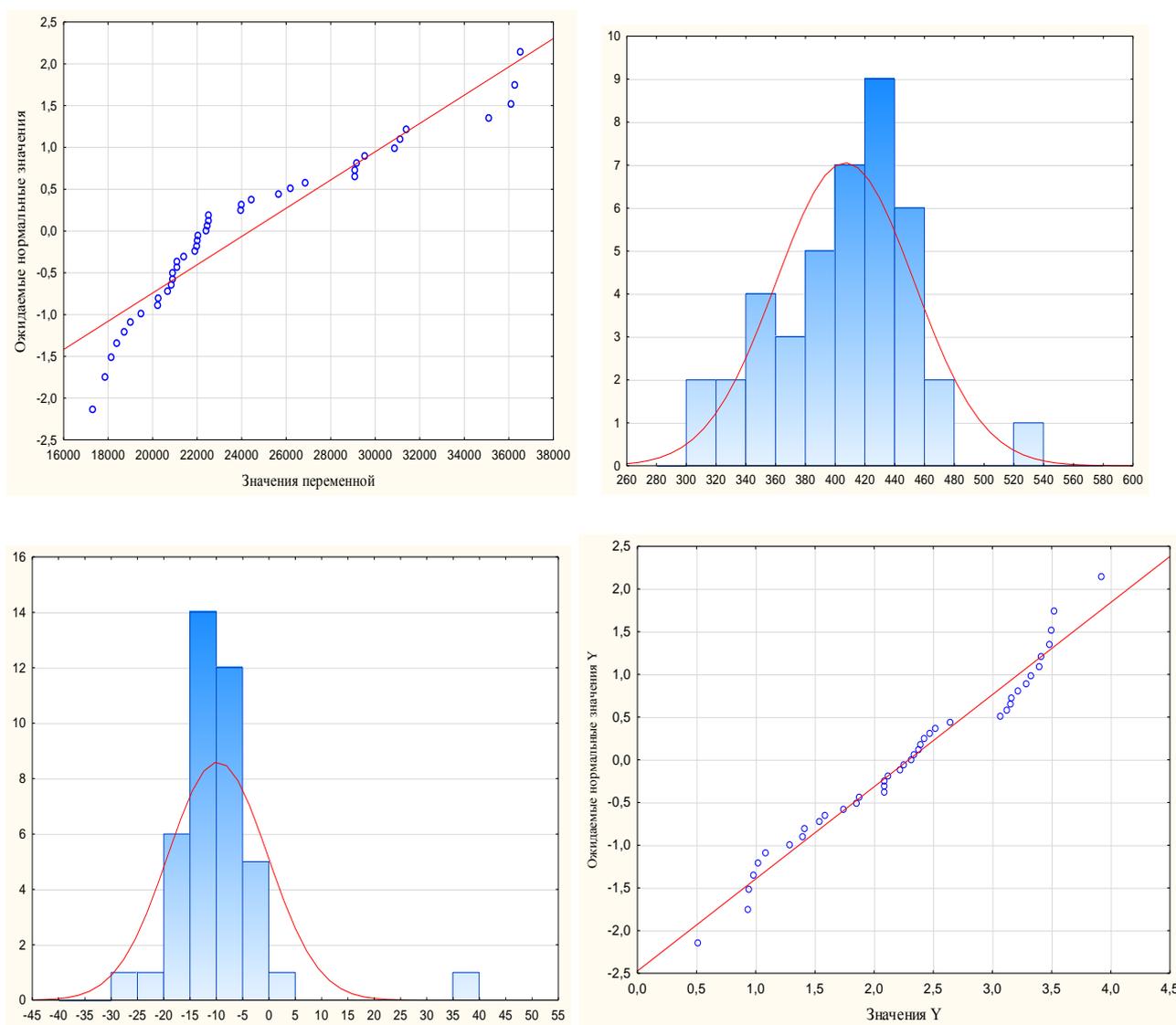
Таблица 3.2 - Матрица парных линейных коэффициентов корреляции по отобранным признакам

Y/X	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9
Y	1,000									
X1	-0,379	1,000								
X2	0,347	-0,285	1,000							
X3	0,120	-0,204	0,613	1,000						
X4	-0,351	0,359	-0,428	-0,069	1,000					
X5	-0,442	0,567	-0,336	-0,088	0,262	1,000				
X6	0,085	-0,066	-0,084	-0,168	0,071	-0,088	1,000			
X7	-0,104	0,108	-0,132	-0,184	-0,081	0,187	-0,096	1,000		
X8	-0,194	0,417	-0,316	0,137	0,329	0,341	-0,342	0,039	1,000	
X9	0,178	0,034	0,208	0,154	-0,035	0,022	0,025	-0,084	-0,144	1,000
<i>Источник: Составлено авторами.</i>										

Таблица 3.2 отразила наличие значимой положительной связи между результативным признаком и демографической нагрузкой трудоспособного населения детьми и подростками в возрасте 0-15 лет. Коэффициент корреляции составил 34,7 %. Значимая отрицательная связь получена между Y и тремя из отобранных показателей. Это:

- средняя номинальная начисленная заработная плата работников области
- коэффициент корреляции составил (-0,379);
- миграционный прирост (убыль) населения (-0,351);
- инвестиции в основной капитал на душу населения (-0,422).

Дальнейший анализ проведен с использованием выявленных информативных признаков. Для построения уравнения связи (регрессионного уравнения) необходимо убедиться в том, что отобранные для анализа факторные переменные имеют распределение, близкое к нормальному. С этой целью построим гистограммы распределения факторных признаков, либо графики распределения на нормальной вероятностной бумаге, т.к. обе подобного вида диаграммы отражают наличие (отсутствие) близости распределения признаков к нормальному (рисунок 3.2).



Источник: Составлено автором.

Рисунок 3.2 - Проверка исходных факторных признаков и результативной переменной на близость к нормальному распределению

Для описания отобранных факторов и результативной переменной рассчитаны дескриптивные статистики (таблица 3.3).

Таблица 3.3 - Описательные статистики результативной и факторных переменных

Показатель	Y	X1	X2	X4	X5
Среднее значение	2,292481	24382,7	406,7	-9,7	29382,9
Стандартная ошибка	0,138672	850,9	7,2	1,5	9122,7
Медиана	2,314214	22401,0	414,0	-11,0	9694,0
Стандартное отклонение	0,887934	5448,5	46,4	9,5	58414,0
Минимум	0,512118	17303,0	305,0	-28,6	853,0
Максимум	3,920556	36516,0	521,0	35,7	351961,0
<i>Источник: Составлено автором.</i>					

Так как еще одним требованием регрессионного анализа является качественная однородность анализируемой совокупности, то по полученные в результате расчетов данным можно сделать вывод, что совокупность муниципальных образований области по отобранным признакам достаточно однородная (коэффициент вариации не превышает 33 % по всем обследуемым показателям, за исключением миграционного прироста).

Миграционная убыль населения наблюдается практически по всем МО области, только в Оренбургском районе в 2017 г. наблюдался существенный миграционный прирост (35,7 промилле - максимальное значение показателя по всей совокупности).

В результате регрессионного анализа получены следующие парные уравнения регрессии:

1) зависимость $K_{6/т}$ от средней месячной номинальной заработной платы работников Оренбургской области:

$$y = 3,797 - 0,000062x_1;$$

2) зависимость $K_{6/т}$ от демографической нагрузки трудоспособного населения детьми и подростками в возрасте 0-15 лет:

$$y = -0,4102 + 0,006645x_2;$$

3) зависимость $K_{б/т}$ от миграционного прироста (убыли) населения области:

$$y = 1,973 - 0,0328x_4;$$

4) зависимость $K_{б/т}$ от инвестиций в основной капитал на душу населения:

$$y = 2,4897 - 0,000007x_5.$$

Полученные уравнения проверены на значимость уравнения в целом путем расчета коэффициент детерминации и F-статистики Фишера.

Параметры уравнений проверены с помощью t-критерия Стьюдента. Результаты проведенной проверки представлены в таблице 3.4.

Таблица 3.4 - Результаты проверки полученных уравнений регрессионной связи на значимость

Уравнение связи	Коэффициент детерминации R^2	F-критерий Фишера	t-критерий Стьюдента	Стандартная ошибка параметра регрессии
$y = 3,797 - 0,000062x_1$	0,1433	6,525	-2,554	0,00002
$y = -0,4102 + 0,006645x_2$	0,1204	5,340	2,311	0,00288
$y = 1,973 - 0,0328x_4$	0,1234	5,492	-2,343	0,01400
$y = 2,4897 - 0,00001007x_5$	0,1950	9,448	-3,074	0,00000

Источник: Составлено авторами.

Табличное значение F-критерия для вероятности 95 % составило 4,08.

Все расчетные значения критерия выше табличного, следовательно, уравнения в целом значимы.

Табличное значение t-критерия составило 2,02.

Все полученные расчетные значения превосходят по модулю табличное, следовательно, параметры полученных уравнений так же значимы.

Экономическая интерпретация полученных уравнений парной зависимости следующая. С увеличением средней номинальной заработной

платы одного работника области на одну тысячу рублей $K_{6/т}$ снизится в среднем на 0,062 единицы.

С ростом демографической нагрузки трудоспособного населения детьми и подростками в возрасте 0-15 лет на 100 промилле $K_{6/т}$ вырастет в среднем на 0,6645 единиц. Увеличение миграционного прироста на 100 промилле снижает в среднем результативный показатель на 3,28 единицы.

Рост инвестиционных вложений в основной капитал области в расчете на одного жителя в размере 10000 рублей приведет к среднему снижению результативного показателя на 0,1007 единиц.

Рассмотрим далее, каковы основные закономерности развития занятости и безработицы в Оренбургской области в динамике.

3.2 Выявление тенденций и прогнозирование развития регионального рынка труда

Важной задачей при изучении рынка труда является выявление его закономерностей и тенденций в длительной динамике.

В последние десятилетия в Оренбургской области, как и в большинстве регионов России, под воздействием экономических реформ, политических и демографических изменений возникли новые тенденции в динамике численности и структуры рабочей силы. Оценить тенденции в уровне занятости и безработицы в области в динамике позволяет анализ временных рядов. Обращаясь к длительной динамике, следует отметить, что крайне напряженная ситуация в занятости трудовых ресурсов Оренбургской области наблюдалась в первой половине 1990-х годов.

Такая ситуация имело место и по стране в целом в связи с тем, что большая доля трудоспособного населения трудилась в сфере так называемой ненаблюдаемой, неформальной экономики, «теневом» секторе. Только за

период с 1990 г. по 1995 г. среднегодовая численность занятых в экономике области сократилась на 114,1 тыс. человек. В относительном выражении снижение численности занятых за этот период составило 10,4 %.

В результате радикального реформирования экономики России в 1990-е годы с проблемой безработицы столкнулась большая часть населения Оренбургской области, что привело к снижению занятости населения с 1992 г. по 1998 гг. В 1997 г. правительством Российской Федерации была принята Федеральная целевая программа содействия занятости населения Российской Федерации на 1998 - 2000 гг. - статья 15 Закона Российской Федерации «О занятости населения Российской Федерации», план мероприятий Правительства Российской Федерации по реализации «Программы социальных реформ в Российской Федерации на период 1996 - 2000 гг.» от 26.02.1997 г. № 222.

После вступления программы в силу с 1998 г. наблюдалась тенденция к росту занятости населения в стране в целом, однако, как показывает анализ динамики в Оренбургской области, устойчивой тенденции к росту численности занятых после 1998 г. в области не наблюдалось: периодически рост показателя сменялся его снижением, причем значительным.

Об этом свидетельствуют рассчитанные абсолютные показатели динамики численности занятых в Оренбургской области в период с 1995 г. по 2017 г. (таблица 3.5).

Данные таблицы 3.5 показывают, что по сравнению с предыдущим периодом численность занятых в Оренбургской области в рассматриваемой динамике наиболее сильно сократилась в 2000 г.

В этот период по сравнению с предыдущим годом снижение показателя составило около 68 тыс. человек.

Наибольший цепной рост численности занятых наблюдался в 1999 г. - 69,1 тыс. человек.

Таблица 3.5 - Показатели динамики абсолютного изменения численности занятых в Оренбургской области

Год	Численность занятых, тыс. человек	Абсолютные изменения, тыс. человек		Год	Численность занятых, тыс. человек	Абсолютные изменения, тыс. человек	
		цепные	базисные			цепные	базисные
1995	937,4	-	-	2007	983,1	-26,4	45,7
1996	953,0	15,6	15,6	2008	934,5	-48,6	-2,9
1997	948,0	-5,0	10,6	2009	962,6	28,1	25,2
1998	929,6	-18,4	-7,8	2010	985,8	23,2	48,4
1999	998,7	69,1	61,3	2011	983,4	-2,4	46,0
2000	931,0	-67,7	-6,4	2012	984,4	1,0	47,0
2001	952,8	21,8	15,4	2013	1010,9	26,5	73,5
2002	918,7	-34,1	-18,7	2014	995,8	-15,1	58,4
2003	922,1	3,4,0	-15,3	2015	962,9	-32,9	25,5
2004	951,2	29,1	13,8	2016	962,2	-0,7	24,8
2005	950,8	-0,4	13,4	2017	957,7	-4,5	20,3
2006	1009,5	58,7	72,1				

Источник: Оренбургская область: стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области, 1999-2018. Расчеты авторов.

В 2015 г. изменилась методология расчета баланса трудовых ресурсов, согласно которой «изменение среднегодовой численности занятых в экономике обусловлено изменением оценки численности наемных работников, не охваченных статистическим наблюдением организаций и индивидуальных предпринимателей».

В связи с этим, абсолютное изменение численности в данные периоды не совсем адекватно характеризует анализируемую ситуацию и следует обратиться к относительным показателям, таким, как цепные и базисные темпы роста (снижения), рассчитанным в сопоставимой методологии (таблица 3.6).

Цепные темпы роста (снижения) рассчитаны как отношение текущего периода к предыдущему, выраженное в процентах.

Таблица 3.6 - Темпы изменения численности занятых в Оренбургской области

Год	Численность занятых, тыс. человек	Темпы изменения, %		Год	Численность занятых, тыс. человек	Темпы изменения, %	
		цепные	базисные			цепные	базисные
2000	931,0	-	-	2009	962,6	103,0	103,4
2001	952,8	102,3	102,3	2010	985,8	102,4	105,9
2002	918,7	96,4	98,7	2011	983,4	99,8	105,6
2003	922,1	100,4	99,0	2012	984,4	100,1	105,7
2004	951,2	103,2	100,4	2013	1010,9	102,7	108,6
2005	950,8	100,0	102,2	2014	995,8	98,5	107,0
2006	1009,5	106,2	108,4	2015	962,9	96,7	103,4
2007	983,1	97,4	105,6	2016	962,2	99,9	103,4
2008	934,5	95,1	100,4	2017	957,7	99,5	102,9

Источник: Оренбургская область: стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области, 1999-2018. Расчеты авторов.

Базисные темпы роста (снижения) рассчитаны как отношение текущего периода к базисному, выраженное в процентах. В качестве базисного периода принят 2000 г.

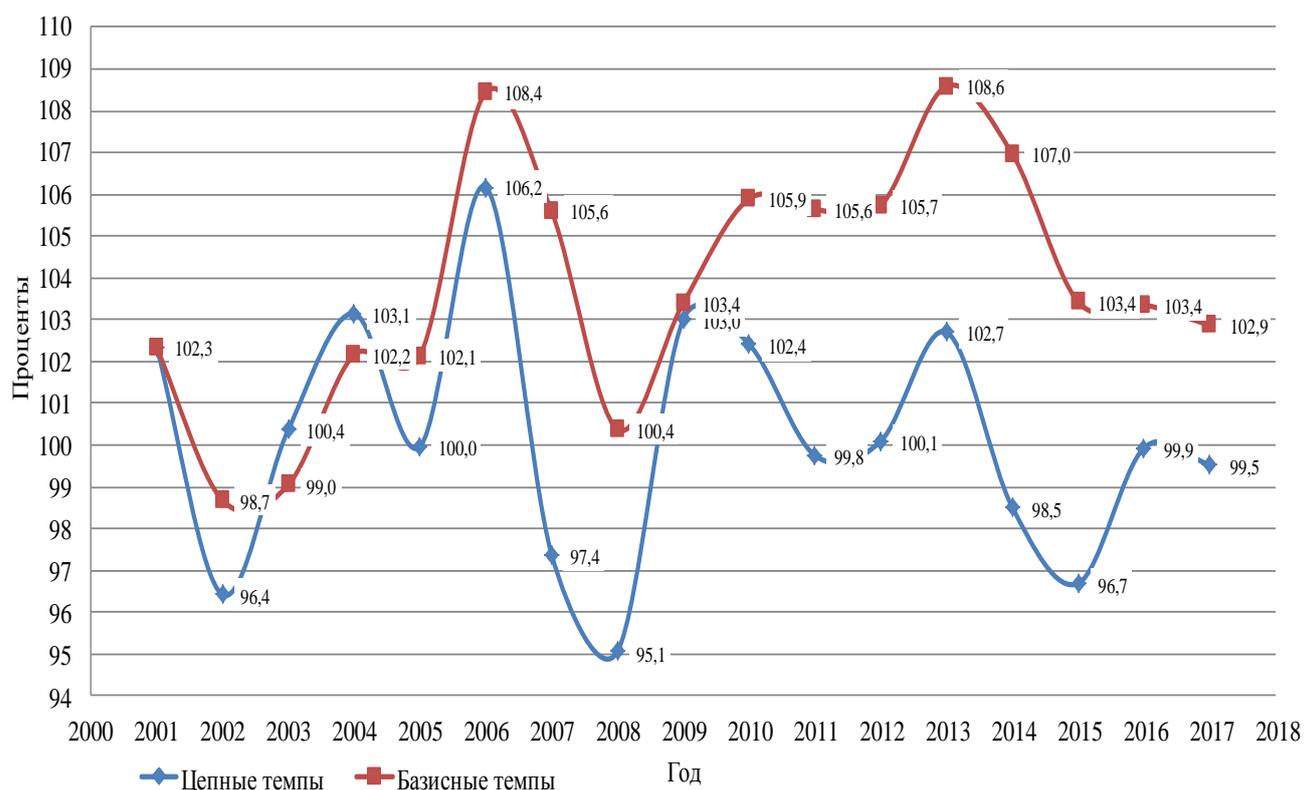
Графически полученные результаты отражены на рисунке 3.2.

Как свидетельствует представленная диаграмма (рисунок 3.2), наиболее глубокая «яма» в снижении как цепных темпов изменения наблюдалась в 2008 г., когда по сравнению с предыдущим годом темп снижения составил 95,1 %.

Наименьший базисный темп снижения численности занятых в Оренбургской области наблюдался в рассматриваемый период в 2002 г. - 98,7 %.

Наибольший «пик» в изменении среднегодовой численности наблюдался в 2006 г., когда цепное изменение составляло 106,2 %.

Наибольший базисный темп роста наблюдался в 2013 г. и составил 108,6 %.



Источник: Официальный сайт Росстата. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.gks.ru. Составлено и рассчитано авторами.

Рисунок 3.3 - Цепные и базисные (к 2000 г.) темпы изменения среднегодовой численности занятых в экономике Оренбургской области

После 2015 г. некоторое улучшение ситуации просматривается в следующем, 2016 г., когда цепные и базисные изменения составили 103,4 % и 99,9 % соответственно.

Средний темп роста (снижения) отражает, во сколько раз в среднем за единицу времени изменился уровень анализируемого временного ряда [58]:

$$\bar{T}_{P_{цен}} = \sqrt[n-1]{K_{P_{цен1}} \cdot K_{P_{цен2}} \cdot \dots \cdot K_{P_{ценn}}} \cdot 100. \quad (3.3)$$

Средний годовой цепной темп изменения среднегодовой численности занятых в Оренбургской области составил 100,2 %, т.е. ежегодно в среднем за рассматриваемый период 2000-2017 гг. численность занятых в Оренбургской

области увеличивалась на 0,2 %, несмотря на значительную внутригодовую колеблемость.

Доля занятых в структуре рабочей силы Оренбуржья изменялась неоднозначно. Если в период с 2001 г. по 2014 г. доля занятых в структуре рабочей силы увеличивалась, то в 2015-2016 гг. наблюдалось снижение рассматриваемого показателя, а в 2017 г. - его увеличение по сравнению с предыдущим годом на 0,3 %.

Для рынка труда как самонастраивающейся системы с его неразвитой инфраструктурой, высоким уровнем инфляции в условиях становления рыночных отношений характерно наличие противоречий между спросом и предложением рабочей силы. Возникает избыток рабочей силы, и, как следствие, появляется безработица. Так, процесс снижения темпов развития экономики 90-х годов существенно повлиял на занятость населения области и страны в целом. Изжитое в прошлом социальное бедствие - «безработица» вернулось в нашу действительность.

С начала так называемой «шокотерапии» периода с 1992 г. и до 1999 г. доля занятых в области имела устойчивую тенденцию к сокращению. Соответственно увеличивались масштабы безработицы.

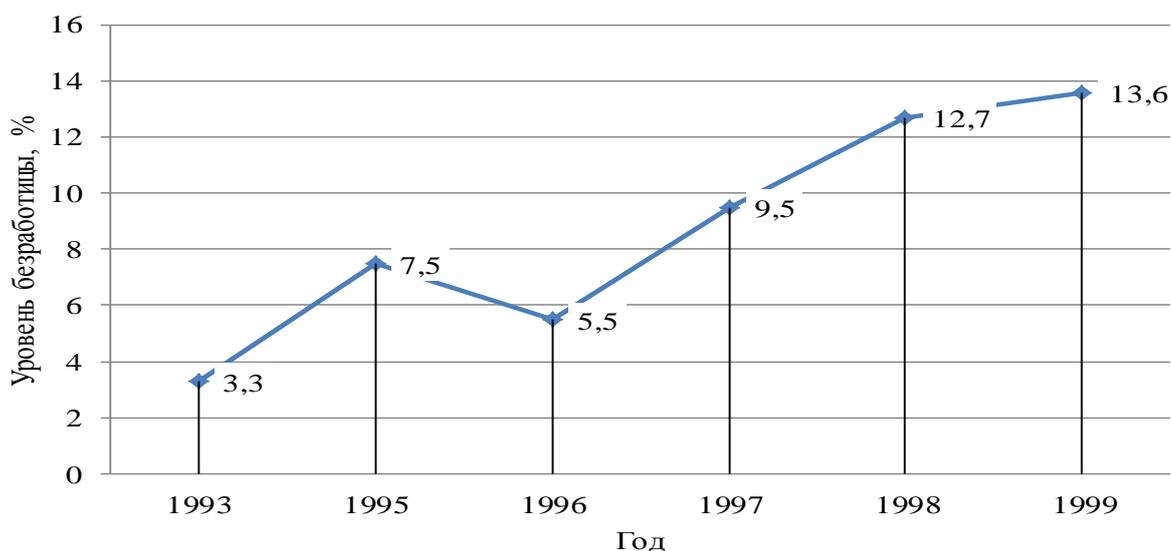
Экономический спад привел к беспрецедентному росту безработицы (рисунок 3.4).

Так, только за период 1993-1999 гг. доля безработных в структуре рабочей силы области выросла с 2,7 % до 13,6 % - в 5 раз. Величина показателя в 1999 г. была максимальной за последние несколько десятков лет.

Начиная с 2000 г., динамика уровня безработицы в Оренбуржье отражает достаточно сильную колеблемость (рисунок 3.5).

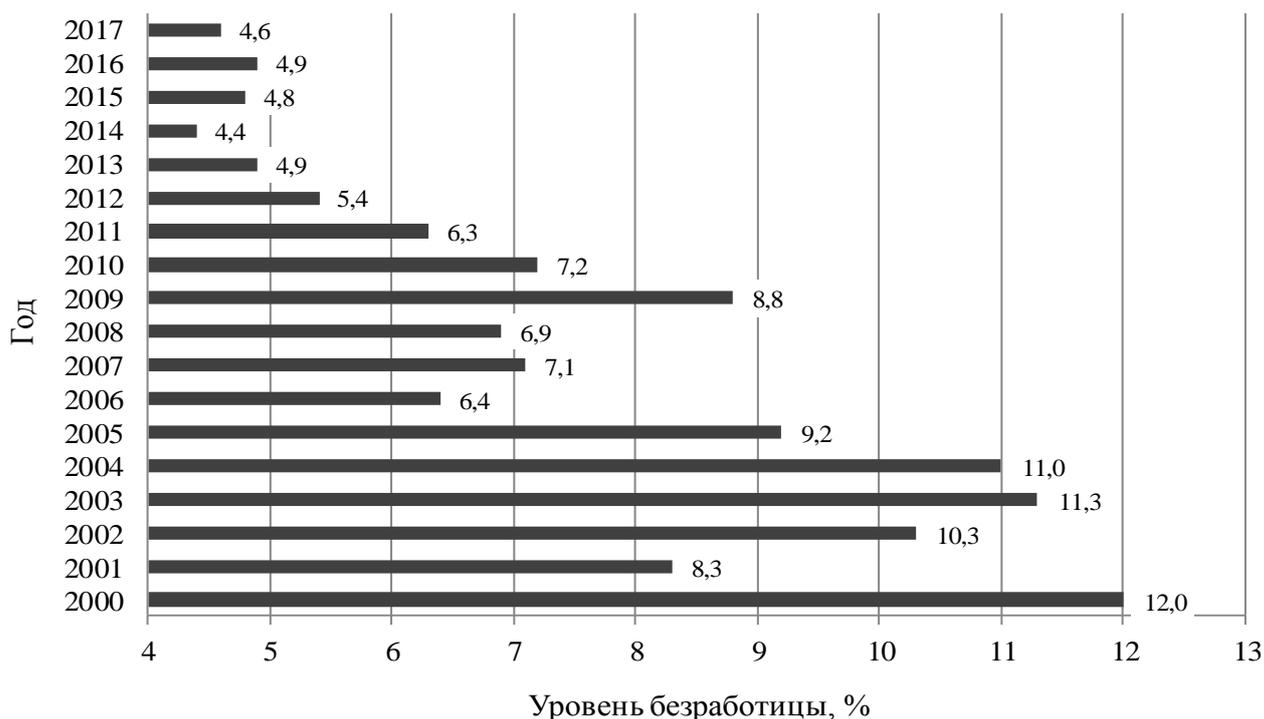
В период 2000-2017 гг. наименьшее значение анализируемого показателя наблюдалось в 2014 г. и составляло 4,4 %.

Максимальное значение в данный период зафиксировано в 2000 г. - 12,0 %. Как показывает график 3.4, в период 2013-2017 гг. уровень безработицы в области не превышал пяти процентов, колеблясь в пределах 4,4-4,9 %.



Источник: Официальный сайт Росстата. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.gks.ru. Составлено авторами.

Рисунок 3.4 - Динамика уровня безработицы в Оренбургской области в 1993-1999 гг.



Источник: Официальный сайт Росстата. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.gks.ru. Составлено авторами.

Рисунок 3.5 - Динамика уровня безработицы в Оренбургской области в 2000-2017 гг.

Наблюдая изменение динамики уровня безработицы (рисунок 3.5), можно отметить, что, начиная с 2009-го, посткризисного года, данный показатель имеет тенденцию к снижению, незначительно колеблясь в десятых долях в период 2013-2017 гг.

На природу динамических рядов оказывают влияние регулярные внутригодовые (сезонные) изменения, складывающиеся под влиянием природно-климатических условий, различные модификации моделей, связанные с праздниками, отпускной системой, маятниковой миграцией, сезонностью сельскохозяйственных работ и другими факторами. В связи с чем, важным аспектом анализа тенденций в уровне безработицы населения области является исследование сезонности.

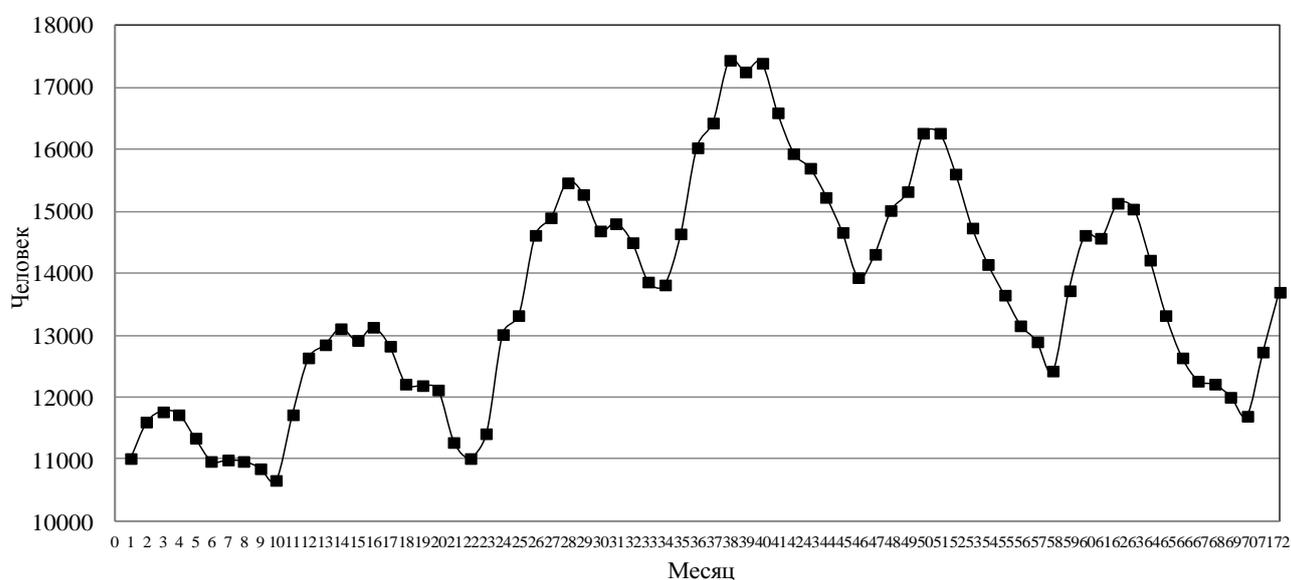
В России все последние годы численность безработных в январе - марте была примерно на 1 млн. человек больше, чем в июле - сентябре. Кашепов А.В. в связи с этим отмечает, что «наиболее важное следствие понимания сезонности состоит в том, что российские экономические аналитики и СМИ, сравнительно недавно заинтересовавшиеся проблемами занятости, не должны «весеннюю» фазу цикла однозначно интерпретировать как сокращение безработицы, а «осеннюю» - как ее повышение» [55].

Сезонные колебания - это «колебания, периодически повторяющиеся в некоторое определенное время каждого года, дня месяца или часа дня. Сезонные эффекты, несмотря на то, что время их наступления год от года может несколько отклоняться от среднего, имеют регулярный характер, которого другие элементы временного ряда, как правило, не имеют» [56]. Сезонность можно охарактеризовать как «изменения динамических рядов, имеющих внутригодовую цикличность, зависящие от календарного периода года, явлений природы, праздников, обычаев, традиций и др.» Дж. Бокс и Г. Дженкинс определяют, что «ряд обладает ярко выраженной сезонной периодичностью s , когда сходные особенности ряда повторяются после s опорных временных интервалов» [57].

Правительство Оренбургской области публикует ежемесячные сведения о динамике числа зарегистрированных в поисках работы граждан (человек).

Проанализируем графически исходные данные (рисунок 3.6) данного временного ряда, представленные во временном интервале с 2013 г. по 2018 год. При анализе сезонности рекомендуется использовать не менее трех, а качественнее - пяти последовательных лет, в связи с чем и был выбран данный временной промежуток в шесть лет.

Динамика представленных данных о числе зарегистрированных в поисках работы в области (рисунок 3.6) свидетельствует о типичных сезонных колебаниях.



Источник: Составлено авторами по [45]

Рисунок 3.6 - Помесячная динамика числа зарегистрированных в поисках работы в Оренбургской области за период 2013-2018 гг.

Из рисунка 3.6, видно, что в анализируемом временном ряду наблюдается мультипликативная сезонность. Следовательно, рассчитав индексы сезонности, можно определить периодические сезонные колебания численности зарегистрированных в поисках работы в ежегодной внутригодовой динамике и составить график сезонной волны.

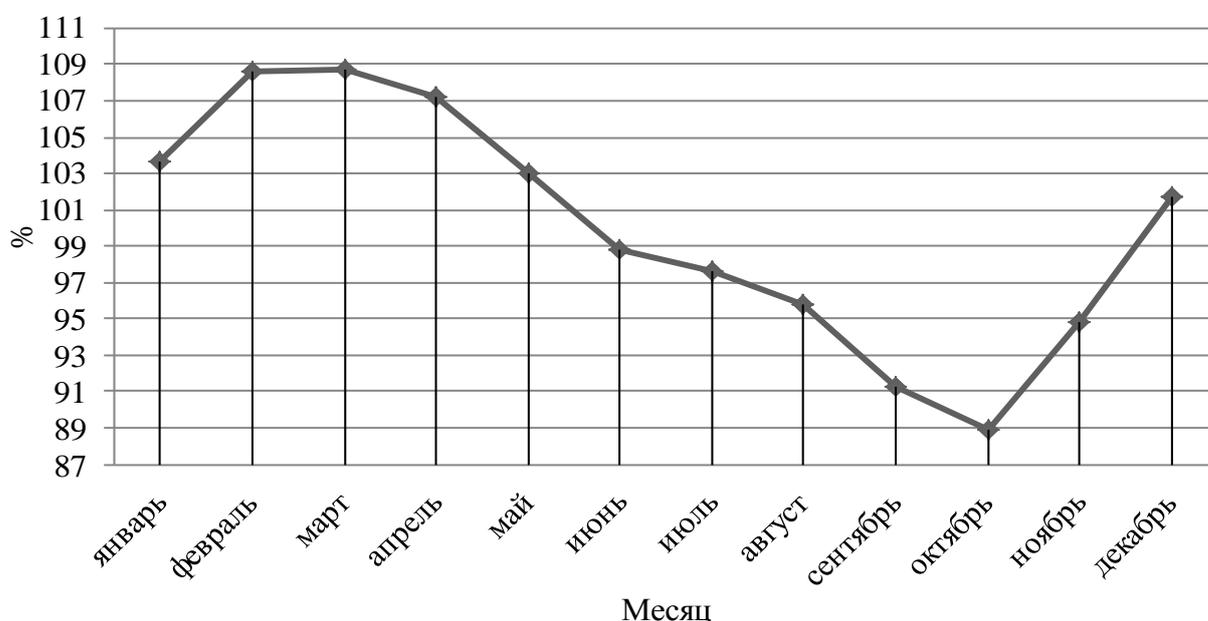
Выделение сезонной компоненты анализируемого ряда проведено в модуле «Сезонная декомпозиция (CensusI)» ППП Statistica методом центрированной скользящей средней (таблица 3.7).

Таблица 3.7 - Помесячные индексы сезонности временного ряда численности зарегистрированных в поисках работы в Оренбургской области

Месяц	Индекс сезонности, %	Месяц	Индекс сезонности, %
Январь	103,7	Июль	97,7
Февраль	108,6	Август	95,7
Март	108,7	Сентябрь	91,2
Апрель	107,2	Октябрь	88,9
Май	103,0	Ноябрь	94,8
Июнь	98,8	Декабрь	101,7

Источник: Составлено автором.

График сезонной волны временного ряда численности зарегистрированных в поисках работы в Оренбургской области представлен на рисунке 3.7.



Источник: Составлено авторами.

Рисунок 3.7 - Сезонная волна численности зарегистрированных в поисках работы в Оренбургской области

В результате проведенного анализа получили возможность оценить усредненную по годам динамику сезонной составляющей ряда.

Проведенные расчеты свидетельствуют о том, что с высокой вероятностью численности зарегистрированных в поисках работы в Оренбургской области ежегодно увеличивается до февраля-марта, затем идет резкое снижение индекса до октября месяца с последующим ростом до декабря месяца.

Максимальная сезонность анализируемого показателя наблюдалась в марте месяце каждого года - 108,7 % и в феврале - 108,6 %.

Минимальное значение ежегодно регистрируется в октябре месяце и составляет 88,9 %.

Таким образом, рассматривая ситуацию в посезонной динамике, следует отметить, что весной наблюдаются резкие всплески численности зарегистрированных в поисках работы в Оренбургской области, в то время как в осенние месяцы наблюдаются минимальные значения анализируемого показателя.

Дальнейший анализ позволил смоделировать прогнозные значения численности зарегистрированных в поисках работы в Оренбургской области с учетом выявленной сезонности.

Для оценки прогнозируемых показателей занятости и безработицы в Оренбургской области использовались методы моделирования и прогнозирования, позволяющие с высокой долей вероятности оценить полученные перспективные значения.

Временной ряд уровня занятости в Оренбургской области представлен ежегодными данными. Поэтому для получения модели, позволяющей спрогнозировать анализируемый показатель на перспективу, использовался метод аналитического выравнивания ряда.

Данный метод используется на длительных временных рядах исследуемых показателей и позволяет с высокой степенью вероятности оценить

прогнозные значения изучаемой величины на кратко- и среднесрочную перспективы.

Прежде чем моделировать уравнение, позволяющее спрогнозировать исследуемые параметры, необходимо убедиться о наличии трендовой компоненты в наблюдаемом временном ряду.

Для этого разработаны различные методы: Фостера-Стюарта, «восходящих и нисходящих серий» «медианы средней» и др.

Так как длина временного ряда - нечетное число ($n=18$), то медиана ряда составила 962,4.

Проведенная проверка по медиане выявила, что $V=5$; $k_{\max}=6$ (таблица 3.8).

Таблица 3.8 - Проверка гипотезы о наличии/отсутствии тренда критерием серий, основанным на медиане

Год	Численность занятых, тыс. человек	Результат сравнения с медианой
2000	931,0	-
2001	952,8	-
2002	918,7	-
2003	922,1	-
2004	951,2	-
2005	950,8	-
2006	1009,5	+
2007	983,1	+
2008	934,5	-
2009	962,6	+
2010	985,8	+
2011	983,4	+
2012	984,4	+
2013	1010,9	+
2014	995,8	+
2015	962,9	+
2016	962,2	-
2017	957,7	-

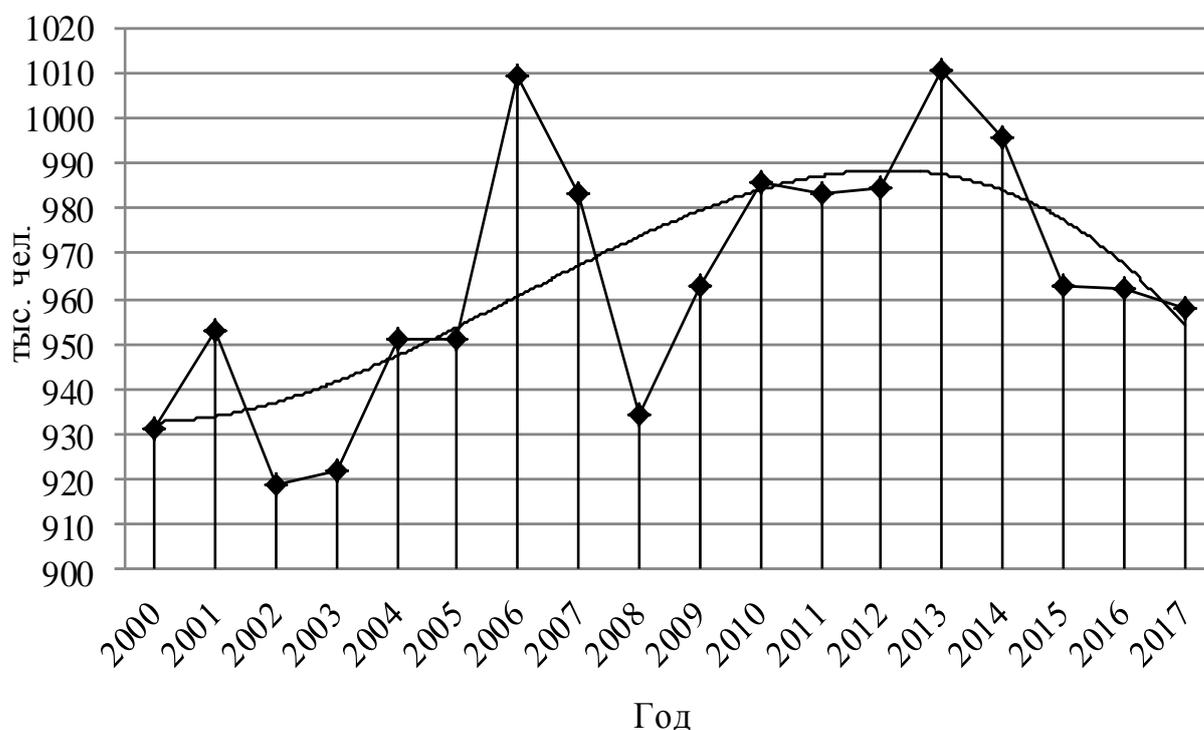
Источник: Рассчитано авторами.

Отсюда система искомым неравенств примет следующий вид:

$$\begin{cases} 6 < 9,7; \\ 5 > 6,0. \end{cases}$$

Т. к. одно из неравенств нарушено, делаем вывод, что принимается гипотеза о неравенстве среднего уровня ряда численности занятых в области константе, следовательно, в анализируемом временном ряду присутствует неслучайная составляющая - тренд.

Проведем аналитическое выравнивание ряда (рисунок 3.8).



Источник: Рассчитано авторами.

Рисунок 3.8 - Полиномиальная модель динамики численности занятых в Оренбургской области

Уравнение полученного полинома третьей степени имеет вид:

$$y = 933,7 - 2,1911t + 1,2933t^2 - 0,016t^3 .$$

Полином третьей степени выбран в связи с наименьшей ошибкой аппроксимации и максимальным значением коэффициента детерминации

Согласно полученной модели значение численности занятых в Оренбургской области при сохранении имеющейся тенденции будет снижаться, и в 2019 г. составит 914,4 тыс. чел.

Дальнейший анализ направлен на моделирование тенденции изучаемого показателя и получение прогнозных значений на краткосрочную перспективу с учетом выявленной тенденции и фактора сезонности в показателе численности зарегистрированных в поисках работы в Оренбургской области.

Таким методом выбрано экспоненциальное сглаживание временного ряда. Методы экспоненциального сглаживания позволяют сгладить наблюдаемый ряд, выделить из него шум и прогнозировать будущие значения на основе тренда. Различные виды трендов и сезонность могут быть учтены в модели. Доступны модели с аддитивным и мультипликативным шумом [66].

Экспоненциальное сглаживание проведено в пакете Statistica по временному ряду численности зарегистрированных в поисках работы в Оренбургской области за период 2013-2018 гг. в помесечной динамике (72 уровня).

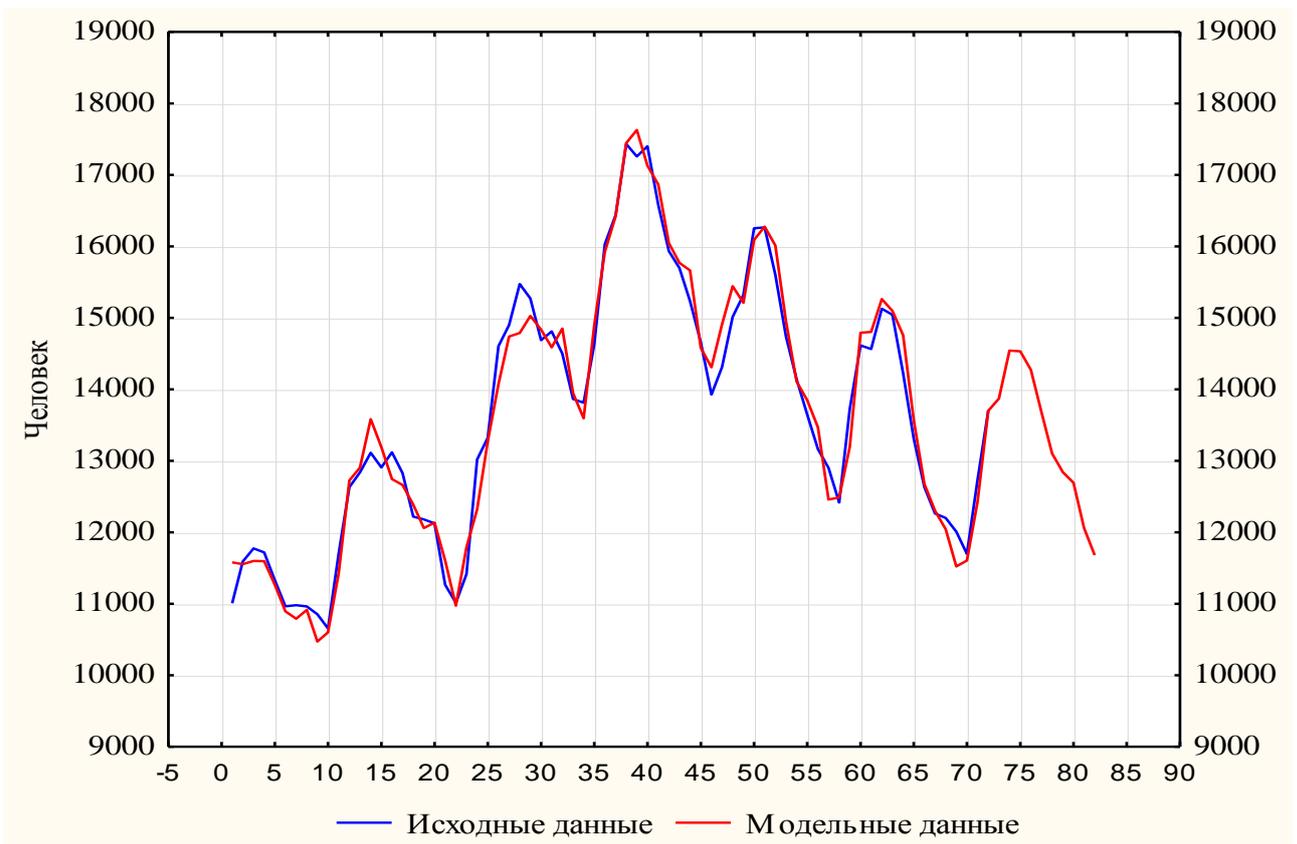
Ранее в данном ряду выявлена сезонность, поэтому моделирование и прогнозирование проводилось с учетом данного фактора.

В результате получена модель Винтера с учетом сезонности со следующими параметрами:

$$\alpha=1,0; \delta=0,072; \gamma=0,073.$$

Данные параметры выбраны в силу того, что эти оценки предполагают в полученной модели наименьшую ошибку аппроксимации (приближения). Это предполагает хорошее качество модели и ее значимость в целом.

График исходных и модельных данных представлен на рисунке 3.9.



Источник: Составлено авторами.

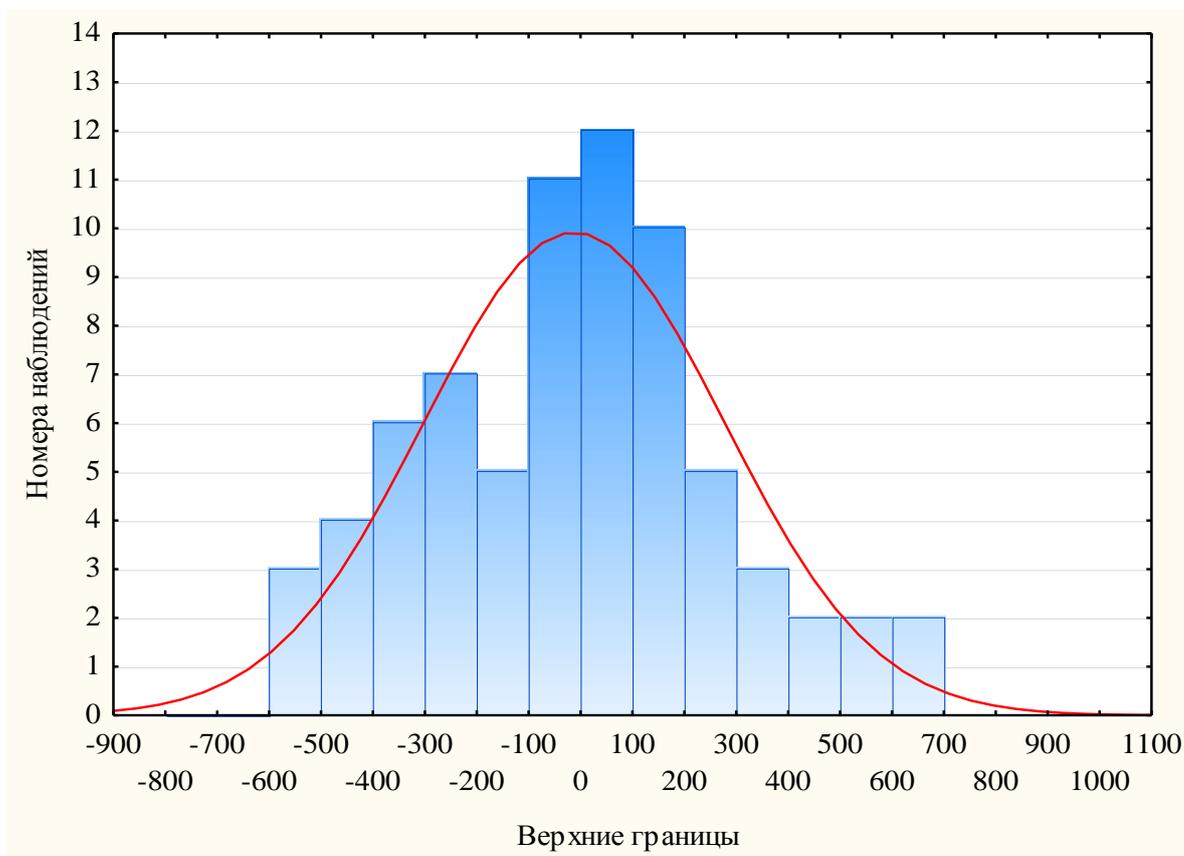
Рисунок 3.9 - Исходные и модельные данные экспоненциального сглаживания временного ряда численности зарегистрированных в поисках работы

Как показывает рисунок 3.9, модельные значения достаточно точно аппроксимируют исходные данные.

Так как моделирование проводилось для динамических рядов, необходимо проверить адекватность модели путем анализа остатков на близость к нормальному распределению и отсутствие автокорреляции (зависимостей).

Нормальность распределения остатков проверена по критерию Колмогорова-Смирнова и дополнительно построена гистограмма распределения остатков (рисунок 3.10).

Гистограмма также показывает близость распределения остатков к нормальному, что является характеристикой качества модели.



Источник: Составлено авторами.

Рисунок 3.10 - Гистограмма распределения остатков экспоненциального сглаживания временного ряда численности зарегистрированных в поисках работы

Гипотеза о наличии/отсутствии зависимостей в остатках проверена путем расчета коэффициентов автокорреляции и построении автокорреляционной функции.

Проведенные расчеты позволили сделать вывод о значимости и адекватности модели, и, следовательно, о ее пригодности для прогнозирования.

Точечные прогнозные значения на краткосрочную перспективу составили:

- июнь 2019 г. - 12465 человек;
- июль 2019 г. - 12163 человека.

Дополнительно проведено прогнозирование методом авторегрессии-скользящего среднего. Соединив модель скользящего среднего и модель авторегрессии, получим модель ARMA (p, q).

Проблема заключается в том, что если наш ряд имеет признаки нестационарности, то наша модель не может быть адекватной. Но стационарной может быть некоторая разность наблюдаемого процесса порядка d. В связи с этим, исходные уровни были преобразованы, путем взятия разностей первого порядка.

В результате моделирования методом авторегрессии проинтегрированного скользящего среднего получена модель ARIMA(1,1,0)(0,0,1) со следующими параметрами (таблица 3.9).

Таблица 3.9 - Оценки модели ARIMA(1,1,0)(0,0,1) временного ряда численности зарегистрированных в поисках работы Оренбургской области

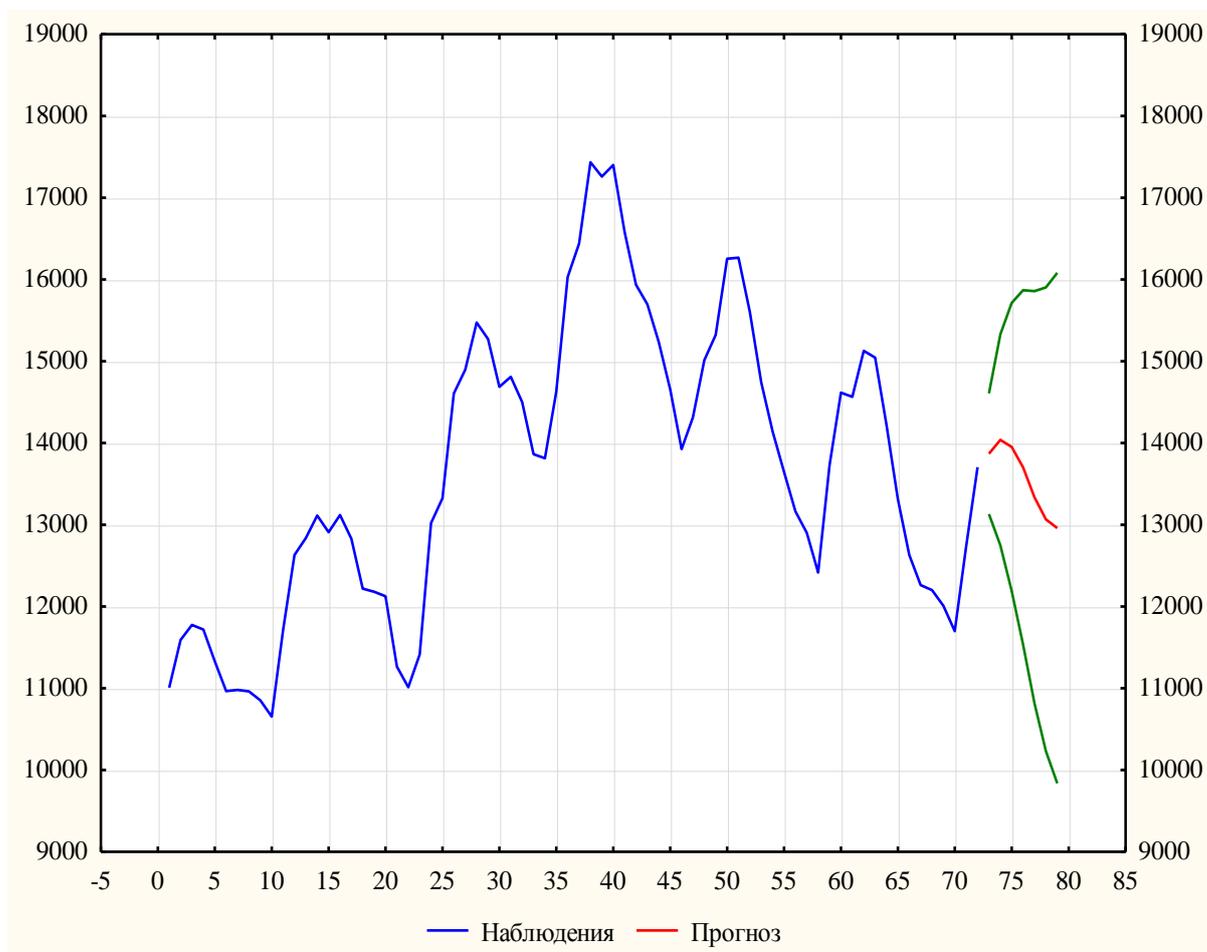
Параметр	Асимптотическая ошибка	t-критерий	Уровень значимости
p (0,436668)	0,110383	3,95594	0,0000
Q _s	0,080755	-7,01992	0,0000

Источник: Составлено авторами.

Полученные результаты свидетельствуют о значимости модели и возможности прогнозирования.

Проведенные расчеты показали, что модель адекватна и пригодна для прогнозирования.

На рисунке 3.11 отражены исходные и прогнозные наблюдения ряда.



Источник: Составлено авторами.

Рисунок 3.11 - Исходные и прогнозные значения по модели ARIMA временного ряда численности граждан, зарегистрированных в поисках работы в Оренбургской области

Прогноз численности зарегистрированных в поисках работы Оренбургской области по модели авторегрессии скользящего среднего составил:

- июнь 2019 - 13068 человек (доверительный интервал 10232-15904);
- июль 2019 - 12960 человек (доверительный интервал 9838-16081).

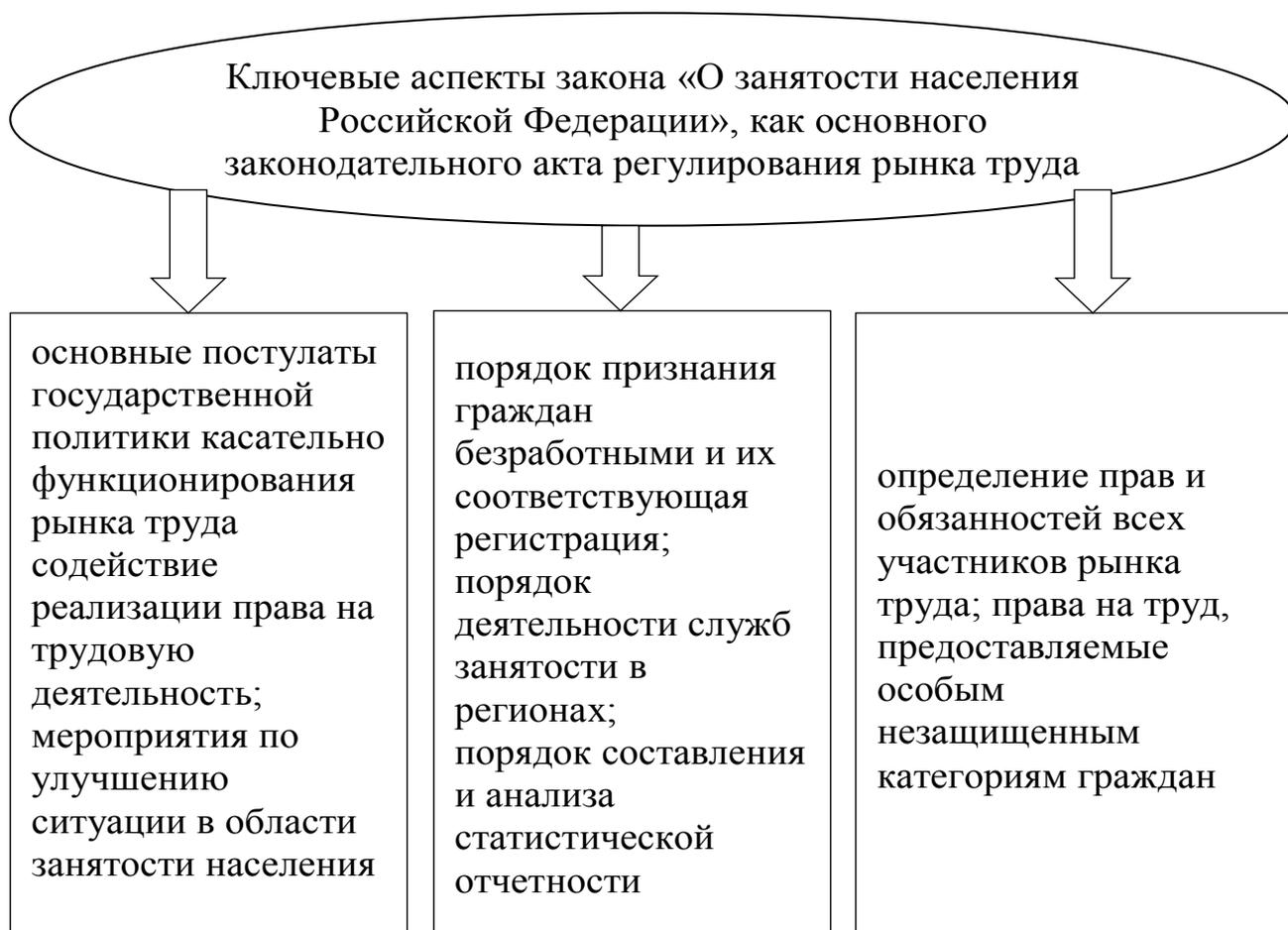
3.3 Предложения по направлениям и методам регулирования развития регионального рынка труда

Регулирование рынка труда - это «система мер и инструментов, используемых органами государственной власти и местного самоуправления для достижения состояния полной занятости» [68].

Традиционно регулирование рынка труда в России осуществляется принятием нормативно-правовых актов, которые регулируют вопросы занятости. Ахонкина Л.И справедливо отмечает, что «в России регулирование рынка труда до сих пор не получило адекватного современному уровню социально-экономического развития отражения в правительственных документах и федеральных законах. Существующая нормативно-правовая база пока не образует целостной системы...». Основным законодательным актом, на основании которого осуществляется регулирование рынка труда, является Закон «О занятости населения Российской Федерации». Ключевые аспекты закона представлены на рисунке 3.12.

По мнению Егоршина А.П. и Мазина А.Л.: «Государственная политика на рынке труда должна быть направлена на поиск оптимального сочетания государственного регулирования с усилением рыночного регулирования социально-трудовых отношений...».

Федеральный закон 2003 года № 131-ФЗ [62] не возлагает на органы местного самоуправления каких-либо функций и полномочий в сфере занятости. Однако муниципальные органы не могут оставаться безразличными к этим вопросам. Многие из них «разрабатывают и реализуют совместно с государственными органами муниципальные программы занятости населения, поддержки малого бизнеса, молодёжного предпринимательства и т.п., взаимодействуют с биржами труда и частными посредническими фирмами».



Источник: Составлено авторами.

Рисунок 3.12 - Ключевые аспекты закона «О занятости населения Российской Федерации»

В то же время в современной ситуации региональную политику в отношении занятости трудоспособного населения области нельзя обозначить как достаточно активную в связи с тем, что по большому счету она сводится к мерам временного сдерживания уровня безработицы в регионе.

А.Т. Аралбаев справедливо отмечает, что проблемы «не эффективной занятости и высокой безработицы неразрывно связаны с происходящими структурными сдвигами в региональной и национальной экономике, обусловленными демографическими и другими процессами, а также имеющими место деформациями и инерционностью рынка труда» [60].

В Оренбургской области действуют «Областные целевые программы содействия занятости населения Оренбургской области». Указом Губернатора Оренбургской области от 12.12.2011 г. № 918-ук утверждены «Положения Кординационного комитета содействия занятости населения Оренбургской области». «В ходе реализации только крупных инвестиционных проектов в Оренбургской области к 2020 году будет создано 30000 новых рабочих мест. Сопоставимыми темпами будут создаваться рабочие места за счет реализации мелких и средних проектов». Сопоставимыми темпами будут создаваться рабочие места за счет реализации мелких и средних проектов [59].

В то же время, вышеприведенный анализ отразил, что ситуация на рынке труда нашего региона достаточно сложная.

Одной из проблем снижения темпов экономического роста является сокращение численности занятых в экономике. Проведенный анализ выявил, что в рассматриваемый период 2000-2017 гг. в области наблюдается неуклонное снижение абсолютной численности рабочей силы, что связано с процессами депопуляции. Сокращение уровня рождаемости с небольшим запаздыванием привело к сокращению численности населения, достигающего трудоспособного возраста. Предполагая, что сложившиеся демографические тенденции, характеризующиеся низким уровнем рождаемости и незначительной миграционной активностью (не учитывая всплеск трудовой миграции), сохранятся в течение длительного периода, численность занятых в экономике будет продолжать сокращаться.

В 2001 г. Минтрудом РФ принята «Концепция демографического развития Российской Федерации на период до 2015 года». В данном документе отражена «долгосрочная цель демографической политики: стабилизация численности населения России и создание предпосылок для роста населения». Однако, как показал проведенный анализ, в нашем регионе, начиная с 1993 г. только в период 2012-2014 гг. наблюдалось незначительное превышение числа родившихся над численностью умерших, остальные периоды характерны депопуляцией населения области.

Основным источником пополнения трудовых ресурсов является молодежь, вступающая в трудоспособный возраст; ее численность зависит от режима воспроизводства населения, уровня брачности и рождаемости в стране, а также от величины детской смертности. При расширенном воспроизводстве населения и повышении уровня рождаемости будет расти число вступающих в трудоспособный возраст. Но каждый скачок рождаемости отразится на трудовых ресурсах лишь через 15 лет.

Начиная с 2007 г. показатель доли трудоспособного населения в области демонстрирует ярко выраженную убывающую тенденцию. При этом доля населения старше трудоспособного возраста возрастает в еще более длительной динамике - за весь рассматриваемый период. В области произошли значительные структурные сдвиги в возрастном составе занятых. Старение категории занятых в составе рабочей силы Оренбургской области только за период 2000-2017 гг. составило в среднем два года.

Увеличение пенсионного возраста также создает дополнительные проблемы в регулировании занятости. В соответствии со статьей № 5 Закона России «О занятости населения в Российской Федерации» «безработным гражданам предпенсионного возраста, испытывающим трудности в поиске работы, может быть предложено временное трудоустройство с оказанием материальной поддержки в этот период». Однако, работодатели, имея достаточно широкий выбор в структуре более молодого населения, как правило, не идут на трудоустройство вышеобозначенных категорий граждан - компании «с легкостью расстаются с сотрудниками предпенсионного возраста и неохотно нанимают пожилые кадры, которые не имеют необходимых для современной экономики навыков» [69].

Пожилые люди, чтобы найти хоть какую-то работу, «вынуждены проходить курсы повышения квалификации, а зачастую и вовсе осваивать новую профессию». Однако даже после переобучения «людям старше 50 лет трудно найти работу», отмечают представители центров занятости населения.

Кроме переквалификации, пожилым людям нужно получать новый трудовой опыт, поэтому региональные органы власти должны принять во внимание возможность разработки программ стажировок для пожилых людей в организациях области. Для работы с новым «вбросом» в категорию безработных пожилых людей региональным центрам занятости придется расширять штат, поэтому требуется дополнительное финансирование, которое должно быть отражено в региональном бюджете области.

Динамика длительной и застойной безработицы в области также негативная. Для содействия в трудоустройстве граждан области, длительное время ищущих работу, следует периодически проводить широко освещаемые мини-ярмарки вакансий.

Некоторые из государственных программ, например, программы по профессиональной переподготовке безработных, облегчают возможность их будущего трудоустройства. Другие, такие как программы страхования по безработице, смягчают отдельные экономические трудности, с которыми сталкиваются безработные.

Малое и среднее предпринимательство в области является одним из наиболее важных секторов экономики - 22 % занятых работают в данных организациях. Поддержка органами власти субъектов малого и среднего предпринимательства (особенно начинающих) должна определяться комплексом мер, которые будут включать как организационную, так и консультационную и информационную поддержку. Следует также осуществлять имущественную поддержку, предполагающую обеспечение работы инфраструктуры поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства и создание специализированных центров совместного доступа для данных субъектов. Необходимо разработать комплекс мер, содействующих возможности выкупа арендуемых субъектами малого и среднего предпринимательства помещений, т.к. это откроет перед такими организациями большие перспективы развития и возможности вложения в рассматриваемый объект.

Следует отметить, что в области существует ряд организаций, содействующих развитию малого и среднего предпринимательства. Среди них:

- НМКК «Оренбургский областной фонд поддержки малого предпринимательства»;

- некоммерческая организация «Гарантийный фонд для субъектов малого и среднего предпринимательства Оренбургской области (микрокредитная компания)»;

- муниципальное бюджетное учреждение «Бизнес-инкубатор «ОРСКИЙ», МКК «Фонд поддержки предпринимательства города Новотроицка»;

- Союз «Торгово-промышленная палата Оренбургской области»;

- «Оренбургский областной союз промышленников и предпринимателей (работодателей)»;

- Оренбургское региональное отделение Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ»;

- «Центр поддержки предпринимательства Оренбургской области»;

- «Центр координации поддержки экспортноориентированных субъектов малого и среднего предпринимательства Оренбургской области».

Анализ структуры занятых в области по видам экономической деятельности показал, что наиболее существенное снижение анализируемого показателя в исследуемый период наблюдалась в сельском хозяйстве, что для такого сельскохозяйственного региона, как Оренбургская область, является крайне негативной тенденцией.

Правительством Оренбургской области реализуются «основные направления государственной поддержки крестьянских (фермерских) хозяйств области», которые определены в государственной программе «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия Оренбургской области» на 2013-2020 годы в подпрограмме «Поддержка малых форм хозяйствования». Это:

- 1 «Предоставление грантов начинающим фермерам и на развитие семейных животноводческих ферм».

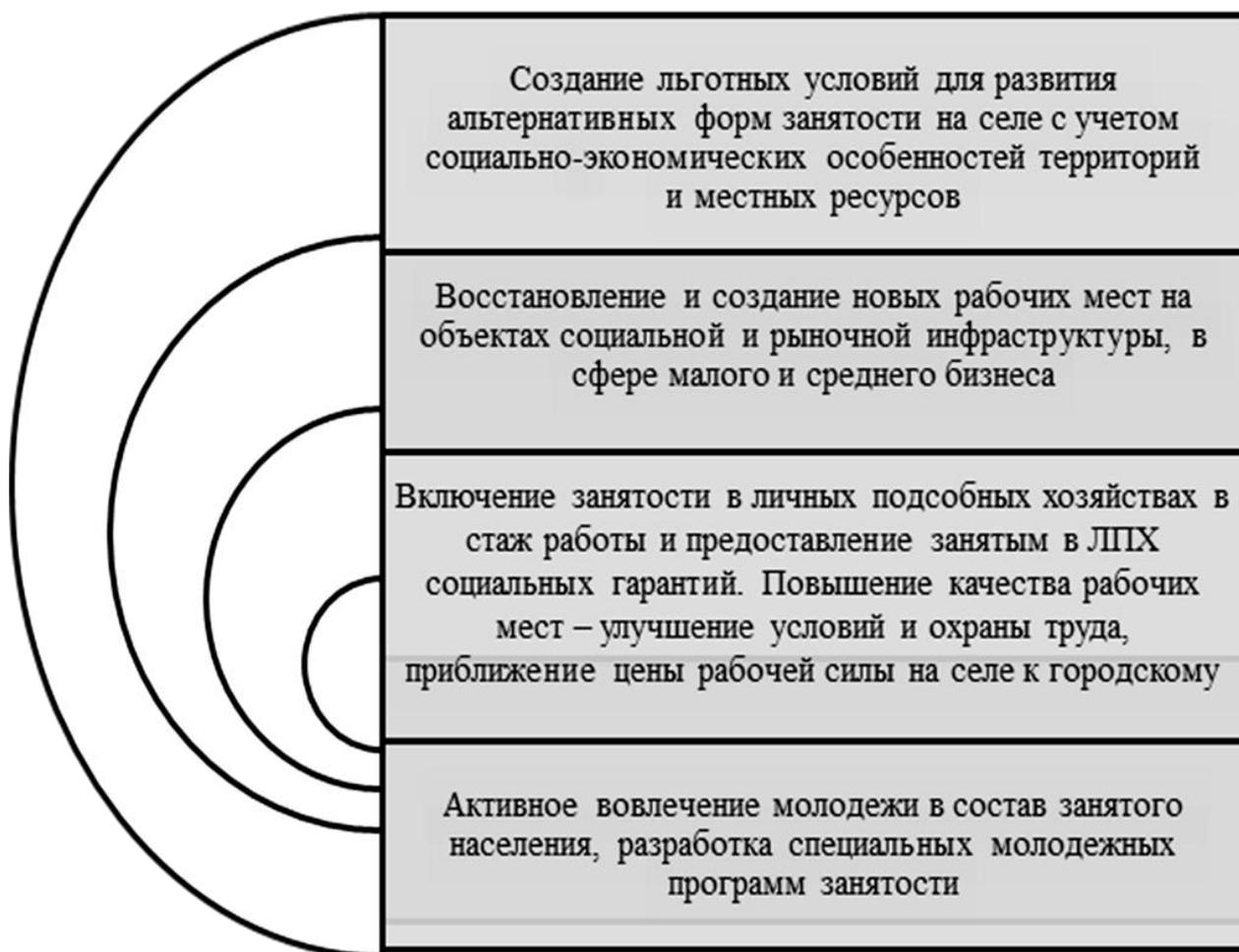
2 «Предоставление грантов сельскохозяйственным потребительским кооперативам на развитие материально-технической базы».

3 «Информация о юридическом оформлении границ земельных участков из земель сельскохозяйственного назначения».

4 «Государственная поддержка садоводов».

Разработка мер по программам повышения занятости населения Оренбургской области в сельском хозяйстве должна быть комплексной.

В качестве первоочередных мер, на наш взгляд, можно обозначить следующие (рисунок 3.13).



Источник: Составлено авторами по [70].

Рисунок 3.13 - Приоритетные меры по содействию занятости в сельском хозяйстве Оренбургской области

Наибольший уровень экономической активности в области наблюдается в категории занятых, имеющих высшее образование. В то же время в спросе на рабочую силу около 80 % занимают рабочие профессии, а почти половина безработных граждан имеет высшее и среднее профессиональное образование и ищет квалифицированную, достойно оплачиваемую работу.

Как показал корреляционно-регрессионный анализ, существенное влияние на снижение безработицы в области оказывает миграционный прирост.

Трудовая деятельность мигрантов в Оренбургской области сосредоточена, в основном, в строительстве, сельском хозяйстве и коммерческой деятельности и промышленности. В социальной сфере занятость мигрантов незначительная. Однако, как показал проведенный анализ, коэффициент напряженности на рынке труда области высокий на протяжении всего исследуемого периода. Это связано с тем, что ежегодно в нашу область прибывает более ста тысяч мигрантов, причем колеблемость этого показателя зависит от сезонных работ в строительстве и в сельском хозяйстве.

При этом наплыв мигрантов в сезонные периоды зачастую становится неконтролируемым процессом - вытесняются отечественные товаропроизводители, на прилавки поступает товар сомнительного качества и т. п. [71].

Кроме того, число заявленных работодателями вакансий намного ниже численности прибывающих мигрантов в совокупности с ищущими работу гражданами, проживающими в области, и очевидна конкуренция между отечественными и иностранными трудовыми ресурсами.

Чтобы решить эту проблему, на уровне органов власти области необходимо проводить расчет требуемого количества иностранных трудовых ресурсов по отношению к отечественным.

Такие меры регулирования миграции будут способствовать сокращению притока неквалифицированной иностранной рабочей силы и снижению социальной напряженности в регионе.

Анализируя направления и методы регулирования развития рынка труда, можно обратиться к международному опыту экономически развитых стран мира.

В практике регулирования рынка труда государства применяют те или иные методы в различной степени, в зависимости приоритетов выбранной политики, возможностей бюджета, принятой идеологии и традиций.

Целью экономик большинства экономически развитых стран (японской, американской и др.) ставится полная (абсолютная) занятность, подразумевающая оптимальность рынка труда.

Некоторые меры активной политики регулирования развития рынка труда, на наш взгляд, вполне применимы к отечественной экономике (рисунок 3.14).

Активные меры «призваны помочь человеку вернуться или вновь войти в состав рабочей силы, найти работу и дать возможность самому зарабатывать на жизнь себе и своей семье (а также платить налоги государству)».

В заключение отметим, что выявленная в ходе исследования значительная дифференциация городов и районов области по характеристикам рынка труда требует принятия таких направлений и методов его регулирования, которые будут направлены на его оптимальность и, в конечном итоге, содействовать выравниванию социально-экономического положения субъектов области.



Источник: Составлено авторами.

Рисунок 3.14 - Мероприятия активной политики регулирования рынка труда (зарубежный опыт)

Заключение

Проведенный в ходе исследования анализ теоретических и практических аспектов состояния и развития рынка труда региона позволили сделать следующие выводы.

Невозможно обеспечить необходимые темпы экономического роста и повышение экономической самостоятельности региона без адекватного количественного восполнения и качественного состава трудовых ресурсов. Кроме того, в современных условиях изучение демографических процессов при регулировании и планировании социально-экономического развития регионов приобретает все большую актуальность. Остро стоит проблема исследования воздействия негативных изменений в демографических структурах на различные экономические сферы, в том числе и на региональные рынки труда.

В рассматриваемый период 2000-2017 гг. в области наблюдалось неуклонное снижение абсолютной численности рабочей силы. Данная ситуация тесно связана с процессами депопуляции (уменьшение абсолютной численности населения, численность последующих поколений меньше предыдущих), которые наблюдаются и по настоящее время не только в области, но по стране в целом. Начиная с 1993 г. только в период 2012-2014 гг. наблюдалось незначительное превышение числа родившихся над численностью умерших, остальные периоды характерны депопуляцией населения области.

Нагрузка населения трудоспособного возраста лицами в возрасте старше трудоспособного является «одним из важнейших индикаторов демографической и, в конечном счете, экономической ситуации в регионе». Начиная с 2005 г. в области наблюдается ежегодное увеличение демографической нагрузки пожилыми людьми за границами трудоспособного возраста. В рассматриваемый период минимальное значение анализируемого показателя наблюдалось в 2005 г., а максимальное - в 2017 г.

На протяжении исследуемого периода произошли значительные структурные сдвиги в возрастном составе занятых в экономике Оренбургской области. Так, в 2017 г. по сравнению с 2000 г. доля молодежи до 20-ти лет и 20-24 лет в составе занятых снизилась на 5,6 %, при этом существенно выросла доля занятых в возрастных интервалах 50-54 лет и 55-59 лет, а наибольшее увеличение доли занятых наблюдалось среди 55-59-летних - в 2,5 раза. В связи с изменением возрастной структуры занятых в экономике, средний возраст занятых за 2000-2017 гг. вырос на два года.

Анализ данных позволил сделать вывод о смене приоритетов в структуре занятых по видам экономической деятельности. Так, в 2017 г. основная доля занятых в Оренбургской области наблюдалась в организациях обрабатывающих производств (13,5 %). Существенно снизилась доля занятых в сельском хозяйстве области при одновременном росте занятых в оптовой и розничной торговле, операциях с недвижимым имуществом, занятых в государственном управлении и обеспечении военной безопасности.

В области наблюдаются также в длительной динамике существенные структурные различия в образовательном уровне занятых в экономике, выражающихся в увеличении доли занятых с более высоким уровнем образования.

Оценивая динамику 2009-2017 гг. численности граждан, которые искали работу в области при содействии центров занятости, следует отметить, что, начиная с периода 2010 г., данный показатель имел тенденцию к снижению, за исключением 2014 г. и 2015 г. Центры занятости оказывали в разные периоды 2009-2017 гг. содействие в трудоустройстве на постоянную работу от 31 % до 46 % официально зарегистрированных безработных, т.е. на постоянную работу не трудоустроивались даже половина из числа обратившихся.

Наиболее благоприятная ситуация по показателю напряженности на рынке труда области просматривалась в 2012 г., когда значение коэффициента составляло 1,2 незанятых на одну вакансию, а наиболее сложным в рассматриваемый период можно назвать посткризисный 2009 г., когда на одну

вакансию приходилось около пяти незанятых граждан. Что касается цепных изменений коэффициента, то наибольшие темпы роста наблюдались в 2013 г., когда показатель вырос по сравнению с предыдущим периодом более чем на треть. В 2017 г. коэффициент напряженности, несмотря на значительное снижение по сравнению с прошлым годом, был практически вдвое выше уровня 2012 г.

Анализ сезонности выявил, что наиболее неблагоприятная ситуация в течение каждого года наблюдается, в основном, в осенне-зимний период, когда коэффициент напряженности на регистрируемом рынке труда показывает очевидную тенденцию к росту, а наименьшая величина показателя наблюдается в летние месяцы. Это может быть связано с тем, что в летний период больше возможностей получить сезонную работу.

Оценивая возрастную структуру безработных в области, следует отметить, что в рассматриваемый период более чем втрое снизилась доля безработной молодежи до 20-ти лет. Практически вдвое по сравнению с 2000 г. в 2017 г. уменьшилась доля безработных в возрастной категории 35-39 лет. При этом одновременно значительно выросла доля анализируемой категории в возрастах 20-24 лет и 25-29.

По сравнению с 2000 г., в 2017 г. доля безработных, ищущих работу более года, выросла на 1 %, также выросла доля ищущих работу также достаточно длительное время - около года (8-12 месяцев) - на 2,5 %. Наибольший удельный вес в продолжительности поиска работы занимали лица, ищущие работу от одного до четырех месяцев, и такая тенденция просматривается на протяжении всего анализируемого периода.

Ситуация в сфере рынка труда по субъектам Оренбургской области значительно варьирует. Уровень только официальной безработицы на начало 2018 г. в тридцати двух административно-территориальных образованиях области превышал среднеобластной. Максимальный показатель отмечен в Сорочинском городском округе (3,9 %), а минимальный - в Саракташском районе (0,5 %). По сравнению с предыдущим периодом 2016 г. в целом по

области в 2017 г. численность лиц, не занятых трудовой деятельностью и состоящих на учете в государственных учреждениях службы занятости, выросла на 4,1 %. Более всего выросла за год численность не занятых в экономике области в Ясенском городском округе и областном центре - городе Оренбурге - на 47,7 % и 41,5 % соответственно, а наибольшие темпы снижения показателя наблюдались - Саракташском и Александровском районах и г. Бугуруслан.

Оценить ситуацию с вариацией незанятого населения можно, исчислив долю населения, ищущего работу, в процентах к численности трудоспособного населения. Нами рассчитан данный показатель по муниципальным образованиям области за 2017 г. Полученные расчеты позволили сделать вывод о том, что наиболее благоприятной ситуация с занятостью на рынке труда области наблюдалась по Саракташскому району, городам Бузулук, Медногорск и Новотроицк.

Очевидно, что приоритетное влияние на уровень официальной занятости оказывает размер оплаты труда. Проведенная группировка субъектов области по уровню начисленной заработной платы показала, что более чем в половине городов и районов области (24-х) в 2017 г. средняя номинальная начисленная заработная плата составляла 17303-22503 р. Более 30 тыс. р. уровень средней заработной платы зарегистрирован только по семи субъектам. Это районы: Оренбургский, Гайский, Домбаровский, Ясенский, города Бузулук, Оренбург и Новотроицк. Размах вариации по данному показателю в городах и районах области (без учета субъектов малого предпринимательства) в 2017 г. составил 19212 р.

Наибольшее значение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы зарегистрировано в г. Оренбурге, оно составило 36516 р. Минимальный уровень показателя отмечен в Тюльганском районе - 17303 р.

Наибольшее негативное влияние на развитие рынка труда региона оказывает ситуация с незанятостью трудоспособного населения, т.е. с безработицей. В работе представлены предлагаемые этапы оценки факторной

обусловленности региональной безработицы. Далее проводился корреляционно-регрессионный анализ на основе отобранных официально публикуемых данных в качестве влияющих переменных. В качестве результативного принят рассчитанный нами показатель соотношения числа граждан, не занятых трудовой деятельностью, ищущих работу, к численности трудоспособного населения. Полученные в результате значимые уравнения регрессии позволили оценить направление и тесноту связи между информативными факторами (средней номинальной заработной платой, демографической нагрузкой детьми и подростками, миграционным приростом и инвестициями в основной капитал области) и результативным признаком.

Оценить тенденции в уровне занятости и безработицы в области в динамике позволил проведенный анализ временных рядов. Обращаясь к длительной динамике, следует отметить, что крайне напряженная ситуация в занятости трудовых ресурсов Оренбургской области наблюдалась в первой половине 1990-х годов. Только за период с 1990 г. по 1995 г. среднегодовая численность занятых в экономике области сократилась на 114.1 тыс. человек, т. е. более чем на 10 %. После вступления «Программы социальных реформ в Российской Федерации на период 1996 - 2000 гг.» в силу, с 1998 г. наблюдалась тенденция к росту занятости населения в стране в целом, однако, как показывает анализ динамики в Оренбургской области, устойчивой тенденции к росту численности занятых после 1998 г. в области не наблюдалось: периодически рост показателя сменялся его снижением, причем значительным. Наиболее глубокая «яма» в снижении цепных темпов изменения численности занятых в области наблюдалась в 2008 г., когда по сравнению с предыдущим годом показатель снизился на 5 %.

Процесс снижения темпов развития экономики 90-х годов привел к беспрецедентному росту безработицы в области. Так, только за период 1993-1999 гг. доля безработных в структуре рабочей силы области выросла в 5 раз. Величина показателя в 1999 г. была максимальной за последние несколько

десятков лет. Начиная с 2000 г., динамика уровня безработицы в Оренбуржье отражает достаточно сильную колеблемость.

Дальнейший анализ был направлен на моделирование и прогнозирование тенденций показателей занятости и безработицы в Оренбургской области методами аналитического выравнивания (построение кривых роста), экспоненциального сглаживания и построения авторегрессионных моделей. Все полученные модели оценены на значимость и адекватность, что позволило получить прогнозные значения исследуемых показателей на перспективу.

В современной ситуации региональную политику в отношении занятости трудоспособного населения области нельзя обозначить как достаточно активную в связи с тем, что по большому счету она сводится к мерам временного сдерживания уровня безработицы в регионе. В работе предложены направления регулирования развития рынка труда области. Особый акцент сделан на проведение политики занятости в отношении сельскохозяйственных территорий, трудоустройства пожилых, мигрантов и некоторых аспектах зарубежного опыта регулирования рынка труда.

В заключение отметим, что наблюдаемый в области суженный режим воспроизводства, снижение доли трудоспособного населения, рост демографической нагрузки пожилыми людьми могут привести к значительным ограничениям экономического развития региона и реализации социальных программ, структурному дисбалансу рынка труда. Данные проведенного исследования рынка труда в регионе позволяют сформулировать вывод, что для социально-экономического развития области характерны явления, свидетельствующие о медленном, но устойчивом обострении на рынке труда. В региональной политике в области занятости необходим более системный подход к распределению средств и усилий на уменьшение безработицы в области. Полученные в ходе работы результаты могут служить отправной точкой для дальнейших исследований параметров регионального рынка труда.

Список использованных источников

- 1 Маркс К., Капитал. Критика политической экономии. Т. 1. Кн. 1. Процесс производства капитала. - М. : Политиздат, 1983. - 135, 194 с.
- 2 Федченко, А. А. Оплата труда и доходы работников : учеб. пособие для студентов по спец. «Экономика труда» и др. экон. спец. / А.А. Федченко, Ю.Г. Одегов; Изд.-торг. корпорация «Дашков и Кш». - М. : Дашков и Кш, 2004. - 548 с. - ISBN 5-94798-429-6.
- 3 Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения: доклад Центра трудовых исследований (ЦеТИ) и Лаборатории исследований рынка труда (ЛИТР) НИУ ВШЭ / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова, С. Рощина [Электронный ресурс]. - Режим доступа : https://www.csr.ru/wp-content/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf . - 10.11.2018.
- 4 Лопатников Л. И. Экономико-математический словарь : словарь соврем. экон. науки / Л. И. Лопатников. - М. : Дело, 2003. - 519 с. - ISBN 5-7749-0275-7.
- 5 Новый англо-русский словарь-справочник. Экономика / О.В. Сиполс. - М. : Наука, 2011. - 712 с. - ISBN 978-5-9765-0944-3.
- 6 Бизнес. Толковый словарь [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <https://economics.studio/ekonomicheskaya-teoriya/203-ryinok-truda-16194.html> . - 14.12.2018.
- 7 Москвина, О.В. Рынок труда : учеб. пособие / О.В. Москвина, Г.С. Пошевнёв. - Новосибирск: СибАГС, 2012 г. - 213 с.
- 8 Рынок труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под ред. Е. Б. Яковлевой. - М. : Издательство Юрайт, 2018. - 219 с. - (Серия : Бакалавр. Академический курс). - ISBN 978-5-534-01029-9.
- 9 Приказ Росстата от 31.12.2015 г. № 680 «Об утверждении официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы,

рекомендованных 19 Международной конференцией статистиков труда [Электронный ресурс]. - Режим доступа : http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/met-680.pdf . - 11.12.2018.

10 Ермолаева, С.Г. Рынок труда : учеб. пособие / С.Г. Ермолаева. - Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. - 108 с. - ISBN 978-5-7996-1393-8.

11 Ермолаева, С.Г. Рынок труда : учеб. пособие. / С.Г. Ермолаева. - Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. - 108 с. - ISBN: 978-5-7996-1393-8.

12 Суворова, Л.В. Современный рынок труда и его регулирование : автореф. дисс. ... канд. экон. наук / Л.В. Суворова. - Нижний Новгород, 1998. - 20 с.

13 Красноженова, Г.Ф. Управление трудовыми ресурсами : учеб. пособие / Г.Ф. Красноженова, П.В. Симонин. - М. : ИНФРА-М, 2008. - 159 с. - ISBN 978-5-16-003271-9.

14 Методологические положения по статистике. Вып. 1. - М. : Логос, 1996. - 674 с.

15 Математические методы моделирования социально-экономических процессов (региональный аспект) / А. Г. Реннер [и др.]. - Самара: Изд-во СамНЦ РАН, 2008. - 182 с.

16 Адамчук, В.В. Экономика и социология труда : учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. - М. : Финансы и статистика, 2001. - 407 с. - ISBN 5-238-00042-1.

17 Статистика : учебник / под ред. А.Е. Суринова. - М. : Изд-во РАГС, 2005. - 656 с. - ISBN 5-7729-0234-2.

18 Статистика : учеб. для студентов высш. учеб. заведений / под ред. И. И. Елисеевой. - М. : Проспект, 2008. - 444 с. - ISBN 978-5-482-01737-1.

19 Демография : учебник / под общ. ред. Н.А. Волгина. - М. : Изд-во РАГС, 2003. - 384 с. - ISBN 5-7729-0132-X.

20 Социально-экономическая статистика : учебник / под ред. М.Р. Ефимовой. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2011. - 591 с. - ISBN 978-5-9916-1066-7.

21 Райзберг, Б.А. Современный экономический словарь. - 4-е изд., перераб. и доп. / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева - М. : ИНФРА-М, 2004. - 480 с. - ISBN 5-16-001584-1.

22 Бреев, Б.Д. Безработица в современной России / Б.Д. Бреев. - М. : Наука, 2005. - 269 с. - ISBN 5-02-033411-1.

23 Сероштан, М. В. Трудоустройство выпускников вузов в регионе: анализ и оценка : монография / М. В. Сероштан. - М. : Дашков и Ко, 2016. - 239 с. - ISBN 978-5-394-02798-7.

24 Лобанова, Е. Э. Экономика труда и занятость : учеб. пособие для студентов бакалавриата по направлению подготовки «Менеджмент» / Е. Э. Лобанова, Е. И. Галиутинова. - Красноярск: СибГУ им. М. Ф. Решетнева, 2017. - 115 с.

25 Галиутинова, Е. И. Экономика и социология труда : учеб. пособие для студентов бакалавриата по направлению подготовки «Управление персоналом» / Е. И. Галиутинова, В. П. Аминова. - Красноярск: СибГУ им. М. Ф. Решетнева, 2017. - 85 с.

26 Якуба, В. Как устроиться на работу своей мечты : от собеседования до личного бренда / В. Якуба. - Санкт-Петербург: Питер, 2017. - 159 с. - ISBN 978-5-4461-0487-1.

27 Сорокин, А. В. Общая экономика: бакалавриат, магистратура, аспирантура / А. В. Сорокин; МГУ им. М. В. Ломоносов. - М. : Директ-Медиа, 2016. - 638 с. - ISBN 978-5-4475-6597-8.

28 Кязимов, К. Г. Регулирование рынка труда и занятости населения : монография / К. Г. Кязимов. - М. : Директ-Медиа, 2017. - 201 с. - ISBN 978-5-4475-9048-2.

29 Кибанов, А. Я. Управление трудовыми ресурсами : учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова ; под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Инфра-М, 2017. - 283 с. - ISBN 978-5-16-003651-9.

30 Управление в социально-экономических системах бесприбыльного сектора : монография / В. А. Бобров, В. В. Бондаренко, Н. Ю. Егорова. М. : ИНФРА-М, 2017. - 232 с. - ISBN 978-5-16-009386-4.

31 Волков, В. В. «Дешево и сердито». Рынок труда в Европейской России в конце XIX - начале XX в. / В. В. Волков. - Санкт-Петербург: Политехника-принт, 2016. - 20 см. - Вариант загл. : Рынок труда в Европейской России в конце XIX - начале XX в. - 100 экз. Ч. 2. - 539 с. : табл. - Библиография: с. 133-201 и в подстрочных примечаниях. - ISBN 978-5-906841-31-5.

32 Рынок труда : учебник и практикум для академического бакалавриата: по экономическим направлениям / В. А. Базжина, О. В. Вередюк, О. А. Дроздов [и др.]. - М. : Юрайт, 2017. - 218 с. - ISBN 978-5-534-01029-9.

33 Центр управления финансами. Трудовые ресурсы. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://www.center-yf.ru/data/economy/Trudovye-resursy.php> . - 15.03.2019.

34 О возможных путях демографического Развития России в первой половине XXI века (по материалам Госкомстата России) // Вопросы статистики. - 2002. - № 3. - С. 3-10.

35 Кашепов, А. В. Рынок труда : проблемы и решения. Монография. / А. В. Кашепов, С. С. Сулакшин. - М. : Научный эксперт, 2008. - 232 с.

36 Государственная политика вывода России из демографического кризиса : монография / под ред. С. С. Сулакшина. - М. : Экономика, 2007. - 896 с.

37 Певцова, Е. А. Правовое регулирование труда и занятости молодежи / Е. А. Певцова. - М. : Академия, 2012. - 224 с. - ISBN 978-5-7695-8401-5.

38 Хуссманс, Р. Обследования экономически активного населения: занятость, безработица и неполная занятость : методологическое руководство МБТ: пер. с англ. / Р. Хуссманс, Ф. Мехран, В. Верма. - М. : Финстатинформ, 1994. - 287 с.

39 Лохтина, Т.Н. Проблемы рынка труда в России [Электронный ресурс] - Режим доступа : <http://brj-bguer.ru> . - 11.03.2019.

40 Одегов, Ю. Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) : учебник / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. К. Лунева. - М. : Альфа-Пресс, 2007/ - 899 с. : ил. - ISBN 978-5-94280-2/

41 Шевчук, А.Ю. Этапы формирования российского рынка труда / А.Ю. Шевчук // Социальная политика и социология. - 2009. - № 1. - С. 311- 319.

42 Дружинина, С.В. Специфика функционирования рынка труда в России в 21 веке / С.В. Дружинина // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». - 2014. - № 4. - С. 133.

43 Социальная политика: долгосрочные тенденции и изменения последних лет [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <https://drive.google.com/file/d/0B7CdEDgXFxVIM2pCbmFU0NNNUE/view> / - 05.03.2019.

44 Тупицына, О. С. Экономический потенциал региона на примере Республики Бурятия / О.С. Тупицына // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2017 г.). - М. : Буки-Веди, 2017. - С. 154-158.

45 Оренбуржье. Портал правительства Оренбургской области [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://www.orenburg-gov.ru>. - 02.02.2019.

46 Ковальчук, А. И. Социально - профессиональная мобильность в Тюменской области (1990-2006 гг.) [Электронный ресурс]. - Режим доступа : http://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2007/17/kovalchuk_ai.doc.pdf. - 03.02.2019.

47 Заярная, И.А. Роль компетентностного подхода к подготовке профессионалов как фактора повышения конкурентоспособности высшего учебного заведения / И.А. Заярная // Фундаментальные исследования. - 2014. - № 3-4. - С. 781-784.

48 Ашмаров, И.А. Некоторые особенности национальных рынков труда / И.А. Ашмаров [Электронный ресурс]. - Режим доступа :

<https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-osobennosti-natsionalnyh-rynkov-truda.pdf>]. - 12.12.2018.

49 Левинсон, А.Г. Институциональные рамки старости / А.Г. Левинсон // Вестник общественного мнения : данные, анализ, дискуссии. - 2011. - Т. 109, № 3. - С. 52-81.

50 Гилязетдинова Е. Р. Специфика формирования трудовых ресурсов в Республике Башкортостан / Гилязетдинова Е.Р. // Управление экономическими системами. - 2013. - № 7 - [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://uecs.ru/uecs55-552013/item/2259-2013-07-26-08-31-24> . - 12.12.2018.

51 Население России на фоне стран ОЭСР и БРИКС - [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://www.demoscope.ru/weekly/2016/0697/tema03.php>. - 02.03.2018.

52 Фаизова, Л.Р. Моделирование влияния воспроизводства населения на его экономическую активность / Л.Р. Фаизова, Т.В. Леушина // Вестник ОГУ. - 2014. - № 14 (175). - С. 415-419.

53 Кабашова, Е.В. Статистический анализ основных показателей и последствий демографического старения населения в Приволжском федеральном округе / Е.В. Кабашова // Успехи современной науки и образования. - 2016. - Том 3, № 7. - С. 79-82.

54 Безработица - это... [Электронный ресурс]. - Режим доступа : http://economic-definition.com/Employment/Bezrabortica_Unemployment_eto.html. - 02.03.2018.

55 Кашепов, А.В. Проблемы безработицы в условиях глобального кризиса / А.В. Кашепов // Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. - 2009 - [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-bezrabortitsy-v-usloviyah-globalnogo-krizisa>. - 05.02.2019.

56 Кендэл, М. Временные ряды / пер. с англ. и предисл. Ю.П. Лукашина / М. Кендэл. - М. : Финансы и статистика, 1981. - 199 с.

57 Бокс, Дж. Анализ временных рядов. Прогноз и управление / пер. с англ. А.Л. Левшина / Дж. Бокс, Г. Дженкинс / под ред. В.Ф. Писаренко. - М. : Мир, 1974. - 407 с.

58 Теория статистики : учебник / под ред. проф. Г.Л. Громыко. - М. : ИНФРА-М, 2006. - 476 с. - ISBN 5-16-002158-2.

59 Перспективы рынка труда Оренбургской области [Электронный ресурс]. - Режим доступа : https://studbooks.net/1322132/menedzhment/perspektivy_rynka_truda_orenburgskoy_oblasti . - 14.02.2019.

60 Аралбаев, А.Т. Особенности рынка труда Оренбургской области / А.Т. Аралбаев, Г.Г. Аралбаева // Вестник ОГУ. - 2014. - №8 (169). - С. 60-64.

61 Свириденко И. Н. Анализ состояния рынка труда в Оренбургской области // Актуальные вопросы экономики и управления : материалы III Междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2015 г.). - М. : Буки-Веди, 2015. - С. 130-132.

62 Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в ред. от 27 декабря 2009 г. № 365-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2003. - № 40. - Ст. 3822; 2008. - № 52 (часть I). - Ст. 6236; 2009. - № 52 (часть I). - Ст. 6441.

63 Вуколов, Э.А. Основы статистического анализа : практикум по статистическим методам и исследованию операций с использованием пакетов STATISTICA и EXCEL / Э.А. Вуколов. - М. : Форум, 2010. - 464 с. - ISBN 978-5-91134-231-9.

64 Кильдишев, Г.С. Анализ временных рядов и прогнозирование / Г.С. Кильдишев, А.А. Френкель. - М. : Статистика. - 1973. - 103 с.

65 Муха, А. Модели экспоненциального сглаживания и прогнозирования временных рядов [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://businessforecast.by/partners/publication/402>. - 05.03.2019.

66 Лукашин, Ю.П. Адаптивные методы краткосрочного прогнозирования временных рядов: учебное пособие для вузов / Ю.П. Лукашин. - М. : Финансы и статистика, 2003. - 415 с. - ISBN 5-279-02740-5.

67 Кузнецова, В.Е. Статистическое моделирование временных рядов с использованием метода классической сезонной декомпозиции (метод Census I) ППП Statistica 5.5. : методическое указание / В.Е. Кузнецова, В.А. Сивелькин. - Оренбург: ГОУ ВПО ОГУ, 2003. - 33 с.

68 Регулирование рынка труда в субъектах Российской Федерации [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3397>. - 04.03.2019.

69 Смогут ли найти работу пожилые люди после повышения пенсионного возраста [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2018/06/20/773357-pozhilie>. 04.03.2019.

70 Шарыпов, А.С. Пути повышения занятости сельского населения / А.С. Шарыпов // Вестник КрасГАУ. - 2010. - № 10. - С. 224-227.

71 Шабалкина, Л.А. Миграционные потоки и трудовые ресурсы в Оренбургской области [Электронный ресурс]. - Режим доступа : sibac.info/archive/social/13.pdf. - 02.03.2019.

72 Реброва, Т. А. Современное состояние региональной модели рынка труда на примере Оренбургской области / Т.А. Реброва // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2016. - Т. 15. - С. 351-355.