

УПРАВЛЕНИЕ ВНУТРЕННИМИ РЫНКАМИ ТРУДА  
ПРЕДПРИЯТИЙ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

*Ванкевич Е.В., к.э.н., доцент  
УО "Витебский государственный  
технологический университет"*

Существует несколько подходов к изучению и, соответственно, управлению рынком труда. Один из них связан с исследованием рынка труда на уровне полной агрегации совокупного спроса и предложения рабочей силы. Он предполагает анализ демографических тенденций в стране, динамики среднемесячной заработной платы, потоков высвобождаемых с производств, обратившихся в службы занятости, трудоустроенных и признанных безработными. Данные для подобного анализа достаточно обильно представляет официальная статистика. Так, за 1999-2000 гг. численность граждан, нуждавшихся в трудоустройстве в Витебской области составляла 65-66 тыс. человек, причем доля безработных в ней снизилась с 87,4% до 82,9%. Статистические данные свидетельствуют о снижении уровня безработицы – он составил 2,6% в 2000 г. (в Витебской области), снижении средней продолжительности 1 случая безработицы, улучшении конъюнктуры республиканского и областного рынков труда.

Однако, достаточно подробная картина тенденций на областном рынке труда, составленная по данному алгоритму, имеет определенные недостатки, а именно: - она дает характеристику только официально контролируемой части рынка труда, оставляя за кадром неофициальную часть открытого рынка труда и скрытый рынок труда, для которых характерны иные тенденции; - она не позволяет увидеть причины данных тенденций (здесь они только фиксируются), а потому их прогнозирование возможно только от достигнутого уровня (данный недостаток достаточно рельефно отражен в существующих государственных программах занятости); - региональный уровень управления отождествляется с областным, что на наш взгляд, не совсем правомерно, т.к. с одной стороны, в разрезе областей Беларуси экономические показатели развития рынка труда достаточно нивелированы, а с другой стороны, внутри каждой из областей есть напряженные местные рынки труда с высоким уровнем безработицы, имеющей длительный и депрессивный характер. Так, например, в Поставском районе Витебской области уровень безработицы составляет 3,4%, в г. Новополоцке – 3,42%. Перечень критических региональных рынков труда достаточно устойчив, а их доля достигает 8% в совокупном официальном рынке труда Беларуси.

Существует также подход в исследовании рынка труда, связанный с анализом складывающейся ситуации на микроуровне, поскольку совокупный рынок труда – это результат обобщения. В реальности же существуют системы занятости на отдельных предприятиях, которые оформляются в виде внутренних рынков труда, что означает обособление части трудовых ресурсов страны на конкретном предприятии, в рамках которого законы рынка труда могут действовать особым образом.

Одной из основных проблем отечественных предприятий является избыточная занятость – т.е. у предприятий численность работников значительно выше экономически необходимого уровня, что обуславливает их ухудшающееся финансовое состояние и низкие доходы занятых. В настоящее время избыточная занятость институционально удерживается внутри предприятий, благодаря чему достигается позитивная динамика на официально контролируемой части рынка труда. Однако ресурс административного управления всегда ограничен (и к 2001 г. он уже практически исчерпан), а активизация механизмов рыночного регулирования экономики сопряжена с реструктуризацией, модернизацией производств, что в свою очередь неминуемо спровоцирует массовые высвобождения персонала (то есть сокращение избыточной занятости) и рост открытой безработицы.

Чтобы подготовиться к такому развитию ситуации, необходимо уже сейчас оценить масштабы предстоящих высвобождений и с помощью региональных служб занятости управлять этим процессом.

Масштаб предстоящих высвобождений, оцененный по уровню избыточной занятости, составляет около 16% от численности занятых (приблизительно 693 тыс. чел.), а, оцененный по показателям неполной высвобожденной занятости - около 400,0 тыс. чел (или 9-10% от численности занятых). Но это не полная картина, т.к. не учитывает масштабы сокращений, связанные с производством неконкурентоспособной и убыточной продукции. Учет фактора нереализованной продукции при расчете потенциального объема избыточной занятости увеличивает его до уровня 1160,6 тыс.чел. (то есть до 26% занятых), поскольку в январе-марте 2001 г. рентабельность производства составила 9,8% при инфляции в 16,8% за этот же период, т.е. большинство предприятий являются потенциально убыточными, а запасы готовой продукции на складах возросли по сравнению с началом года в 1,7 раза.

Чтобы не произошло «перегрева» открытого рынка труда, массовой безработицы и роста социальной напряженности необходимо организовать взаимодействие региональных служб занятости с предприятиями для формирования внутренних рынков труда и управления потоками высвобождаемых.

Нельзя сказать, что такого взаимодействия сейчас нет. Однако оно инициируется только службой занятости и проводится на уровне отдельных, разовых контактов ее работников с кадровыми службами предприятий. Речь же должна идти о систематическом, документально оформленном и квалифицированном взаимодействии хотя бы с теми предприятиями, которые являются монополистами на региональных рынках труда.

Эффективное взаимодействие работодателей и региональных служб занятости в вопросах анализа и управления внутренними рынками труда предприятий можно организовать по следующему алгоритму:

- проведение анализа внутренних рынков труда предприятий;
- разработка мероприятий в трудоизбыточном сегменте (предприятии) (здесь необходимо сделать выбор из трех возможных альтернатив: высвобождение работников; сохранение персонала и финансовая поддержка предприятия, находящегося в затруднительном положении; развитие самозанятости персонала вне предприятия);
- разработка мероприятий в трудодефицитном сегменте. В данном случае анализируются возможности трудоустройства лиц из числа безработных, подаются заявки в соответствующие организации образования, проводятся «дни карьеры» для студентов и пр.

Как представляется, предполагаемый совместный подход к управлению внутренними рынками труда предприятий на основе постоянного взаимодействия отделов кадров и региональных центров занятости населения позволит повысить эффективность занятости в регионе, обеспечить социально-приемлемый механизм легализации избыточной занятости в условиях реструктуризации и модернизации производства.