

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования «Витебский государственный
технологический университет»

Е.Н. Коробова

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ РЫНКИ ТРУДА
В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ОСОБЕННОСТИ
ФОРМИРОВАНИЯ И НАПРАВЛЕНИЯ
РЕГУЛИРОВАНИЯ**

МОНОГРАФИЯ

Витебск
2012

УДК 331.5
ББК 65.240.502
К 68

Рецензенты:

Богдан Н.И., д.э.н., профессор кафедры национальной экономики и государственного управления учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»;

Ванкевич Е.В, д.э.н., профессор, проректор по научной работе учреждения образования «Витебский государственный технологический университет»

Рекомендовано к изданию редакционно-издательским советом УО «ВГТУ», протокол №8 от 30 ноября 2012 г.

Коробова, Е. Н

К 68. Региональные рынки труда в Республике Беларусь: особенности формирования и направления регулирования : монография / Е. Н. Коробова; УО «ВГТУ». – Витебск, 2012. – 163 с.

ISBN 978–985–481–289–2

В монографии рассмотрены особенности формирования региональных рынков труда в Республике Беларусь, оценено состояние регионального рынка труда Витебской области, определены основные проблемы на региональном рынке труда и направления его эффективно-го регулирования.

Монография предназначена для руководителей хозяйственных организаций, представителей органов регионального управления, научных работников, преподавателей, студентов.

УДК 331.5
ББК 65.240. 502

ISBN 978–985–481–289–2

© Коробова Е.Н., 2012
© УО «ВГТУ», 2012

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Введение</i>	4
<i>Глава 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА</i>	6
1.1 Регионализация рынка труда: закономерности и направления	6
1.2 Теоретические подходы к типологизации региональных рынков труда	15
1.3 Сущность, основные направления и инструменты регулирования региональных рынков труда	22
1.4 Прогнозирование потребности национальной экономики в кадрах как инструмент регулирования региональных рынков труда	30
<i>Глава 2 РАЗВИТИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ (НА ПРИМЕРЕ ВИТЕБСКОЙ ОБЛАСТИ)</i>	39
2.1 Факторы и динамика спроса на труд на рынке труда Витебской области	40
2.2 Факторы и динамика предложения труда на рынке труда Витебской области	50
2.3 Исследование профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения на рынке труда Витебской области	59
2.3.1 Оценка уровня структурной безработицы	59
2.3.2 Анализ причин и факторов роста профессионально-квалификационных дисбалансов на региональном рынке труда	68
<i>Глава 3 НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ</i>	76
3.1 Методический подход к прогнозированию потребности отраслей национальной экономики Республики Беларусь в кадрах	76
3.2 Организационное и информационное обеспечение механизма согласования рынка труда и рынка образовательных услуг	92
3.3 Учет риска длительной безработицы на региональном рынке труда при подборе программ содействия в трудоустройстве	96
3.4 Система опережающего профессионального обучения как инструмент преодоления дисбалансов на региональном рынке труда	103
<i>Заключение</i>	110
<i>Список использованных источников</i>	113
<i>Приложения</i>	125

ВВЕДЕНИЕ

В основу социально-экономической политики Республики Беларусь поставлены социальные ориентиры – обеспечение эффективной занятости населения, повышение качества и конкурентоспособности трудовых ресурсов. В Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 года важнейшими задачами ставятся переход на инновационный путь развития, реализация общесистемных преобразований экономики и общества [70]. Основными источниками устойчивого развития должны стать человеческий, научно-производственный и инновационный потенциалы. Однако задачи, поставленные в Государственной программе инновационного развития Республики Беларусь на 2011-2015 годы, предусматривают не только серьезные институциональные преобразования, но и требует определенной меры готовности человеческого потенциала к реализации этих преобразований [34]. Начавшиеся структурные преобразования в экономике Республики Беларусь требуют от человека современных знаний, владение новыми подходами и методами работы, непрерывного развития. Исследования Всемирного банка и Европейского банка реконструкции и развития доказывают, что основное препятствие для деятельности и развития предприятий в странах Восточного партнерства состоит в подборе квалифицированных кадров [84]. В настоящее время серьезные дисбалансы на рынке труда сложились в Республике Беларусь из-за изменений в профессионально-квалификационной структуре занятости. Положение усугубляется неравномерным распределением трудовых ресурсов по регионам и размещением производств, что определяет разный уровень и качество жизни населения. С изменением в отраслевой структуре экономики связаны региональные диспропорции занятости. Из-за структурных несоответствий недостаток квалифицированного персонала сочетается со значительным количеством свободных рабочих мест. Построение инновационной экономики требует развития новых компетенций, знаний и навыков, поэтому особую актуальность приобретают вопросы формирования адекватной изменениям региональной профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов. Преодоление обозначенных проблем целесообразно рассматривать в плоскости региональных рынков труда. Это проблема комплексная, требующая согласования рынка труда, товарных рынков, рынка образовательных услуг.

Поэтому актуальность исследования региональных рынков труда обусловлена как теоретическими, так и практическими обстоятельствами. В первую очередь это определено необходимостью разработки направлений экономической политики в условиях реструктуризации национальной экономики в области повышения качества и уровня жизни

населения Республики Беларусь. Во-вторых, разработка региональной политики должна быть направлена на развитие регионов, малых городов, а это невозможно без достаточной информированности о ключевых территориальных проблемах и путях их решения. В-третьих, определение направлений образовательной политики государства должно быть сконцентрировано на развитии человеческого потенциала Республики Беларусь, повышении конкурентоспособности трудовых ресурсов. В-четвертых, в условиях демографического кризиса, сокращения и старения населения социальная политика государства особое внимание акцентирует на поиске инструментов достижения эффективной занятости, условий и факторов сохранения и развития человеческого капитала. В-пятых, в настоящее время не достаточно разработано методическое обеспечение оценки и регулирования рынков труда на региональном уровне. В то же время основные дисбалансы в развитии рынка труда первоначально формируются на региональном уровне, поэтому без глубокого его изучения и анализа весьма затруднительным оказывается превентивное регулирование рынка труда на мезоуровне и макроуровне.

В целом, комплекс этих обстоятельств требует детальной проработки вопросов, связанных с поиском направлений регулирования региональных рынков труда и инструментов повышения эффективности использования трудового потенциала регионов.

Значительный вклад в исследование проблем рынка труда внесли современные российские ученые Т.В. Блинова, В.С. Буланов, Н.А. Волгин, В.Е. Гимпельсон, Н.А. Горелов, Е.Г. Довгая, Р.И. Капелюшников, Р.П. Колосова, Б.В. Корнейчук, Н.К. Лунева, Ю.Г. Одегов, С.Ю. Роцин, Г.Г. Руденко, В.А. Русановский, П.Э. Шлендер, Т.П. Ясонова и др.

Заметный вклад в изучение региональных рынков труда внесли и белорусские ученые Я.М. Александрович, Н.П. Беляцкий, В.И. Борисевич, Л.С. Боровик, Е.В. Ванкевич, А.С. Головачев, А.С. Козлов, С.Н. Лебедева, В.Г. Локтев, Н.В. Маковская, А.П. Морова, Л.И. Пачина, Г.Н. Соколова, Л.Е. Тихонова, С.С. Ткаченко, В.С. Фатеев, Л.П. Шахотько, С.В. Шевченко, В.Н. Шимов.

Несмотря на повышенный интерес ученых и специалистов к данной проблеме и принимая во внимание значимость вклада исследователей в разработку проблем рынка труда, следует отметить, что в настоящее время недостаточно исследованными остаются вопросы, касающиеся взаимосвязи регионального рынка труда с рынком образовательных услуг, построения прогнозных моделей развития региональных рынков труда, в том числе и в разрезе отраслей экономики и видов экономической деятельности.

ГЛАВА 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА

1.1 Регионализация рынка труда: закономерности и направления

Современное изучение рынка труда имеет четкую региональную направленность. Это связано со значительной дифференциацией в развитии территорий по уровню безработицы, уровню занятости, профессионально-квалификационной и отраслевой структуре занятости, уровню жизни населения и др. Формирование отраслевых и промышленных комплексов в Республике Беларусь в период СССР базировалось на основе теории территориального разделения труда и производственной специализации регионов [95]. В условиях командно-административной системы хозяйствования социально-трудовые отношения регламентировались государством. Основные экономические пропорции развития регулировались за счет прямых директивных мер, в том числе регулирование вопросов занятости населения (в частности, за счет прямых государственных инвестиций, межрегиональной и межпрофессиональной мобильности персонала). При низкой его мобильности проблема решалась за счет перелива инвестиционных потоков, государственной социальной помощи, политики размещения предприятий. Последнее привело к появлению градообразующих предприятий (предприятий-гигантов) и формированию моногородов, где большое внимание уделялось созданию высокоспециализированных производств, которые определяли повышенный спрос на труд в регионах, что автоматически должно было привести к устранению проблемы безработицы. Данная практика была эффективна в краткосрочном периоде, так как снимала социальную напряженность, однако при этом формировалась жесткая узкая отраслевая специализация регионов, что привело в долгосрочной перспективе к диспропорциям в структуре занятости. С переходом Республики Беларусь в 1991 году к самостоятельному укладу хозяйствования произошел разрыв сформированных производственно-экономических связей, что способствовало обострению проблем на рынке труда. Причиной, с одной стороны, стала структурная перестройка экономики Республики Беларусь, в условиях которой проявился квалификационный дисбаланс между требованиями рынка труда и наличной квалификацией персонала, то есть доминировала структурная безработица. С другой стороны, общие экономико-производственные проблемы предприятий и организаций Республики Беларусь в переходном периоде повлияли на общий спад в экономике страны в целом [120, с.180]. В силу данного обстоятельства безработица стала приобретать не только структурный, но преимущественно циклический характер. В целях решения сложившихся

затруднений на рынке труда стало уделяться большее внимание региональным особенностям в развитии тенденций трудовых отношений. Основным фактором обострения стал разрыв между внутренними и внешними рынками труда. Это связано в первую очередь с тем, что особенностью региональных рынков труда является то, что ситуация на них (особенно в городах с моноэкономической структурой) в значительной степени зависит от ситуации на внутренних рынках труда крупнейших промышленных предприятий.

Поэтому для достижения сбалансированности функционирования локальных рынков труда необходимо формирование устойчивых взаимосвязей между внутренними рынками труда в пределах административно-территориальной единицы (города, района) и региональным рынком труда. Вместе с тем, рынки труда предприятий и организаций часто закрыты для регулирования со стороны региональных властей [66].

Необходимость регионализации рынка труда и повышенное внимание к региональным рынкам труда обусловлены рядом причин.

Во-первых, значительной территориальной дифференциацией внутри государств со сложившейся отраслевой структурой.

Во-вторых, для поддержания устойчивого развития экономики необходимо выработать механизм управления процессами на рынке труда, что требует первоначального изучения особенностей развития и функционирования его отдельных элементов.

В-третьих, природно-климатические, географические, этнические и другие особенности обуславливают наличие отличительных черт отдельных регионов относительно экономической политики, структуры занятости, уровня и продолжительности безработицы.

Региональный аспект функционирования рынка труда является предметом изучения отечественных и зарубежных исследователей [6, 7, 13, 20, 30, 31, 49, 60, 77, 85, 86, 87, 97, 100, 112, 120, 121, 122, 123].

Проблемам рынка труда посвящены исследования белорусских ученых: А.П. Моровой (социально-трудовые отношения и социальная политика государства), Л.И. Пачининой (рынок труда крупного города), Л.Е. Тихоновой, Л.П. Шахотько (демографические аспекты рынка труда), Г.Н. Соколовой (социологическое измерение рынка труда), В.С. Фатеева, В.И. Борисевича (в контексте региональной политики), В.Н. Шимова (в аспекте формирования, развития и прогнозирования территориально-хозяйственных комплексов), Я.М. Александровича, А.С. Головачева (региональный рынок труда в аспекте конкурентоспособности региона), Л.С. Боровик, Е.В. Ванкевич, А.С. Козлова, С.С. Ткаченко (методологическое обоснование и методическое обеспечение анализа и регулирования рынка труда), В.Г. Локтева (рынок труда в контексте экономики труда), С.Н. Лебедевой, С.В. Шевченко (исследование цены труда), Н.П. Беляцкого, Н.В. Маковской (кадровая политика

на микроуровне).

В работах данных ученых разработаны различные методологические подходы к изучению особенностей формирования и функционирования регионального рынка труда.

Е.Г. Довгая определяет региональный рынок труда как действующую «в рамках регионального правового, экономического и социального пространства систему взаимодействий между покупателем и продавцом рабочей силы» [38, с. 9]. Данный подход основан на товарообменном характере отношений, где в качестве товара выступает рабочая сила.

Л.И. Пачина под региональным рынком труда понимает «относительно самостоятельный сегмент национального рынка труда, характеризующийся совокупностью социально-трудовых отношений, возникающих на едином пространстве территориально-производственного комплекса в рамках административно-территориальных границ и развивающийся на основе уникального природного и трудового потенциала для достижения целей устойчивого экономического развития региона и повышения уровня жизни населения» [78, с. 12].

В данном случае границами регионального рынка труда выступает административно-территориальное деление. Однако рынок труда региона нередко сужается либо наоборот выступает за рамки административно-территориального деления, что сопряжено с наличием тесных производственных и экономических связей между субъектами хозяйствования, расположенных в разных регионах согласно административному делению Республики Беларусь, поэтому ограничиваться только административным делением нецелесообразно.

Шире рассматривается региональный рынок труда в исследовании Р.М. Ахмадинурова: определяется как «совокупность локальных (местных) рынков труда, находящихся на территории этого региона (формально-административный принцип выделения) или объединенных экономической общностью (наличием единого территориально-хозяйственного комплекса и общими либо сходными тенденциями в движении рабочей силы)» [6, с. 22].

Е.В. Ванкевич, А.П. Морова, И.В. Новикова рассматривают региональный рынок труда как «сложившуюся относительно самостоятельную систему взаимодействия между спросом и предложением рабочей силы, выделенную определенным образом из системы национального рынка труда, не противоречащую его нормативно-правовому полю, но имеющую ряд особенностей, обусловленных ее местом в системе национальной экономики, географическим положением, демографическими тенденциями, производственно-хозяйственным комплексом и пр. Региональный

рынок труда – это часть совокупного рынка труда, имеющего свои специфические особенности” [20, с. 71].

Таким образом, под региональным рынком труда понимается относительно самостоятельная динамическая система распределения и использования трудовых ресурсов, складывающаяся в рамках определенной территории с присущими ей социально-экономическими и демографическими особенностями развития, природно-климатическими условиями, обусловленная спецификой территориального размещения отраслей экономики и уровнем развития субъектов спроса на труд.

Особенность положения региональных рынков труда проявляется в их промежуточном, связующем положении между национальным рынком труда страны и внутренними рынками труда хозяйствующих субъектов, а также, как отмечает В.Н. Шимов, они входят в состав территориально-хозяйственных комплексов [71, с. 380].

В экономической литературе, посвященной проблемам регионального рынка труда, к настоящему времени сформировалось два подхода к определению его границ.

Первый исходит из того, что региональный рынок труда является локализованным в масштабах его административно-территориального деления: городов, районов, областей [22, 77]. Преимущество этого подхода выражается в относительной простоте исследования, возможности адресно, четко регулировать и управлять рынками труда в рамках административно-территориального подхода. Это связано, в первую очередь, с формированием статистической информационной базы в разрезе административных единиц, что облегчает поиск, обработку и систематизацию информации для исследования с последующим использованием в регулятивных целях. При этом непосредственным объектом управления на региональном уровне являются локальные рынки труда — городов, районов. Эти рынки также имеют свою специфику, которая заключается в автономности относительно рынков труда других регионов, свободном перемещении внутри региона, привязанности комплексов рабочих мест, сконцентрированных в рамках предприятий и организаций к конкретным населенным пунктам.

Второй подход [20, 61] опирается на тезис о прозрачности границ регионального рынка труда. Многие промышленные комплексы территориально располагаются в нескольких административных регионах, и, учитывая мобильность персонала, функционирование регионального рынка труда осуществляется с использованием трудовых ресурсов не только данного административно-территориального образования, но и тех регионов, которые находятся в пределах их транспортной доступности, что не требует смены места жительства.

В рамках данного подхода М. Белицкий [7] выделяет трансгра-

нические рынки труда, где учитывается прозрачность границ не только в рамках административно-территориального деления страны, но и в рамках приграничных регионов. Однако в настоящее время изучение и регулирование трансграничных рынков труда является весьма проблематичным в силу отсутствия специальной нормативно-правовой базы достаточного информационного обеспечения.

В целом данный подход носит комплексный характер, он позволяет выявлять причинно-следственные связи, является более информативным, но при этом сложен как с исследовательской точки зрения, так и с позиции управления. Сложность объясняется большой трудоемкостью сбора и обработки статистической информации для анализа, а также трудностями управленческого характера, так как механизм управления региональным рынком труда реализуется через совокупность местных органов власти и соответствующую инфраструктуру рынка труда в рамках административно-территориальных границ регионов.

Региональный рынок труда является сложной социально-экономической системой, имеющей различные внутренние особенности и потенциалы. Поэтому на региональные рынки труда по-разному действуют внешние факторы (социально-трудовые, экономические, образовательные, демографические). К числу специфических факторов, характеризующих особенности рынка труда в регионе, относятся:

- уровень социально-экономического развития региона, от которого во многом зависит уровень дохода и уровень жизни населения, его социальная защищенность, образовательный и квалификационный потенциал;

- демографические особенности региона: состав и структура населения, количественное соотношение различных социально-демографических групп, миграционные процессы;

- структура общественного производства в регионе: соотношение между промышленностью, сельским хозяйством и другими отраслями экономики, доля государственных предприятий;

- технико- и организационно-экономические характеристики региональной экономики, обуславливающие развитость гибких форм организации производства, занятости рынка труда, применение различных нестандартных форм занятости;

- региональная политика;

- социокультурные и национально-этнические факторы, оказывающие воздействие на выбор приемлемых форм занятости: культура труда, традиции и обычаи, сложившиеся в данном регионе, отношение к рыночным реформам, готовность к преобразованиям [6, с. 23].

Внутренняя динамика регионального рынка труда определяется степенью информированности, гибкостью, конкурентоспособностью и

интенсивностью поиска. Информированность проявляется через полноту и достоверность, которые существенно сокращают время пребывания на рынке труда как работника (выступающего на стороне предложения труда), так и вакансии (выступающей на стороне спроса на труд). Гибкость работника определяется требовательностью к условиям труда, а гибкость работодателя – требованиями к качеству рабочей силы. Конкурентоспособность работника определяется совокупностью признаков, отвечающих настоящему уровню качества рабочей силы (высокий уровень квалификации и профессионализма, восприимчивостью к нововведениям, знание компьютерных технологий и пр.). Интенсивность поиска зависит от двух составляющих. Во-первых, существенные различия в конкурентоспособности работников могут вести к задержкам в подборе работы либо вообще к бесперспективности поисков. Во-вторых, огромное влияние на интенсивность поиска работы оказывает собственная мотивация потенциального работника к трудоустройству. Как правило, пассивные безработные имеют высокие шансы перейти в категорию длительно безработных, которую называют инертным, «критическим» сегментом. Длительное доминирование в структуре зарегистрированных безработных их пассивной части приводит к переходу регионального рынка труда, по мнению М.Х. Гарсия-Исер, О.Ю. Голодец, С.Н. Смирнова, в критическое состояние [30].

Региональный рынок труда является динамичной системой, особенно в условиях трансформационного периода развития экономики, так как на их состояние оказывают влияние шоки двух типов. Первый тип обусловлен используемыми инструментами макроэкономической политики, влияние которой происходит практически однонаправленно на все региональные рынки труда в рамках государства, поэтому они называются симметричными шоками. Второй тип – это асимметричные шоки, которые по-разному влияют на сегменты рынка труда, что усиливает их региональную дифференциацию.

Доминирующим и определяющим фактором существования такой дифференциации региональных рынков труда выступает структура занятости в регионе. Как показывают результаты исследования Т.В. Блиновой и В.А. Русановского на базе эмпирических данных, наиболее сильное влияние на состояние регионального рынка труда оказывает экономическая политика региона, уровень концентрации и специализации промышленности региона и отраслевая структура занятости [10].

Исследователи пришли к выводу о том, что региональная экономическая политика, направленная на развитие малого и среднего бизнеса, частного сектора, инфраструктуры улучшает индикаторы регионального рынка труда. В условиях благоприятной экономической конъюнктуры концентрация промышленности в регионе выступает значимым фактором, влияющим на состояние регионального рынка труда. При

этом риск безработицы выше, при прочих равных условиях, в регионах с высокой долей занятости в сельском хозяйстве. В случае, когда региональная специализация промышленности затрагивает кризисные отрасли, концентрация рабочих мест приводит к негативным последствиям.

В результате структурных экономических изменений проявляется эффект диверсификации региональной структуры занятости. Ряд авторов (Ф. Агийон, О. Бланшар) данные процессы рассматривают через двухсекторную модель, в рамках которой предполагается существование «старого» и «нового» секторов экономики [16].

В этих условиях осуществляется перелив инвестиционных ресурсов из «старого» в «новый» сектор экономики, что является своеобразным «магнитом» для экономических ресурсов, в том числе и трудовых. Поэтому, согласно двухсекторной модели, уровень и продолжительность безработицы в регионе зависят от характера высвобождения персонала «старым» сектором и от масштаба привлечения персонала «новым» сектором. Стагнирующие отрасли экономики теряют персонал, а развивающиеся – приобретают персонал. Уровень и продолжительность безработицы определяются масштабами и пропорциями высвобождения и привлечения персонала. Вследствие этого диверсифицированная структура занятости более устойчива к рискам за счет ее способности компенсировать рост безработицы в одних отраслях расширением занятости в других.

Немаловажную роль в формировании инвестиционной привлекательности региона А.С. Головачев отводит региональному рынку труда, поскольку автор его рассматривает как фактор конкурентоспособности региона в целом [33].

Если регион проводит экономическую политику, направленную на расширение спроса на труд в новом секторе, риск безработицы уменьшается. Если регион имеет незначительную долю частного сектора, низкий уровень развития инфраструктуры, образования персонала, недостаточные инвестиции в человеческий капитал, риск безработицы увеличивается. Это утверждение справедливо как для сельскохозяйственных, промышленных, так и для диверсифицированных регионов. При этом в тех регионах, где экономическая политика акцентирует внимание на повышении эффективности институциональной структуры занятости, риск безработицы снижается.

Таким образом, становится очевидным наличие тесной связи между региональным рынком труда и рынком товаров и услуг, региональной промышленной политикой. В то же время, региональный рынок труда находится в тесной взаимосвязи и взаимозависимости с рынком образовательных услуг.

Рынок труда по отношению к рынку товаров является в определенной степени производным, вторичным. Имеется в виду его зависи-

мость от спроса на продукт труда. Чем выше спрос на продукцию предприятий, тем больше спрос на труд со стороны товаропроизводителей, и наоборот. В свою очередь, рынок образовательных услуг является производным по отношению к рынку труда, зависящему от спроса субъектов хозяйствования на специалистов различных специальностей, профессий. По мере увеличения спроса на специалистов конкретного профиля на рынке труда возрастает спрос на образовательные услуги в сфере подготовки таких специалистов на рынке образовательных услуг.

В упрощенном виде «идеальный» механизм можно представить в следующем виде: рынок труда, получая импульс с товарного рынка об изменении цен и объемов выпуска продукции, реагирует изменением спроса на труд. Возникает дефицит (увеличение спроса на труд) или избыток (уменьшение спроса) кадров того или иного профиля, который влечет за собой изменение уровня заработной платы данных специалистов.

Согласно теории человеческого капитала происходит изменение нормы отдачи от инвестиций в образование, что, в свою очередь, вызывает изменение спроса на данный вид профессионального образования. Учреждения образования реагируют на этот процесс изменением стоимости образовательных услуг, объема и структуры приема либо изменением требований к индивидам (если численность обучающихся регулируется государством), что, в конечном счете, приводит к изменению объема и структуры выпуска специалистов.

Необходимо отметить, что рынок труда оказывает влияние не только на изменение объема и структуры выпуска специалистов, но и предъявляет требования к уровню и качеству подготовки специалистов, то есть в определенной степени оказывает влияние и на формирование учебного процесса в учреждениях образования. Таким образом, основным элементом, приводящим в движение рыночный механизм взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, является цена труда: стоимостные интересы производителей образовательных услуг и их потребителей выступают естественным саморегулятором и, на первый взгляд, не требуют внешнего вмешательства.

Основная проблема функционирования такого механизма заключается в том, что «система образования не может одновременно реагировать на сигналы рынка труда и обеспечивать выпуск специалистов, по объему и структуре адекватный текущим изменениям спроса на квалифицированный труд» по следующим причинам:

1. Система образования по своей природе инерционна: организация учебного процесса по новым направлениям подготовки специалистов требует от полугода до нескольких лет.

2. Образовательный лаг (период обучения) составляет в современных системах образования в среднем от 3 до 6 лет [49].

В результате происходит запаздывание реакций рынка образовательных услуг на изменение ситуации на рынке труда, которое является причиной возникновения циклов на рынке труда, состоящих из периодов «перепроизводства» специалистов и их дефицита.

Поэтому рассматривая взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг, ошибочно отводить образованию пассивную роль. Учреждения образования оказывают значительное влияние на рынок труда: дефицит или избыток квалифицированных кадров и соответствующее изменение уровня заработной платы на рынке труда может происходить не только вследствие сигналов с товарных рынков, но также при несоответствии объема и структуры выпуска в учреждениях образования потребностям рынка труда.

Существует точка зрения, согласно которой рассмотренный циклический процесс изменения заработной платы и числа специалистов, предлагающих свои услуги на рынке труда, описывается известной «паутинообразной» моделью. Суть ее заключается в следующем: в первоначальный период шок спроса выражается в росте заработной платы, в ответ на это предложение в долгосрочном периоде возрастает, но оно оказывается избыточным при высоком уровне заработной платы, поэтому она начинает снижаться, что вызывает в долгосрочном периоде снижение предложения. Поэтому после нескольких затухающих циклических колебаний предложения специалистов и цены на квалифицированный труд на рынке достигается новая точка равновесия [9].

Однако на практике постоянное запаздывание реакции рынка образовательных услуг на сигналы рынка труда вызывает непрерывное колебание уровня заработной платы, связанное с последовательными фазами дефицита и «перепроизводства» специалистов разных специальностей.

Помимо влияния на объем и структуру предложения специалистов на рынке труда, рынок образовательных услуг также влияет на качество человеческих ресурсов. Он служит селективным средством для пополнения рынка труда. Кроме того, система образования представляет собой обширный сектор занятости и экономической деятельности. В периоды спада экономической активности рынок образовательных услуг выступает в качестве института социальной защиты выпускников школ, задерживая их выход на рынок труда на длительный период [37].

Ключевой проблемой рассогласованности рынка труда и рынка образовательных услуг выступают эффекты информационной асимметрии, которые приводят к противоречию права индивида на профессиональное образование и его права на труд [52, с.134]. Существующая свобода выбора специальности не обеспечивает востребованность индивиду на рынке труда и занятость по полученной специальности. На идеальном рынке совершенной конкуренции субъекты пользуются не-

ограниченным и бесплатным доступом к необходимой информации. Однако на реальном рынке информация является неполной, она неравномерно распределена между субъектами. Возникает информационная асимметрия: информация, существенная для принятия субъектами решений, находится в преимущественном распоряжении одного из участников. Эффекты информационной асимметрии характерны для рынка образовательных услуг и рынка труда выпускников. Проблемы неполноты информации обостряются также в связи с усложнением современных организационно-правовых и экономических форм деятельности субъектов рынков, появлением новых специальностей, востребованных на рынке труда, и соответствующих им видов и направлений подготовки специалистов на рынке образовательных услуг.

Выявленные таким образом ограничения не способствуют самонастраиванию, гармонизации отношений между участниками рынка труда и рынка образовательных услуг. Это требует эффективного внешнего регулирования.

1.2 Теоретические подходы к типологизации региональных рынков труда

К проблемам функционирования региональных рынков труда обращаются многие как отечественные, так и зарубежные авторы. Это обусловлено недостаточной эффективностью мер, применяемых для регулирования рынка без учета их дифференциации. Трудности функционирования рынка труда предопределяются причинами разной природы, поэтому одни и те же методы и способы регулирования рынка труда влияют с разной силой и результативностью в рамках одного государства. Все это вызывает необходимость выделения различных типов региональных рынков труда. В этом вопросе накоплен определенный опыт как белорусских, так и российских исследователей. Трудности в развитии рынков труда экономик государств бывшего СССР явились катализатором для более детального учета их региональных особенностей, выделения типичных проблем и характеристик. Интересен опыт типологизации региональных рынков труда российских исследователей, так как многоукладная экономика России развивается в настоящее время неравномерно с четкими региональными различиями в силу как демографических, экономических, так и природно-климатических особенностей.

Типологизация региональных рынков труда исследователями проводится на основе критериев их дифференциации. В качестве критериев применяются количественные и качественные индикаторы. Анализ существующих подходов позволяет выделить несколько направлений.

Первый подход, традиционный, широко применяемый в регули-

ровании рынков труда и в Республике Беларусь. Региональные рынки труда рассматриваются в контексте административно-территориального деления, то есть рынки труда городов, районов, областей. Так, Варгин Н.Л. в качестве объекта управления на региональном уровне рассматривает локальные рынки труда - городов, районов [22]. Эти рынки также имеют свою специфику: в отличие от регионального уровня, по его мнению, она заключается не в природно-географических факторах, а в типе территории по характеру проживания населения. Поэтому автор выделяет три типа локальных рынков труда.

1. Город-региональный центр, где сосредоточены наиболее технологичные производства, культура и наука, развита производственная и социальная инфраструктура, сфера услуг и, соответственно, лучшая часть трудовых ресурсов.

2. Города-райцентры, где промышленность представлена либо одним-двумя крупными предприятиями, определяющими ситуацию, либо мелкими предприятиями перерабатывающего направления.

3. Сельские районы, где основная масса трудоспособного населения занята в сельском хозяйстве.

Такой подход традиционен, так как сложившаяся административно-территориальная структура позволяет четко определять тенденции в развитии рынков труда и осуществлять регулятивные меры, что предопределено возможностью сбора информации и оценки эффективности проводимых мероприятий. При этом недостатком здесь выступает то, что границы регионального рынка труда не всегда совпадают с его территориальными границами.

Второй подход связан с использованием качественных, описательных характеристик для дифференциации региональных рынков труда.

Российский исследователь И. Заславский, рассматривая взаимосвязь экономической активности и занятости населения, выделяет три типа региональных рынка труда:

- *асимметричные*, которым присущи существенные перекосы в соотношении закрытого и открытого, регулируемого и «теневое» рынков труда, диспропорции в отраслевой структуре занятости и экономической активности населения; это обусловлено «утяжеленностью» неадаптированных к рынку и монополизированных отраслей (градообразующих, военно-промышленного комплекса, тяжелой промышленности и т. д.) при стагнации рыночного сектора экономики и неэффективной системе регулирования перелива (оттока) рабочей силы, что сопряжено с ростом скрытой и регистрируемой безработицы;

- *равновесные* с относительно развитыми структурами рынка труда при переходе от прежней системы полной занятости к системе экономической активности населения в условиях регулируемого роста без-

работицы и стабилизации социально-трудовых отношений, что проявляется в процессах трансформации скрытой безработицы в открытые формы;

- *диверсифицированные*, характеризующиеся высокой степенью реструктуризации занятости и саморегуляции, которые создают условия для высокой мотивации и мобильности работников; быстрым развитием рыночного сектора экономики и системы экономической активности населения, обеспечивающих разнообразие форм занятости, низкий уровень и продолжительность регистрируемой безработицы под воздействием социально-экономических регуляторов спроса и предложения рабочей силы, проводимых мер активной политики занятости [43, с. 84].

Однако данный подход сложен в практическом использовании, так как нет четких критериев дифференциации, что ведет к неоднозначности типового определения, а соответственно усложняется механизм выработки мер регулятивного характера.

Третий подход базируется на экономической теории, рассматривая в качестве критерия дифференциации тип рыночной структуры. Согласно этому направлению выделяются:

- регионы с совершенно конкурентным рынком труда; характеризуются большим количеством фирм, конкурирующих друг с другом за одинаковые рабочие места, большим количеством работников, имеющих одинаковую квалификацию и независимо друг от друга предлагающих свои услуги, рыночная заработная плата не контролируется ни со стороны работников, ни со стороны фирмы, совершенной информацией, совершенной мобильностью труда;

- регионы с монополистическим рынком труда (Дж. Робинсон); характеризуются наличием одного покупателя труда, большим количеством предложения труда, которое является немобильным, реальная зарплата зависит от количества нанимаемых работников. Усиливает степень монополизма рынка труда низкий уровень мобильности рабочей силы, то есть неэластичность предложения труда, обусловленная отсутствием объективных условий для свободного территориального перемещения рабочей силы - рынка жилья, транспортной и коммуникационной сети [9, с. 105].

- регионы с монополистическим рынком труда; характеризуются наличием в регионе одного продавца на рынке труда, сильным влиянием профсоюзов;

- регионы с олигополисией на рынке труда; характеризуются наличием нескольких крупных покупателей труда [122];

- регионы с монополистической конкуренцией на рынке труда; «много покупателей, воспринимаемых продавцами как разные люди» [122, с. 252.].

Четвертый подход использует количественные показатели в ка-

честве индикаторов для типологизации, но нет среди исследователей однозначности в наборе показателей оценки состояния региональных рынков труда.

Наиболее часто встречающиеся подходы основываются на рассмотрении **параметров официально контролируемого рынка труда**.

Методический подход Ясоновой Т.П. основан на различиях характера и специфических особенностях проблем занятости населения. Условно многообразии территориальных рынков труда по степени благополучия относительно значений уровня безработицы автором распределено на четыре типа. В основу типологизации положены количественные пределы 2-х показателей – *уровней общей и скрытой безработицы (в процентах к экономически активному населению)*.

Таблица 1.1 - Типологизация региональных рынков труда по методологии Ясоновой Т.П.

Тип регионального рынка труда	Значение уровня общей безработицы, %	Значение уровня скрытой безработицы, %
I тип (наиболее благополучные территории)	до 2,5	до 5,0
II тип (относительно благополучные территории)	до 9,0	до 3,5
III тип (неблагополучные территории)	до 12,0	до 8,5
IV тип (наиболее неблагоприятные территории)	свыше 12,0	свыше 8,5

Источник [123].

Недостатком данной методики является необоснованность приемлемого уровня общей и скрытой безработицы, которые для каждого региона должны определяться специфическими факторами, а также нет унифицированной методики определения уровня скрытой безработицы.

Учет характера движения кадров, то есть *продолжительность безработицы и уровень безработицы в регионе*, рассматриваются как основные критерии типологизации региональных рынков труда, по мнению М.Х. Гарсия-Исер, О.Ю. Голодец, С.Н.Смирнова [30]. Согласно их подходу выделяются следующие типы региональных рынков труда: благополучные и критические. Благополучными признаются рынки труда, когда официально зарегистрированный уровень безработицы, продолжительность безработицы не превышают среднероссийских (среднереспубликанских) значений. Критические рынки труда имеют официально зарегистрированные показатели выше средних, при этом принимаются во внимание два обстоятельства. Первое связано с «фоно-

вым» состоянием рынка труда. Учет этого момента позволяет выделить регионы, где рынок труда является критическим или напряженным. В этой связи целесообразно дифференцировать подход к распределению финансовых ресурсов на мероприятия по нормализации обстановки в данном регионе. Второе устанавливает в качестве обязательного атрибута кризисного (напряженного) рынка труда его застойное состояние. Это объясняется сформировавшимся явлением «скрытой» безработицы, а также низкой активностью безработных в поиске работы, что увеличивает продолжительность их пребывания в данном статусе. Все критические рынки труда в свою очередь бывают:

- «активные» - характеризуются высоким уровнем безработицы, с одновременной низкой ее продолжительностью, что связано с создавшимися экономическими и социальными условиями регионов, побуждающими людей активно искать рабочие места, что ведет к сокращению сроков трудоустройства;

- «инертные» - характеризуются низким уровнем безработицы, но высокой ее продолжительностью даже при наличии достаточного числа вакансий; такое состояние связано с отсутствием стимулов к работе у длительно незанятых, низкой активностью и мотивацией их к трудоустройству;

- «депрессивные» - характеризуются высоким уровнем официально зарегистрированной безработицы и высоким уровнем длительной безработицы; в большей степени это предопределяется наличием «теневой» занятости в регионе;

- «фрагментарные» - характеризуются неустойчивой тенденцией как показателей уровня безработицы, так и ее продолжительности; данные явления обусловлены межсезонными вариациями в соотношении этих показателей.

В рассмотренном классификационном подходе к критическому рынку труда не совсем правомерно относить «активный» тип, поскольку потенциальные работники быстро находят работу, происходит перераспределение рабочих мест, что не ведет к потере навыков, снижению уровня дохода, а это не дает возможности роста социальной напряженности и социальной патологии в регионе.

Также среди количественных критериев рассматривается *степень деловой активности в регионе*. По данному критерию О.С. Белокрылкина, Е.В. Михалкина выделяют модели [9, с. 106-107]:

- отличающиеся высокой занятостью; характеризуются высокой степенью деловой активностью субъектов хозяйствования в регионе, вследствие чего наблюдается высокий уровень занятости, низкая безработица и высокая скорость выхода из рядов безработных;

- характеризуются близкими к среднероссийским показателям занятости и безработицы, а также высоким уровнем скрытой безработицы

на градообразующих предприятиях;

- депрессивные; как правило, возникают в регионах, где расположено градообразующее предприятие, которое находится в депрессивном состоянии; так как инфраструктура города также увязана на деятельности такого градообразующего предприятия, то, естественно, спрос на труд резко падает, а предложение труда увеличивается; наблюдаемый дисбаланс ведет к росту напряженности, безработицы и других негативных социальных последствий.

Подход Р.И. Капелюшникова основан на учете интенсивности движения рабочей силы и рабочих мест, где принимаются во внимание коэффициенты оборота рабочих мест и оборота рабочей силы, в соответствии с которым выделяются 4 типовые модели рынка регионального труда (таблица 1.2).

1. Модель «стрелы», когда рынок труда способен напрямую, без отклонений двигаться к новой структуре занятости, которая диктуется сдвигами в спросе, изменившимися технологическими и институциональными условиями.

2. Модель «летающей пули», когда наблюдается быстрое обновление структуры рабочих мест, с высокой интенсивностью движения рабочих мест и рабочей силы.

3. Модель «лежачего камня», то есть застойный рынок труда, где практически не наблюдается ни движения работников через имеющиеся рабочие места, ни перемещения рабочих мест из неэффективных производств в эффективные.

4. Модель «волчка», когда высокие обороты рабочей силы на рынке не способствуют эффективной структуре занятости.

Таблица 1.2 -Типологизация рынков труда (по Р.И. Капелюшникову)

Интенсивность движения рабочей силы	Интенсивность движения рабочих мест	
	Низкая	Высокая
Низкая	Модель «лежачего камня»	Модель «стрелы»
Высокая	Модель «волчка»	Модель «летающей пули»

Источник: [48, с. 114]

Данная типологизация является условной и упрощенной, так как не рассматриваются количественные параметры границы интенсивности, вследствие чего возникают трудности практического ее использования в вопросах разработки мер по регулированию каждой модели рынка труда.

Изучение региональных рынков труда белорусскими исследователями Е.В. Ванкевич, А.П. Моровой учитывает особенности их формирования и развития [20, с. 72]. Методический подход Е.В. Ванкевич основывается на учете в качестве индикатора типа рынка труда *индекс на-*

пряженности рынка труда, который представляет собой комплексный показатель, в основе расчета которого лежит метод ранжирования. Для оценки рассматривается уровень безработицы, число безработных на 1 вакансию, удельный вес длительной безработицы, удельный вес молодежной безработицы. Согласно рассчитанному индексу напряженности рынка труда выделяются напряженные рынки труда, высокоприоритетные (критические) рынки труда, потенциально напряженные и спокойные рынки труда. Дальнейшее развитие данной методики рассматривает в качестве критерия дифференциации тип хозяйственной структуры региона, согласно которому выделяется:

1 тип - аграрные рынки труда (доля сельского населения более 50 %);

2 тип - рынок труда моногорода (спрос на труд формирует преимущественно один субъект) и рынок труда малого города (ограниченный спектр приложения труда - на уровне минимально необходимого состава предприятий, организации и объектов инфраструктуры города);

3 тип - рынок труда промышленного многофункционального города и района-спутника крупного города.

Также по степени развития региональные рынки труда могут быть: развитые, депрессивные (вызванные промышленной депрессией, так как спрос на труд в большей степени зависит от уровня развития и эффективности промышленных предприятий) и отсталые (вызванные общей отсталостью региона, преобладанием в его экономике сельского хозяйства с устаревшими формами хозяйствования, слабым развитием инфраструктуры, недостаточным объемом капиталовложений, низкой степенью переработки сельскохозяйственного сырья) [20, с. 86].

Преимущества данной методики типологизации заключаются в простоте расчета и доступности показателей, так как они охватываются официальной статистикой, в возможности определения проблемных зон для соответствующего типа рынка труда, поскольку интегральный индекс формируется за счет индикаторов демографической, экономической и социальной составляющей региона, а также в возможности использования для разработки местных программ развития регионов, для принятия регулирующих превентивных мер.

Белорусским исследователем Козловым А. разработана методика типологизации на основе структуры занятости в регионе и факторов экономического развития (уровня развития инфраструктуры и сферы услуг) методом последовательного многомерного выборочного процесса. В результате выделились шесть групп регионов: развитые аграрные регионы, другие аграрные регионы, развитые промышленные регионы, другие промышленные регионы, диверсифицированные развитые регионы, другие диверсифицированные регионы. Выделенные таким образом группы регионов характеризуются одинаковой динамикой инди-

каторов рынка труда.

Российские исследователи Блинова Т.В., Русановский В.А. синтезировали оценку количественных параметров и структуру занятости в регионе, посредством предварительной кластеризации. По структуре занятости выделяются сельскохозяйственные рынки труда, промышленные рынки труда, диверсифицированные рынки труда, которые в свою очередь различаются в зависимости от значений количественных показателей состояния рынка труда (уровня безработицы, продолжительности безработицы, уровня занятости). Для каждого типа рынка труда устанавливаются количественные пороговые значения показателей с целью определения позиции региона (таблица 1.3).

Таблица 1.3 – Типологизация региональных рынков труда Блиновой Т.В., Русановского В.А.

Индикатор рынка труда	Регионы с лучшей позицией	Регионы с худшей позицией
Диверсифицированные рынки труда		
Уровень безработицы, %	14,5	21,4
Продолжительность безработицы, мес.	8,8	10,5
Уровень занятости, %	54,0	44,6
Промышленные рынки труда		
Уровень безработицы, %	11,2	17,1
Продолжительность безработицы, мес.	8,8	9,5
Уровень занятости, %	54,8	53,3
Сельскохозяйственные рынки труда		
Уровень безработицы, %	14,0	26,8
Продолжительность безработицы, мес.	9,4	11,3
Уровень занятости, %	49,7	42,2

Источник [10, с. 36].

Пороговые критерии определялись с помощью эконометрических моделей. Авторы полагают, что дифференциация и напряженность рынков труда обусловлена структурой занятости в регионе.

В таблице 1.4 представлена обобщенная оценка методологических подходов к типологизации региональных рынков труда.

Витязьский государственный технологический университет

Таблица 1.4 - Классификация теоретических подходов к типологизации региональных рынков труда

Автор	Признак типологизации	Критерий	Типы региональных рынков труда
1	2	3	4
Административно-территориальное деление страны		нет	областной
			районный
			городской
Варгин Н. Л.	Локальные рынки труда (<i>субъект спроса на труд</i>)	Сосредоточны технологичные производства, культура, наука, развита производственная и социальная инфраструктура, сфера услуг	город-региональный центр
		Промышленность представлена либо одним–двумя крупными предприятиями, определяющими ситуацию, либо мелкими перерабатывающими предприятиями	город- райцентр
		Значительная часть трудоспособного населения занята в сельском хозяйстве	сельские районы
Ясонова Т. П.	Уровень общей и скрытой безработицы	Уровень общей безработицы до 2,5 % и скрытой безработицы до 3,5 %	наиболее благополучные территории
		Уровень общей безработицы от 2,5 % до 9 % и скрытой безработицы от 3,5 % до 5 %	относительно благополучные территории
		Уровень общей безработицы от 9 % до 12 %, скрытой безработицы от 5 % до 8,5 %	неблагополучные территории
		Уровень общей безработицы свыше 12 %, скрытой безработицы свыше 8,5 %	наиболее неблагоприятные территории
Буланов В. С., Волгин Н. А.	Соотношение спроса на труд и предложения труда	Спрос на труд = предложение труда	равновесный
		Спрос на труд > предложение труда	трудодефицитный
		Спрос на труд < предложение труда	трудоизбыточный
Гарсия-Исер М. Х., Голодец О. Ю., Смирнова С. Н.	Характер движения кадров (продолжительность и уровень безработицы)	Официально зарегистрированный уровень безработицы и ее продолжительность не превышают средних в государстве	1 благополучные
		Официально зарегистрированные показатели безработицы выше средних в государстве	2 критические:
		Высокий уровень безработицы и низкая продолжительность	2.1 активные
		Низкий уровень безработицы с длительной продолжительностью (даже при наличии достаточных вакансий)	2.2 инертные
		Высокий уровень официально регистрируемой безработицы и высокий уровень длительной безработицы	2.3 депрессивные
		Высокие показатели безработицы носят неустойчивый характер (связаны с фактором сезонности)	2.4 фрагментарные

Продолжение таблицы 1.4

1	2	3	4
Белокрылкина О. С. Михалкина Е. В.	Степень деловой активности в регионе	Высокий уровень занятости, низкая безработица Высокая скорость выхода из безработицы	рынки с высокой занятостью
		Средний уровень занятости и безработицы (примерно соответствует средним по государству), высокий уровень скрытой безработицы на градообразующем предприятии	рынки со средними параметрами занятости и безработицы
		Характерны для регионов с градообразующими предприятиями в депрессивных состояниях	депрессивные рынки
Капелюшников Р. И.	Интенсивность движения рабочей силы и рабочих мест	Низкая интенсивность движения рабочей силы и рабочих мест	модель «лежачего камня»
		Низкая интенсивность движения рабочей силы и высокая интенсивность движения рабочих мест	модель «волчка»
		Высокая интенсивность движения рабочей силы и низкая интенсивность движения рабочих мест	модель «стрелы»
		Высокая интенсивность движения рабочей силы и рабочих мест	модель «летающей пули»
Заславский И.	Экономическая активность и занятость населения	Диспропорции в отраслевой структуре занятости и экономической активностью населения	ассиметричные
		Развитые структуры рынка труда, регулируемый рост безработицы, стабилизация социально-трудовых отношений	равновесные
		Высокая степень реструктуризации занятости и саморегуляция, низкий уровень и продолжительность безработицы	диверсифицированный
Эренберг Р. Дж., Смит. Р. С. Дж. Робинсон Эдвин Дж. Доллан	Тип рыночной структуры	Большое количество покупателей и большое количество работников, имеющих одинаковую квалификацию, заработная плата не контролируется	совершенная конкуренция на рынке труда
		Один продавец на рынке труда, сильное влияние профсоюзов	монополистический
		Один покупатель труда, большое немобильное количество предложения труда	монопсонический
		Несколько крупных покупателей труда (отраслей или субъектов)	олигопсония на рынке труда
Ванкевич Е. В.	Тип хозяйственной структуры региона	Доля сельского населения в численности населения района, области выше 50 %.	аграрный рынок труда
		Доля городского населения выше 50 %, то район относится либо к типу рынка труда «крупного монофункционального города», либо к типу рынка труда «района-спутника крупного монофункционального города»	рынок труда крупного монофункционального города и его района-спутника
		Доля городского населения выше 50 % и город включен в Перечень моногородов Республики Беларусь	рынок труда моногорода

Окончание таблицы 1.4

1	2	3		4			
Блинова Т. В., Русановский В. А.	Структура и уровень занятости, продолжительность и уровень безработицы	Индикатор рынка труда		Регионы с лучшей позицией	Регионы с худшей позицией		
		Диверсифицированные рынки труда					
		Уровень безработицы, %		14,5	21,4		
		Продолжительность безработицы, мес.		8,8	10,5		
		Уровень занятости, %		54,0	44,6		
		Промышленные рынки труда					
		Уровень безработицы, %		11,2	17,1		
		Продолжительность безработицы, мес.		8,8	9,5		
		Уровень занятости, %		54,8	53,3		
		Сельскохозяйственные рынки труда					
Уровень безработицы, %		14,0	26,8				
Продолжительность безработицы, мес.		9,4	11,3				
Уровень занятости, %		49,7	42,2				
Козлов А.	Структура занятости в регионе и факторы экономического развития (уровень развития инфраструктуры и сферы услуг)	Удельный вес занятых в сельском хозяйстве, выраженный в стандартном отклонении от средней, больше половины стандартного отклонения от средней по стране	Развитие региональной инфраструктуры выше среднего Удельный вес занятости в сфере предпринимательства выше среднего	Развитый аграрный регион (высокоспециализированный)			
		Удельный вес занятых в промышленности, выраженный в стандартном отклонении от средней, больше половины стандартного отклонения от средней по стране	Развитие региональной инфраструктуры ниже среднего Удельный вес занятости в сфере предпринимательства ниже среднего	Другой аграрный регион			
		Удельный вес занятых в промышленности, выраженный в стандартном отклонении от средней, больше половины стандартного отклонения от средней по стране	Развитие региональной инфраструктуры выше среднего Удельный вес занятости в сфере предпринимательства выше среднего	Развитый промышленный регион (высокоспециализированный)			
		Высоко гетерогенная структура занятости (остальные не вошедшие в группу специализированных)	Развитие региональной инфраструктуры ниже среднего Удельный вес занятости в сфере предпринимательства ниже среднего	Другой промышленный регион			
			Развитие региональной инфраструктуры выше среднего Удельный вес занятости в сфере предпринимательства выше среднего	Диверсифицированный развитый регион			
			Развитие региональной инфраструктуры ниже среднего Удельный вес занятости в сфере предпринимательства ниже среднего	Другой диверсифицированный регион			

25

Источник : составлено автором на основе 10, 20, 48, 120, 30, 9, 43, 22, 121, 122.

1.3 Сущность, основные направления и инструменты регулирования региональных рынков труда

Регулирование рынка труда рассматривается как в широком, так и в узком смысле. В соответствии с теорией рынка труда его регулирование в широком смысле слова охватывает все процессы, связанные с формированием спроса на труд и его предложения. В узком смысле слова регулирование рынка труда можно рассматривать как систему конкретных мер, направленных на оказание помощи безработным гражданам.

Опыт регулирования регионального рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой позволяет определить приоритеты и в зависимости от степени вмешательства государства в процессы регулирования рынка труда выделить три модели регулирования рынка труда: европейскую, англосаксонскую, азиатскую (японскую).

Для европейских стран с социально-ориентированной экономикой (*Германии, Франции, Швеции, Испании*) характерно активное государственное воздействие на рынок труда, отличающееся активным характером планирования, жестким соблюдением норм трудового права (ориентированным на сохранение рабочих мест), отраслевое (регионально-отраслевое) тарифное регулирование, установление высокого уровня минимальной оплаты труда и невысокой степени ее дифференциации. В этих странах особое внимание уделяется поддержанию занятости в отраслях, обеспечивающих социально необходимые услуги в депрессивных регионах, разработке предложений и рекомендаций по смягчению социальных последствий длительной безработицы, предоставление субсидий предпринимателям, нанимающим длительно безработных, субсидирование рабочего места, финансирование раннего выхода на пенсию и т. д. Европейская модель регулирования рынка труда отличается активной политикой на рынке труда, что подтверждается значительной долей ВВП на финансирование активных программ занятости (например, 2 % от ВВП в Швеции). Недостатками данной модели регулирования рынка труда являются: затруднительный выход на рынок труда молодежи, лиц с невысокой квалификацией, снижение стимулирующей роли оплаты труда [121, с. 148].

Для *Великобритании, США, Австралии*, представляющих примеры англосаксонского типа государственного регулирования рынка труда, характерны невысокий уровень безработицы, высокие темпы прироста занятости за счет создания новых рабочих мест в сфере малого и среднего бизнеса (особенно в сфере услуг). Ставка делается на динамизм рынка труда, мобильность работников, что сопряжено не только со сменой места жительства, но и со сменой профессии. В последнее время достаточно широкое распространение получают гибкие формы занятости, связанные с изменением социальных и демографических

факторов, развитием системы непрерывного профессионального образования. Поэтому для данной модели регулирования рынка труда характерна высокая степень прогнозирования и стратегического планирования, разработка региональных программ развития рынка труда. При этом регулирование отношений на рынке труда сконцентрировано на микроуровне за счет коллективно-договорных форм, что предоставляет работодателю большую свободу в отношении найма и увольнения.

Отличительной чертой модели является относительно пассивная политика государства на рынке труда, высокая дифференциация в уровне доходов, небольшой объем средств, направляемых на программы содействия занятости (например, в США - около 0,4 % ВВП) [29, с. 148].

Благодаря национальным традициям рынок труда **Японии** характеризуется относительной устойчивостью. Основная роль в регулировании социально-трудовых отношений принадлежит не государству, а предприятиям. Меры, способствующие развитию найма и подготовки персонала, осуществляются в соответствии с целями развития отдельных регионов. Слабо развита сеть негосударственных структур по трудоустройству. Предприятия используют гибкие условия материального стимулирования труда, высокое качество и организованность персонала.

В странах с переходной экономикой предпочтение отдается активной политике в области регулирования рынка труда, о чем свидетельствует удельный вес расходов в ВВП на политику на рынке труда. Так, например, в Армении – 0,1 %, в Азербайджане – 0,1 %, в Молдове – 0,05 %, в Украине – 0,1 %, а в странах Евросоюза (ЕС-27) – 1,6 % [85]. Координация работы осуществляется в рамках Государственных служб занятости населения, исключение составляет Грузия, где подобная служба не создана.

Меры по регулированию предложения труда носят косвенный характер. Это связано с тем, что воздействие на численность трудовых ресурсов осуществляется в основном через демографическую политику, однако сложность регулирования при этом обуславливается значительным временным лагом между мерами, направленными на повышение (или сокращение) уровня рождаемости и вступлением в трудоспособный возраст тех людей, чье рождение явилось реакцией родителей на меры демографической политики [120, с. 219].

В современных условиях государство реально воздействует на формирование структуры предложения труда путем реализации программ профессиональной ориентации и профессиональной подготовки. Для эффективного регулирования процессов на региональных рынках труда (в направлении плоскости снижения структурной безработицы и сокращения профессионально-квалификационных дисбалансов) система образования не должна быть оторвана от реальных требований, предъявляемых со стороны работодателей, к качеству человеческого капита-

ла. Обзор условий бизнеса и деятельности предприятий Всемирного банка и ЕБРР (Европейского банка реконструкции и развития) доказал существование профессионально-квалификационных дисбалансов на рынках труда в странах Восточного партнерства [85].

Результаты исследований, проведенных данными организациями, показывают, что 55 % белорусских и 43 % украинских и молдавских предприятий имеют недостаточный уровень квалификации и образования работников, что является, с точки зрения предприятий, серьезным препятствием для деятельности и развития (рисунок 1.1). Более низкие показатели демонстрируют Армения (12 %) и Грузия (27 %).

Сравнение результатов исследований 2005 г. и 2009 г. говорит об увеличении количества работодателей, ощущающих проблему в подборе квалифицированных кадров, во всех Восточных странах-партнерах, за исключением Грузии. В Республике Беларусь, как и в других странах с переходной экономикой, проблема заключается в разрыве между квалификацией персонала и требованиями субъектов спроса на труд. Проблема формирования требуемых компетенций и квалификации персонала связана со слабым механизмом согласования рынка образовательных услуг и рынка труда.

Ответы предпринимателей на вопрос, является ли уровень квалификации и образования работников препятствием для

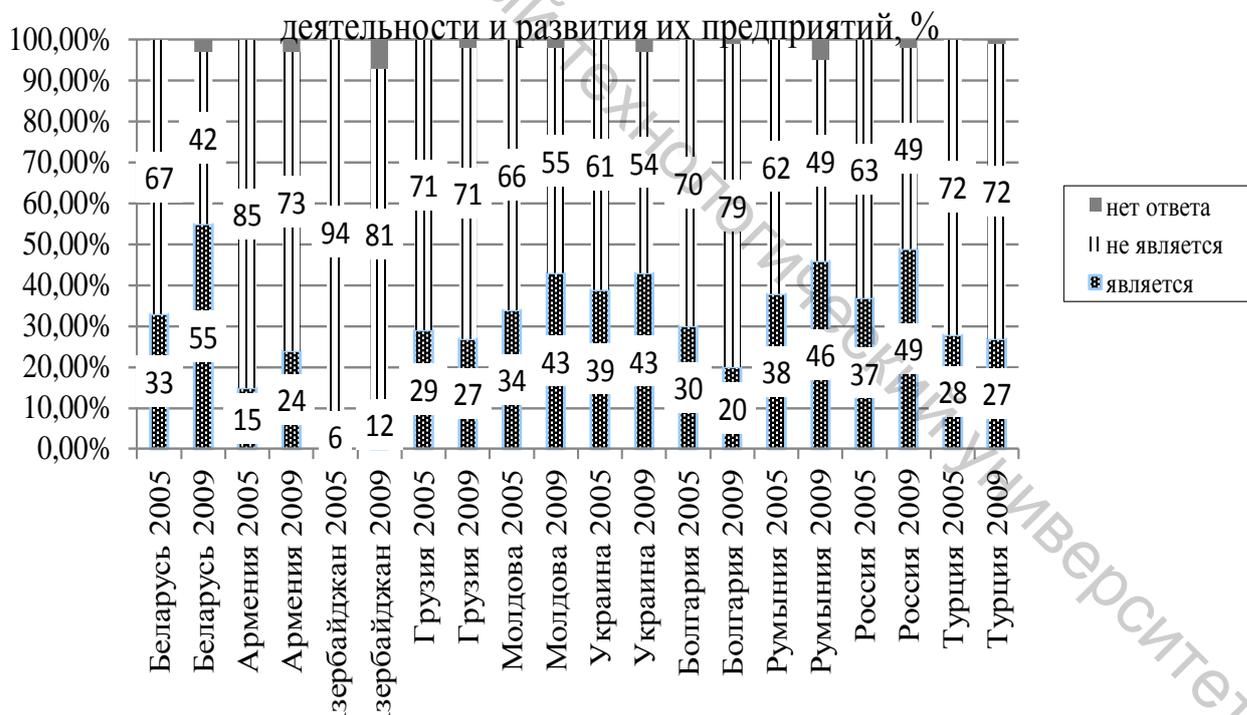


Рисунок 1.1 – Результаты исследований Всемирного банка и ЕБРР [86]

В мировой практике работа по их согласованию берет свое начало с середины 80-х годов XX века. Для решения данной проблемы используются:

- развитие институционального строения рынка труда в целях усиления взаимодействия и сотрудничества между всеми заинтересованными участниками;

- мониторинг и прогнозирование рынка образовательных услуг и рынка труда, основанный на единых методологических подходах, обширной информационно-статистической базе с использованием экономико-математических методов и моделей [19, с. 98].

Службами занятости населения реализуются также программы в рамках активной политики занятости Министерства труда и социальной защиты. Они предполагают комплекс мероприятий, направленных на отдельные группы нуждающихся в содействии в трудоустройстве. В качестве таковых выступают молодежь, инвалиды, длительно неработающие, освобожденные из мест лишения свободы и ЛТП, военнослужащие и пр.

Во многих странах служба занятости рассматривается как универсальный поставщик государственных услуг соискателям работы. Это такие страны, как Франция, Германия, Швеция. В них безработным предлагается широкий диапазон мер переобучения и другой помощи в поиске работы сразу после регистрации в службе занятости [97, с. 19].

Другие страны, такие как Австралия, Великобритания, США более избирательны в течение раннего периода безработицы в предложении доступа безработным к помощи в поиске работы и обучению. В Великобритании взрослый безработный может пройти обучение только по истечении 6 месяцев безработицы. Для более раннего вмешательства выбираются относительно дешевые меры помощи безработным, тогда как переобучение, субсидирование дополнительных рабочих мест (являющиеся дорогостоящими и затратными мерами) применяется уже для людей с большим стажем безработицы. Выбор методов вмешательства на ранней стадии безработицы в службах занятости за рубежом проводится тремя способами:

- формальный способ профилирования (основанный на статистических методах);

- менее формальный способ профилирования, на основе мнения опытного персонала службы занятости;

- на основе комбинации двух первых способов профилирования.

В рекомендациях Европейского Союза относительно политики на рынке труда для стран-членов Сообщества сформулирован принцип, в соответствии с которым необходимо осуществлять содействие в трудоустройстве молодым людям, достигшим периода безработицы в шесть месяцев, а также остальным безработным с периодом безработицы один год. Впоследствии был провозглашен подход, направленный на предотвращение долгосрочной безработицы. Так, в Указаниях о занятости ЕС 2000 г. отмечается: "В основе стратегии содействия занятости на рынке труда лежит подход на предотвращение длительной безработицы. Про-

тивоедействие длительной безработице является основной предпосылкой борьбы с безработицей. Длительная безработица приводит к потере навыков и способностей безработных и значительному снижению мотивации к работе. Подход, ориентированный на предотвращение долгосрочной безработицы, требует раннего вмешательства на индивидуальном уровне с целью быстрого и эффективного содействия трудоустройству» [80].

Разработка программ для разных категорий безработных позволяет снижать напряженность на региональных рынках труда, предупреждать рост длительной безработицы и экономить государственные средства. В целях предупреждения длительного состояния безработицы в мировой практике успешно реализуется система профилирования безработных [101, 83]. Сущность процедуры профилирования сводится к разделению безработных на группы в соответствии с риском длительной безработицы, который оценивается на основании индивидуальных характеристик безработного [53].

Обобщение опыта регулирования рынка труда в разных странах позволяет сделать вывод о том, что регулирование рынка труда представляет собой сложную систему мер и мероприятий, охватывающих в своем взаимодействии не только сферу занятости, но практически все элементы экономической системы общества. В современных условиях необходимость государственного регулирования рынка труда по средством разработки и реализации мероприятий программ занятости населения является основным фактором обеспечения эффективного использования человеческого потенциала государства и его регионов. Однако для разработки реалистичных мероприятий программ занятости населения необходим предварительный прогноз ситуации на рынке труда в отношении уровня спроса на труд и предложения труда. Прогноз позволяет значительно снизить неопределенность при принятии управленческих решений по различным направлениям региональных программ развития [44].

1.4 Прогнозирование потребности национальной экономики в кадрах как инструмент регулирования региональных рынков труда

В отечественной и зарубежной науке и практике накоплен определенный опыт прогнозирования спроса на специалистов.

Одна из наиболее качественных систем прогнозирования спроса на трудовые ресурсы существует в *Великобритании*, где этим занимается Институт исследований занятости (IER). Горизонт прогнозирования составляет от 5 до 10 лет, обновление прогноза происходит ежегодно — это чаще, чем в большинстве других стран. Отдельно готовятся прогноз изменения занятости в экономике, прогноз изменения отраслевой структуры экономики, распределения занятости по профессиям и

типам занятости, предложения труда (высококвалифицированного).

Передовой с методологической точки зрения считается система прогнозирования рынка труда в *Нидерландах*. Прогноз здесь строится на пятилетний период для довольно большого числа секторов экономики, профессий и типов образования, обновление производится каждые два года. Отличительная черта голландской модели состоит в том, что здесь прогнозируются не общие показатели спроса и предложения на рынке труда, как это делается в других странах, а число новых рабочих мест, спрос по профессиям и образованию, приток трудовых ресурсов. Кроме того, в Нидерландах строятся также отдельные прогнозы для нескольких провинций страны [113].

Во *Франции* прогнозирование рабочей силы осуществляется в режиме «пятилетних планов», при этом государство активно и целенаправленно вмешивается в процесс подготовки кадров для национальной экономики. Представляет интерес эволюция методических подходов, используемых Комиссией по рабочей силе. В 60-е годы прошлого столетия использовались исключительно экстраполяционные методики с фрагментарным применением сценарных вариантов в отдельных особенно динамичных отраслях производства. В 70-е годы, как правило, использовалась материально-финансовая модель. В конце XX века на смену данной модели пришла динамическая многоотраслевая эконометрическая модель среднесрочного развития экономики, представляющая собой последовательную цепь годовых балансов, связанных друг с другом (по 11 отраслям экономики). Основными задачами прогнозов являются: определение количества рабочих мест, учет объема производства, прогноз производительности и продолжительности труда, анализ динамических изменений профессиональной структуры рабочей силы [92]. Сегодня во Франции активно пересматривается сама концепция планирования потребности в рабочей силе в ее традиционном применении. Исследователи полагают, что в современных структурах занятости имеются очень большие вариации в зависимости от различных переменных, характеризующих деятельность предприятий. Так, на предприятиях, близких по техническому уровню, структура занятости (даже при производстве однородной продукции) имеет большие различия [1].

США являются лидером по разработке прогнозов профессионально-квалификационного спроса на рабочую силу. Их результаты регулярно публикуются. Прогнозированием спроса на специалистов занимается Агентство трудовой статистики при Министерстве труда США.

Министерство труда готовит не только прогноз численности и структуры занятых по профессиям, но также и прогноз размера и структуры ВВП, темпов роста ВВП, выпуска и занятости по отраслям и от каждого отдельного штата требуется создание регионального прогноза.

Также разрабатывается прогноз профессионально-квалификационного состава рабочей силы и дополнительной потребности в кадрах. При этом указывается необходимый уровень подготовки кадров по каждой профессии [116].

Прогнозы потребностей экономики в квалифицированных кадрах формируются на разные временные перспективы. Основным является среднесрочный прогноз сроком на 10 лет. Такая практика существует достаточно давно, поэтому разработана и успешно осуществляется методика по переоценке и корректировке прогнозов в соответствии с требованиями времени. Ежегодно публикуются отчеты по анализу ошибок и просчетов в прогнозах. Необходимо отметить, что статистическая погрешность прогноза по методике Агентства трудовой статистики США находится в пределах 10 % (такая же статистическая погрешность прогноза в *Ирландии, Франции, Канаде*). Это свидетельствует о высоком качестве прогнозирования и возможности планировать прогнозную перспективную потребность национальной экономики в кадрах.

В *Германии* проблемами прогнозирования занимаются экономические научно-исследовательские институты, комиссии, исследовательские университеты. Деятельность этих учреждений сосредоточена по различным направлениям. Франкфуртским институтом разработан проект плана подготовки специалистов, который опирался на многовариантную имитационную модель трудовых ресурсов. Немецкий институт по прогнозированию национальной экономики учитывает в своей работе требования к объемам подготовки специалистов в различных отраслях экономики. В основе их модели используется производственная функция. Дополнительно применяется метод «затраты-выпуск» для проверки полученных результатов, то есть в результате выясняется, может ли быть достигнут запланированный объем ВВП при спрогнозированной величине рабочей силы.

Дифференцированный подход к прогнозированию с учетом городского и регионального развития на основе опыта западноевропейских стран использует в своей работе Институт прогнозирования (г. Базель, Германия). Исследовательский институт профессиональной занятости (г. Нюрнберг) в качестве объекта прогнозирования рассматривает структуру кадров с учетом выбытия персонала, то есть использует данные демографического прогноза, так же учитываются трудовые мигранты. В основе прогноза лежат многовариантные прогнозы экономического развития Германии. Функционируют исследовательские институты и организации, которые занимаются построением прогнозов специального назначения. Неотъемлемой характеристикой работы многочисленных учреждений, занимающихся вопросами прогнозирования, является постоянный обмен исходными данными и методическими подходами к разработке прогнозов [91, 92].

В *Италии, Испании, Греции* предпочтение отдается экспертным методам прогнозирования. Это связано с отсутствием качественной статистики по рынку труда.

В *Японии* вопросами прогнозирования спроса на специалистов начали заниматься с середины 70-х годов. Ранее этой проблеме государство не уделяло внимания, так как значительная доля профессиональных учебных заведений приходится на частный сектор. Рост спроса в отраслях промышленности на специалистов технического профиля обеспечивался увеличением приема абитуриентов на соответствующие отделения государственных учебных заведений. В настоящее время планирование занятости в Японии осуществляется на основе мероприятий, основные задачи которых – приведение в соответствие спроса и предложения рабочей силы и борьба с последствиями сдвигов в ее возрастной структуре [91].

Большой опыт прогнозирования параметров рынка труда накоплен в *Российской Федерации*. Обзор используемых методических подходов к прогнозированию кадровой потребности в субъектах Российской Федерации представлен в приложении А.

Анализируя зарубежные подходы к прогнозированию потребности в кадрах, можно выделить несколько общих характеристик.

Во-первых, хотя в ряде стран (*США, Франция, Германия, Япония*) прогнозы строятся министерствами труда, все чаще эта задача поручается независимым исследовательским организациям. В Ирландии построением прогноза по профессиям с 1990 года занимается Институт экономических и социальных исследований (ESRI). В ряде стран существует конкуренция между прогнозами рынка труда, что на практике приводит к повышению их качества: в Германии два научных института строят два независимых прогноза, в Канаде (где накоплен длительный опыт прогнозирования) были разработаны три конкурирующие модели.

Во-вторых, результаты прогнозов доступны для всех заинтересованных сторон и регулярно публикуются, а также размещаются в интернете, где ими могут пользоваться все желающие. На сайтах Министерств труда большинства стран размещены региональные прогнозы будущего спроса на профессии и квалификационные требования к ним.

В-третьих, в дополнение к количественным оценкам прогноза все больше вводятся качественные характеристики рынка труда. В прогнозе рынка труда в развитых странах отмечается важность общих навыков, таких как умение общаться, умение работать с числами, умение мыслить в категориях решения задач и работать с другими людьми, готовность нести ответственность за развитие собственного человеческого капитала, знание информационных технологий (компьютерная грамотность) [113].

В-четвертых, при построении прогнозов спроса на специалистов используется одновременно несколько взаимодополняющих методов

(чаще всего экспертного, статистических и математических), что позволяет повышать качество и достоверность полученных результатов.

В-пятых, применяемые методологические подходы достаточно дифференцированы относительно национального, регионального и отраслевого уровня прогнозирования.

Обобщение существующих зарубежных подходов к прогнозированию рынка труда и рынка образовательных услуг позволяет их систематизировать следующим образом:

Первый подход (расчетный, нормативный) базируется на определении необходимой численности трудовых ресурсов исходя из норм выработки, производительности труда на конкретных рабочих местах. В случае внедрения новой техники и технологии эти расчеты производятся по проектам эксплуатационной документации. Этот подход наиболее приемлем при прогнозировании потребностей в рабочих и специалистах для отраслей материальной сферы и сферы услуг. Главным условием, обеспечивающим возможность использования первого подхода, является нормируемость работ на основе задаваемых общих объемов предоставляемых услуг и их единичных объемов по отношению к одному специалисту (норматив нагрузки). Определение количества специалистов производится по методу «коэффициента насыщенности» (предложен С. Гусятинером, И. Лясниковым и др.) [40]. Под нормативом насыщенности понимается доля специалистов (число специалистов на 1000 работающих), которая должна выдерживаться на предприятиях данной отрасли. Этот норматив, устанавливаемый на десятилетний период с разбивкой по пятилеткам, начал включаться с 1981 г. как один из основных показателей в план социально-экономического развития. На основе его производилось определение текущей и перспективной потребности промышленности в специалистах. По сути дела, имея директивный характер как для предприятий, отчитывающихся в его выполнении, так и для высшей школы, осуществляющей прием строго в соответствии с определенными потребностями, норматив обеспечивал возможность перспективного приемлемого согласования их интересов.

В настоящее время данный подход в полной мере относится лишь к бюджетному сектору. В коммерческом секторе потребность в специалистах определяется совокупным платежеспособным спросом на труд.

Второй подход (штатный метод). Суть этого метода состоит в определении потребности в специалистах на основе научно разработанных и унифицированных штатных расписаний и нормативов, составленных с учетом специфики каждой отрасли. При этом общая потребность в специалистах определяется путем умножения перспективного объема производства на плановый норматив обслуживания, а детализация по номенклатуре специальностей производится на основе разработанных в 70-х гг. отраслевыми министерствами Типовой номенклатуры должностей и унифицированного Перечня профессий. Данный метод использо-

вался в основном для согласования текущих (до 5 лет) потребностей производства и возможностей вузов [64].

Третий подход (синтез нормативного, динамического метода и экспертных оценок) основывается на анализе тенденций изменения насыщенности специалистами отраслей экономики. Реализуется в виде расчета доли специалистов различного уровня образования в общей численности работающих. Он целесообразен для отраслей материального производства, где только нормативный подход (особенно в условиях рынка) затруднен. При этом расчеты оправданно проводить отдельно для каждой отрасли экономики. По оценкам специалистов, определить значение коэффициента насыщенности можно либо путем экстраполяции, либо на основании аналога, либо экспертно [11, 12].

Четвертый подход (комбинирует программы развития и опросы) строится на оценках тенденций изменения интегрированных экономических показателей и базируется на использовании следующих документов:

- прогнозы по отраслям экономики;
- региональные и отраслевые программы и прогнозы развития отраслей материального производства;
- программы развития организаций основных отраслей;
- программы и прогнозы служб занятости о предполагаемом высвобождении работников на предприятиях и в организациях;
- программы приватизации и развития малого бизнеса.

Из указанных источников информации отбираются обобщенные экономические показатели, органически коррелирующие с показателями численности специалистов. Определение значения этих показателей в перспективе осуществляется методами экстраполяции, моделирования, экспертных оценок или различных их сочетаний [68].

Пятый подход (динамический, поиск тенденций) опирается на анализ тенденций изменения технико-экономических показателей, использует многофакторные экономико-математические модели. Моделирование производится на основе создания информационно-нормативной базы данных по технико-экономическим, демографическим и нормативно-справочным показателям.

Сущность прогноза сводится к определению численности специалистов в зависимости от изменения этих показателей. Поскольку рассматриваемый подход основан на корреляции структуры кадров с основными технико-экономическими показателями в ретроспективе и прогнозировании ее состояния на перспективу, происходит решение обратной задачи (от технико-экономических показателей к кадровой структуре). Очевидно, что при этом возможны искажения, связанные со сложившимися деформациями в кадровом составе (избыток рабочих мест, скрытая безработица и т. д.). Регрессионный анализ отобранных показателей позволяет строить корреляционно-регрессионную модель

потребности в специалистах, которая используется для оценки перспективного спроса с учетом ожидаемых значений технико-экономических показателей в прогнозируемом периоде [93].

Шестой подход (расчетный, компаративный) применяется, в основном, как метод эталонного образца (например, в разрезе международных сопоставлений), допуская, что существуют определенные социально-экономические процессы, общие в той или иной мере для всех экономик. Например, можно выделить такие макроизменения в структуре занятости, которые происходили в те или иные периоды во всех странах с рыночной экономикой:

- перераспределение занятых из отраслей материального производства в сферу услуг (из первичного и вторичного сектора – в третичный);
- перераспределение занятых из третичного сектора – в четвертичный (услуги государственного сектора экономики);
- профессионализация посреднических функций;
- переход от индустриального типа занятости к информационному и др. [62].

Седьмой подход (балансовый метод) применяется для составления баланса трудовых ресурсов. Этот подход позволяет производить расчеты в случае сложного определения или отсутствия информации некоторых составляющих трудовых ресурсов. Применение данного метода в прогнозировании спроса на труд сопряжено с некоторыми трудностями:

- отсутствует полное представление о фактическом профессионально-квалификационном составе занятых в экономике и о его динамике;
- существует проблема получения информации от работодателей об уровне и направленности образования и соответствии профессиональной подготовки и фактической профессиональной деятельности;
- новые требования к качеству подготовки персонала не отражаются в формах статистической отчетности [63].

В *Республике Беларусь* опыт прогнозирования потребности экономики в кадрах сравнительно небогат. Среди белорусских разработок необходимо выделить следующие:

1. Методика прогнозирования рынка труда специалистов, предложенная Бокун Н.Ч. в 1993 году [11, 12].
2. Методика прогнозирования, предложенная НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь в 2002 году в рамках НИР «Разработать новые методики, системы прогнозирования и программирования обеспеченности кадрами всех сфер жизнедеятельности общества» [82].
3. Методика расчета балансовых показателей спроса и предложения на рынке труда, разработанная НИИ труда.
4. Методический подход к согласованию рынка образовательных

услуг и рынка труда, разработанный Е.В. Ванкевич в рамках НИР «Равновесие на рынке труда Республики Беларусь: методология формирования и инструментарий реализации» [81, с. 91-92].

Практическая попытка реализации первого подхода была осуществлена в лаборатории исследований проблем рынка БГЭУ. По данной методике был построен прогноз рынка труда специалистов экономического профиля на период 1993–2000 гг. Разработка прогноза рынка труда специалистов базировалась на изучении различных вариантов экономического развития республики. По алгоритму прогноза разработано программное обеспечение формирования базы данных, прогнозных расчетов и автоматизированного выбора вариантов прогноза.

В основе подхода НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь лежит макроэкономический подход, предусматривающий расчеты общей и дополнительной потребности отраслей экономики в кадрах по основным профессиональным группам с использованием балансового и нормативного метода, экспертных оценок, экстраполяции, метода насыщенности, экономико-математического моделирования.

В последнее время в Республике Беларусь к проблеме прогнозирования кадровой потребности проявляется повышенный интерес. Проблема построения качественной системы прогнозирования приобретает комплексный характер, так как для ее решения требуется координация функций учреждений не только сферы образования, но также ряда министерств (Министерства труда и социальной защиты, Министерства экономики, Министерства финансов) и областных исполнительных комитетов. Значимость и острота данной проблемы предопределила ее государственный статус, что нашло отражение в разработке и утверждении ряда концептуальных документов: Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь [51], Постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 16.10.2008 г. № 1547 «Об утверждении Положения о прогнозировании потребности в трудовых ресурсах для формирования заказа на подготовку рабочих, служащих и специалистов за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов» [77], Законе «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Республики Беларусь» [72], Законе «О демографической безопасности Республики Беларусь» [73].

Единой методики определения потребности отраслей экономики Республики Беларусь в специалистах не разработано. Несмотря на кажущееся разнообразие существующих подходов к определению наиболее востребованных специалистов, практическое использование большинства из них сопряжено с определенными сложностями. В силу этого, наиболее эффективным является комбинация всех взаимно дополняющих друг друга методов.

Чаще всего при прогнозировании рынка труда из-за отсутствия необходимой информации ряд формальных подходов и методов оказы-

вается непригодным. Так, простейший из известных методов прогнозирования, основанный на трендовой экстраполяции, неприменим в силу чрезвычайной неравномерности в развитии экономических явлений в переходный период. Прогнозирование спроса на рабочую силу в зависимости от изменений экономической конъюнктуры с помощью межотраслевых моделей затруднено в связи с тем, что падение производства в различных отраслях, как правило, не сопровождается пропорциональным вытеснением занятых [111].

Большинство исследователей считают целесообразным применение подхода, в соответствии с которым следует учитывать основные факторы, влияющие на спрос и предложение труда, комбинировать экстраполяцию с опросом работодателей.

Таким образом, теоретический анализ зарубежных и отечественных исследований по проблемам регионального рынка труда показал, что его формирование происходит под влиянием территориальной структуры занятости и уровня развития субъектов спроса на труд соответствующей территории. Граница регионального рынка труда не всегда совпадает с его территориальной границей, так как многие промышленные комплексы располагаются в нескольких административных регионах. Но данный подход в определении границ затрудняет анализ динамичности процессов на региональных рынках труда и повышает сложность выбора методов и механизма реализации мероприятий по регулированию, поэтому в целях изучения и управления региональными рынками труда правомерно ограничиваться административно-территориальными критериями.

Для региональных рынков труда Республики Беларусь характерна проблема преимущественно структурной диспропорции спроса и предложения, которая приводит к развитию длительной безработицы. Это обусловлено общими структурными изменениями в экономике переходного периода. Недостаточно исследован в Республике Беларусь вопрос о причинах нарастания и способах снижения профессионально-квалификационных дисбалансов на региональных рынках труда.

Рынок образовательных услуг является производным по отношению к рынку труда и выступает механизмом подстройки рынка труда под требования товарных рынков. Рассогласованность, формирующая дисбалансы в подстройке обусловлена асимметрией информации, что не способствует самонастраиванию, гармонизации отношений между участниками рынка труда и рынка образовательных услуг. Это требует эффективного внешнего регулирования их взаимодействия. В качестве инструментов согласования выступает разработка методических подходов к определению перспективной потребности в кадрах и развитие институционального строения рынка труда, позволяющего эффективно устранять и предупреждать возникающие на нем дисбалансы. Изменчивость и неопределенность внешней среды, влияющей на формирование

объема спроса на труд со стороны его субъектов, предопределяет использование тех методов прогнозирования кадровой потребности, которые опираются на функционально значимые зависимости между факторами со стороны спроса и предложения труда.

Международный опыт показывает, что необходимо развивать институциональные формы регулирования взаимодействия рынка труда и образовательных услуг не только на государственном, но и в большей степени на региональном уровне.

Витебский государственный технологический университет

ГЛАВА 2

РАЗВИТИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ (НА ПРИМЕРЕ ВИТЕБСКОЙ ОБЛАСТИ)

Трудности развития рынка труда предопределяются причинами разной природы, поэтому одни и те же методы и способы регулирования рынка труда имеют неодинаковую эффективность для разных регионов в рамках государства. Это позволяет говорить о неоднородности национального рынка труда и наличии существенной региональной дифференциации. В целях группировки региональных рынков труда по наиболее общим проблемам проводят их типологизацию, что создаст объективную основу для разработки и подбора мероприятий по их регулированию. В п. 1.2 были рассмотрены теоретические и практические подходы по дифференцированию региональных рынков труда. В своем исследовании автор придерживался типологизации, основанной на дифференциации региональных рынков труда по типу хозяйственной структуры региона. Выбор данного методического подхода связан с низкой трудоемкостью, простотой расчета критериальных показателей и доступностью информационной базы для их определения.

В приложении Б представлен количественный расчет критериальных показателей с определением типов региональных рынков труда в Витебской области. Витебская область представлена 4 городами областного подчинения, 15 городами районного значения, 24 поселками городского типа, 21 районом. Результаты распределения районов и городов Витебской области по 3 типам региональных рынков труда представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1 - Типологизация региональных рынков труда Витебской области

Тип регионального рынка труда	Наименование региона
Рынок труда промышленного многофункционального города и района-спутника крупного города	г. Витебск и Витебский район, г. Полоцк и Полоцкий район, г. Орша и Оршанский район, Чашникский, Поставский, Городокский районы
Рынок труда моногорода и малого города	г. Новополоцк, г. Новолукомль
Преимущественно сельскохозяйственный рынок труд	Бешенковичский, Браславский, Верхнедвинский, Глубокский, Докшицкий, Дубровенский, Лепельский, Лиозненский, Миорский, Россонский, Сенненский, Толочинский, Ушачский, Шарковщинский, Шумилинский районы

Источник: составлено автором.

Для исследования тенденций на рынке труда Витебской области

Республики Беларусь и специфических проблем на региональных рынках труда в целях обоснования направлений и разработки инструментов их регулирования автором будут рассмотрены два среза: областной, который дает общее представление о динамике рынка труда области, и региональный, который иллюстрирует региональную дифференциацию и диспропорции развития (по выделенным типам региональных рынков труда).

2.1 Факторы и динамика спроса на труд на рынке труда Витебской области

В изучении механизма функционирования рынков труда выделяют элементы, анализ динамики которых позволяет дать оценку основным тенденциям на рынке труда и выделить особенности его развития, что в итоге позволяет выработать действенный механизм его регулирования. В экономической литературе по проблемам рынка труда, занятости и экономики труда существует несколько подходов в отношении определения спроса на труд и его количественной оценки в масштабах экономики на макро-, мезо- и микроуровнях. В определении спроса на труд существует широкое и узкое понимание.

Так, в узком смысле, спрос на труд представляет собой заявленные в службу занятости населения вакансии [100, с. 148]. Данный подход ограничен в использовании, потому что, во-первых, не отвечает существующей ситуации на региональном рынке труда, так как службой занятости охватывается не весь рынок, а только его официальная часть, во-вторых, вакансии безотносительны к численности и структуре занятых работников в регионе [78, с. 65], в-третьих, не дает полной картины, так как занятые в экономике региона тоже формируют спрос, во многом определяют его структуру, профессионально-квалификационный и демографический состав.

В широком смысле, спрос на труд имеет две составляющие: удовлетворенный (реализованный) и неудовлетворенный (нереализованный) спрос [87, с. 93; 20, с. 64]. Удовлетворенный спрос на труд соответствует числу работников, нанятых в течение определенного периода времени, то есть количественно - это занятые в экономике. Неудовлетворенный спрос на труд соответствует количеству свободных рабочих мест вследствие невыполнения заявок или по каким-либо другим причинам.

Таким образом, суммарный спрос на труд в экономике представляет собой численность занятых и количество свободных рабочих мест и вакансий. Данный подход устраняет недостатки первого, поэтому он более целесообразен для использования в исследованиях.

Динамика удовлетворенного спроса на труд в Витебской области представлена в таблице 2.2.

Таблица 2.2 - Динамика удовлетворенного спроса на труд в Витебской области, 2001-2010 гг.

Показатели	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Население области, тыс. чел.	1348,3	1334,5	1321,1	1307,4	1294,7	1283,2	1273,3	1236,4	1228,6	1221,8
Трудовые ресурсы, тыс. чел.	798,3	800,2	802,5	806,3	807,4	806,8	805,8	804,3	798,2	765,8
Экономически активное население, тыс. чел.	583,2	577,8	566,9	560,6	555,3	559,4	560,1	573,5	575,6	577,9
Занятые в экономике, тыс. чел.	566,6	557,2	542,1	542,7	543,3	548,9	551,9	566,3	568,9	571,7
Трудоспособное население в трудоспособном возрасте, тыс. чел.	768,2	771,8	774,9	777,0	777,3	776,2	773,3	769,4	763,3	726,0
Экономически неактивное население, тыс. чел.	215,1	222,4	235,6	245,7	252,1	247,4	245,7	230,8	222,6	187,9

Источник: составлено автором на основе [102-110].

На фоне тенденции сокращения населения Витебской области численность трудовых ресурсов устойчиво увеличивалась до 2006 г. при снижении численности занятых в экономике области. Одновременно увеличивалось трудоспособное население в трудоспособном возрасте.

Начиная с 2006 года происходит рост экономически активного населения при одновременном снижении трудовых ресурсов. Такая ситуация стала возможной за счет растущего вовлечения в экономику области населения старше трудоспособного возраста. Активность этой категории занятых объясняется снижением темпов роста реального размера назначенных пенсий (в 2006 г. темп роста составил 123,3 %, а в 2009 г. – 100,1 %).

За период 2001-2010 гг. уровень занятости населения в Витебской области вырос на 3,67 процентных пункта и составил 74,65 %. В настоящее время уровень занятости населения в экономике Республики Беларусь составляет 76,76 % (в 2010 г.), в то время как в США – 74,8 %, Японии – 74,7 %, Швеции – 71,4 %, Англии – 69,9 %, России – 74,8 %, Польше – 62 %, Германии – 63,4 %, Франции – 58,5 %. По уровню занятости Республика Беларусь приблизилась к мировым стандартам. Высокий уровень занятости является одним из конкурентных преимуществ страны, региона, так как выступает в качестве ресурсной базы обеспечения конкурентоспособности экономики в целом. Однако, как отмечает Л.С. Боровик, «высокий республиканский уровень занятости обусловлен сохранением излишней численности персонала на предприятиях, накоплением скрытой безработицы» [14, с. 62]. Та же тенденция характерна и для региональных рынков труда.

Основным субъектом спроса на труд в регионе выступает государственный сектор, но его удовлетворенный спрос устойчиво снижается: с 61,2 % в 2000 г. до 50,2 % в 2010 г. Наряду с этим возрастает востребованность в частном секторе экономики области: с 38,7 % в 2000 г. до 48,9 % в 2010 г.

Необходимо отметить, что начавшийся процесс преобразования экономики Республики Беларусь в направлении формирования частного сектора и приватизации предприятий сопровождался рядом проблем, в решении которых государство заняло активную позицию. Поэтому при оценке масштабов занятости на предприятиях негосударственной формы собственности следует иметь в виду, что в их состав включены предприятия, которые по сути управляются государством, поскольку оно владеет контрольным пакетом акций. В этой связи государственный сегмент занятости в Республике Беларусь, в Витебской области в частности, гораздо выше официального уровня на протяжении всего анализируемого периода.

За период 2002-2010 гг. вырос образовательный уровень работников. На 3,6 процентных пункта выросла доля работников с высшим образованием и на конец 2010 года составила 21,7 %. Четверть работников имеют среднее специальное образование. Устойчиво снижается доля работников, не имеющих профессионального образования. Высокий уровень образования работающего населения является отличительной чертой и одним из конкурентных преимуществ Витебской области и в целом Республики Беларусь (таблица 2.3).

Таблица 2.3 - Динамика образовательной структуры занятых в Витебской области, 2000-2010 гг.

Образование занятых	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2010
Высшее	17,1	17,6	18,13	18,82	19,25	19,86	20,27	20,68	20,7	21,7
Среднее специальное	24,2	25,0	25,96	24,7	24,61	24,71	25,04	24,87	24,68	24,5
Профессионально-техническое	49,8	49,1	48,41	19,33	19,81	21,29	21,22	21,91	22,54	23,3
Среднее общее				30,77	30,77	28,86	28,6	28,01	27,75	26,7
Общее базовое (неполное среднее)	8,9	8,3	7,50	6,33	5,56	5,28	4,87	4,53	4,33	3,8

Источник: составлено автором на основе [102-110].

Анализ образовательной структуры удовлетворенного спроса на труд в разрезе отдельных отраслей экономики Витебской области за период 2004-2010 гг. показал, что наибольший удельный вес работников с высшим образованием наблюдается в образовании (48,7 % в 2010 г.), науке и научном обслуживании (32,2 % в 2010 г.), информационно-вычислительном обслуживании, операциях с недвижимым имуществом,

общей коммерческой деятельности, геодезической и гидрометеорологической службах (31,62 % в 2010 г.), торговле и общественном питании, материально-техническом снабжении и сбыте (21,2 % в 2010 г.), здравоохранении, физкультуре и социальном обеспечении (18,7 % в 2010 г.). Противоположную тенденцию имеют сельское хозяйство, лесное хозяйство, транспорт, жилищно-коммунальное хозяйство, где вузовские дипломы в 2010 году имели лишь от 7 % до 14 % персонала отрасли.

Анализ распределения занятого населения по отраслям экономики Витебской области свидетельствует о положительных изменениях в отраслевой структуре занятости в ходе процессов перераспределения трудовых ресурсов по отраслям экономики. Это касается в первую очередь соотношения численности работающих в сфере производства товаров и оказания услуг, в сторону увеличения последней. Так, с 1990 года по 2010 год доля занятых в сфере производства уменьшилась с 63,4 % до 45,3 %, а доля занятых в сфере услуг соответственно увеличилась с 36,6 % до 54,7 %. Однако, по мнению Г.Н. Соколовой, «изменение данного соотношения лишь отчасти свидетельствует об увеличении доли умственного труда, по сравнению с физическим, что является основным показателем научно-технического и социального прогресса, во многих случаях — это возрастание доли рутинного умственного труда, не связанного с расширением НТП» [100, с. 37].

Профессионально-квалификационная структура удовлетворенного спроса на труд претерпела значительные изменения. В ней возросла доля служащих (с 36,54 % в 2004 г. до 37,5 % в 2010 г.) в основном за счет роста доли руководителей и других служащих и сократилась доля рабочих (с 63,46 % в 2002 г. до 62,5 % в 2010 г.). Общий рост образовательного уровня работников повлиял на увеличение удельного веса рабочих, имеющих высшее (до 3,3 % в 2010 г.) и среднее специальное образование (до 17,6 % в 2010 г.).

Удовлетворенный спрос на труд в разрезе городов и районов Витебской области распределяется неравномерно.

Рассмотрение региональной структуры занятости в экономике Витебской области за период 2002-2010 г.г. показало (приложение В), что устойчиво снижается доля занятых в структуре трудовых ресурсов области в регионах с преимущественной долей сельского населения (более 50 % населения региона) за счет сокращения численности последнего. Такие рынки соответствуют аграрному типу регионального рынка труда. Напротив, рост доли занятых в общей структуре происходит в городах Витебск, Орша, Полоцк, Новополоцк, а также их районов и районов, на территории которых находятся города в развитой промышленности (Поставский район, Чашникский район), что соответствует рынку труда промышленного многофункционального города и района-спутника крупного города. Для данного типа рынка труда характерен высокий удельный вес занятых, имеющих высшее образование, а

также эти рынки отличает высокий уровень занятости среди населения старше трудоспособного возраста и молодежи. При этом на аграрных рынках труда преобладает доля занятых, не имеющих высшего и среднего специального образования (более 58 %).

По гендерной структуре занятых четких различий не прослеживается (приложение Г).

Однако оценка спроса на труд была бы неполной, если не учитывать потребность со стороны организаций области, которая формирует объем неудовлетворенного спроса на труд. Неудовлетворенный спрос в официальном секторе открытого рынка труда представлен количеством вакантных рабочих мест (приложение Д).

Как показал анализ неудовлетворенного спроса на труд в региональном аспекте (таблица Д1), до 2002 года происходило снижение количества заявленных вакансий, что связано с недостаточными инвестиционными вложениями, сопровождающимися некоторым сокращением темпов ввода новых мощностей, сокращением действующих производственных мощностей и соответственно снижением объемов производства. Рост наблюдался только в отдельных регионах Витебской области: Витебском районе, Городокском районе, Докшицком районе, Полоцком районе, Лиозненском районе, г. Полоцке. В остальных регионах активного роста спроса не проявлялось.

Снижение спроса на труд наблюдается в промышленности, что связано со снижением деловой активности и платежеспособности предприятий, также присутствует эффект «замещения» труда капиталом. Начиная с 2003 года происходит рост спроса на труд, что позволило несколько снизить напряженность на рынке труда, и только в 2009 году рост замедлился. Дело в том, что в связи с влиянием финансового кризиса многие государства предприняли ряд антикризисных мер, в результате чего поток трудовых мигрантов в начале 2009 года в Республику Беларусь вырос. Но в силу того, что это были в основном мужчины, имеющие профессиональную подготовку по рабочим профессиям, для которых на открытом рынке труда предназначена большая доля вакансий, резкого всплеска безработицы и напряженности не произошло. С другой стороны, возможность реальной оценки заявленной потребности в течение года весьма ограничена, так как официальной статистикой фиксируется состояние только на конец отчетного периода, поэтому дает несколько искаженное представление.

Среди заявленных вакансий преобладают рабочие места для рабочих (около 70 %). При этом в Бешенковичском, Верхнедвинском, Глубокском, Городокском, Докшицком, Миорском, Оршанском, Полоцком, Поставском, Толочинском, Шарковщинском районах и городах Новополоцке, Полоцке, Орше региональная кадровая потребность формируется более чем на 80 % из рабочих. А для Россонского района все вакансии предназначены только для рабочих (приложение Е).

Для работы преимущественно в сельской местности нужны работники для аграрных рынков труда. Такая дифференциация по вакансиям в разрезе региональных рынков труда Витебской области связана с неравномерностью распределения субъектов спроса на труд и с их экономическим состоянием. В общем количестве заявленных вакансий потенциальными работодателями вступают государственные предприятия и организации (таблица Д2). Как и все другие, предприятия с государственной формой собственности испытывают в условиях оживления экономики растущую потребность в квалифицированных кадрах. Однако они уступают другим работодателям, прежде всего, по уровню конкурентоспособной заработной платы (значительная часть вакансий с низким заработком) и имеют очень мало шансов привлечь высококвалифицированный персонал, что связано с низкой престижностью предлагаемых рабочих мест.

В целом, эта проблема характерна не только для государственных субъектов спроса. Поэтому часть предприятий не в состоянии самостоятельно решить свои кадровые проблемы и прибегают к посредничеству службы занятости.

Отраслевая структура неудовлетворенного спроса на труд за 2001-2010 гг. (таблица Д3) не претерпела значительных изменений: доминирующими субъектами спроса на труд являются сельское хозяйство, промышленность, строительство, торговля и общественное питание, в целом, основной спрос определяет сфера производства товаров. Такая тенденция характерна для всех типов региональных рынков труда. При этом за анализируемый период потребность в персонале в сельском хозяйстве снизилась на 7,01 п. п., в промышленности выросла на 1,01 п. п., в строительстве выросла на 3,38 п. п., в торговле выросла на 0,42 п. п. Минимально заявлены или отсутствуют в банке данных Государственной службы занятости вакантные рабочие места в таких отраслях экономики, как связь, финансы, кредит, управление, информационно-вычислительное обслуживание, материально-техническое снабжение, бытовое обслуживание.

Это не свидетельствует об отсутствии движения персонала в данных отраслях, а говорит о том, что работники, имеющие профессию в рамках этих отраслей, востребованы и успешно трудоустраиваются, минуя службу занятости населения.

Спрос на труд подвержен значительным колебаниям, что связано с влиянием ряда факторов. В качестве основного регулятора отношений выступает уровень оплаты труда (таблица 2.4).

При росте заработной платы в экономике области пропорционального снижения занятости не происходит, то есть за анализируемый период занятость оставалась практически неизменной.

Таблица 2.4 - Динамика численности занятых в экономике Витебской области Республики Беларусь и начисленной среднемесячной заработ-

ной платы с учетом ИЦП, 2000-2010 гг.

Показатели	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Спрос на труд в экономике, тыс. чел.	571,7	566,6	557,2	542,1	542,7	543,3	548,9	556,8	561,1	572,2	576,6
Численность занятых в экономике, тыс. чел.	571,7	566,6	557,2	542,1	542,7	543,3	548,9	551,9	566,3	568,9	571,7
Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	53	113,6	174,2	230,1	319,9	430,2	537,6	627,1	773,2	876,8	1089,9
Индекс потребительских цен, %	-	146,1	134,8	125,4	114,4	108	106,6	112,1	113,3	110,1	109,9
Среднемесячная заработная плата с учетом ИЦП, тыс. руб.	53	77,7	129,2	183,5	279,6	398,3	504,3	559,4	682,4	796,4	991,7

Источник: рассчитано по данным [101-109].

Это позволяет сделать вывод о «жесткости» занятости и гибкости заработной платы. Такая закономерность прослеживается на рисунке 2.1. В условиях инновационного развития экономики и на фоне ее структурных преобразований «жесткость» занятости способствует сохранению неэффективных рабочих мест, снижает эффективность использования человеческого капитала [126]

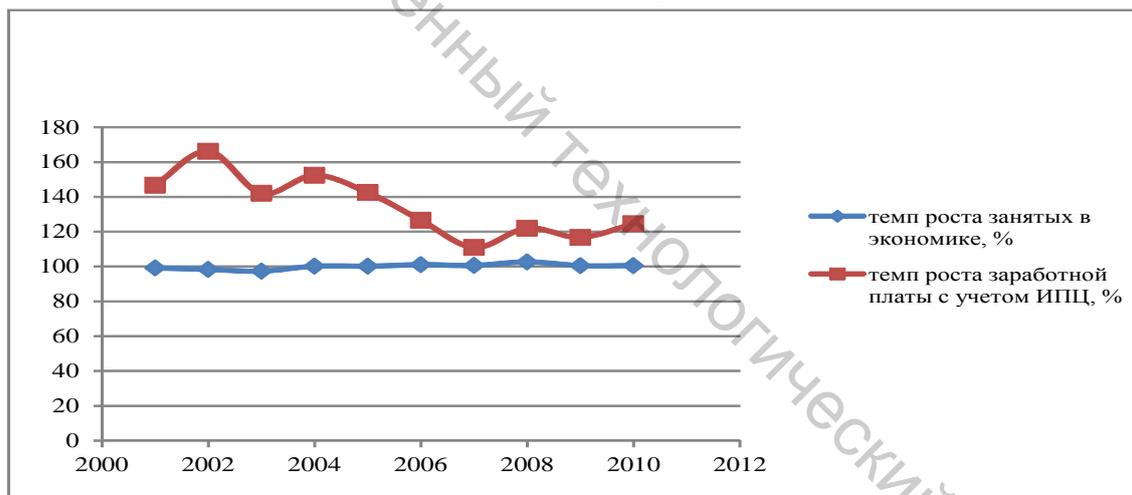


Рисунок 2.1 - Динамика темпа роста занятости и темпа роста заработной платы в Витебской области Республики Беларусь в период 2000-2010 гг.

Источник: составлено автором.

В период до 2002 года наблюдается рост заработной платы с одновременным снижением спроса на труд. В данном случае эффект замещения не проявляется, так как, с одной стороны, происходило естественное снижение численности населения Витебской области, а с другой, не смотря на рост инвестиции в основной капитал, высвобождение (то есть замены труда капиталом) персонала не происходило из-за административного сдерживания сокращений персонала. В результате нарастает скрытая безработица в регионах и снижается официальный уровень

безработицы.

Поиск зависимости спроса на труд на региональном рынке труда Витебской области от динамики заработной платы с учетом ИПЦ за период 2000-2010 гг. позволил прийти к выводу, что на изменение объемов занятости заработная плата не оказывает доминирующего воздействия. В данном случае наблюдается несоответствие классической взаимосвязи между изменениями занятости и заработной платы. Поэтому в качестве основного регулятора отношений на рынке труда заработная плата не может выступать, так как проведенный регрессионный анализ зависимости спроса на труд и размера среднемесячной заработной платы показал, что между ними существует слабая статистическая связь (коэффициент корреляции составляет 0,3621) и на 36,21 % изменение спроса связано с динамикой заработной платы. Следовательно, существует ряд дополнительных неценовых факторов, обуславливающих размер спроса на труд.

Для оценки влияния дополнительных неценовых факторов на динамику спроса использовался корреляционно-регрессионный анализ.

Дополнительными неценовыми факторами со стороны спроса являются:

- а) номинальная среднемесячная заработная плата;
- б) прибыль в экономике региона;
- в) инвестиции в основной капитал региона;
- г) объем розничного товарооборота и платные услуги населению региона;
- д) удельный вес убыточных предприятий в регионе;
- е) дотации в экономику региона.

Проведенный анализ направленности влияния ценовых и неценовых факторов спроса на труд осуществлялось в разрезе регионов за период 2001-2009 гг. по выше предложенной типологизации региональных рынков труда. Совокупный спрос на труд в разрезе типичных региональных рынков труда оценивался на уровне численности занятых в экономике региона и числа свободных рабочих мест и вакансий. Результаты парных корреляций факторов приведены в таблице 2.5.

Полученные результаты позволяют утверждать, что степень влияния факторов зависит от типа регионального рынка труда.

Для многофункционального рынка труда, где спрос на труд формируют предприятия и организации широкой отраслевой принадлежности, положительное прямое влияние оказывают практически все отобранные факторы. Отрицательное влияние слабой силы на спрос на труд оказывает удельный вес убыточных предприятий (коэффициент корреляции - 0,1434), так как на данном типе регионального рынка труда активно развивается частный сектор экономики, Таблица 2.5 - Результаты оценки влияния факторов на спрос на труд в экономике Витебской области в зависимости от типа рынка труда

Факторы, влияющие на уровень спроса на труд	Коэффициенты множественной корреляции		
	Многофункциональный рынок труда	Моногородской рынок труда	Аграрный рынок труда
Прибыль в экономике региона	0,8146	0,2289	0,1384
Инвестиции в основной капитал	0,6786	0,7008	0,3066
Объем розничного товарооборота	0,7778	0,9434	0,4652
Платные услуги населению	0,8220	0,9379	0,4679
Удельный вес убыточных предприятий	-0,1434	-0,7019	-0,0968
Номинальная среднемесячная заработная плата	0,1546	0,9338	0,1477
Дотации в экономику региона	0,6531	0,5842	0,2635

Источник: рассчитано автором.

где государство в меньшей степени оказывает влияние на внутренний рынок труда предприятий, внутренние трудовые отношения регулируются рыночными механизмами.

Для моногородского рынка труда инвестиции в основной капитал определяют уровень спроса на труд, так как для градообразующего предприятия инвестиции выступают основным источником модернизации и сохранения рабочих мест, сдерживания роста социальной напряженности в регионе, что подтверждает рассчитанный коэффициент корреляции 0,7008. Альтернативный спрос формируется в непроизводственном секторе экономики в отраслях торговли и сферы услуг, поэтому с ростом товарооборота и ростом спроса на услуги прямо пропорционально возрастает спрос на труд в этих отраслях экономики (коэффициенты корреляции соответственно 0,9434 и 0,9379). Несмотря на убыточность градообразующего предприятия, формирующего основной спрос на труд в регионе, сохраняется уровень занятости благодаря дотациям в регион (коэффициент корреляции 0,5842) на поддержание занятости.

Для аграрного типа рынка труда убыточность сельскохозяйственных производств оказывает отрицательное слабое значение. Это связано с действием административных рычагов, под влиянием которых устойчиво поддерживается спрос на продукцию предприятий аграрных регионов, что позволяет последним не изменять уровень занятости. Дотации и инвестиции в основной капитал направляются по поддержке текущей деятельности субъектов хозяйствования, а создание новых рабочих мест происходит лишь номинально, поэтому рассчитанные коэффициенты корреляции (0,2635 и 0,3066 соответственно) позволяют сделать вывод о том, что данные факторы позволяют сохранять уровень спроса, но не расширять его. Спектр платных услуг населению в аграрном регионе значительно уже, чем в условиях моногородского и многофункционального типа рынка труда, что снижает степень влияния этого сектора экономики на уровень спроса при аграрном типе рынка труда (ко-

эффицент корреляции 0,4679).

В целом, наиболее детерминирован спрос на труд в моногородах (то есть поддается в большей степени регулированию), наименее – на аграрных рынках труда (имеется слабая возможность внешнего регулирования).

Таким образом, проведенный анализ позволяет выделить ряд тенденций в динамике спроса на труд в Витебской области:

1. Общее увеличение уровня образованности занятых в экономике Витебской области произошло в отраслевом разрезе достаточно неравномерно. Значительно повысился и образовательный уровень работников и доля отрасли в численности занятых в торговле и общественном питании, материально-техническом снабжении, сбыте, строительстве, транспорте, связи. Сохраняется традиционно высокий уровень образования в непромышленных отраслях – здравоохранении, социальном обеспечении, образовании, культуре, искусстве, управлении. Одновременное снижение и образовательного уровня работников, и доли отрасли в численности занятых коснулось лесного хозяйства, науки и научного обслуживания. Поэтому правомерен вывод о том, что общего сокращения рабочих мест, обладающих высокой образовательной емкостью, в Витебской области не произошло.

2. Профессионально-квалификационная структура работников Витебской области претерпела значительные изменения. В ней сократилась доля рабочих, а доля служащих возросла в основном, за счет роста руководителей и специалистов. Такой структурный сдвиг характерен для индустриально развитых стран. Внедрение современных технологий (трудосберегающих) позволяет автоматизировать производственный процесс, и как следствие происходит сокращение затрат физического труда и численности рабочих. Рост доли специалистов объясним усложнением внутреннего организационного строения предприятий. Влияние внешней среды предопределяет появление в организационной структуре управления новых подразделений, реализующих современные управленческие функции (стратегический менеджмент, маркетинговые исследования, финансовый анализа, реклама, внутренний аудит и пр.), что приводит к узкой специализации работников аппарата управления и увеличивает их долю в общей численности работников. Однако этот общий тренд по-разному проявляется в отраслевом разрезе. Несмотря на общий рост численности служащих, произошло ее снижение в промышленности, лесном хозяйстве, торговле и общественном питании, здравоохранении, культуре и искусстве, в сфере управления, науке и научном обслуживании. Правомерно предполагать дальнейшее снижение численности служащих в этих отраслях. За 2005-2010 гг. постоянно росла численность служащих в связи, строительстве, сельском хозяйстве, жилищно-коммунальном обслуживании, непромышленных видах бытового обслуживания, образовании, финансово-кредитной сфе-

ре.

3. Спрос на труд неоднороден на различных типах регионального рынка труда, что определяется разнонаправленной силой влияния ценовых и неценовых детерминант спроса на труд. На многофункциональных и аграрных рынках труда снижают объем спроса на труд убыточные предприятия, которые не могут платить своим работникам конкурентоспособную заработную плату, что вызывает рост текучести кадров и снижение общего объема занятости. На моногородском рынке труда убыточность субъектов спроса на труд не оказывает отрицательного влияния на объем спроса (он стабилен), так как функционирование градообразующего предприятия поддерживается государством.

4. Несмотря на многие общие тенденции в развитии спроса на труд на региональных рынках труда Витебской области, четко прослеживается внутренняя дифференциация по параметрам удовлетворенного и неудовлетворенного спроса. Так, для многофункциональных рынков труда характерен высокий образовательный уровень работников, где около четверти занятых формируется за счет молодежи, и при этом отмечается самый высокий уровень занятости работников старше трудоспособного возраста, что во многом связано с большим количеством субъектов спроса на труд. Одновременно снижается образовательный уровень работников на аграрных рынках труда, где более половины занятых не имеют высшего и среднего специального образования. Региональная структура неудовлетворенного спроса на труд также неоднородна по профессионально-квалификационному признаку, что определяется неравномерным территориальным распределением субъектов спроса на труд и их экономическим состоянием. Вследствие этого может обостриться проблема структурной безработицы в разрезе районов и городов области.

5. В целях регулирования профессионально-квалификационной структуры удовлетворенного и неудовлетворенного спроса на региональном уровне необходимо более детально изучить причины и источники дефицита квалифицированных кадров, так как причины могут лежать не только в плоскости несоответствия системы образования потребностям рынка труда, но и во многом определяются неэффективностью использования персонала на микроуровне и проблемами институционального строения рынка труда.

2.2 Факторы и динамика предложения труда на рынке труда Витебской области

Предложение труда в экономической литературе определяется как количество безработных, зарегистрированных в службе занятости [100, с.162]. Данный подход узко рассматривает эту категорию, так как потенциально субъектами предложения могут выступать не только

свободный персонал в настоящий момент времени (безработные), но и занятые в экономике, которые желают сменить работу. Более широкое рассмотрение предложения труда определяет его как совокупное экономически активное население [87, с. 117]. Структура предложения труда в разрезе регионов, включающая занятое население и безработных, охвачена официальной статистикой не совсем точно. Во-первых, сопоставимость данных в интервале 2000-2004 гг. усложняется тем, что методика расчета занятого населения в экономике региона была утверждена и расчет ведется по ней только с 2004 г. Во-вторых, охват категории безработных включает только официально контролируемый рынок труда, так как согласно Закону «О занятости населения Республики Беларусь» ст. 2 «безработными считаются трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте (женщины до 55 лет, мужчины до 60 лет), постоянно проживающие на территории Республики Беларусь, не имеющие работы, не занимающиеся предпринимательской деятельностью, не обучающиеся в дневных учебных заведениях либо не проходящие военной службы и зарегистрированные в государственной службе занятости. Регистрация безработных осуществляется по месту их постоянного жительства государственной службой занятости при личном обращении» [75]. При этом неучтенными остаются те, кто официально не зарегистрировав в Государственной службе занятости по ряду причин (низкий уровень пособия по безработице, непривлекательность вакансий в службе занятости и прочие) или снят с учета по безработице и не перешел в категорию занятый. Поэтому фактически безработных значительно больше, чем официально зарегистрировано.

Такая ситуация во многом определяется рядом обстоятельств. Во-первых, проводимая государственная политика по ограничению масштабов высвобождения избыточной численности занятых на предприятиях способствует сохранению неэффективных рабочих мест, «жесткой» занятости на рынке труда. Во-вторых, сложная система постановки на учет и сохранения статуса безработного при низком пособии по безработице не мотивирует граждан, не имеющих работы, к сотрудничеству с государственной службой занятости.

Анализ динамики предложения труда частично был рассмотрен по категории занятые в предыдущем параграфе монографии, поэтому, опираясь на информацию Витебского областного центра занятости населения за период 2002-2010 гг., далее рассмотрим предложение труда на уровне официально зарегистрированной безработицы. Характеристика официально контролируемого рынка труда представлена в таблице 2.6.

Таблица 2.6 - Характеристика официально контролируемого рынка труда Витебской области, 2002-2010 гг.

Показатели	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Уровень официальной безработицы в Витебской области, %	4,1	4,0	2,3	2,0	1,5	1,3	1,1	1,1	0,9
Уровень официальной безработицы в РБ, %	3,0	3,1	1,9	2,0	1,2	1,0	0,8	0,9	0,7
Число свободных рабочих мест и вакансий, тыс. р. м.	2,4	3,0	3,6	3,8	4,3	4,9	4,8	3,35	4,93
Численность зарегистрированных безработных на конец периода, тыс. чел.	22,9	22,5	12,7	11,004	8,635	7,5	7,2	6,5	5,364
Удельный вес женщин в структуре безработных, %	59,2	62,8	66,8	64,6	63,29	64	57,9	51,1	51,8
Конъюнктура официальной части рынка труда (число безработных на 1 вакансию)	10	7,5	3,5	2,9	2,0	1,5	1,3	1,9	1,1
Распределение официально зарегистрированных безработных по возрасту, в %									
До 18 лет	3,7	3,3	4,1	3,33	2,39	1,49	1,17	2,13	1,21
18-29 лет	39,2	37,4	34,6	32,65	33,04	32,21	32,93	32,58	30,31
30-49 лет	47,0	47,4	45,5	43,56	46,1	46,3	45,47	49,86	46,19
50 и старше лет	10,1	11,9	15,9	17,48	18,47	20,0	27,47	15,43	22,3

Источник: составлено автором на основе статистической отчетности Витебского областного центра занятости населения.

Официально контролируемый рынок труда характеризуется повышенным уровнем безработицы в сравнении со значением республиканского уровня. За период 2002-2010 гг. уровень официальной безработицы снизился на 3,2 п.п. и составил в 2010 г. 0,9 % к экономически активному населению области, при этом в целом по Республике Беларусь этот показатель ниже (0,7 %). Напряжение на областном рынке труда постепенно ослабевает. Спрос на труд увеличивается (число свободных рабочих мест и вакансий, заявленных в службу занятости, за 2002-2010 гг. возросло в 1,8 раза), при этом предложение труда сокращается (численность зарегистрированных безработных за этот же период снизилась на 76,57 %). Поэтому можно говорить о том, что конъюнктура официальной части рынка труда улучшается: на 1 свободное рабочее место в 2002 г. вместо 10 безработных в 2010 г. претендуют уже 1,1 безработных. Значительное

количество официально зарегистрированных безработных женщин свидетельствует о существовании женской безработицы, доля которая возростала до 2004 года (так, в 2002 г. удельный вес женщин в структуре официально зарегистрированных безработных составлял 59,2 %, в 2004 г. - 66,8 %), а в период 2005-2010 гг. снизилась до 51,8 %, причем женщины являются более уязвимыми, чем мужчины.

В общем составе безработных значителен удельный вес лиц в возрасте до 29 лет (около 32 %), что позволяет говорить о такой проблеме как молодежная безработица. Среди молодежи около 10 % безработных – выпускники учебных заведений, то есть полученная квалификация этих граждан оказалась невостребована в экономике области. Данный факт свидетельствует о наличии некоторой рассогласованности системы образования и регионального рынка труда. Это увеличивает риск роста структурной безработицы.

Анализ образовательной структуры безработных показал, что основная масса безработных имеет общее базовое и общее среднее образование, при этом за период 2004-2010 гг. их удельный вес практически не изменился, колеблется от 52,2 % до 54,4 % (таблица 2.7).

Таблица 2.7 - Распределение безработных Витебской области по уровню образования, 2001- 2010 гг., %

Образование	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Общее базовое	17,33	16,48	15,69	19,73	16,19	17,95	18,0	20,9	20,9	20,0
Общее среднее	60,96	58,49	57,58	34,12	36,01	36,02	36,1	35,22	33,5	33,3
Профессионально-техническое	19,61	20,43	20,22	21,3	20,68	21,8	23,1
Среднее специальное	15,42	17,48	18,82	16,45	18,44	17,46	16,5	15,26	15,0	14,6
Высшее	6,28	7,55	7,9	10,09	8,93	8,35	8,1	8,4	8,8	9,0
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Источник: составлено автором на основе статистической отчетности Витебского областного центра занятости

До 2004 года в статистике безработных по уровню образования профессионально-техническое образование отдельно не выделялось, поэтому общее среднее образование года включает безработных с профессионально-техническим образованием. Высшее образование отчасти является залогом сохранения рабочего места, однако доля безработных, имеющих высшее образование, с 2002 года увеличивается.

Анализ распределения безработных по продолжительности безработицы (таблица 2.8) позволяет говорить о том, что наметилась тенденция к сокращению доли безработных со сроком безработицы более 1 года до 9,3 %, от 6 месяцев до года – до 12,7 %, от 3 до 6 месяцев – до 17,5 %, при этом наблюдается увеличение доли безработных со сроком безработицы до 1 месяца – до 27,4 %, от 1 до 3 месяцев – до 33,1 %.

Резкое снижение длительно безработных начиная с 2006 г. во

многим обусловлено изменением в законодательстве: ужесточились условия для сохранения на длительный срок статуса безработного. В Статье 25 Закона «О занятости населения Республики Беларусь» оговаривается, что по истечении 36 календарных месяцев со дня регистрации безработный снимается с учета [75], поэтому за счет реализации административных процедур к 2009 г. достигнуто снижение до уровня 8,5 % безработных со сроком более 1 года.

Таблица 2.8 - Распределение безработных Витебской области по продолжительности безработицы, 2001-2010 гг.

Продолжительность	В %									
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
До 1 месяца	11,56	10,93	8,61	11,82	14,39	19,54	19,3	26,6	26,1	27,4
От 1 до 3 месяцев	22,31	20,66	18,83	18,99	23,56	31,22	32,0	24,2	34,9	33,1
От 3 до 6 месяцев	26,13	25,83	21,71	23,81	24,37	19,2	20,7	16,5	17,1	17,5
От 6 месяцев до 1 года	29,01	29,46	30,84	24,48	23,68	16,8	14,4	21,1	13,4	12,7
Более 1 года	10,99	13,13	20,01	20,89	13,99	13,22	13,6	11,6	8,5	9,3
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Источник: составлено автором на основе статистической отчетности Витебского областного центра занятости населения.

Интенсивность движения рабочей силы на рынке труда Витебской области, обусловленная ростом активности безработных к поиску работы за счет личной мотивации, привела к сокращению средней продолжительности безработицы: в 2001 г. – 6,3 месяца, а в 2009 г. – 4,3 месяца. При анализе продолжительности безработицы необходимо иметь в виду, что безработицу более одного года можно рассматривать как длительную или циклическую. Поэтому как позитивную тенденцию можно оценить снижение доли длительно безработных, которые считаются «тяжелой» и пассивной частью безработных, так как шансы на трудоустройство длительно безработных постоянно снижаются в связи с тем, что рынок труда пополняется молодежью, происходит быстрое моральное старение профессий, потеря квалификации. Проблема длительной безработицы имеет ряд негативных социальных последствий. Как свидетельствуют результаты исследования Г.Н. Соколовой, длительно безработные ощущают состояние повышенного психологического дискомфорта, падение активности поиска трудоустройства. По данным социологического мониторинга «Регулирование занятости в условиях формирующегося рынка труда» большую часть длительно безработных составляют женщины. В состоянии безысходности и отчаяния найти работу пребывают 33,8 % длительно безработных, в связи с чем только 11,2 % из них занимаются поиском работы и 30 % считают, что шансов найти работу практически нет [100, с.76].

Средняя продолжительность длительной безработицы составляет 2,3 года, у женщин – 2,4 года.

Более детальное изучение длительной безработицы позволило

выделить наиболее четкие региональные тенденции данного аспекта безработицы.

В отношении категорий безработных в Витебской области в 2004-2010 гг. отмечается рост возвратившихся из ЛТП (среднегодовой темп роста 157,04 %), уволенных за нарушение трудовой дисциплины (среднегодовой темп роста 109,75 %), работающих по гражданско-правовым соглашениям (среднегодовой темп роста 116,33 %). Первые две категории являются социально «неблагополучными», поэтому работодатели не проявляют активности к трудоустройству таких работников. В структуре безработных эта категория одна из преобладающих, помимо них доминанту составляют высвобожденные при сокращении штатов, выпускники школ, освободившиеся из МЛС, уволенные по собственному желанию и соглашению сторон, инвалиды, длительно неработающие.

Официально контролируемая часть рынка труда Витебской области представлена, в основном, вторичным рынком труда. В пользу такого утверждения говорят следующие факты:

- высокий удельный вес лиц со средним и неполным средним образованием;

- в структуре безработных более 70 % составляют рабочие.

Оценка параметров безработицы на уровне области дает среднюю общую картину, а рынок труда области формируется из отдельных районов и городов, которые развиваются неравномерно, поэтому «очаговые» проблемные зоны областной уровень скрывает. В силу данного обстоятельства целесообразно рассмотрение предложения труда в Витебской области в разрезе районов.

Существует региональная дифференциация по уровню зарегистрированной безработицы (приложение Ж). Так, при среднем по области показателе уровня безработицы 2,26 % в 2004 г. в семи регионах он был значительно выше (3,21 % в Лепельском районе, 5,01 % в Поставском, 2,81 % в г. Витебске, 2,5 % в Дубровенском районе, Полоцком районе 2,27 %, Городокском районе 2,27 % и 2,89 % в г. Орше). Та же тенденция сохраняется в 2010 году. Минимальный уровень зарегистрированной безработицы в 2010 г. составил 0,4 % в Верхнедвинском районе, максимальный - 1,4 % в Лепельском районе.

Еще более значительна дифференциация по конъюнктуре рынка труда, то есть количеству безработных, приходящихся на 1 вакансию (приложение И). Устойчиво напряженными на протяжении 2005-2010 гг. являются Браславский район, Толочинский район, Дубровенский район, Поставский район, Россонский район. Эти районы относятся к аграрному и моногородскому типу рынка труда. Среди городских рынков труда напряженность велика в г. Витебске и Витебском районе, г. Новополоцке.

Распределение районов Витебской области по параметрам длительной безработицы представлено в приложении К. Изучение состава и

динамики длительно безработных показало, что в целом по Витебской области их численность за анализируемый период снижается на 81,17 %, в целом снижение доли длительно безработных в общей структуре по области составило 11,57 п. п. и составило в 2010 году 9,32 %.

Исследование регионального среза позволило сделать вывод о наличии существенной дифференциации региональных рынков труда практически по всем оценочным показателям. В приложении Л представлена региональная структура безработицы, анализ которой позволил выделить регионы с наиболее общими проблемами, систематизация которых представлена в таблице 2.9.

Таблица 2.9 - Систематизация региональных рынков труда Витебской области по «проблемным зонам», 2010 г.

Доминирующий критерий	Региональные рынки труда
1	2
Молодежная безработица (удельный вес в структуре безработных более 30 %)	Витебский, Миорский*, Оршанский*, Браславский, Верхнедвинский, Глубокский, Лиозненский, Полоцкий, Сенненский, Толочинский районы, г. Витебск, г. Новополоцк, г. Полоцк.
Женская безработица (удельный вес в структуре безработных более 60 %)	Городокский, Дубровенский*, Лепельский, Россонский, Толочинский, Ушачский районы
Длительная безработица (удельный вес в структуре безработных более 20 %)	Бешенковичский, Витебский, Городокский, Глубокский, Докшицкий, Дубровенский*, Лепельский, Миорский, Полоцкий, Толочинский, Ушачский, Чашникский, Шарковщинский районы
Застойные рынки труда (уровень трудоустройства ниже среднего областного значения 67,42 %)	Бешенковичский, Витебский*, Городокский, Докшицкий, Лепельский, Миорский, Оршанский, Сенненский районы, г. Витебск
Безработица в сельской местности (удельный вес в структуре безработных более 50 %)	Бешенковичский, Браславский, Глубокский, Городокский, Дубровенский*, Лепельский*, Миорский, Поставский, Россонский, Сенненский, Толочинский, Ушачский*, Шарковщинский, Шумилинский районы
Выпускники учреждений профессионального образования (удельный вес в структуре безработных более 2 %)	Браславский*, Лиозненский, Оршанский, Толочинский, Глубокский районы, г. Новополоцк

Окончание таблицы 2.9

1	2
---	---

Существенная доля инвалидов в численности безработных (удельный вес в структуре безработных более 3 %)	Витебский, Лиозненский, Городокский, Россонский*, Сенненский*, Ушачский районы, г. Витебск, г. Орша
Сокращение спроса на труд в регионе (удельный вес высвобожденных в случае ликвидации организации и сокращения штата работников или численности в структуре безработных более 5 %)	Бешенковичский, Городокский,* Дубровенский*, Миорский, Толочинский районы

Примечание * отмечены региональные «лидеры» в группе.

Источник: составлено автором.

Дифференциация региональных рынков труда по ключевым «проблемным зонам» позволяет выделить группы регионов, для которых характерны типичные трудности в развитии рынка труда. Учет региональных диспропорций существенно облегчает обоснование и разработку мероприятий в рамках региональных программ занятости. Так, например, на рынках труда, где в структуре безработных возрастает доля инвалидов, особое внимание стоит уделить развитию надомного труда и гибких форм занятости для данной категории безработных. На рынках труда, где безработица носит застойный характер и происходит сокращение субъектов спроса на труд, необходимо поддержка и стимулирование развития малого предпринимательства, гибких форм занятости, создание бюро по временной, сезонной занятости. Для рынков труда, где возрастает уровень молодежной безработицы и увеличивается количество безработных выпускников учреждений профессионального образования, особую значимость приобретает работа по профессиональной ориентации, переподготовке и повышению квалификации, тесном сотрудничестве институтов рынка труда с учреждениями образования. Роль заработной платы в регулировании предложения на региональном рынке труда Витебской области проявляется слабо.

В таблице 2.10 представлена динамика темпов роста предложения труда и заработной платы в Витебской области.

Таблица 2.10 – Динамика темпов роста предложения труда и заработной платы в Витебской области, 2001-2010 гг.

Показатели	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Темп роста заработной платы с учетом ИПЦ, %	146,71	166,2	141,99	152,39	142,45	126,61	110,92	121,99	116,69	124,53
Темп роста предложения труда, %	99,47	99,28	97,33	98,37	99,8	100,58	100,34	102,32	100,52	100,3

Источник: составлено автором.

В целом, предложение труда за весь анализируемый период было неэластично по заработной плате, то есть рост заработной платы не со-

проводился более быстрым ростом предложения, а наоборот, наблюдаются практически неизменные темпы роста предложения труда, что обусловлено социально-демографическими причинами, ростом занятости населения в неформальном секторе экономики, который выпадает из-под контроля официального рынка труда и официальной статистики. Необходимо отметить как причину роста нерегистрируемой трудовой миграцией, особенно в Российскую Федерацию. Увеличение темпов трудовой миграции во многом связано с более высоким уровнем оплаты труда. Например, в 2007 г. в ведущих странах ЕС заработная плата была выше в 10 и более раз, в Польше, Латвии, Литве, Эстонии – в 2-3 раза превышала национальный уровень [14, с. 13]. Поэтому влияние заработной платы проявляется слабо. Изменение предложения труда зависит от действия неценовых детерминант.

Белорусские исследователи в области рынка труда Л.Е. Тихонова, Е.В. Ванкевич в качестве неценовых детерминант выделяют [17]: численность трудовых ресурсов, доля детей и доля пенсионеров, количество браков и разводов, удельный вес заработной платы в структуре доходов населения, средний уровень пенсий, численность выбывших и прибывших. Данные факторы можно оценить количественно, используя данные официальной статистики. В исследованиях российских авторов [52, с. 102-104] помимо количественных параметров (доход работника, ставка заработной платы, численность и структура трудоспособного населения, доходы населения, рыночная цена труда, налоговая нагрузка, экономическая конъюнктура), в качестве факторов рассматривают: предпочтения работников, содержательность труда, программы социальной защиты, размер семьи работника и ее доход. Последние не поддаются количественной оценке, поэтому степень влияния их можно оценить косвенно только через социологические исследования и эконометрические оценки.

В целом анализ предложения труда на региональном рынке труда Витебской области позволил сделать следующие выводы.

1. Предложение труда, рассматривая только официально контролируемый рынок, является заниженным, так как посредством мер государственного регулирования уровень официально регистрируемой безработицы постоянно снижается. Это происходит за счет жестких правил постановки на учет и выплаты пособия по безработице, условий сохранения статуса безработного (общественные работы, сотрудничество с центром занятости и пр.), низкого размера пособия по безработице. В целом, ряд формальных процедур отталкивает фактически безработного гражданина от регистрации и постановки на учет в Государственной службе занятости.

2. Предложение труда неравномерно представлено в территориальном разрезе в зависимости от типа регионального рынка труда и ключевых проблем, вызывающих дисбалансы (молодежная безработи-

ца, длительная безработица, женская безработица, безработица в сельской местности, безработица среди выпускников и пр.). В силу обозначенных обстоятельств при разработке региональных программ необходимо своевременно выявлять региональные диспропорции предложения труда и учитывать его особенности для разработки мероприятий в рамках региональных программ занятости.

3. Объем спроса на труд и предложения труда на региональном рынке труда не сбалансирован по профессионально-квалификационному признаку. Среди общего объема вакансий в 2010 г. для рабочих предназначено 74,8 %, при этом 76,43 % в структуре безработных - это рабочие, для служащих соответственно 25,2 % вакансий, на которые претендует 23,57 % служащих. Это обстоятельство дает основание утверждать о существовании на региональном рынке труда значительного дисбаланса по профессионально-квалификационному признаку, что отражает уровень структурной безработицы. Исследованию данных проблемам будет посвящен следующий параграф монографии.

2.3 Исследование профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения на рынке труда Витебской области

2.3.1 Оценка уровня структурной безработицы

Формирование национальной модели экономики нашло отражение в структурных изменениях экономических комплексов Республики Беларусь в целом и в ее областях. Неотъемлемой частью этого процесса является реструктуризация занятости в отраслях экономики, что привело к изменению уровня и структуры как занятости, так и безработицы к значительной дифференциации в разрезе областей и районов.

Анализ масштабности этого явления принято оценивать по наличию свободных рабочих мест и вакансий, заявленных в Государственную службу занятости, и численности безработных по основным специальностям и квалификационным группам в зависимости от городской и сельской местности. Данная отчетность формируется на 01.06. и на 01.12. каждого года, поэтому недостатком является статичность оценки. А так как данные о количестве безработных формируются в динамике по результатам заданного периода, то в данном случае нарушается сопоставимость и невозможно точно оценить интенсивность изменений.

В практике исследований проблем рынка труда используются различные методические подходы к определению уровня структурной безработицы как в регионе, так и в масштабах государства. А.Г. Коровкин полагает, что «о структурном неравновесии рынка труда можно говорить в случае, когда территориальная, отраслевая, профессиональная,

квалификационная, возрастная, образовательная и другие структуры предложения труда не совпадают с аналогичными структурами текущего спроса на труд или вакантные рабочие места» [57, 58].

По методике А.Г. Коровкина, уровень структурной безработицы определяется как разница между отношением численности безработных на каждом локальном рынке труда (отраслевом, территориальном и др.) к численности безработных на общероссийском рынке и аналогичным расчетом показателей для вакансий. Сумма всех дисбалансов в выбранном диапазоне дает оценку доли структурной компоненты безработицы в общем ее объеме. Умножение данной оценки на величину общей безработицы позволяет оценить численность структурной безработицы изучаемого объекта. Рассчитанный таким образом уровень структурной безработицы показывает ее долю в общем уровне безработицы. Однако использование на практике данного методического подхода представляется несколько проблематичным, так как при таком расчете структурной безработицы происходит выявление только арифметической разницы между долей безработных в регионе и долей вакансий, что не позволяет оценить квалификационную составляющую. Данная методика не позволяет выделить и дифференцировать «структурно больные» регионы, что является весьма актуальным, так как в целях выработки действенных инструментов регулирования региональных рынков труда (в том числе и размах структурной безработицы) важно четко выделить преобладающий вид безработицы не столько в масштабах области и страны, сколько в масштабах «точечных очаговых» регионов.

Белорусскими исследователями для оценки уровня структурной безработицы разработана методика, предполагающая определение уровня структурной безработицы по категории «рабочие» и по категории «специалисты и служащие» как разницу между численностью безработных и числом свободных рабочих мест и вакансий для каждой категории соответственно. Далее суммарное отклонение соотносится с численностью безработных [17, с. 84]. Данный подход (автор Ванкевич Е.В.) устраняет недостаток первого: позволяет оценивать региональную дифференциацию рынков труда. Несмотря на это, он не учитывает внутреннюю региональную динамику: каждый район, согласно административно-территориальному делению, включает городскую и сельскую местность, что формирует городские и сельские рынки труда, также каждый из них образует рынок труда «рабочих» профессий и рынок труда профессий «специалистов и служащих», которые имеют различные особенности в показателях динамики внутри регионов. Недостатком является и то, что определенный таким образом уровень структурной безработицы показывает долю структурной безработицы только в официально зарегистрированной безработице, не учитывает трудоустройство не по специальности, масштабы переобучения.

Для устранения недостатков вышерассмотренных методических

подходов предлагается использовать следующий алгоритм расчета доли структурной безработицы в официальной:

1. Определить долю структурной безработицы в численности официально зарегистрированных безработных, проживающих в городской местности:

1.1. Определить долю структурной безработицы в численности официально зарегистрированных безработных, ранее работающих по рабочим профессиям, и ранее неработающих, имеющих рабочую специальность, проживающих в городской местности:

$$Усб_{ргм} = \frac{|B_{ргм} - Б_{ргм}|}{Брег}, \quad (2.1)$$

где $Усб_{ргм}$ - доля уровня структурной безработицы в численности официально зарегистрированных безработных, ранее работающих по рабочим профессиям, и ранее неработающих, имеющих рабочую специальность, проживающих в городской местности;

$B_{ргм}$ - количество вакансий в городской местности для рабочих;

$Б_{ргм}$ - численность официально зарегистрированных безработных, ранее работающих по рабочим профессиям, и ранее неработающих, имеющих рабочую специальность, проживающих в городской местности;

$Брег$ - количество официально зарегистрированных безработных в регионе.

1.2. Определить долю структурной безработицы в численности официально зарегистрированных безработных, ранее работающих на должности служащих, проживающих в городской местности:

$$Усб_{сгм} = \frac{|B_{сгм} - Б_{сгм}|}{Брег}, \quad (2.2)$$

где $Усб_{сгм}$ - доля уровня структурной безработицы в численности официально зарегистрированных безработных, ранее работающих на должности служащих, проживающих в городской местности;

$B_{сгм}$ - количество вакансий в городской местности для служащих;

$Б_{сгм}$ - численность официально зарегистрированных безработных, ранее работающих на должности служащих, проживающих в городской местности.

1.3. Определить долю структурной безработицы в численности официально зарегистрированных безработных, проживающих в городской местности:

$$Усб_{гм} = Усб_{ргм} + Усб_{сгм}. \quad (2.3)$$

2. Определить долю структурной безработицы в численности официально зарегистрированных безработных, проживающих в сельской местности:

2.1. Определить долю структурной безработицы в численности официально зарегистрированных безработных, ранее работающих по рабочим профессиям, и ранее неработающих, имеющих рабочую специальность, проживающих в сельской местности:

$$Усб_{рсм} = \frac{|B_{рсм} - B_{рсм}|}{B_{рег}}, \quad (2.4)$$

где $Усб_{рсм}$ - доля структурной безработицы в численности официально зарегистрированных безработных, ранее работающих по рабочим профессиям, и ранее неработающих, имеющих рабочую специальность, проживающих в сельской местности;

$B_{рсм}$ - количество вакансий в сельской местности для рабочих;

$B_{рсм}$ - численность официально зарегистрированных безработных, ранее работающих по рабочим профессиям, и ранее неработающих, имеющих рабочую специальность, проживающих в сельской местности.

2.2. Определить долю структурной безработицы в численности официально зарегистрированных безработных, ранее работающих на должности служащих, проживающих в городской местности, проживающих в сельской местности:

$$Усб_{ссм} = \frac{|B_{ссм} - B_{ссм}|}{B_{рег}}, \quad (2.5)$$

где $Усб_{ссм}$ - доля структурной безработицы в численности официально зарегистрированных безработных, ранее работающих на должности служащих, проживающих в городской местности, проживающих в сельской местности;

$B_{ссм}$ - количество вакансий в сельской местности для служащих;

$B_{ссм}$ - численность официально зарегистрированных безработных, ранее работающих на должности служащих, проживающих в городской местности, проживающих в сельской местности.

2.3. Определить долю структурной безработицы в численности официально зарегистрированных безработных за счет населения сельской местности:

$$Усб_{см} = Усб_{рсм} + Усб_{ссм}. \quad (2.6)$$

3. Определить долю структурной безработицы в численности

официально зарегистрированных безработных в регионе:

$$U_{cb} = U_{cb_{cm}} + U_{cb_{cm}} . \quad (2.7)$$

где U_{cb} - доля структурной безработицы в численности официально зарегистрированных безработных в регионе.

Обобщенная оценка доли структурной безработицы в численности официально зарегистрированных безработных по разработанной методике представлена в таблице 2.11

Таблица 2.11 – Оценка доли структурной безработицы в численности официально зарегистрированных безработных в Витебской области, 2005-2010 гг., %

Уровень структурной безработицы	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Доля структурной безработицы в городской местности, всего, в т. ч.:	61,5	39,88	28,66	6,16	25,89	10,4
- доля структурной безработицы по рабочим профессиям	43,01	23,06	22,06	1,48	25,03	5,67
- доля структурной безработицы по профессиям специалистов и служащих	18,49	10,82	6,6	4,68	0,85	4,73
Доля структурной безработицы в сельской местности, всего, в т. ч.:	8,46	14,71	5,94	4,73	7,44	9,99
- доля структурной безработицы по рабочим профессиям	7,2	14,32	5,92	3,87	6,71	7,99
- доля структурной безработицы по профессиям специалистов и служащих	1,26	0,39	0,02	0,86	0,73	2,0
Итого	69,96	54,59	34,6	10,89	33,32	20,39

Источник: рассчитано автором.

Как показывают данные таблицы 2.11, наибольший уровень структурной безработицы характерен для городской местности, который формируется за счет рабочих специальностей. Резкое снижение показателя наблюдается в 2008 году. Данный факт носит чисто технический характер, так как из обследования и анализа в этом году выпал моногород Новолукомль, который устойчиво формировал высокий уровень структурной безработицы (от 90-100 %), поэтому средние областные показатели резко снизились.

Для дальнейшей дифференциации регионов по рассчитанному уровню структурной безработицы в официально зарегистрированной используется метод ранжирования. Рассчитанные показатели приводятся в сопоставимый вид с помощью формулы [20, с. 85]:

$$P_i = (\text{Факт}_i - \text{Мин.}) / (\text{Макс.} - \text{Мин.}), \quad (2.8)$$

где P_i – ранг уровня структурной безработицы в официально зарегистрированной i -го региона;

Факт_i – фактическое расчетное значение уровня структурной без-

работицы в официально зарегистрированной в *i*-ом регионе;

Мин. – минимальное значение уровня структурной безработицы в официально зарегистрированной среди всех регионов;

Макс. – максимальное значение уровня структурной безработицы в официально зарегистрированной среди всех регионов.

В зависимости от полученного значения ранга региональные рынки труда по уровню структурной безработицы дифференцируются следующим образом (таблица 2.12).

Таблица 2.12 – Оценка структурной напряженности региональных рынков труда

Значение ранга показателя	Тип структурной напряженности
0	Структурно спокойный рынок труда
От 0 до 0,499	Низкий уровень структурной напряженности
От 0,5 до 0,699	Структурно напряженный рынок труда
От 0,7 до 0,999	Критический рынок труда по уровню структурной безработицы
1	Кризисный рынок труда по уровню структурной напряженности

Источник: составлено автором на основе [20, с.85]

Используя данную методику, по результатам расчетов в 2009 году (приложение М) региональные рынки труда Витебской области по уровню структурной напряженности можно распределить следующим образом (таблица 2.13).

Таблица 2.13 – Дифференциация региональных рынков труда по уровню структурной напряженности (2009 г.)

Тип структурной напряженности	Региональный рынок труда
Структурно спокойный рынок труда	г. Полоцк
Низкий уровень структурной напряженности	г. Новополоцк, г. Витебск, г. Орша, Бешенковичский, Витебский, Сенненский, Оршанский, Лиозненский, Городокский, Докшицкий, Верхнедвинский, Полоцкий, Миорский, Ушачский, Шарковщинский районы
Структурно напряженный рынок труда	Глубокский, Дубровенский, Поставский, Лепельский, Шумилинский районы
Критический рынок труда по уровню структурной напряженности	Браславский, Чашникский, Толочинский районы
Кризисный рынок труда по уровню структурной напряженности	Россонский район

Источник: составлено автором.

Поэтому при разработке ежегодных региональных программ занятости в структурно напряженных и критических регионах целесообразна реализация мероприятий, направленных преимущественно на со-

кращение дисбаланса между спросом на труд и предложением труда.

Анализ динамики квалификационной конъюнктуры рынка Витебской области представлен в таблице 2.14.

Таблица 2.14- Динамика конъюнктуры рынка труда Витебской области в разрезе категорий работников, 2004-2010 гг. *

Показатели	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Вакансии для рабочих, р. м.	2762	2881	3277	3645	3715	2321	3687
Количество зарегистрированных безработных, ранее работающих по рабочим профессиям, и ранее неработающих, имеющих рабочую специальность, чел.	7886	6704	6213	5544	4814	4999	4100
Вакансии для служащих, р. м.	844	913	1056	1281	1111	1027	1242
Количество зарегистрированных безработных, ранее работающих на должности служащих, чел.	2619	2102	1458	1244	864	950	830
Всего вакансий, р. м.	3606	3794	4333	4926	4826	3348	4929
Всего безработных, чел.	12715	11004	8635	7463	6068	6467	5364
Конъюнктура на рынке труда	3,53	2,90	1,99	1,52	1,26	1,93	1,09
Конъюнктура на рынке труда по рабочим профессиям	2,86	2,33	1,90	1,52	1,30	2,15	1,11
Конъюнктура на рынке труда по профессиям для служащих	3,10	2,30	1,38	0,97	0,78	0,93	0,67
Удельный вес зарегистрированных рабочих, %	62,02	60,92	71,95	74,29	79,33	77,30	76,44
Удельный вес зарегистрированных служащих, %	20,60	19,10	16,88	16,67	14,24	14,69	15,47
Удельный вес вакансий для рабочих, %	76,59	75,94	75,63	74,00	76,98	69,32	74,8
Удельный вес вакансий для служащих, %	23,41	24,06	24,37	26,00	23,02	30,68	25,20

Примечание - * не учитывались в расчете ищущие работу впервые

Источник: составлено автором.

Как показал анализ данных таблицы 2.14, напряженность на региональном рынке труда в период 2004-2008 гг. ослабевала, но с 2009 г. отмечается рост, обусловленный потоком возвратившихся в Витебскую область (граничащую с Российской Федерацией) трудовых мигрантов. Однако ситуация продолжает оставаться управляемой.

Рост спроса на труд формируется преимущественно за счет категории «рабочие» и продолжает нарастать. Это объясняется рядом обстоятельств:

- Заявки в службе занятости формируются, как правило, предприятиями и организациями, находящимися в сложном финансовом положении. Недостаток рабочих определяется низкой заработной платой, предлагаемой со стороны субъектов спроса на труд, то есть вопрос состоит не в отсутствии на рынке труда профессионально подготовленных рабочих, а в ограничениях со стороны спроса.

- В системе подготовки рабочих кадров за 1993-2010 гг. число учебных заведений сократилось на 11,51 % (с 252 до 223), а количество учащихся в них – на 23,4 %. Выпуск рабочих кадров профессионально-

техническими училищами Беларуси сократился за 1990-2010 гг. более чем на треть. Если в 1990 г. учреждениями профессионально-технического образования было выпущено 74,3 тыс. квалифицированных рабочих, то в 2010 г. – 48,9 тыс. В наибольшей степени сокращение подготовки рабочих кадров коснулось промышленности (в частности, таких ее отраслей, как химическая, легкая, пищевая промышленность), сельского хозяйства. Одновременно произошло увеличение размеров подготовки квалифицированных рабочих для лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности, строительства, транспорта, торговли и общественного питания.

– Сложно контролируемый процесс трудовой миграции (в основном в Российскую Федерацию) объективно определяет и усиливает устойчивый спрос на рабочих в таких отраслях, как строительство, торговля и общественное питание, промышленность, жилищно-коммунальное хозяйство.

При таком соотношении (наибольшем удельном весе рабочих в численности зарегистрированных безработных и соответствующем удельном весе предлагаемых вакансий по рабочим профессиям) уровень структурной безработицы по рабочим профессиям должен был быть достаточно низким, так как предложение количественно удовлетворяет спрос. Но так как этого не происходит, необходимо выяснение причин этого явления.

Профессиональные рынки труда дифференцированы по уровню динамики. Существует рынок динамичных профессий, где в ответ на имеющийся спрос существует адекватное количество предложения труда. К числу таких профессий относятся в городской местности: кондитер, литейщик, кузнец, заточник, столяр, инженер-механик, инженер электросвязи, инженер-технолог, инженер и др.; в сельской местности, наоборот, рынок таких профессий менее динамичен, что связано с ограниченностью сфер занятости, несовпадением территориальной расположенности субъектов спроса на труд и предложения труда. Однако выделяется спектр профессий, по которым рынок труда Витебской области перешел в фазу перенасыщения, то есть безработные с такой профессией не имеют ни одной вакансии в городской местности: арматурщик, водитель трамвая, волочильщик, вулканизаторщик, кассир, санитарка, органщик, оператор связи, проводник, прядильщик, радиомеханик, радиотехник, ткач, трубопроводчик. При этом есть профессиональные рынки труда, где наблюдается острый дефицит работников, среди них выделяются следующие профессии: стропальщик, кузнец и др.

Объясняется такая ситуация тесной взаимосвязью регионального рынка труда и рынка товаров и услуг. При росте спроса на товары и услуги определенных отраслей экономики со стороны работодателей спрос на труд повышается по ряду профессий, и наоборот, спрос на труд сокращается при падении спроса на товарных рынках. Нельзя также не-

дооценивать межотраслевую мобильность персонала, обусловленную уровнем заработной платы. В параграфе 2.1 был проведен анализ уровня занятости по отраслям экономики, где видны отраслевые переделы трудовых ресурсов.

Оценка уровня структурной безработицы дает представление о масштабах данной проблемы и о необходимости дифференцированного, точечного регулирования территориальных очагов на региональном рынке труда Витебской области.

Проведенный анализ структурной безработицы позволил сделать следующие выводы:

1. Структурный характер безработицы обусловлен организационно-технологической модернизацией производства и колебаниями совокупного спроса на продукцию тех или иных отраслей. Данная тенденция определяется сокращением производственного цикла изготовления продукции, сокращением жизненного цикла товаров, быстрой сменяемостью ассортимента выпускаемой продукции, появлением новых товаров, что требует от персонала новых знаний и квалификации.

2. Межотраслевая мобильность связана с доминированием фактора оплаты труда.

3. Положение представителей различных профессий в отраслях неодинаково. Представители "сквозных профессий" (например, работники транспорта и сантехнических служб) могут устроиться на работу относительно быстро в другой отрасли. В свою очередь, овощеводу или животноводу, учителю найти работу в другой отрасли сложнее, соответственно, такие категории работников увеличивают число "структурных" безработных [55].

4. Существуют неблагоприятные тенденции в изменении возрастной структуры занятых в экономике и ее секторах (приложение Н).

Рост числа занятых в возрасте старше 50 лет характерен для следующих отраслей экономики: строительства, транспорта, материально-технического снабжения, жилищно-коммунального хозяйства, образования, культуры, искусства, науки, управления и общественных объединений. Профессиональные знания и квалификационный уровень этой категории занятых сформировались в условиях плановой экономики, когда существовала территориально-отраслевая специализация регионов в Республике Беларусь. В этих условиях система подготовки специалистов и система повышения квалификации были ориентированы на соответствующую производственную региональную потребность. В период структурной перестройки национальной экономики, с одной стороны, масштабность подготовки по ряду профессий нецелесообразна, часто не соответствует современным требованиям и потребностям, с другой - целый спектр профессий «морально» устарел. Смена профессии в зрелом возрасте имеет низкую эффективность, так как отсутствуют стимулы к обучению, непродолжительность периода отдачи от инве-

стиций в обучение (приближающийся пенсионный возраст), с возрастом процесс освоения новой профессии становится более трудным, требующим длительного периода адаптации.

Перечисленные особенности снижают эффективность обучения, а также способствуют росту структурной безработицы в регионах и росту профессионально-квалификационных дисбалансов на региональном рынке труда.

2.3.2 Анализ причин и факторов роста профессионально-квалификационных дисбалансов на региональном рынке труда

Оцененный уровень структурной безработицы показал дифференциацию по квалификационному признаку. Поэтому представляет интерес исследование привлекательности предлагаемых вакансий службой занятости.

Анализ сведений о вакансиях в Витебском городском центре занятости населения позволил выявить ряд востребованных профессий и должностей, оценить уровень заработной платы (приложение П).

Целый спектр предлагаемых вакансий имеет достаточно низкий размер заработной платы, который близок к критическому уровню. Согласно рекомендациям, разработанным МОТ, БПМ (бюджет прожиточного минимума) не должен превышать 50 % заработной платы. Исходя из обозначенного критерия, к вакансиям с недопустимо низким уровнем заработной платы относятся: аппаратчик, вышивальщица, вязальщица, гальваник, грузчик, дворник, заточник, кондитер, кухонный рабочий, литейщик, младшая медсестра, повар, продавец непродовольственных и продовольственных товаров, сборщик, слесарь МСР, слесарь-сантехник, столяр, стропальщик, ткач, швея, штукатур, электромонтер, воспитатель, машинистка, делопроизводитель, медицинская сестра. В целом, 43,33 % из предложенных вакансий не соответствуют международному критерию. Сравнительный анализ предлагаемой заработной платы со средне республиканским уровнем показал, что только вакансия архитектора соответствует данному критерию, что объясняется ограниченностью предложения труда на данном профессиональном сегменте, а в таких условиях спрос (соответственно и уровень заработной платы) растет.

В связи с этим масштабы структурной безработицы в Витебской области выше официально зарегистрированного уровня.

Сравнительный анализ состава свободных рабочих мест и профессионального состава безработных граждан показывает, что по ряду профессий предложение устойчиво и в несколько раз превышает спрос: автоматчик – 2 раза, аппаратчик - 5 раз, водитель автомобиля – 2 раза, вязальщица – 8 раз, грузчик – 15 раз, дворник – 18 раз, санитарка – 70

раз, бухгалтер – 10 раз, экономист – 8 раз, делопроизводитель – 35 раз и т. д.

Такое несоответствие обусловлено рядом причин:

– безработные претенденты, обладающие востребованными профессиями, не устраивают работодателей по квалификационным характеристикам, в частности, из-за отсутствия требуемого разряда или опыта работы (водитель, бухгалтер, экономист, вязальщица);

– предлагаемые в вакансиях условия (низкая заработная плата, отсутствие жилья, перспектив служебного роста и пр.) не привлекают ищущих работу граждан, что является основной причиной отказов от данных вакансий и ведет к неудовлетворенному предложению при наличии достаточного спроса на труд (педагог, воспитатель);

– спрос на труд в течение года по некоторым специальностям и профессиям неоднороден, он подвержен сезонным колебаниям (маляры, штукатуры и пр.);

– рабочие места по ряду профессий характеризуются высокой текучестью (продавец, кассир и пр.).

Одновременно предприятия и организации области остро нуждаются и не могут удовлетворить потребность как в специалистах «старейших» профессий (например, кузнец), так и общих, таких как каменщик, машинист экскаватора, электрогазосварщик, плотник, стропальщик, токарь, швея, электромеханик, электромонтер, врач, животновод, оператор машинного доения, тракторист, инженер.

Однако ориентироваться системе образования при формировании объемов подготовки специалистов только на заявленные в Государственную службу занятости населения (ГСЗН) вакансии не представляется возможным. Это связано с тем, что заявленные вакансии в службу занятости со стороны предприятий и организаций формируются по остаточному принципу. Согласно статье 21 Закона «О занятости населения в Республике Беларусь» [75] наниматели в двухнедельный срок должны сообщить о вакансиях в службу занятости, поэтому кадровые службы субъектов спроса на труд в течение этого периода активно используют все возможности найма (внутреннего и внешнего) для заполнения конкурентоспособных вакансий (на которых обеспечивается высокий уровень оплаты труда и должностной статус). Низкая активность предприятий и организаций в вопросах сотрудничества с безработными объясняется контингентом безработных, зарегистрированных в органах ГСЗН. В большинстве эти граждане имеют невысокий образовательный уровень, отсутствует опыт работы и пр., значительная часть – социально неблагополучные. Например, граждане, лишённые родительских прав, которые в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь № 18 от 24 ноября 2006 г. «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» обязаны возмещать расходы по содержанию детей. При этом не допускается отказ нанимателей

в приеме на работу обязанных лиц, направляемых органами по труду, занятости и социальной защите, а также отказ обязанных лиц от выполнения работы, и обязанное лицо не может быть уволено с работы до полного возмещения расходов по содержанию детей [74]. Дополнительно у работодателей возникает много трудностей, связанных с обучением, адаптацией, контролем состояния трудовой дисциплины этой категории работников. В связи с этим работодатели всячески стараются оградить себя от трудоустройства подобного контингента и в службу занятости сообщают о тех вакансиях, которые сложно заполнить собственными силами, как правило, они являются непривлекательными для соискателей. Чаще всего регистрируемые вакансии не являются конкурентоспособными рабочими местами, дают искаженное представление о потребностях рынка труда, что формирует ложный заказ системе образования.

Таким образом, служба занятости населения остается в стороне от движения персонала на отдельных сегментах рынка труда, где вращаются высокопрофессиональные кадры и престижные, высокооплачиваемые рабочие места. В общем обороте вакансий, поступающих в органы службы занятости для их замещения, сохраняется высокая доля неквалифицированного и малоквалифицированного труда, предназначенных для трудоустройства рабочих.

Многие исследователи проблем рынка труда, обращая внимание на заявленные вакансии и объявления о работе, пришли к выводу о необоснованности и завышенности требований к ступени образования, так как для выполнения работ среднего уровня, например, секретарь, продавец и пр., требование высшего образования выступает как обязательное [57; 90].

Среди причин, вызывающих дисбаланс, рассматривается эффективность отдачи от инвестиций в человеческий капитал. Так, оплата труда специалистов с высшим образованием в организациях выше, чем оплата труда остальных категорий работников. Российские ученые Р.И. Капелюшников, В.Е. Гимпельсон, А.Л. Лукьянова провели исследование зависимости уровня заработной платы от профессиональной принадлежности [8]. В результате была определена четкая зависимость: обладание вузовским дипломом дает положительную отдачу независимо от того, какую работу выполняет работник. К аналогичным выводам пришли и белорусские исследователи: получение высшего образования позволяет индивиду зарабатывать в 1,3 раза больше, чем при получении среднего специального образования, и в 1,6-1,7 раза больше, чем при профессионально-техническом и общем среднем образовании. Данная зависимость справедлива как для мужчин, так и для женщин [19, с. 71].

В силу этого возрастает спрос на рынке образовательных услуг на высшее образование, что стимулирует абитуриентов к его получению, иногда без учета реальной ситуации на рынке труда, и обостряется де-

фицит по рабочим специальностям. Это ведет к невосполняемости потребности в рабочих кадрах, снижению численности обучаемых в учреждениях образования профессионально-технического профиля.

Помимо этого, в период кризиса экономики 1991-1995 гг., когда наблюдался резкий спад спроса на труд, что нашло отражение в значительных сокращениях рабочих мест, у населения сформировался устойчивый стереотип о «страховке», которую может дать высшее образование. Как показывают исследования на основе эконометрических оценок, более высокий уровень образования является наилучшей формой защиты от безработицы [50]. Поэтому его популярность неуклонно растет, а активность абитуриентов получить среднее специальное и профессионально-техническое образование падает.

Отсутствие взаимодействия между субъектами спроса на труд в экономике региона и системой профессионального образования нередко приводит к тому, что отраслевая принадлежность подготовленных специалистов весьма слабо соотносится с существующими на рынке труда вакансиями.

Несбалансированная структура выпускников учебных заведений, их профессиональный состав, уровень подготовки накладывают свой отпечаток на отраслевую структуру безработицы, что, кроме прочего, подтверждает тесную связь отраслевой структурной безработицы с профессионально-квалификационной. Предпосылкой данной причины выступает значительная дифференциация отраслей по уровню заработной платы: высокая заработная плата часто выступает индикатором выбора профессии у абитуриентов. Рост заработной платы связан с ростом спроса на труд в отраслях. При этом, как объясняет теория экономики труда, для рынка труда специалистов, имеющих, как правило, высшее образование, характерен временной лаг в подстройке предложения труда в ответ на изменения в спросе на труд. Этот лаг вызван продолжительностью образовательных программ. В результате в краткосрочном периоде предложение труда совершенно неэластично, и подстройка рынка труда при «шоках» в спросе на труд происходит по принципу паутинообразной модели: в первоначальный период «шок» спроса выражается в росте заработной платы, в ответ на это предложение в долгосрочном периоде возрастает, но оно оказывается избыточным при высоком уровне заработной платы, поэтому она начинает снижаться, что вызывает в долгосрочном периоде снижение предложения [9, с. 153].

Резкий рост технического прогресса в ряде отраслей экономики (например, нефтеперерабатывающей) не подкрепляется адекватными изменениями уровня квалификации работников: существуют участки работы, которые требуют широкого спектра знаний от работника, что соответствует базе подготовки на уровне современного высшего образования, при этом, согласно штатному расписанию, данное рабочее место должно обеспечиваться квалификацией рабочего. В итоге, отсутст-

вие гибкости в кадровой политике организаций снижет эффективность деятельности как персонала, так и организации в целом, снижает ее конкурентный статус.

Анализ профессионально-квалификационной структуры спроса на труд в Витебской области показал, что:

- повышенным спросом пользуются профессиональные группы рабочих в сфере промышленности, сельского хозяйства и строительства (каменщик, кровельщик, машинист бульдозера, электрогазосварщик, облицовщик-плиточник, плотник, сборщик, слесарь, токарь, электромонтер, швея, обувщик и пр.);

- среди специалистов и служащих востребованы врачи, инженеры, прорабы, архитекторы;

- характерен рост спроса на специалистов высокой квалификации или нескольких смежных профессий;

- на аграрных рынках большей востребованностью отличаются специалисты и служащие, а на других рынках – преимущественно рабочие специальности.

Выявленные тенденции обусловлены следующим:

1. Высокий образовательный уровень безработных граждан предполагает наличие у них профессий, относящихся к категориям специалистов и служащих, что вызывает нежелание у данной категории безработных трудоустроиваться на рабочую должность, при этом значительная часть вакансий ориентирована на рабочие профессии. В итоге такое несоответствие приводит к сохранению и росту структурной безработицы в регионе.

2. Требования части работодателей к уровню образования завышены для потенциального рабочего места, в результате это привело к необоснованно высокой численности персонала с высшим образованием, претендующим занять в организациях рабочие должности. Наниматели, которые могут оплачивать труд на относительно достойном уровне, стремятся получить специалистов, имеющих высокий уровень образования, не обременяя себя затратами на профессиональную подготовку кадров.

3. Узкая сфера приложения труда и низкий заработок в сельском хозяйстве являются одной из причин урбанизации населения и, как следствие, формируют дефицит рабочей силы на селе.

4. Увеличивается избыток рабочих профессий повара, продавца, парикмахера, среди специалистов и служащих - бухгалтера, педагога, технолога, экономиста, юриста, товароведа.

5. Служба занятости – это, как правило, последняя инстанция для находящегося в поиске работы, так как большинство рабочих мест обеспечивается низким уровнем оплаты труда.

Среди безработных около 32 % - служащие. Как правило, это выпускники учебных заведений, впервые выходящие на рынок труда, либо

граждане в предпенсионном возрасте, которые в большей степени уязвимы. В условиях структурной перестройки экономики Республики Беларусь полученная профессиональная квалификация молодежью является часто невостребованной.

Причинами существования данной проблемы могут выступать:

- решение о выборе профессии принималось на основе оценки престижности занятия, ценностных ориентаций абитуриента, высокого уровня заработной платы будущей профессии;

- доступность абитуриентом получения профессии, которая зависит от ряда факторов:

- а) перечень предметов вступительных экзаменов и текущая успеваемость по ним, способности и личные склонности абитуриента, качество образования и характеристики учебного заведения, влияющие на человеческий капитал абитуриента;

- б) объемы семейного капитала и плата за обучение в случае коммерческой формы обучения;

- в) поселенческие характеристики (регион, размер города, удаленность от областного центра, отдаленность от места жительства родителей) [84, с. 6].

Поэтому решение проблем занятости для этой категории часто связано с переобучением или изменением квалификации.

На основании выявленных тенденций можно говорить о наличии растущих масштабов профессионально-квалификационного несоответствия спроса на труд и предложения труда.

В соответствии с закономерностями развития постиндустриального общества усиливается потребность в специалистах для постоянно возникающих новых рабочих мест. Однако длительность цикла подготовки выпускников в ВУЗах (4-5 лет) приводит к тому, что их выпуск часто не соответствует актуальным запросам предприятий и организаций. Таким образом, бюджетные средства, выделяемые на подготовку молодого специалиста по конкретной специальности, затрачиваются с низкой эффективностью: экономика регионов не получает необходимые кадры; выпускники образовательных учреждений вынуждены переучиваться с учетом требований рынка труда. В Витебской области за 2010 год профессиональным переобучением было охвачено 59,56 % зарегистрированных безработных, и 63,87 % из них было трудоустроено по полученной профессии. Данный факт говорит о недостаточной согласованности структуры переподготовки безработных с потребностями экономики региона.

Отраслевая дифференциация оплаты труда стала индикатором выбора профессии у абитуриентов, так как отрасли с более высоким уровнем оплаты «притягивают» абитуриентов на соответствующие специальности подготовки. Одновременно высокий заработок выступает основной причиной межотраслевого перелива работающего персонала.

В краткосрочном периоде баланс восстанавливается, но в долгосрочном периоде подготовленная часть молодых специалистов не находит работу по полученной специальности и пополняет состав безработных или трудоустраивается не по специальности. Перелив рабочей силы между профессиями осуществляется с потерей квалификации, определяемой полученным ранее образованием и приобретенными трудовыми навыками, что снижает их профессиональную отдачу.

В целом, как показал анализ, недостаток кадров часто не связан с реальным отсутствием специалистов на рынке труда. Чаще всего проблема дефицита связана с несоответствием, с одной стороны, требований работодателей в отношении ключевых компетенции и навыков, уровня образования и реальным компетенциям потенциальных работников, а с другой стороны, возможностей работодателей оплачивать труд компетентных сотрудников на достойном уровне в силу своих финансовых ограничений. Спрос на труд также неравномерно распределен по региональным рынкам труда, что связано с территориальным размещением субъектов спроса на труд и доминированием в их числе отраслей экономики. Это обуславливает необходимость перенесения акцентов в исследовании с уровня административно-территориальных единиц на уровень отраслей экономики региона. Для детализации параметров спроса на труд и предложения труда в разрезе отраслей экономики области необходимо проведение прогнозирования, которое позволяет выделить специфические факторы, определяющие динамику отраслевого спроса на труд и соответственно предложение труда с последующей экспертной оценкой полученных результатов.

Таким образом, региональные рынки труда дифференцированы по параметрам спроса на труд и предложения труда. Во многом такая дифференциация связана с особенностями неравномерного территориального размещения отраслей экономики в регионе. От уровня развития доминирующих отраслей в экономике региона зависят количественные и качественные параметры спроса на труд и предложения труда. Поэтому часто декларируемая потребность в кадрах со стороны предприятий и организаций в регионах не отвечает реальным потребностям субъектов спроса на труд. Это обусловлено несоответствием имеющихся у потенциальных работников знаний, навыков, компетенций, тем качественным требованиям, которые предъявляют работодатели.

Слабая информированность о состоянии и перспективах развития рынка труда и асимметрия информации формируют искаженное представление у абитуриентов о их профессиональном будущем, что приводит к выбору “перенасыщенных” профессий и создает дальнейшие сложности с трудоустройством. Поэтому обоснованным является формирование системы прогнозирования перспективной кадровой потребности отраслей национальной экономики для преодоления асимметрии информации.

В условиях формирования инновационной экономики растут требования со стороны спроса на труд в области образования и профессиональных компетенций сотрудников, что требует более быстрой подстройки рынка образовательных услуг. А этот процесс длится от 4 до 6 лет, поэтому система образования не в полной мере способна быстро отреагировать и адаптироваться к изменяющейся среде. Образовательная подстройка нуждается в качественном прогнозе, на основе которого возможно определение дополнительных инструментов снятия напряженности, направлений развития институтов, согласующих взаимодействие и выступающих в качестве стабилизатора профессионально-квалификационной напряженности.

В целях выработки адекватных происходящим изменениям превентивных мер по регулированию регионального рынка становится необходимым формирование качественной доступной информационной базы, на основе которой можно было бы иметь представление о будущем состоянии регионального рынка и динамике спроса и предложения на профессиональных рынках в разрезе отраслей экономики.

ГЛАВА 3

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

3.1 Методический подход к прогнозированию потребности отраслей национальной экономики Республики Беларусь в кадрах

Прогнозирование обеспеченности кадрами рассматривается в двух методологических аспектах: экономическом и социальном. Экономический аспект предполагает исследование перспективного спроса национальной экономики на труд в соответствии с современными требованиями к количественному и качественному составу кадров, а также с учетом социально-экономических условий развития и реальных возможностей их эффективного использования. Социальный аспект обусловлен связью проблемы обеспеченности кадрами с системой образования, занимающейся вопросами профессиональной подготовки кадров в учреждениях образования, распределения обучающихся по уровням подготовки в среднесрочном периоде с точки зрения развития человеческого капитала.

На основании изучения и обобщения используемых в отечественной и зарубежной практике методических подходов к определению оптимальных соотношений подготовки кадров в учреждениях различного уровня образования [1-3, 5, 11, 12, 23-27, 40, 44, 45, 47, 55, 61-69, 80, 82, 85, 88, 91-93, 95-96] предложены факторные прогнозные модели, построенные с использованием метода корреляционно-регрессионного и факторного анализа, на уровне отрасли. На основе построенных моделей спроса и предложения труда выделены основные факторы, влияющие на их динамику, что позволяет выявить перспективную потребность в кадрах в разрезе уровней образования и категорий работников и увязать ее с объемами подготовки (выпуска) в учреждениях образования.

Общая последовательность этапов прогнозирования кадровой потребности включает:

- 1) определение факторов, влияющих на спрос на труд и на предложение труда;

- 2) выбор наиболее значимых показателей-факторов для включения в модель (с помощью корреляционного анализа);

- 3) построение математической модели спроса и предложения труда (с помощью регрессионного анализа), оценка значимости модели;

- 4) прогноз динамики отобранных показателей-факторов;

- 5) прогноз динамики и размера спроса и предложения труда на основе использования математической модели;

- 6) нахождение арифметической разницы между спросом и предложением, что покажет количество либо неудовлетворенного спроса в

отрасли (в случае превышения спроса на труд над предложением труда), либо объем избыточного предложения (в случае превышения предложения труда над спросом на труд);

7) распределение спроса на труд в отрасли по оптимизационным критериям, что определяет необходимое распределение объемов подготовки работников по уровню образования.

Апробация предлагаемой методики осуществлена на примере легкой промышленности Витебской области Республики Беларусь.

Для применения эконометрического моделирования соотношение между количеством наблюдений и количеством экзогенных переменных, используемых для построения модели, должно быть не менее 5:1. Однако расширение ряда фактических данных, на основе которых будут построены модели спроса и предложения труда, в данных условиях невозможно, так как в архивных материалах Областного управления статистики отсутствуют данные о значениях показателей, отобранных в модель, старше 2001 года. При этом хранение данных предусматривается только в годовом разрезе (за исключением текущего года), что на данном этапе исключило возможность сбора информации с помесечным шагом (для увеличения количества точек наблюдения). Поэтому, учитывая опыт зарубежных стран и Российской Федерации в этом вопросе, целесообразно приступить к формированию панели данных для построения полноценных эконометрических моделей.

В соответствии с предложенным выше алгоритмом и, соблюдая последовательность шагов, реализация методического подхода первоначально предполагает построение модели спроса на труд.

Спрос на труд в отрасли определяется как сумма численности занятых и количества свободных рабочих мест и вакансий в отрасли.

Для построения модели выделены макроэкономические факторы, влияющие на спрос на труд, к которым отнесены:

- объем выпуска продукции в отрасли (с точки зрения экономической теории, спрос на труд носит производный характер и определяется спросом на производимые с его использованием товары и услуги);

- объем инвестиций в основной капитал (инвестиций в основной капитал играют двойственную роль в отношении объема спроса на труд. С одной стороны, рост инвестиций ведет к вытеснению труда капиталом (наблюдается эффект замещения, то есть оказывает прямое отрицательное воздействие). С другой стороны, рост объема инвестиций при одновременном увеличении объема производства ведет к созданию новых рабочих мест и расширению занятости в отрасли;

- сальдо численности принятых и уволенных в течение периода (определяет общую динамику занятости в отрасли и интенсивность движения персонала);

- среднемесячная заработная плата (с точки зрения экономической теории, чем выше уровень заработной платы, тем ниже спрос на труд).

В таблице 3.1 представлены исходные данные для построения модели спроса на труд в отрасли.

Таблица 3.1 - Исходные данные для построения модели спроса на труд в легкой промышленности Витебской области Республики Беларусь, 2002-2010 гг.

Показатели	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Инвестиции в основной капитал (фактические цены), млн. руб.	6516	16700	12484	18748	21043	23520	80320	77714	63018
Индексы общего объема промышленности, %	105,7	108,5	111,6	108,8	101,5	102,3	101,4	103,1	105,5
Сальдо численности принятых и уволенных работников, чел.	-2991	-748	-703	-750	-375	-318	63	314	-375
Номинальная среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	158,8	198,2	260,5	333	408,5	476	585	667,7	848,9
Численность занятых в отрасли, тыс. чел.	28,9	27,2	26,4	25,7	24,5	23,9	24,096	23,2	23,6
Количество свободных рабочих мест и вакансий в отрасли, р. м.	150	106	102	179	190	203	724	496	627

Источник: составлено автором.

Далее необходимо оценить тесноту связи отобранных факторов. При использовании эконометрического моделирования в решении данной задачи целесообразно было бы выбрать современную программу SPSS, Statistica, Eviews, др. Однако данный методический подход является демонстрационным, поэтому для оценки тесноты связи была выбрана самая общеупотребляемая система расчетов Excel (Пакет Анализа Microsoft Excel (опция «Корреляция»). К тому же, существующая эмпирическая база не позволяет на данный момент формировать достаточные временные ряды (панели данных). Результаты корреляции представлены в приложении Р, таблице 3.2.

Таблица 3.2 – Результаты корреляции факторов, влияющих на спрос на труд в легкой промышленности Витебской области Республики Беларусь

Факторы, влияющие на спрос на труд	Коэффициент корреляции
Индекс объема производства (X_1)	0,552553
Инвестиции в основной капитал (X_2)	-0,65386
Сальдо численности принятых и уволенных работников (X_3)	-0,76492
Среднемесячная заработная плата (X_4)	-0,83372

Источник: составлено и рассчитано автором.

Полученные коэффициенты корреляции факторов, отобранных для построения модели, свидетельствуют о разной степени их влияния

на спрос на труд. Прямую тесную связь показывает индекс объема производства (коэффициент корреляции 0,552553). Обратную связь средней тесноты со спросом на труд имеют объем инвестиций в основной капитал (коэффициент корреляции - 0,65386), сальдо численности принятых и уволенных работников (коэффициент корреляции - 0,76492) и среднемесячная заработная плата (коэффициент корреляции - 0,83272). Такая обратная связь обусловлена тем, что рост заработной платы в отрасли сокращает объемы спроса на труд и доминирующим эффектом инвестиционной активности является эффект замещения.

Модель спроса на труд построена с помощью Пакета Анализа табличного процессора Excel. Для этого выбрана опция «Регрессия», в результате использования которой сформированы три таблицы результатов: «Регрессионная статистика», «Дисперсионный анализ» и «Регрессионная модель». Последняя таблица показывает коэффициенты уравнения регрессии.

В результате получена модель спроса на труд, которая имеет следующий вид:

$$D = 12297,55 + 140,3312 \times X_1 + 0,030887 \times X_2 - 0,8404 \times X_3 - 6,87047 \times X_4, \quad (3.1)$$

где D – спрос на труд, р. м.;

X_1 – индекс объема производства, %;

X_2 – инвестиции в основной капитал, млн. руб.;

X_3 – сальдо численности принятых и уволенных работников, чел.;

X_4 – среднемесячная заработная плата, тыс. руб.

Вторым шагом алгоритма является построение модели предложения труда. Предложение труда оценивается по количеству занятых в отрасли и численности безработных в отрасли. Однако на данный момент статистики, позволяющей оценить безработицу в отрасли, нет. Поэтому косвенно безработицу в отрасли можно оценить по численности уволенных по причине сокращения штата.

Для построения модели выбраны макроэкономические факторы, влияющие на уровень предложения труда, к которым отнесены:

- размер заработной платы в отрасли (с увеличением ставки заработной платы объем предложения труда увеличивается и наоборот, то есть динамика заработной платы выступает индикатором выбора профессии и принятия решения о занятости);

- состав занятых в отрасли по категориям: численность руководителей, специалистов, других служащих, рабочих;

- уровень безработицы в регионе.

Дополнительная потребность в кадрах в связи с естественным движением работников определяется на основе динамики их возрастной структуры, которую в данной модели учесть достаточно сложно в связи

с отсутствием информации о численности, составе работников по возрасту, категории и профессиональной подготовке.

Структура занятых по уровню образования и категориям работников оказывает влияние на потребность в подготовке кадров по уровням образования.

Величина среднемесячной заработной платы определяет трудовую привлекательность отрасли для потенциальных работников.

С позиции экономики труда, на масштаб предложения труда влияют не только существующий уровень заработной платы, но и половозрастные, образовательные характеристики работников. Для построения модели предложения труда использована информация о профессионально-квалификационном составе кадров.

В таблице 3.3 представлены исходные данные для построения модели предложения труда в отрасли.

Таблица 3.3 - Исходные данные для построения модели предложения труда в легкой промышленности Витебской области, 2002-2010 гг.

Показатели	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Номинальная среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	158,8	198,2	260,5	333	408,5	476	585	667	848,9
Численность рабочих, чел.	28351	27317	26576	25706	24605	24143	23410	23216	23022
Численность руководителей, чел.	1908	1785	1918	1906	1802	1730	1613	1611	1610
Численность специалистов и других служащих, чел.	3266	3138	2956	2770	2572	2541	2448	2581	2588
Уровень безработицы в регионе, %	4,1	4	2,3	2	1,5	1,3	1,1	1,2	1,0
Численность занятых в отрасли, тыс. чел.	28,9	27,2	26,4	25,7	24,5	23,9	24,096	23,2	23,6
Численность уволенных работников по сокращению штатов, чел.	621	431	279	250	134	193	22	78	74

Источник: составлено автором.

Результаты корреляции факторов, влияющих на предложение труда, представлены в таблице 3.4.

Как свидетельствуют полученные результаты (таблица 3.4), отрицательное сильное влияние на предложение труда оказывает заработная плата (коэффициент корреляции - 0,87576), остальные факторы показывают положительное значительное влияние

Таблица 3.4 – Результаты корреляции факторов, влияющих на

предложение труда в легкой промышленности Витебской области

Факторы, влияющие на предложение труда	Коэффициент корреляции
Среднемесячная заработная плата (X_5)	-0,87576
Руководители (X_6)	0,778715
Специалисты и другие служащие (X_7)	0,9687
Рабочие (X_8)	0,983158
Уровень безработицы в регионе (X_9)	0,953421

Источник: составлено и рассчитано автором.

Отрицательное влияние среднемесячной заработной платы на предложение труда связано с тем, что ее уровень в легкой промышленности значительно ниже, чем в среднем по промышленности.

Большой корректив в модель вносит также административное регулирование ее динамики.

Модель предложения труда с учетом отобранных факторов выглядит следующим образом:

$$S = -43822,7364 + 9,967889394 \times X_5 - 6,11310534 \times X_6 - 9,971993994 \times X_7 + 4,126754244 \times X_8 - 379,2739017 \times X_9, \quad (3.2)$$

где S – предложение труда, чел.;

X_5 – среднемесячная заработная плата, тыс. руб.;

X_6 – численность руководителей, чел.;

X_7 – численность специалистов и других служащих, чел.;

X_8 – численность рабочих, чел.;

X_9 – уровень безработицы в регионе, %.

Для определения степени достоверности полученных моделей оценена надежность уравнений регрессии. Уравнение регрессии тем точнее, чем выше величина коэффициентов множественной корреляции, детерминации [4, с. 40].

Оценка моделей спроса на труд и предложения труда производится с помощью регрессионного анализа.

В таблице 3.5 представлены результаты регрессионной статистики оцениваемых моделей.

Как показывают рассчитанные показатели регрессии, коэффициент множественной корреляции в модели спроса на труд, равный 0,977694, и в модели предложения труда, равный 0,99746, свидетельствует о наличии функциональной связи между факторами (нельзя исключить автокорреляцию, но программа Microsoft Excel не предусматривает соответствующие тесты по ее проверке). Коэффициент множественной детерминации показывает долю вариации результативного

Таблица 3.5 – Результаты оценки статистической значимости моделей

спроса на труд и предложения труда

Показатели	Модель спроса на труд	Модель предложения труда
R-квадрат (коэффициент множественной детерминации)	0,955886	0,99494
Коэффициент множественной корреляции	0,977694	0,99746
Регрессионная сумма квадратов	23766335	24306697,07
Остаточная сумма квадратов	1096823	123566,9134
Расчетное значение F-критерия Фишера	21,66833	78,68351301
Табличное значение F-критерия Фишера (уровень значимости 0,05)	6,388233	19,29641
Табличное значение t-критерия Стьюдента (уровень значимости 0,05)	2,776445	4,0302653

Источник: составлено и рассчитано автором.

признака под действием изучаемых факторов [118]. Рассчитанный коэффициент множественной детерминации показывает, что изменение количества рабочих мест в отрасли (спрос на труд) на 95,59 % и объем предложения труда на 99,49 % обусловлены влиянием предполагаемых факторов. Для обеих моделей регрессионная сумма квадратов довольно существенно превосходит остаточную. Это говорит о том, что большая часть вариации результирующих показателей связана с отобранными факторами. Оценка значимости связи между переменными определяется на основе сравнения расчетного и табличного значений F-критерия Фишера. По обоим моделям расчетное значение гораздо больше табличного, что свидетельствует о статистической значимости связи, и уравнения регрессий следует считать адекватными.

Далее проводится оценка значимости коэффициентов уравнений регрессий. В таблице 3.6 представлены фактические значения t-критерия Стьюдента при переменных в моделях спроса на труд и предложения труда и дана оценка их значимости.

Как видно из таблицы 3.6, в модели спроса на труд все коэффициенты при переменных являются значимыми, а в модели предложения труда коэффициенты при переменных численность руководителей (X_6), численность специалистов и других служащих (X_7), уровень безработицы в регионе (X_9) не являются значимыми, так как их фактическое значение по модулю значительно отличается от табличного.

Проверка связи между факторами в модели спроса на труд и предложения труда в отрасли на мультиколлинеарность подтверждает выявленную тенденцию (таблица P1, таблица P2). Поэтому последние факторы следует исключить из модели предложения и оставить только среднемесячную заработную плату (X_5) и численность рабочих (X_8).

Таблица 3.6 – Оценка значимости коэффициентов уравнений регрессий

по t-критерию Стьюдента

Переменные факторы	Фактическое значение t-критерия Стьюдента	Значимость коэффициента
Модель спроса на труд		
Индекс объема производства (X_1)	2,338524	Да
Инвестиции в основной капитал (X_2)	2,128487	Да
Сальдо численности принятых и уволенных работников (X_3)	-4,06218	Да
Среднемесячная заработная плата (X_4)	-3,48154	Да
Модель предложения труда		
Среднемесячная заработная плата (X_5)	2,873471	Да
Численность руководителей (X_6)	-1,77268	Нет
Численность специалистов и других служащих (X_7)	-2,38881	Нет
Численность рабочих (X_8)	3,646617	Да
Уровень безработицы в регионе (X_9)	-0,59637	Нет

Источник: составлено и рассчитано автором.

С учетом полученных результатов статистической значимости, модель предложения труда будет иметь следующий вид:

$$S = -10962,34541 + 2,981146393 \times X_5 + 1,398317301 \times X_8 \quad (3.3)$$

Результаты оценки статистической значимости преобразованной модели предложения труда представлены в таблице 3.7.

Таблица 3.7 – Результаты оценки статистической значимости модели предложения труда

Показатели	Значение
R-квадрат (коэффициент множественной детерминации)	0,980341982
Коэффициент множественной корреляции	0,990122
Регрессионная сумма квадратов	34520346,94
Остаточная сумма квадратов	692209,0564
Расчетное значение F-критерия Фишера	149,6094856
Табличное значение F-критерия Фишера (уровень значимости 0,05)	5,143253
Табличное значение t-критерия Стьюдента (уровень значимости 0,05)	2,446912
Расчетное значение t-критерия Стьюдента для фактора среднемесячная заработная плата	2,047969
Расчетное значение t-критерия Стьюдента для фактора численность рабочих	8,070388

Источник: составлено автором.

Как видно из результатов оценки, полученное уравнение модели предложения труда пригодно для прогнозирования по всем статистическим параметрам и критериям.

Экономическая интерпретация коэффициентов регрессии при переменных:

- коэффициент регрессии при X_1 (140,3312) показывает, что увеличение индекса объема промышленного производства на 1 % обеспечит прирост спроса на труд в отрасли примерно на 140 рабочих мест;
- коэффициент регрессии при X_2 (0,030887) показывает, что увеличение прироста объема инвестиций в основной капитал на 1 % обеспечит рост спроса на труд в отрасли примерно на 0,031 рабочих места;
- коэффициент регрессии при X_3 (-0,8404) показывает, что увеличение сальдо численности принятых и уволенных на 1 % обеспечит снижение спроса на труд в отрасли примерно на 0,84 рабочих места;
- коэффициент регрессии при X_4 (-6,87047) показывает, что увеличение среднемесячной заработной платы на 1 % обеспечит снижение спроса на труд в отрасли примерно на 6,87 рабочих мест;
- коэффициент регрессии при X_5 (2,981146393) показывает, что увеличение среднемесячной заработной платы на 1 % обеспечит рост предложения труда в отрасли примерно на 2,3 работника;
- коэффициент регрессии при X_8 (1,398317301) показывает, что увеличение численности рабочих на 1 % обеспечит рост предложения труда в отрасли примерно на 1,39 работников.

После оценки полученных моделей осуществляется прогнозирование факторных показателей.

Для прогнозирования динамики показателей-факторов определяются их частные уравнения трендов, чтобы экстраполировать их значения в прогнозируемом временном лаге 2011-2013 гг.

Выбор вида уравнения тренда определяется значением коэффициента детерминации (R^2). При высоком ($R^2 > 0,75$) значении коэффициента детерминации можно делать прогноз [4, с. 41]. Альтернативные уравнения трендов факторных показателей представлены в таблицах Р3, Р4.

В таблице 3.8 представлены результаты выбора уравнений трендов факторных показателей, который был сделан по критерию максимального значения коэффициента множественной детерминации.

Таблица 3.8 – Уравнения трендов факторных показателей, используемых при прогнозировании

Факторы	Уравнение тренда	Множественный R^2
1	2	3
Среднемесячная заработная плата (X_4, X_5)	$y = 0,7318x^3 - 4,9276x^2 + 68,436x + 86,602$	0,9969
Численность рабочих (X_8)	$y = 7,8502x^3 - 60,659x^2 - 766,7x + 29138$	0,9974
Инвестиции в основной капитал (X_1)	$y = 5815,9e^{0,2975x}$	0,8755

Окончание таблицы 3.8.

1	2	3
Индексы объема производства (X_2)	$y = 0,1903x^3 - 2,7768x^2 + 10,516x + 97,906$	0,8093
Сальдо численности принятых и уволенных (X_3)	$y = 24,279x^3 - 463,77x^2 + 2765,5x - 5091,2$	0,8095

Источник: составлено и рассчитано автором.

С помощью экстраполяции прогнозируются значения используемых в модели факторов. Количественный результат экстраполяции факторных показателей спроса на труд и предложения труда представлен в таблицах 3.9, 3.10.

Таблица 3.9 – Результаты прогноза факторных переменных предложения труда

Годы	Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	Численность рабочих, чел.
2011	1010	23255
2012	1217	23813
2013	1463	24768

Источник: составлено и рассчитано автором.

Таблица 3.10 – Результаты прогноза факторных переменных спроса на труд

Годы	Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	Сальдо численности принятых и уволенных, чел.	Индексы объема производства, %	Инвестиции в основной капитал, млн. руб.
2011	1010	466	115,686	113931
2012	1217	1528	130,8785	153407
2013	1463	3266	153,0772	206561

Источник: составлено и рассчитано автором.

Результаты прогнозирования факторных показателей используются для определения уровня спроса и предложения труда. Арифметическая разница спрогнозированного спроса и спрогнозированного предложения труда показывает размер дисбаланса. Результаты прогнозирования на период 2011-2013 гг. представлены в таблице 3.11.

В целях верификации полученных результатов прогнозирования спроса на труд в легкой промышленности в период 2011-2013 гг. воспользуемся итогами разработки областной комплексной программы «Кадры 2009–2015 годы» (приложение С). Данная программа была основана на анкетном опросе субъектов хозяйствования Витебской области.

Таблица 3.11 – Результаты прогноза спроса и предложения труда

Период	Спрос на труд, раб.	Предложение труда,	Размер дисбаланса,
--------	---------------------	--------------------	--------------------

	мест.	чел.	чел.
2011	24720	24567	153
2012	25755	25965	-210
2013	27364	28032	-668

Источник: составлено и рассчитано автором.

области и позволяет выявить дополнительную суммарную потребность в кадрах в связи с расширением производства и возмещения естественного выбытия персонала и замещения вакантных мест на период 2009–2015 гг. В таблице 3.12 представлена сравнительная оценка результатов авторского прогноза и итогов прогноза программы «Кадры 2009–2015 годы».

Таблица 3.12 – Сравнительная оценка результатов прогнозирования спроса на труд в легкой промышленности Витебской области

Период	Спрос на труд в легкой промышленности, р. м.		Отклонение	
	результаты автора	результаты программы «Кадры 2009–2015 годы»	абсолютное по модулю, р.м.	относительное по модулю, %
2011	24720	24292	428	1,71
2012	25755	25108	647	2,57
2013	27364	25924	1440	5,55

Источник: составлено автором.

Как показывают результаты сравнительной оценки, относительное отклонение между итогами двух подходов не превышает 10 % порога, что говорит о хорошей прогностической способности методического подхода в краткосрочном периоде.

Размер дисбаланса в 2012–2013 г.г. сформировался отрицательный (таблица 3.11), то есть предложение превышает спрос. Это свидетельствует о масштабах избыточной численности в отрасли и дает возможность заранее предпринять упреждающие меры по ограничению роста напряженности на отраслевом рынке труда за счет своевременной работы по переобучению и повышению квалификации, что позволит персоналу быть более мобильным и «безболезненно» перейти в другую отрасль.

Возникновение положительного дисбаланса, то есть когда спрос на труд в отрасли превышает предложение труда, говорит и о растущей кадровой потребности. Поэтому по востребованным профессиям таких отраслей необходимо проводить активную работу по профессиональной ориентации среди безработных и работников, желающих сменить профессию, формально занятых в отраслях экономики, но фактически формирующих уровень скрытой безработицы на микроуровне, а также среди абитуриентов, стоящих перед выбором профессии.

Используя оптимизационную программу «Поиск решений» Microsoft Excel, проводится распределение перспективного отраслевого спроса на труд по уровням образования. Для этого формируется набор критериев и ограничений.

Для распределения перспективного спроса использовались следующие ограничения:

- доля служащих не должна превышать 40 % в численности работников (в соответствии с динамикой удельного веса служащих в численности работников Витебской области, 2002-2010 гг.);
- доля руководителей не должна превышать 10 % в общей численности работников (в соответствии с динамикой удельного веса руководителей в численности работников Витебской области, 2002-2010 гг.);
- руководители имеют только высшее образование;
- профессионально-техническое образование должно быть только у рабочих;
- до 20 % рабочих могут иметь среднее специальное образование;
- удельный вес специалистов и других служащих со средним специальным образованием не должен превышать 40 % в численности специалистов и других служащих (в соответствии с динамикой удельного веса специалистов и других служащих, имеющих среднее специальное образование в численности специалистов и других служащих Витебской области, 2002-2010 гг.)

Распределение спроса на труд по уровням образования в легкой промышленности в период 2011-2013 гг. представлено в таблице 3.13.

Таблица 3.13 - Пропорция распределения перспективного спроса легкой промышленности Витебской области в 2011-2013 гг. по уровням образования

Период	Высшее образование		Среднее специальное образование		Профессионально-техническое образование		Всего	
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %
2011 г.	8405	34,00	6427	26,00	9888	40,00	24720	100
2012 г.	8757	34,00	6696	26,00	10302	40,00	25755	100
2013 г.	9303	34,00	7114	26,00	10947	40,01	27364	100

Источник: составлено и рассчитано автором.

При распределении перспективного спроса на труд в легкой промышленности в период 2011-2013 гг. равные удельные веса по соответствующим уровням образования получились из-за применения единого для всех периодов набора ограничений, которые выражены в относительных значениях. Поэтому динамика наблюдается только по абсолютным значениям, а относительные значения (удельные веса) остаются неизменными. Изменение структуры распределения по уровням под-

готовки возможно при изменении значения или набора введенных ограничений.

Реализация данного методического подхода возможно только в краткосрочном и среднесрочном периодах. Это связано с тем, что прогнозирование факторных показателей производится с помощью экстраполяции, которая способна давать эффект только в очень узком диапазоне не особенно сложного процесса. При более длительных сроках прогноза такой метод не дает достаточно точных результатов.

Все экономико-математические модели адекватны только в стабильных условиях, где работают «экономические» законы. В настоящее время, когда на экономическую ситуацию Республики Беларусь оказывают влияние состояние мировой экономики и меры государственного регулирования, качество прогнозирования значительно снижается.

Повышенная сложность долгосрочного регионального прогнозирования определяется:

во-первых, неоднозначностью влияния общегосударственных параметров и условий на экономические и социальные процессы в различных регионах;

во-вторых, необходимостью учета перспектив развития отраслей и сфер деятельности, оказывающих существенное влияние на экономику регионов;

в-третьих, целесообразностью соблюдения определенной пропорциональности в хозяйственном комплексе региона;

в-четвертых, необходимостью оценки влияния конкурентоспособных возможностей региона в создании благоприятных условий для предпринимательства и повышения его инвестиционной привлекательности [96, с. 281].

Разработанный методический подход к прогнозированию потребности национальной экономики Республики Беларусь в кадрах имеет ряд существенных ограничений, снижающих достоверность его результатов.

Как в развитых, так и в развивающихся странах рынки труда являются достаточно гибкими для того, чтобы приводить в соответствие спрос на рабочую силу различного уровня подготовки и ее предложение системой образования. С этой точки зрения, работодатели могут достигнуть желаемого выпуска продукции, комбинируя различные ресурсы, взаимозаменяя их, исходя и из технологического развития и из уровня цен. Поэтому замещаемость одних видов труда другими или капиталом обеспечивает значительную эластичность и гибкость современных рынков труда.

Возможность аналитических служб и государственных ведомств определять или прогнозировать перспективную потребность экономики в работниках по отдельным (даже весьма укрупненным) профессиям в среднесрочной перспективе достаточно ограничена, по ряду причин:

Во-первых, рассматривая перспективную динамику спроса на профессии, неявно предполагается, что относительная оплата различных профессий не меняется во времени: показатели заработной платы работников, имеющих различные профессии, движутся с примерно одинаковым темпом (межпрофессиональная дифференциация в оплате труда постоянна). В реальности это далеко не всегда так. Относительные зарплаты варьируют во времени, отражая изменения относительного спроса на различные виды труда. При этом опережающий рост средней зарплаты для обладателей данной профессии по отношению к средней зарплате других профессий, при прочих равных условиях, может сказываться на сокращении спроса на данную профессию. Среднесрочная динамика относительной оплаты труда при данном уровне развития институтов рынка труда и статистики занятости практически не поддается прогнозированию.

Во-вторых, трудно учесть межпрофессиональную и межотраслевую мобильность работников. Существует целый спектр сквозных профессий, которые востребованы во всех отраслях экономики, то есть не имеют узкой профессиональной привязки, поэтому межотраслевая мобильность может быть достаточно динамичной. Распространение системы дополнительного образования позволяет одному работнику иметь одновременно разные в отраслевом аспекте не смежные профессии, что предопределяет неконтролируемую межпрофессиональную мобильность.

В-третьих, существует разрыв между декларацией потребности в работниках определенной квалификации и готовностью работодателей нанимать их на постоянную работу. Декларация потребности далеко не тождественна реальному платежеспособному спросу на труд и созданию рабочих мест, которые, в свою очередь, зависят от многих трудно прогнозируемых обстоятельств. Декларируемая потребность может объясняться не отсутствием специалистов требуемой квалификации на рынке труда, а неспособностью субъектов спроса на труд платить конкурентную заработную плату. То есть рынок труда может посылать ложные сигналы системе профессионального образования. В силу рассмотренных обстоятельств необходимо четко разграничивать причины формирования кадрового дефицита. «Если дефицит обусловлен недостатком предложения, то задача заключается в том, чтобы повысить эластичность в подстройке системы профессионального образования под нужды рынка труда. Если же дело в спросовых ограничениях (то есть низком уровне заработной платы), то выход надо искать в повышении эффективности функционирования предприятий и формировании конкурентной оплаты труда, позволяющей привлекать и удерживать нужных специалистов» [31, с. 5-6].

В-четвертых, административное регулирование динамики основных параметров, отобранных в модель факторов (индекс объема произ-

водства, динамика заработной платы, уровень безработицы) снижает достоверность модели.

В-пятых, экстраполяция не в полной мере учитывает перспективные направления развития экономики. В условиях инновационного развития и под влиянием мирового финансового кризиса меняется перечень наиболее востребованных работодателями специальностей, возрастают требования к ним (высшее образование, продвинутый ПК-пользователь, коммуникативные навыки, пр.). В представленном проекте сделан экстраполяционный прогноз на основе существующей ситуации, он не учитывает инновационного развития и модернизации. Поэтому целесообразно разрабатывать и реализовывать такие мероприятия программы по подготовке кадров, которые обеспечат инновационное развитие и повышение конкурентоспособности отечественных товаров.

Предлагаемая методика сконцентрирована на проблеме количественной увязки системы образования области с потребностью в кадрах, одновременно она не может учесть то, что в современных условиях возрастают качественные требования работодателя к подготовке кадров. С одной стороны, качество подготовки специалистов нуждается в повышении, а с другой стороны – низкое качество рабочих мест на многих предприятиях обуславливает слабую востребованность современных знаний на них. Изучение природы декларируемого предприятиями кадрового дефицита (рабочих, строителей, инженеров) и избытка (экономистов, юристов, учителей) показало, что только по рабочим специальностям причина дефицита частично кроется в сокращении объемов подготовки в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования.

Основные причины дефицита кадров состоят в неверных ценовых сигналах на рынке труда (низкий уровень оплаты труда, неоправданная дифференциация, не связанная с качеством человеческого капитала) и определяются неценовыми факторами спроса на труд (в первую очередь финансово-экономическим состоянием предприятий). Часто у предприятий ощущается не нехватка специалистов, а нехватка финансовых ресурсов платить соответствующую заработную плату квалифицированным специалистам.

Отрасли с трудным финансовым положением и высоким уровнем износа основных средств (например, сельское хозяйство, строительство, машиностроение) характеризуются наличием большого количества вакансий и высокой текучестью кадров. Такая ситуация выводит на первый план необходимость текущего обеспечения производственной программы трудовыми ресурсами низкой квалификации с минимальными затратами на адаптацию и профессиональную подготовку. Получается, что первоначально, на этапе составления прогнозных оценок потребности предприятий в специалистах, предприятия подают необоснованную информацию на рынок образовательных услуг, ориенти-

руясь на текущее обеспечение производственной программы трудовыми ресурсами с минимальной адаптацией и формальный подход к формированию заявки на обучение в разрезе специальностей и квалификаций.

Современные методики прогнозирования основаны на широком использовании эконометрических моделей, которые отражают зависимость между показателем отраслевой занятости и основными макроэкономическими параметрами. Использование таких моделей в практике прогнозирования доказывают их адекватность социально-экономическим условиям и достаточно высокую прогностическую способность [93]. В Республике Беларусь данный метод исследования только получает распространение (в отличие от США, ЕС и РФ). Трудности его реализации связаны с недостатком данных для построения эконометрических моделей. Специалисты в области эконометрики (российские и зарубежные) используют панельную базу данных. В России наиболее качественной с методологической точки зрения и единственной до недавнего времени полностью открытой базой панельных исследований домохозяйств является Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения – РМЭЗ (Russian Longitudinal Monitoring Survey – RLMS), проводимый с 1992 г. исследовательским центром «Демоскоп» совместно с Институтом социологии РАН и Университетом штата Северная Каролина в Чэпел Хилле (США). В Республике Беларусь практика подобного сбора информации отсутствует, что затрудняет реализацию эконометрического подхода в прогнозировании.

В силу рассмотренных обстоятельств полученные результаты на основе использования данного методического подхода нуждаются в детализации и экспертной оценке, так как результаты носят ориентировочный характер и имеют погрешность. Дальнейшее уточнение должно идти с использованием экспертных методов.

Разработанный методический подход возможно использовать с учетом выявленных ограничений в следующих отраслях экономики: промышленность, сельское хозяйство, лесное хозяйство, транспорт, связь, торговля и общественное питание, материально-техническое снабжение и сбыт, заготовки, информационно-вычислительное обслуживание, ЖКХ, непромышленные виды бытового обслуживания населения, кредитование и страхование. Для сопоставления исходных данных при прогнозировании в последующие периоды, учитывая переход Республики Беларусь на Общегосударственный классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД), предполагается применять переходные ключи между Общегосударственным классификатором видов экономической деятельности (ОКВЭД) и Общесоюзным классификатором отраслей народного хозяйства (ОКОНХ).

Прогнозирование в перечисленных отраслях может использоваться как на региональном, так и на отраслевом уровне.

3.2 Организационное и информационное обеспечение

механизма согласования рынка труда и рынка образовательных услуг

При всей важности разработки методики прогнозирования потребности в кадрах в рамках одной модели невозможно учесть множество факторов, которые определяют спрос на труд и его предложение в разрезе широкого перечня профессий и специальностей. Поэтому для снижения профессионально-квалификационных дисбалансов необходимо совершенствование информационного обеспечения в вопросах регулирования рынка труда в Республике Беларусь.

В частности, создание качественной информационной базы позволит снизить асимметрию информации на рынке труда. Поэтому первоначально целесообразно организовать мониторинг по сбору информации о состоянии региональных и национального рынков труда, с одной стороны, и о состоянии рынка образовательных услуг на региональном и национальном уровнях, с другой стороны.

Формирование системы мониторинга должно опираться на единый методический подход. Это условие является очевидным с точки зрения обеспечения межрегиональной сопоставимости результатов. В то же время именно к этому призывают и сами регионы. В настоящее время в каждом из регионов производится расчет различных показателей, связанных с анализом рынка труда. Однако не всегда результаты расчета являются сопоставимыми, так как не выработано единой системы показателей для текущей оценки, что затрудняет процесс принятия соответствующих регулятивных мер на макроуровне, а также создает барьеры межрегионального информационного обмена.

Мониторинг, в свою очередь, требует, с одной стороны, тщательности определения системы показателей, что связано с определенными временными затратами для подготовки инструментария, и согласования его составляющих со всеми заинтересованными лицами. С другой стороны, возникают повышенные требования к своевременному и полному предоставлению информации со стороны регионов.

Однако, как показывает опыт стран, уже давно осуществляющих прогнозирование спроса на рабочую силу, информации, собираемой официальной статистикой, явно недостаточно. Требуется подробный сбор информации о трудоустройстве выпускников учреждений образования (высших, средних специальных и профессиональных учебных заведений) с целью выявления соответствия полученного профессионального образования и дальнейшего рода трудовой деятельности. Это позволит принять меры для корректировки профессиональной диспропорции, существующей на рынке труда, а также повысить эффективность работы учебных заведений [63].

Помимо этого необходимо выделить всех контрагентов, активно участвующих на рынке труда. Одним из этих агентов, безусловно, яв-

ляются образовательные учреждения, обеспечивающие получение не только профессионального (начального, среднего, высшего) образования [69].

Также необходимо провести координацию деятельности, наметить общие направления сбора, анализа информации о состоянии и тенденциях на рынке образовательных услуг и рынке труда (в том числе отраслевых рынках труда) для министерств и ведомств, которые самостоятельно изучают определенные аспекты рынка труда.

Целью проведения мониторинга должно стать оперативное информирование о тенденциях и состоянии рынка труда и рынка образовательных услуг.

В соответствии с главной целью при проведении мониторинга возможна постановка следующих задач:

- удовлетворение информационных потребностей учреждений образования, представляющих образовательные услуги, а также работодателей, являющихся потребителями данных образовательных услуг;
- удовлетворение информационных потребностей государства, в частности при формировании и обосновании регионального заказа учреждениям образования на подготовку специалистов разной квалификации, в разработке национальных и региональных стратегий развития профессионального образования;
- сокращение асимметрии между спросом и предложением на рынке труда и рынке образовательных услуг в области профессионального образования.

В процессе своего осуществления мониторинг призван выполнять целый ряд функций, таких как информационная, оценочная, контрольная, прогностическая и управленческая.

Общая система мониторинга включает два блока: рынок труда и рынок образовательных услуг. Направления и показатели мониторинга регионального рынка образовательных услуг представлены в таблице 3.14, регионального рынка труда – в таблице 3.15.

Таблица 3.14 - Мониторинг регионального рынка образовательных услуг

Направления	Показатели
1	2
Спрос на рынке образовательных услуг	
1. Социально-демографические факторы, влияющие на уровень спроса на образовательные услуги	- численность населения региона, естественный прирост и выбытие; - половозрастной состав населения региона, в том числе численность лиц в возрасте от 16 до 29 лет, являющихся потенциальными покупателями образовательных услуг; - численность выпускников общеобразовательных школ, лицеев, колледжей, техникумов, вузов

Окончание таблицы 3.14

1	2
2. Экономические факторы, влияющие на уровень спроса на образовательные услуги	- отраслевая структура занятости в регионе; - заработная плата по категориям персонала в разрезе основных профессиональных групп; - стоимость образовательных услуг по уровням профессиональной подготовки в учреждениях образования
Предложение на рынке образовательных услуг	
3. Общие параметры предложения на рынке образовательных услуг	- число вузов, ссузов, ПТУ в регионе; - прием и выпуск специалистов в учреждениях образования в регионе; - количество и перечень специальностей в учреждениях образования региона; - формы обучения в учреждениях образования по специальностям
4. Деятельность учреждений образования по различным направлениям	распределение выпускников учреждениями образования региона в разрезе отраслей национальной экономики и территории региона и республики в целом
5. Конъюнктура рынка образовательных услуг	конкурс при поступлении в учреждения образования по специальностям, формам и уровням подготовки

Источник: составлено автором.

Таблица 3.15 – Мониторинг регионального рынка труда

Факторы	Показатели
1	2
Спрос на региональном рынке труда	
1. Спрос на специалистов и степень его удовлетворения	- потребность экономики региона в специалистах разной квалификации в разрезе специальностей; - количество свободных рабочих мест и вакансий и уровень заработной платы на них
2. Трудоустройство выпускников	- количество выпускников, трудоустроившихся в первые месяцы после окончания учебы, в том числе по специальности (в разрезе ступеней образования); - количество выпускников, работающих по специальности; - количество и удельный вес выпускников, состоящих на учете в службе занятости в разрезе ступеней образования; - средняя продолжительность поиска работы выпускниками учебных заведений первого места работы (по специальности, не по специальности) в разрезе отраслей экономики и ступеней образования; - средний уровень заработной платы выпускников в первый год после окончания учебного заведения и его соотношение со средним уровнем заработной платы по данной специальности в регионе; - количество заявок на распределение выпускников учреждений образования в разрезе профессий и уровней образования

Окончание таблицы 3.15

1	2
Предложение на региональном рынке труда	
3. Распределение занятого населения по отраслям экономики	- структура занятого населения региона по отраслям и подотраслям экономики региона; - количество и состав работников, находящихся в административных отпусках и режиме неполного рабочего времени в разрезе отраслей и профессионально-квалификационных групп
4. Конъюнктура регионального рынка труда	- уровень безработицы официальный и скрытый; - уровень безработицы в разрезе отдельных специальностей; - уровень безработицы в отраслях экономики; - количество безработных в разрезе уровней образования

Источник: составлено автором.

Для расчета и оценки ряда предлагаемых показателей необходима информация, которая в настоящее время носит фрагментарный характер.

Поэтому в Республике Беларусь целесообразно приступить к формированию базы данных, включающей информацию по:

- профессиональному составу занятых в отраслях экономики (на национальном и региональном уровнях);
- половозрастному составу занятых в разрезе профессий в отраслях экономики (на национальном и региональном уровнях);
- уровню заработной платы в разрезе профессий в отраслях экономики (на национальном и региональном уровнях);
- количеству выпускников в разрезе профессий и ступеней образования (на национальном и региональном уровнях);
- трудоустройству выпускников в отраслевом и профессионально-квалификационном разрезе;
- количеству работников, находящихся в административных отпусках и режиме неполной занятости, в разрезе профессий и квалификаций в отраслях экономики (на национальном и региональном уровнях).

Особенностью предлагаемого мониторинга является его универсальный характер, позволяющий применять его на уровне как отдельных регионов, так и страны в целом, а также наблюдается взаимосвязь между состоянием и тенденциями рынка образовательных услуг в области профессионального образования и состоянием и тенденциями регионального и национального рынка труда.

Формирование, аккумулирование, обработка массивов данных предполагается на разных уровнях, поэтому общая структура реализации мониторинга представлена в приложении Т.

Для реализации комплексного мониторинга двух рынков задействуются различные структурные подразделения на уровне регионального управления. При этом, как представлено в приложении Т, сбор инфор-

мации идет с разным временным интервалом. Для принятия согласованных действий, разработки и реализации целевых программ по регулированию регионального рынка труда предполагается создание целевой рабочей группы, для работы в которой привлекаются работники Управления по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома, Управления образования Витебского областного исполнительного комитета, Комитета экономики Витебского областного исполнительного комитета. Таким образом, целевая рабочая группа на основе показателей проводимого мониторинга будет обладать оперативной информацией, что позволит разработать набор программ для снижения уровня напряженности на региональных профессиональных, отраслевых рынках и сократить профессионально-квалификационные дисбалансы, существующие в экономике области.

3.3 Учет риска длительной безработицы на региональном рынке труда при подборе программ содействия в трудоустройстве

Мировая практика регулирования рынка труда как на национальном, так и на региональном уровне в качестве приоритетного направления предпочтение отдает активным программам содействия занятости населения. Значительная часть мероприятий в рамках программ занятости в развитых странах ориентирована на предупреждение или борьбу с последствиями длительной безработицы [80]. При этом предполагается разработка комплекса мер применительно к разным категориям безработных. Такой дифференцированный подход обусловлен существенными различиями среди безработных, что влияет на уровень личной конкурентоспособности безработного на рынке труда и на скорость выхода из состояния безработицы.

Проведенный анализ предложения труда в Витебской области показал, что проблема длительной безработицы на региональном рынке присутствует, хотя и наблюдается тенденция к ее снижению: в 2004 году удельный вес длительно безработных составлял 20,89 % от общего числа зарегистрированных безработных, а в 2010 году он снизился до 9,32 %. При этом уровень этого показателя в разрезе районов Витебской области колеблется в 2010 году от 0 % в Браславском районе до 43,1 % в Дубровенском районе. Темпы снижения численности зарегистрированных длительно безработных в Витебской области обусловлены не только успешной работой службы занятости, но и тем, что в 2006 году были внесены изменения в законодательство. В частности, в Законе “О занятости населения Республики Беларусь” [75] (Статья 25. Снятие с учета безработных, прекращение, приостановка выплаты пособия по безработице, снижение его размера) оговаривается срок (36 календарных месяцев со дня регистрации безработного), по истечении которого безработный снимается с учета. Однако проблема длительной безработицы от этого не становится менее серьезной, напротив, она требует по-

вышенного внимания.

В рамках реализации индивидуального подхода в работе с безработными с целью предупреждения длительной безработицы в зарубежной практике положительные результаты дает профилирование безработных.

Профилирование безработных – это «система разбиения безработных на категории (группы) в соответствии с риском длительной безработицы, который оценивается на основании индивидуальных характеристик безработного, отражающих потенциал трудоустройства и мотивацию к трудоустройству, с последующим определением оптимального с точки зрения повышения шансов трудоустройства набора активных программ занятости для тех групп, помощь которым со стороны службы занятости является экономически эффективной при заданных ресурсных ограничениях» [83, с. 5].

В мировой практике работа по профилированию не является новой. В США, Канаде, Нидерландах и других странах эта услуга широко распространена в целях сокращения длительности безработицы. В результате использования профилирования становится возможным выделить категорию безработных, участники которой психологически настроены на получение статуса «длительного» безработного и имеют низкие шансы на трудоустройство. В органах государственной службы занятости Российской Федерации профилирование используется с 2001 года, но не во всех областях. Практическая реализация профилирования безработных на территории Российской Федерации позволила выявить сильно выраженную отраслевую и региональную эффективность [28].

При разработке методики профилирования безработных можно использовать три метода [101]:

- «формальный» метод, в основе которого лежит анализ совокупности анкетных социально-демографических данных (специальность, образование, стаж, пол, возраст) о безработном;

- метод «независимых характеристик», который базируется на субъективном мнении специалистов службы занятости о перспективах трудоустройства конкретного безработного;

- «комбинированный» метод, синтезирующий два вышеперечисленных и позволяющий достаточно достоверно выявить потенциал трудоустройства безработного.

Основная идея профилирования сводится к тому, чтобы на ранней стадии работы с безработным оценить его потенциал к трудоустройству и предоставить интенсивные программы содействия занятости с учетом индивидуальных характеристик.

Практическая реализация процедуры профилирования в Российской Федерации основывалась на построении статистической модели, которая затем уточнялась с помощью экспертного метода, а впоследствии осуществлялся подбор программ занятости для безработного. В по-

строении статистической модели учитывались не только объективные характеристики безработного, но и посредством анкетирования давалась оценка уровня мотивации к трудоустройству.

В Республике Беларусь была разработана методика профилирования безработных в рамках НИР «Разработать рекомендации по профилированию безработных в целях эффективного содействия их трудоустройству (на примере Витебской области)» (2006-Г/Б-595). Обобщение позитивного зарубежного опыта профилирования безработных позволило сделать вывод о наличии общепринятого двухкритериального подхода к профилированию – по объективным характеристикам рабочей силы (пол, возраст, стаж и др.) и субъективным свойствам – степени мотивации к трудоустройству. Привязка к условиям конкретных территорий в зарубежных странах реализуется посредством использования в каждой местности (штата – в США, область или федеральный округ – в России) своего подхода к профилированию, основанного на наборе специфических критериев (которые определяются специалистами этой территории) и статистической модели (построенной на основе отработки массива данных о длительно безработных в данной территории). Но статистическая модель длительной безработицы имеет ограниченное использование, требует специальной подготовки работников службы занятости и увеличения штатов. В предлагаемой методике профилирования безработных в Республике Беларусь индивидуальный риск длительной безработицы оценивается на основании характеристик безработного, отражающих его потенциал к трудоустройству на данном региональном рынке труда (определяется на основе оценки формальных данных безработного) и мотивацию к трудоустройству (определяется по результатам анкетирования). Парное сочетание мотивации трудоустройства (сильная и слабая) и потенциала к трудоустройству (высокого и низкого) позволяет получить четыре профильные группы безработных, представленные в таблице 3.16.

Таблица 3.16 – Профильные группы безработных по риску длительной безработицы

Мотивация трудоустройства	Потенциал трудоустройства	
	Высокий	Низкий
Сильная	1 группа	2 группа
Слабая	3 группа	4 группа

Источник: составлено автором.

Далее, в соответствии с принадлежностью безработного к одной из профильных групп, происходит подбор программ содействия в трудоустройстве для безработного.

В методике профилирования безработных в Республике Беларусь учтены региональные особенности рынка труда на основе использования типологизации региональных рынков труда: выделении трех разных

типов региональных рынков труда (рынка труда крупного многофункционального города и его района-спутника, рынка труда моногорода и преимущественно сельскохозяйственного рынка труда).

Вклад автора монографии в разработку данной методики заключался в определении «портрета» длительно безработного на различных типах регионального рынка труда, что в дальнейшем учитывалось для определения риска длительной безработицы и подбора соответствующих программ содействия в трудоустройстве. Для этого, согласно типологизации, были выделены те региональные рынки труда Витебской области, для которых ярко выражена длительная безработица. Так, объектами исследования на первом типе регионального рынка труда (рынка труда крупного многофункционального города и его района-спутника) выступили г. Витебск и Витебский район, г. Полоцк и Полоцкий район, г. Орша и Оршанский район; на втором типе (рынке труда моногорода) - г. Новополоцк, г. Новолукомль, Поставский район; на третьем типе (аграрный рынок труда) – Бешенковичский район, Городокский район, Россонский район, Сенненский район. В качестве оцениваемых параметров были выделены: пол, возраст, образование, категории безработных. Все перечисленные параметры являются наблюдаемыми (то есть фиксируются в рамках статистической отчетности). Для определения наиболее типичных региональных характеристик использовался метод множественной корреляции. Ряды данных строились по абсолютным значениям отобранных параметров за период 2004-2009 годов.

Результаты множественной корреляции представлены в приложении У.

Для отбора параметров при определении «портрета» длительного безработного в качестве количественного критерия выступал порог коэффициента множественной корреляции свыше 0,75, так как «потенциал трудоустройства считается низким, если предсказанная вероятность (теснота связи) длительной безработицы выше 75 %» [83, с. 94], что в долях единицы соответствует 0,75.

Наиболее типичные характеристики длительного безработного представлены в приложении Ф.

Как показал отбор наиболее типичных характеристик безработного, имеющего высокий потенциал для получения статуса длительного безработного, набор базовых характеристик имеет значительные различия.

Для рынка труда крупного многофункционального города и его района-спутника (1 тип) перечень факторов, обуславливающих риск длительной безработицы, самый широкий. Так, образование имеет прямую тесную связь, при этом более уязвимыми среди безработных являются те, кто имеет профессионально-техническое образование. Это отчасти объясняется тем, что на данном типе рынка труда достаточно много субъектов спроса на труд при значительном количестве предло-

жения труда. В данных условиях работодатели стремятся максимально удовлетворить требования по образовательному критерию, то есть завышаются требования к его уровню. Например, для неквалифицированной работы требуется персонал с достаточным уровнем профессионального образования (не ниже среднего специального). Менее значимым является наличие общего базового и общего среднего образования, так как с таким образованием в службу занятости преимущественно обращаются выпускники школ, не поступившие в текущем году в учреждения профессионального образования. Однако их пребывание в качестве безработного является недолгим, так как в будущем году самостоятельно либо в текущем году при содействии органов государственной службы занятости эти граждане стремятся получить как минимум начальные профессиональные знания, позволяющие найти работу. Это подтверждается также высоким коэффициентом множественной корреляции (0,910025) у выпускников 8-9 классов старше 16 лет и выпускников школ (0,854899). Во всех возрастных категориях безработные имеют высокие шансы на длительное пребывание в этом состоянии, но старше 55 лет этот риск меньше. Это связано с тем, что в 55 лет женщины, которые в составе безработных имеют высокий удельный вес и высокий шанс на длительность безработицы (коэффициент множественной корреляции 0,928754), выходят на пенсию и соответственно их снимают с учета по безработице. При учете категорий безработных наименьший шанс на длительное пребывание в состоянии безработицы имеют высвобожденные при ликвидации, уволенные в связи с окончанием срока службы, возвратившиеся из ЛТП, уволенные за нарушение трудовой дисциплины, инвалиды, беженцы, уволенные по соглашению сторон. На первый взгляд парадоксальным кажется низкая вероятность попадания в длительную безработицу возвратившихся из ЛТП, уволенных за нарушение трудовой дисциплины, но если учесть слабую дисциплинированность этой категории безработных, то становится очевидным их короткое пребывание на учете в службе занятости. Как правило, ими не соблюдается Статья 25 Закона «О занятости населения Республики Беларусь» [75], в частности, при неявке безработного более трех месяцев с даты последней явки в органы по труду, занятости и социальной защите без уважительных причин, безработный снимается с учета.

Для рынка труда моногорода, где наблюдается монополия со стороны спроса на труд, наиболее уязвимыми и подверженными риску длительной безработицы могут быть высвобожденные при ликвидации, при сокращении, уволенные из Вооруженных Сил без права на пенсионное обеспечение, в связи с окончанием срока службы, а также уволенные по собственному желанию, высвобожденные из госаппарата, ранее занимавшиеся предпринимательской деятельностью, те, с кем расторгнут договор по уважительной причине. В отношении образовательного уровня безработных прослеживается следующая закономер-

ность: менее уязвимы граждане, имеющие высшее (коэффициент множественной корреляции 0,565887) и профессионально-техническое образование (коэффициент множественной корреляции 0,578459). Это объясняется тем, что работодатели в условиях монополии могут занижать цену труда и соответственно завышать требования к наемным работникам в отношении образования, когда при приеме на работу, не предполагающую использование глубоких профессиональных знаний, предпочтение отдается обладателям вузовских дипломов. В то же время большинство вакансий на рынке труда предназначено для рабочих (преимущественно для мужчин), поэтому граждане, получившие профессионально-техническое образование, быстрее находят работу. Женщины на всех типах регионального рынка труда имеют низкую скорость выхода из состояния безработицы. Что касается возрастных границ, то менее уязвимыми по результатам множественной корреляции оказались граждане в возрасте 18-24 года. Данный факт объясняется тем, что в этот период жизни молодые люди получают образование (среднее специальное, высшее) по дневной форме обучения и вопросами трудоустройства озадачены слабо.

Для аграрного рынка труда типичными факторами, влияющими на продолжительность безработицы, выступают наличие общего базового образования (коэффициент множественной корреляции 0,740434) и среднего специального образования (коэффициент множественной корреляции 0,734594). Высокому риску длительной безработицы подвержены граждане в возрасте 35-39 лет (коэффициент множественной корреляции 0,752561) и 50-54 года (коэффициент множественной корреляции 0,821114). В разрезе категорий безработных самый высокий риск среди выпускников ПТУ (коэффициент множественной корреляции 0,92235) и высвобожденных при сокращении (коэффициент множественной корреляции 0,823432). Такой небольшой перечень характеристик отчасти объясняется близостью выбранных районов для анализа к крупным городам Витебску и Полоцку, соответственно транспортная доступность повышает шансы населения этих регионов на трудоустройство в городах. С другой стороны, региональный рынок труда не всегда совпадает с административно-территориальным делением, поэтому многие граждане, проживающие на территории аграрного рынка труда, трудоустроены и числятся фактически занятыми на территории рынка труда многофункционального города. В свою очередь данный факт, влияет на рост риска длительной безработицы граждан, проживающих на территории многофункционального рынка труда.

Таким образом, проведенное исследование факторов, обуславливающих высокие риски обретения статуса длительно безработного с учетом региональных особенностей, позволило сформулировать рекомендации для подбора группам безработных с повышенным риском длительной безработицы конкретных программ активной политики за-

нятости на определенном типе регионального рынка труда. Методика профилирования позволяет не только предотвратить риск длительной безработицы, но и предупредить нерациональное расходование средств государственного фонда содействия занятости населения, которые в первую очередь предназначены для тех, кто сам хочет работать, но в силу различных причин временно утратил эту возможность.

Разработанные рекомендации по профилированию безработных апробированы на типичных рынках труда Витебской области, предлагаемые формы анкет и методики оценены экспертами органов государственной службы занятости населения Витебской области Республики Беларусь.

Влияние последствий мирового финансового кризиса на экономику Республики Беларусь, с одной стороны, и необходимость реализации стратегии, направленной на инновационное развитие национальной экономики, с другой стороны, предопределило целесообразность использования процедуры профилирования по отношению к **работникам, находящимся под риском увольнений**. В настоящее время такой категории работников в законодательстве нет. Введение такой категории работников на предприятиях и в организациях вполне обоснованно.

В первую очередь это связано с тем, что для инновационного развития требуются новые рабочие места, предполагающие использование современных знаний, подходов и методов работы, прогрессивного оборудования. Это становится затруднительным в условиях жесткой занятости, закрепленной законодательно, способствующей сохранению неэффективных рабочих мест, низкой мобильности работников, снижению конкурентоспособности продукции, замедлению темпов структурных преобразований как национальной, так и региональных экономик.

С другой стороны, для приобретения гибкости рынками труда (национальными и региональными) необходима определенная степень готовности граждан к смене профессии, отрасли и виде деятельности, формы занятости. Квалифицированную помощь гражданам в этом вопросе может оказать государственная служба занятости населения, но в нынешних условиях работники службы занятости не имеют полной информации об объемах неэффективной занятости, характеристиках персонала, находящегося под риском увольнения. Соответственно, заранее нет возможности оценить масштабность явления, разработать ряд превентивных мер по снижению напряженности на рынке труда и повышению гибкости занятости.

Профилирование работников - это управленческая кадровая технология, призванная предотвратить риск безработицы для работников, находящихся под угрозой увольнения, на основе разделения работников на группы в результате оценки их качества рабочей силы, индивидуального потенциала к трудоустройству и подбора соответствующих мероприятий содействия занятости.

Профилирование работников предполагает следующие этапы:

I этап – составление списка работников предприятий, находящихся под риском увольнения;

II этап - определение индивидуального риска безработицы для работников, находящихся под риском увольнения, на основе анализа их личного потенциала к трудоустройству (оцениваемого на основе данных о качестве рабочей силы). Данная процедура реализуется посредством анкетирования. В приложении X представлена анкета и указания по ее использованию для определения профильной группы работника, находящегося под угрозой увольнения. Используя результаты оценки индивидуального потенциала работника к трудоустройству, специалисты отдела кадров предприятий совместно с работником службы занятости относят работника к одной из трех профильных групп по риску стать безработным;

III этап - подбор мероприятий для каждой из выделенных групп работников.

Профильные группы по результатам профилирования работников, находящихся под риском увольнения:

1) работники с низким индивидуальным риском безработицы; для них предпочтительно информирование о свободных местах и вакансиях и поддержка предпринимательских инициатив, самозанятости;

2) работники со средним индивидуальным риском безработицы; данным работникам правомерно предложить комплекс мер по профессиональной подготовке, переподготовке, обучению; стимулирование приема на вакантные рабочие места, организация общественных работ;

3) работники с высоким индивидуальным риском безработицы; данной группе работников правомерно предложить мероприятия по информированию, стимулированию досрочного выхода на пенсию, участию в общественных работах.

Профилирование работников, находящихся под риском увольнения, позволяет определять риск-группы персонала, для которых заблаговременно до увольнения работники Государственной службы занятости населения совместно с работниками кадровой службы предприятий и организаций смогут подобрать комплекс мероприятий (в том числе по опережающему профессиональному обучению), способствующих дальнейшему быстрому трудоустройству, минуя состояние безработицы, или сократить период поиска работы.

3.4 Система опережающего профессионального обучения как инструмент преодоления дисбалансов на региональном рынке труда

Как показал поведенный анализ во второй главе, особенностью национального рынка труда является жесткость занятости и гибкость

заработной платы, что обусловлено во многом административными барьерами на оптимизацию численности занятых на микроуровне. Жесткость занятости, обусловленная избыточной защитой занятости, препятствует процессам реструктуризации предприятий и экономики, ее инновационному развитию, гибкому переливу трудовых ресурсов между отраслями экономики и видами экономической деятельности, снижает спрос на труд, способствует росту длительной безработицы, «тормозит» создание новых и способствует сохранению неэффективных рабочих мест.

Несмотря на негативное влияние мирового финансово-экономического кризиса на национальную экономику, государство не отказывается от стратегии, направленной на инновационное развитие. Основными факторами, обеспечивающими развитие экономики в посткризисный период, будут развитие новых высокотехнологических рынков, повышение производительности труда, снижение энергоемкости и материалоемкости продукции, использование высоких технологий, новые компетенции работников, дополнительная потребность инновационных секторов экономики в работниках с учетом факторов роста производства и обновления персонала. Именно поэтому особенно актуальными становятся меры, направленные на подготовку кадров для перспективных и новых рынков труда, обеспечивающих потребности инновационной экономики.

Образовательная составляющая становится основным капиталобразующим фактором в условиях «новой» экономики, когда изменяются требования к знаниям и навыкам работников [13, с. 61-62; 112, с. 15]. В этих условиях система образования должна работать на опережение для создания возможностей инновационного развития национальной экономики.

В силу выявленных обстоятельств целесообразно развитие системы опережающего профессионального обучения. Опыт реализации подобной системы имеется в РФ [94, 118].

Под системой опережающего профессионального обучения (ОПО) понимают формирование в режиме переподготовки в сжатые сроки критической массы профессиональных кадров, способных обеспечить устойчивое инновационное развитие экономики в посткризисный период [115].

Данная формулировка не определяет формы, субъектов, задачи этой системы. По мнению автора, более глубокое понимание и рассмотрение сущности и значения опережающего профессионального обучения дает возможность ее определения как системы совместных мероприятий учреждений образования, органов государственной службы занятости населения, работодателей и граждан по содействию в обучении высвобождаемых работников до наступления срока расторжения с ними трудовых договоров, по повышению

производительности труда занятых работников.

Реализация ОПО позволит повысить гибкость рынка труда; снизить уровень структурной безработицы; снизить риски длительной безработицы; осуществить подготовку и переподготовку востребованных кадров по заявкам работодателей и служб занятости с учетом приоритетов инновационного развития экономики; повысить квалификацию работников с целью приобретения новых компетенций, способствующих повышению производительности труда на рабочем месте в рамках профессии; повысить квалификацию работников с целью приобретения новых компетенций, способствующих овладению новыми видами профессиональной деятельности.

ОПО предполагает взаимодействие социальных партнеров, которое в этих условиях должно строиться на принципах открытости и доступности информации, сбалансированности и обоснованности принятия решений, взаимной ответственности сторон, соотношении согласованных мер с действиями социальных партнеров на региональном, отраслевом и национальном уровнях социального диалога.

Опережающее обучение реализуется в виде соответствующих образовательных программ:

1. Программы, предполагающие обучение и освоение новых профессий рабочей квалификации.

2. Программы, предполагающие обучение смежной профессии или специальности.

3. Программы, предполагающие получение новых компетенций, востребованных на рабочем месте, повышение квалификации и разряда.

Потребителями услуг по ОПО могут выступать: работники с высоким индивидуальным риском безработицы, находящиеся под угрозой увольнения (работники с небольшим стажем работы и низкой квалификацией); работники со средним индивидуальным риском безработицы; работники, имеющие «морально» устаревшие профессии; работники с низким индивидуальным риском безработицы; работники аппарата управления; молодые специалисты; работники, недавно пришедшие на работу.

Предложенный в параграфе 3.1 монографии методический подход к формированию модели прогнозирования кадровой потребности может являться одним из источников информации о перспективах спроса на труд в разрезе отраслей экономики и видов экономической деятельности. Спрогнозированная кадровая потребность может иметь положительное и отрицательное значение. В случае формирования в перспективе положительной потребности это говорит об увеличении трудовой емкости отрасли, то есть такие отрасли рассматриваются как «создатели» рабочих мест. В случае формирования отрицательной кадровой потребности это свидетельствует о сокращении в таких

отраслях рабочих мест, то есть эти отрасли выступают в роли их «ликвидаторов».

Поэтому целесообразно проводить опережающее обучение среди работников отраслей-«ликвидаторов» рабочих мест в соответствии с перечнем профессий отраслей-«создателей» рабочих мест. Это позволит минимизировать социальные издержки реструктуризации и обеспечить перелив трудовых ресурсов из отраслей, сокращающих рабочие места, в перспективные новые отрасли, минуя состояние безработицы.

В зависимости от категории потребителей и вида образовательных программ предполагаются следующие направления программ опережающего профессионального обучения (приложение Ц):

- повышение квалификации с низких разрядов на более высокие;
- получение востребованной смежной профессии;
- получение профессии другой отрасли (сектора) для потребностей региональной экономики;
- обеспечение готовности человека к ведению индивидуальной предпринимательской деятельности;
- освоение новых компетенций (в рамках полученной ранее квалификации) в следующих областях: современные производственные технологии; новые формы и методы организации труда; информационные технологии; коммуникации; языковая культура; экономические знания; базовая правовая подготовка;
- развитие общих (ключевых) компетенций, способствующих росту социально-профессиональной адаптации работников;
- повышение квалификации преподавательского состава учреждений образования.

Реализация ОПО предполагает последовательность прохождения следующих этапов:

1. Создание на базе региональных центров занятости населения Координационной службы по осуществлению ОПО.

2. Определение механизма взаимодействия Координационной службы с учреждениями образования, работодателями.

2.1 Формирование информационного портала в Интернет, содержащего оперативную информацию об учреждениях образования на территории области и Республики Беларусь в целом и предоставляемых видах образовательных услуг (формируемые компетенции и знания), о действующих программах обучения, условиях и сроках их проведения.

2.2 Организация системы сбора информации со стороны работодателей о количестве работников, находящихся под угрозой увольнения, или о количестве работников, нуждающихся в повышении уровня профессионального образования, и требованиях к образовательным программам.

2.3 Организация переговоров с учреждениями образования по

осуществлению опережающего профессионального обучения.

2.4 Оценка эффективности поведения обучения.

3. Определение порядка и условий финансирования оказания образовательных услуг.

4. Внедрение мониторинга процесса и контроля качества результатов ОПО.

5. Создание инфраструктуры реализации программ ОПО с различным временным масштабом достижения результата на базе образовательных учреждений различного уровня с привлечением ресурсов промышленных предприятий и организаций, бизнес-структур, научных и научно-исследовательских учреждений.

6. Создание инфраструктуры и разработка нормативной базы региональной системы сертификации профессиональных квалификаций (компетенций).

Каждый участник системы ОПО выполняет специфические **функции**.

Функции Координационного центра по ОПО:

1. Формирование и обновление банка действующих и перспективных программ ОПО, предлагаемых учреждениями образования как на региональном, так и на республиканском уровнях.

2. Обработка информации, получаемой от предприятий и организаций, о существующей потребности ОПО.

3. Формирование групп участников ОПО.

4. Разработка графика реализации программ ОПО.

5. Определение порядка финансирования программ ОПО.

6. Организация и контроль за проведением ОПО.

7. Совместно с заказчиками и организаторами проведения ОПО осуществление оценки эффективности реализованных программ ОПО.

8. Информирование учреждения образования о востребованности программ ОПО.

9. Определение порядка реализации программ ОПО.

Функции заказчика (предприятий, организаций):

1. Определить количество работников, находящихся под угрозой увольнения.

2. Подготовить сведения о высвобождающихся работниках.

3. Проанализировать потребности предприятия в опережающем профессиональном обучении по следующим направлениям:

- возможность предоставления работы на прежнем рабочем месте при условии повышения квалификации;

- возможность предоставления работы на другом рабочем месте предприятия при условии переподготовки или освоения новой профессии, смежной квалификации;

- возможность использования трудового потенциала работника в перспективе согласно стратегическому плану развития предприятия (в

том числе, перевооружение, модернизация, инновационное производство);

- возможность трудоустройства вне предприятия;
- возможность самозанятости (ведения индивидуальной предпринимательской деятельности) высвобождаемого работника.

4. Подготовить заявку на опережающее обучение.

5. Провести оценку эффективности реализации программ ОПО.

6. Организация мониторинга потребностей предприятия в опережающем обучении.

Функции учреждения образования:

1. Сбор и анализ информации о социально-экономическом состоянии территории.

2. Определение предприятий, потенциально заинтересованных в ОПО.

3. Проанализировать возможности образовательного учреждения по организации ОПО работников предприятий региона:

- наличие дополнительных профессиональных образовательных программ всех видов (переподготовка, повышение квалификации) и программ профессиональной подготовки;

- наличие программ различной направленности (для разных категорий заказчиков);

- качество учебно-программной документации, ее разработанность с учетом компетентностного подхода;

- готовность педагогических кадров для реализации дополнительных профессиональных образовательных программ;

- готовность материально-технических ресурсов для реализации дополнительных профессиональных образовательных программ.

4. Информирование Координационного центра и других организаций о возможностях реализации программ ОПО.

5. Реализация программ ОПО.

6. Организация мониторинга потребностей организаций в ОПО на региональном уровне.

Практические результаты ОПО могут быть достигнуты только при обеспечении тесного взаимодействия местных органов власти, органов управления образованием, образовательных учреждений, служб занятости и работодателей. Порядок взаимодействия предприятий (организаций) и учреждений образования по реализации опережающего профессионального обучения представлен в приложении Ч.

Для реализации предлагаемой системы ОПО необходима нормативно-правовая база по регулированию отношений между субъектами ОПО. Наиболее острым вопросом является порядок финансирования осуществляемых мероприятий. В качестве источников финансирования можно рассматривать: а) средства предприятий и организаций, направляемые на повышение квалификации и переподготовку кадров; в целях

повышения заинтересованности предприятий и организаций, нуждающихся в реализации программ по ОПО, предлагается на законодательном уровне принять решение о льготировании прибыли предприятий, направляемой на мероприятия системы ОПО; б) бюджетные средства.

Конечная цель организации ОПО - не только оказать содействие работникам в трудоустройстве в кризисных ситуациях, помочь им повысить свою трудовую мобильность, но и в целом поднять качество подготовки кадров для потребностей инновационного развития.

Витебский государственный технологический университет

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате изучения и обобщения используемых в отечественной и зарубежной практике методических подходов к определению оптимальных соотношений подготовки кадров в учреждениях различного уровня образования предложены факторные прогнозные модели спроса и предложения труда в отраслевом разрезе, построенные с использованием метода корреляционно-регрессионного и факторного анализа. Разработанный методический подход позволяет оценить объем отраслевого спроса, который дает возможность определять в перспективе «создателей» и «ликвидаторов» рабочих мест среди отраслей и видов экономической деятельности.

Использование на практике предложенного методического подхода возможно в краткосрочном и среднесрочном периоде. Это связано с тем, что используемый при прогнозировании метод экстраполяции способен давать эффект только в очень узком диапазоне не особенно сложного процесса. При более длительных сроках прогноза такой метод не дает достаточно точных результатов. Все экономико-математические модели адекватны только в стабильных условиях, где работают «экономические» законы. Также экстраполяция не в полной мере учитывает перспективные направления развития экономики. В условиях инновационного развития меняется перечень наиболее востребованных работодателями специальностей, возрастают требования к ним. В настоящее время, когда на экономическую ситуацию Республики Беларусь и развитие ее отраслей оказывают влияние состояние мировой экономики и меры государственного регулирования, качество прогнозирования значительно снижается.

Объем перспективной кадровой потребности, полученный на основе разработанного методического подхода, может быть положительным и отрицательным. Положительная кадровая потребность говорит о «подъеме» отрасли и растущей кадровой потребности. Поэтому по востребованным профессиям таких отраслей необходимо проводить активную работу по профессиональной ориентации среди безработных и работников, желающих сменить профессию, формально занятых в отраслях экономики, но фактически формирующих уровень скрытой безработицы на микроуровне, а также среди абитуриентов, стоящих перед выбором профессии. Отрицательная кадровая потребность свидетельствует о масштабах избыточной численности в отрасли и дает возможность заранее предпринять упреждающие меры по ограничению роста напряженности на отраслевом рынке труда за счет своевременной работы по переобучению и повышению квалификации, что позволит персоналу быть более мобильным и «безболезненно» перейти в другую отрасль.

При всей важности разработки методики прогнозирования потребности в кадрах в рамках одной модели невозможно учесть множе-

ство факторов, которые определяют спрос на труд и его предложение в разрезе широкого перечня профессий и специальностей. Поэтому целесообразно расширение системы мер по институциональному строению регионального рынка труда. Снизить асимметрию информации на рынке труда позволит создание качественной информационной базы, которая формируется на основе мониторинга состояния рынков труда и рынка образовательных услуг на региональном и национальном уровнях. Формирование, аккумуляция, обработка массивов данных предполагается на разных уровнях. Предложенные показатели объединены в группы, сбор информации для которых и последующий расчет осуществляются разными структурными подразделениями системы регионального управления. Целью проведения мониторинга является оперативное информирование о тенденциях и состоянии рынка труда и рынка образовательных услуг. Особенностью предлагаемого мониторинга является его универсальный характер, позволяющий применять его на уровне как отдельных регионов, так и страны в целом, а также наблюдается взаимосвязь между состоянием и тенденциями развития рынка образовательных услуг в области профессионального образования и состоянием и тенденциями регионального и национального рынков труда.

Мировая практика регулирования рынка труда отдает предпочтение активным программам занятости населения. В качестве предварительного этапа работы по предложению конкретным категориям безработных пакета программных мероприятий целесообразно проведение профилирования безработных для оценки вероятности обретения ими статуса «длительного безработного». Разработанная методика профилирования безработных в Республике Беларусь позволяет учитывать региональные различия в «портрете» длительно безработного, для того чтобы повысить эффективность работы службы занятости и предупредить нерациональное расходование бюджетных средств. Автором установлена неравномерность распределения рисков длительной безработицы в зависимости от типа регионального рынка труда, что учтено в процедуре профилирования на этапе определения профильной группы безработного.

Обеспечение инновационного развития национальной экономики будет осуществляться за счет развития новых высокотехнологических рынков, повышения производительности труда, снижения энергоемкости и материалоемкости продукции, использования высоких технологий, новых компетенций работников, дополнительной потребности инновационных секторов экономики в работниках с учетом факторов роста производства и обновления персонала. Именно поэтому особенно актуальными становятся меры, направленные на подготовку кадров для перспективных и новых рынков труда, обеспечивающих потребности инновационной экономики. В силу выявленных обстоятельств целесо-

образно построение и развитие системы опережающего профессионального обучения, под которым понимаются совместные мероприятия учреждений образования, органов государственной службы занятости населения, работодателей и граждан по содействию в обучении высвобождаемых работников до наступления срока расторжения ими договоров с работодателями, по повышению эффективности использования занятых работников.

Практические результаты опережающего профессионального обучения могут быть достигнуты только при обеспечении тесного взаимодействия местных органов власти, органов управления образованием, образовательных учреждений, служб занятости и работодателей. Для практической реализации предлагаемой системы необходимо не только институциональное обеспечение, но и нормативная база по регулированию отношений между субъектами опережающего профессионального обучения. Наиболее острым вопросом является порядок финансирования осуществляемых мероприятий. В целях повышения заинтересованности предприятий и организаций, нуждающихся в реализации программ по ОПО, предлагается на законодательном уровне принять решение о льготировании прибыли предприятий, направляемой на мероприятия системы опережающего профессионального обучения. При этом речь идет не о текущем запланированном объеме финансовых средств, направляемых на повышение квалификации. Опережающее обучение целесообразно проводить, в первую очередь, среди работников отраслей-«ликвидаторов» рабочих мест в соответствии с перечнем профессий отраслей-«создателей» рабочих мест. Это позволит минимизировать социальные издержки реструктуризации и обеспечить перелив трудовых ресурсов из отраслей, сокращающих рабочие места, в перспективные новые отрасли, минуя состояние безработицы.

Список использованных источников

1. Алашеев, С. Ю. Методика среднесрочного прогнозирования спроса на подготовку специалистов в системе профессионального образования региона / С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына, Н. Ю. Посталюк [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://labourmarket.ru/Pages/conf1/book1_html/01_alasheev.htm. — Дата доступа: 18.06.2008.
2. Алашеев, С. Ю. Обзор мировых практик организации взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования / С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына, Н. Ю. Посталюк [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://labourmarket.ru/conf/reports.php>. — Дата доступа: 15.06.2008.
3. Алашеев, С. Ю. Соответствие систем начального профессионального образования субъектов РФ перспективам развития экономики региона: опыт сопоставительного анализа / С. Ю. Алашеев [и др.]. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://labourmarket.ru/conf3/reports/alasheev.doc>. — Дата доступа: 23.05.2008.
4. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие / Л. Л. Ермолович [и др.] ; под общ. ред. Л. Л. Ермолович. — Минск : Соврем. шк., 2006. — 736 с.
5. Андриенко, Ю. Прогнозирование рынка труда: международный опыт и возможные пути развития в России / Ю. Андриенко, С. Гуриев, И. Денисова [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://siteresources.worldbank.org/INTRUSSIANFEDERATION/Resources/Denisova.ppt>. — Дата доступа: 27.11.2009.
6. Ахмадинуров, Р. М. Региональный рынок труда и социальные механизмы его регулирования : автореф. дис. ... док. соц. наук : спец. 22. 00. 03 / Р. М. Ахмадинуров. — Уфа, 2003. — 38 с.
7. Белицкий, М. Трансграничные рынки труда: методология особенности формирования и проблемы развития / М. Белицкий [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.evolutio.info/index.php?option=com_content&task=view=1046&Itemid=179. — Дата доступа: 17.11.2010.
8. Белоконная, Л. Формирование заработной платы: взгляд через «призму» профессий / Л. Белоконная [и др.]. — Москва, 2007. — 44 с. —(Препринт ГУ — ВШЭ; WP3/2007/05).
9. Белокрылкина, О. С. Экономика труда : конспект лекций / О. С. Белокрылкина, Е. В. Михалкина. — Ростов на Дону : Феникс, 2002. — 153 с.
10. Блинова, Т. В. Экономическая политика, структура занятости и безработица в российских регионах / Т. В. Блинова, В. А. Русановский. — Москва : РПЭИ, 2002. — 46 с.
11. Бокун, Н. Ч. Анализ состояния рынка труда специалистов:

методические рекомендации / Н. Ч. Бокун. — Минск : БГЭУ, 1993. — 17 с.

12. Бокун, Н. Ч. Прогнозирование рынка труда специалистов: методические рекомендации / Н. Ч. Бокун. — Минск : БГЭУ, 1993. — 16 с.

13. Бондарь, А. В. Человеческий капитал — стратегический ресурс «новой экономики» / А. В. Бондарь, И. В. Корнеевец, Н. А. Яхницкая // Белорусский экономический журнал. — 2007. — № 2. — С. 56—69.

14. Борисевич, В. И. Источники роста доходов и уровня жизни населения в современных условиях развития страны / В. И. Борисевич // Вестник Белорусского государственного экономического университета. — 2009. — № 1. — С. 10—16.

15. Боровик, Л. С. Конкурентоспособность рабочей силы: методология анализа / Л. С. Боровик // Белорусский экономический журнал. — 2002. — № 4. — С. 57—67.

16. Бродский, Б. Е. Лекции по макроэкономике переходного периода : учеб. пособие для вузов / Б. Е. Бродский; Гос. ун.—т. — Высшая школа экономики. — Москва : Изд. дом ГУ — ВШЭ, 2005. — 223 с.

17. Ванкевич, Е. В. Безработица в Беларуси: особенности изучения и управления / Е. В. Ванкевич // Белорусский экономический журнал. — 2001. — № 4. — С. 81—90.

18. Ванкевич, Е. В. Влияние макроэкономических факторов на спрос и предложение рабочей силы на рынке труда Беларуси / Е. В. Ванкевич, Л. Е. Тихонова // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. — 2000. — № 9. — С. 32—42.

19. Ванкевич, Е. В. Рынок образовательных услуг и рынок труда Республики Беларусь: направления согласования / Е. В. Ванкевич [и др.] ; под науч. ред. Е. В. Ванкевич. — Витебск : УО «ВГТУ», 2010. — 206 с.

20. Ванкевич, Е. В. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси / Е. В. Ванкевич, А. П. Морова, И. В. Новикова. — Витебск : УО «ВГТУ», 2005. — 238 с.

21. Ванкевич, Е. В. Экономические проблемы становления рынка труда / Е. В. Ванкевич. — Минск : Мисанта, 1996. — 68 с.

22. Варгин, Н. Л. Региональные особенности прогнозирования занятости населения (на примере Удмуртской Республики): автореф. дис. ... кан. эк. Наук : 08.00.05 / Н. Л. Варгин. — Ижевск, 2003. — 25 с.

23. Васильев, В. Н. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В. Н. Васильев [и др.]. — Москва : Техносфера, 2007. — 680 с.

24. Васильева, З. А. Разработка методики и построение прогноза развития спроса на специалистов для экономики Красноярского края / З. А. Васильева, И. В. Филимоненко, Н. В. Разнова [Электронный ре-

сурс]. — Режим доступа: <http://labourmarket.ru/conf3/reports.php?mode=s2>. — Дата доступа: 18.03.2009.

25. Васильева, И. В. Разработка методики прогнозирования спроса и предложения на рынке труда и образовательных услуг экономики муниципальных образований Красноярского края / И. В. Васильева, Н. В. Филимонок, Т. П. Лихачева // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России : сборник докладов по материалам Пятой Всероссийской науч.—практ. Интернет—конференции, 22—23 октября 2008 г.: в 2 кн. / Петрозаводский гос. ун-т; редкол.: В.А. Гуртов [и др.]. — Петрозаводск, 2008. — Кн. I. — С. 55—78.

26. Васильева, Н. Н. Занятость населения в системе социально—экономических показателей. Возможности экономико—математического моделирования для прогнозирования уровня занятости населения (на примере Ростовской области) / Н. Н. Васильева [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://labourmarket.ru/conf/reports.php>. — Дата доступа: 14.04.2009.

27. Вершинин, А. А. Методические подходы к долгосрочному и среднесрочному прогнозированию потребности в персонале организаций Свердловской области / А. А. Вершинин // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сборник докладов по материалам Четвертой Всероссийской науч.—практ. Интернет—конференции, 31 октября—1 ноября 2007 г.: в 2 кн. / Петрозаводский гос. ун-т ; редкол.: В. А. Гуртов [и др.]. — Петрозаводск, 2007. — Кн. II. — С. 83—90.

28. Власов, В. Профилирование безработных / В. Власов [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.findjob.ru/profilirovanie_bezrabortnykh.html. — Дата доступа: 10.11.2010.

29. Волгин, Н. А. Экономика труда. Социально—трудовые отношения / Н. А. Волгин — Москва : Издательство: Экзамен, 2006. — 736 с.

30. Гарсия—Исер, М. Критические явления на региональных рынках труда / М. Гарсия—Исер, С. Смирнов, О. Голодец. — Москва : «ВИНИТИ», 1996. — 94 с.

31. Гимпельсон, В. Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей / В. Е. Гимпельсон. — Препринт WP3/2004/01. — Москва: ГУ—ВШЭ, 2004. — 36 с.

32. Гимпельсон, В. Е. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком / В. Е. Гимпельсон [и др.]. — Москва, 2007. — 60 с. — (Препринт ГУ—ВШЭ; WP3/2007/03).

33. Головачев, А. С. Экономика и рынок труда : учебное пособие

для студентов экономических и инженерно—экономических специализированных вузов / под ред. А. С. Головачева. — Минск : Выш. шк., 1994. — 246 с.

34. Государственная программа инновационного развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.government.by/upload/docs/file5a5cac06fafa4628.pdf>. — Дата доступа: 12.11.2011.

35. Гуртов, В. А. Структура потребности экономики Республики Карелия в рабочих кадрах / В. А. Гуртов [др.] // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России : сборник докладов по материалам Третьей Всероссийской науч.-практ. Интернет—конференции. 25 — 26 октября 2006 г.: в 4 кн. / Петрозаводский гос. ун-т ; редкол.: В. А. Гуртов [и др.]. — Петрозаводск, 2006. — Кн. III. — С. 7—11.

36. Гуськова, И. Нижегородская область: рынок труда и рынок высшего образования — состояние, взаимовлияние и перспективы развития / И. Гуськова, О. Пономарева, О. Шешенина // Человек и труд. — 2010. — № 7. — С. 29—33.

37. Дмитриева, Н. В. Рыночный механизм взаимодействия рынка образовательных услуг вузов и рынка труда / Н. В. Дмитриева // Сервис в России и зарубежом. — 2008. — № 2. — С. 48—55.

38. Довгая, Е. Г. Факторы формирования и управление региональным рынком труда (на примере Пензенской области): автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Е. Г. Довгая. — Москва, 2003. — 26 с.

39. Егоршева, О. И. Регулирование взаимодействия рынков труда и образовательных услуг: барьеры и принципы их преодоления / О. И. Егоршева, Т. Е. Макеева // [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.rae.ru/use/pdf/2008/10/2008_10_31.pdf. — Дата доступа: 13.12.2010.

40. Заводовская, М. В. Методы прогнозирования потребности в специалистах с высшим образованием в России / М. В. Заводовская, Н. Н. Тополук, А. Ф. Ковалевский [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://labourmarket.ru/Pages/conf1/book2_html/10_zavodovskaya.htm. — Дата доступа: 18.04.2009.

41. Заводовский, Г. А. Профилирование безработных граждан как инструмент повышения качества посреднических услуг / Г. А. Заводовский, С. И. Матвеева [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://labourmarket.ru/conf3/report/zavodvskiy.doc>. — Дата доступа: 12.06.2006.

42. Занятость населения и безработица [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/regions_current_data/11.pdf. — Дата доступа: 26.11.2011/

43. Заславский, И. К новой парадигме рынка труда / И. Заславский // Вопросы экономики. — 1998. — № 2. — С. 83—95.

44. Захарова, А. В. Отечественный опыт прогнозирования социально—экономического развития / А. В. Захарова [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.bief.ru>. — Дата доступа: 26.11.2010.

45. Зуев, В. М. Мониторинг и прогнозирование профессионального образования: научно—практическое пособие / В. М. Зуев, П. Н. Новиков. — Москва : РГАТиЗ, 1999. — 80 с.

46. Ильясов, Е. Цель — трудоустройство выпускников / Е. Ильясов // Человеческие ресурсы. — 2001. — № 3. — С. 13—14.

47. Ишкова, А. Л. Зарубежный опыт и оценка возможности его применения в прогнозировании потребностей рынка труда в России / А. Л. Ишкова, В. А. Гуртов, С. В. Сигова [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.labourmarket.ru/conf5/viewforum.php?f=3&sid=520157cc4172e53c4b3c64ebaf7448d8>. — Дата доступа: 22.04.2009.

48. Капелюшников, Р. И. Движение рабочей силы и рабочих мест в российской промышленности / Р. И. Капелюшников // Вопросы экономики. — 1998. — № 2. — С. 96—114

49. Капелюшников, Р. И. Какой рынок труда нужен российской экономике? Перспективы реформирования трудовых отношений / Р. И. Капелюшников [и др.]. — Москва : ОГИ, 2003. — 67 с.

50. Капелюшников, Р. И. Образовательный потенциал и его связь с характеристиками рынка труда: российский опыт / Р. И. Капелюшников. — Москва, 2006. — 64 с. — (Препринт / ГУ—ВШЭ; WP3/2006/03).

51. Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.president.gov.by/press28441.html>. — Дата доступа: 12.04.2008.

52. Корнейчук, Б. В. Рынок труда: учеб. пособие / Б. В. Корнейчук. — Москва : Гардарики, 2007. — 287 с.

53. Коробова, Е. Н. Профилирование безработных граждан как эффективный инструмент предупреждения длительной безработицы в Беларуси / Е. Н. Коробова, Е. В. Ванкевич // Белорусский экономический журнал. — 2007. — № 1. — С. 110—121.

54. Коровкин, А. Г. Взаимосвязь отраслевых рынков и системы образования / А. Г. Коровкин, И. Б. Королев [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://window.edu.ru/window_catalog/pdf2txt?p_id=27930&p_page=2. — Дата доступа: 21.09.2009.

55. Коровкин, А. Г. Дихотомия "дефицит—безработица" на российском рынке труда / А. Г. Коровкин. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2007/0277/analit03.php>. — Дата дос-

тупа: 21.09.2009.

56. Коровкин, А. Г. Макроэкономический анализ и прогнозирование занятости и рынка труда / А. Г. Коровкин [и др.] [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://labourmarket.ru/Pages/conf1/book3_html/8_K.htm. — Дата доступа: 21.09.2009.

57. Коровкин, А. Г. Структурная асимметрия / А. Г. Коровкин // Отечественные записки [Электронный ресурс], — 2003. — № 3. — Режим доступа: http://magazines.russ.ru/oz/2003/3/2003_3_23.html. — Дата доступа: 21.09.2009.

58. Коровкин, А. Г. Структурные изменения и взаимодействия региональных рынков труда: методы и анализ / А. Г. Коровкин // Проблемы прогнозирования. — 2002. — № 4. — С. 134—148.

59. Королева, Т. В. Подготовка молодежи к выходу на рынок труда / Т. В. Королева [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.book-ua.org/FLES/psychology/3_03_2008/psy_2816.html. — Дата доступа: 10.09.2009.

60. Костина, О. Ю. Регулирование рынка труда малых городов России: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / О. Ю. Костина. — Москва, 2006. — 173 л.

61. Котляр, З. А. Опыт макромоделирования развития рынка труда / З. А. Котляр, А. Ю. Романовский [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.sociolog.in.ua/view_book.php?id=1252. — Дата доступа: 29.12.2010.

62. Кравец, А. Г. Согласованное управление ресурсами рынка труда и процессом подготовки специалистов : автореф. дис. ... док. техн. наук : 05.13.10 / А. Г. Кравец. — Астрахань, 2007. — 31 с.

63. Локтюхина, Н. В. Организация прогнозирования потребности экономики в кадрах путем построения баланса трудовых ресурсов / Н. В. Локтюхина, С. А. Фатеев // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России : сборник докладов по материалам Седьмой Всероссийской науч.—практ. Интернет—конференции, 13—14 октября 2010 г. / Петрозаводский гос. ун-т ; редкол.: В. А. Гуртов [и др.]. — Петрозаводск, 2010. — С. 156—160.

64. Майбуров, И. А. Механизм согласования возможностей высшей школы с потребностями региона / И. А. Майбуров [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru/univman/msg/152470.html>. — Дата доступа: 29.05.2010.

65. Майбуров, И. А. Экономическое обоснование накопления человеческого капитала / И. А. Майбуров // Общество и экономика. — 2006. — № 7 — 8. — С. 245 — 263.

66. Маковская, Н. В. Внутренние рынки труда: методология, формы регулирования и условия эффективного функционирования в

Республике Беларусь / Н. В. Маковская. — Могилев : МГУ им. А.А. Кулешова, 2008. — 272 с.

67. Мамедсупиев, М. Д. Моделирование потребности в трудовых ресурсах на основе макроэкономических показателей / М. Д. Мамедсупиев [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://izvestia.isea.ru/pdf.asp?id=4313>. — Дата доступа: 27.11.2009.

68. Марков, Д. В. Прогнозирование потребности Иркутской области в квалифицированных кадрах / Д. В. Марков. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://labourmarket.ru/conf5/reports/markov.doc>. — Дата доступа: 12.09.2009.

69. Методические подходы к оценке текущей и перспективной потребности в рабочей силе. Анализ макроэкономических факторов, демографических и миграционных тенденций, наиболее существенно влияющих на прогноз потребности в рабочей силе // Росконсалт [Электронный ресурс]. — 2002—2009. — Режим доступа: <http://www.rconsult.ru/index.php?id=67>. — Дата доступа: 07.11.2010.

70. Национальная стратегия устойчивого социально—экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. / Нац. комис. по устойчивому развитию Респ. Беларусь ; редкол.: Я. М. Александрович [и др.]. — Минск : Юнипак, 2004. — 200 с.

71. Национальная экономика Беларуси: учебник, / В. Н. Шимов [и др.] ; под ред. В. Н. Шимова. — 3-е изд. — Минск : БГЭУ, 2009 — 751 с.

72. О государственном прогнозировании и программах социально—экономического развития Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь от 5 мая 1998 г. № 157—З // Эталон — Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2008.

73. О демографической безопасности Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь от 4 января 2002 г. № 80—З // Эталон — Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2008.

74. О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях : Декрет № 18 от 24 ноября 2006 г. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.president.gov.by/press33752.html> — Дата доступа: 23.09.2011.

75. О занятости населения Республики Беларусь : Закон Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125—З: с изм. и доп.: тест по состоянию на 5 дек. 2007 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.levonevski.net/pravo/razdelb/text1664/index.html>. — Дата доступа: 23.03.2008.

76. Об утверждении Положения о прогнозировании потребности в трудовых ресурсах для формирования заказа на подготовку рабочих, служащих и специалистов за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов : Постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 16 окт. 2008 г., № 1547 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. —

2008 г. — № 5/28561.

77. Одегов, Ю. Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. К. Лунева. — Москва : Альфа—Пресс, 2007. — 900 с.

78. Пачинина, Л. И. Рынок труда крупного города: проблемы формирования и развития / Л. И. Пачинина ; под науч. ред. чл.—корр. НАН Беларуси, проф. В. Ф. Медведевой. — Минск : ИООО Право и экономика, 2003. — 134 с.

79. Попов, А. Потребность экономики в специалистах и квалифицированных рабочих: методические основы прогнозирования / А. Попов // Человек и труд. — 2004. — № 6. — С. 30—35.

80. Программы содействия занятости // Экономический портал, [Электронный ресурс]. — 2008—2011. — Режим доступа: <http://institutions.com/general/137—2008—06—12—18—52—36.html>. — Дата доступа: 29.10.2008.

81. Равновесие на рынке труда Республики Беларусь: методология формирования и инструментарий реализации : промежуточный отчет НИР за 1 год / УО «ВГТУ» ; рук. темы Е. В. Ванкевич. — Витебск, 2007. — 124 с. — № ГР 20064371.

82. Разработать новые методики, системы прогнозирования и программирования обеспеченности кадрами всех сфер жизнедеятельности общества : отчет НИР / НИЭИ Министерства экономики Респ. Беларусь ; рук. темы И. М. Удовенко. — Минск, 2002. — 118 с. — № ГР 20021237.

83. Разработка процедур профилирования безработных в качестве основы планирования и реализации активных программ содействия занятости населения : отчет НИР (финальный) / SPIL 5.19—2/17 / Центр экономических и финансовых исследований и разработок, рук. темы И. А. Денисова. — Москва, 2002. — 250 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.cefir.ru/index.php?l=rus&id=34&yf=2002>. — Дата доступа: 15.04.2006.

84. Рощина, Я. М. Выбор профессии: по любви или по расчету? / Я. М. Рощина, М. А. Другов. — Москва, 2002. — 43 с. — (Препринт / ГУ—ВШЭ; WP3/2002/04).

85. Рынки труда и возможности трудоустройства. Тенденции и проблемы в Армении, Азербайджане, Беларуси, Грузии, Молдове и Украине. Сокращенный вариант // Европейский фонд образования [Электронный ресурс]. — 2010. — Режим доступа: <http://213.215.218.75/pubmgmt.nsf/NOTE8A9HKF.pdf>. — Дата доступа: 15.11.2010.

86. Рынок труда в Республике Беларусь: проблемы формирования и развития / под ред. Е. В. Ванкевич. — Витебск : УО «ВГТУ». 2008. — 302 с.

87. Рынок труда : учебник / В. С. Буланов [и др.] ; под общ. ред.

В. С. Буланова и Н. А. Волгина. — 3—е изд., перераб. и доп. — Москва : Изд—во «ЭКЗАМЕН», 2008. — 479 с.

88. Савельев, А. Я. Методика прогнозирования и оценки состояния системы высшего и среднего профессионального образования / А. Я. Савельев [и др.] ; под общ. ред. А. Я. Савельева. — Москва : НИИВО, 1997. — 96 с.

89. Савельев, А. Я. Модель формирования специалиста с высшим образованием на современном этапе: обзорная информация / А. Я. Савельев, Л. Г. Семушкина, В. С. Кагерманьян // Научно—исследовательский институт высшего образования. — Москва : НИИ ВО, 2005. — 72 с.

90. Сгонник, Г. Выпускники с теоретическим образованием рынку труда не нужны / Г. Сгонник [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.e—prof.ru/jurnal/gynok_truda_mneniya_ekspertov/vipuskniki.htm. — Дата доступа: 10.09.2009.

91. Северов, В. Г. Отечественный и зарубежный опыт прогнозирования потребности в специалистах и европейских стран в организации профессионального обучения / В. Г. Северов // Иркутский ин—т повышения квалификации работников образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.poirkro.irk.ru/sevf.doc>. — Дата доступа: 22.02.2009.

92. Северов, В. Г. Зарубежный опыт прогнозирования потребностей в специалистах / В. Г. Северов // Иркутский ин—т повышения квалификации работников образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.poirkro.irk.ru/sevf.doc>. — Дата доступа: 23.02.2009.

93. Семенов, А. Модели прогнозирования спроса на рабочую силу / А. Семенов, С. Кузнецов // Человек и труд. — 2001. — № 11. — С. 42 — 51.

94. Сеничева, Е. В. Реализация программ опережающего обучения в Саранском государственном промышленно—экономическом колледже как составляющая социального партнерства / Е. В. Сеничева, И. В. Минеева // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России : сборник докладов по материалам Шестой Всероссийской науч.—практ. Интернет—конференции, 28—29 октября 2009 г. : в 2 кн. / Петрозаводский гос. ун-т ; редкол.: В. А. Гуртов [и др.]. — Петрозаводск, 2007. — Кн. I. — С. 255—261.

95. Сетдигов, Р. А. Методические подходы и методы прогнозирования развития социально—экономических процессов / Р. А. Сетдигов [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.sheraton—palace.ru/103html>. — Дата доступа: 25.03.2007.

96. Сигова, С. В. Макроэкономическое прогнозирование как основа для формирования прогнозных потребностей рынка труда в США и России / С. В. Сигова // Спрос и предложение на рынке труда и рынке

образовательных услуг в регионах России : сборник докладов по материалам Пятой Всероссийской науч.—практ. Интернет—конференции, 22—23 октября 2008 г. : в 2 кн. / Петрозаводский гос. ун-т; редкол. : В. А. Гуртов [и др.]. — Петрозаводск, 2007. — Кн. II. — С. 268—285.

97. Слабнина, Е. В. Профориентационные технологии (формы, виды и категории населения) : методическое пособие / Е. В. Слабнина. — Саратов : ПМУЦ, 2002. — 36 с.

98. Соколова, Г. Н. Белорусский рынок труда: тенденции развития и социальные механизмы регулирования / Г. Н. Соколова. — Минск : Право и экономика, 2006. — 132 с.

99. Соколова, Г. Н. Рынок труда в регионах Беларуси: анализ тенденций занятости / Г. Н. Соколова [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2011/0471/analit04.php> — Дата доступа: 21.09.2011.

100. Соколова, Г. Н. Рынок труда Республики Беларусь: экономические вызовы и социальные ответы / Г. Н. Соколова. — Минск : Бел. навука, — 2006. — 301 с.

101. Соловьев, А. Профилирование безработных / А. Соловьев, И. Шолохов [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.chelt.ru/2001/3/soloviev_3.html. — Дата доступа: 28.06.2007.

102. Статистический ежегодник ; Витебская область, 2007 / Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, Витебское областное управление статистики ; редкол. : С. М. Кулаженко [и др.] ; отв. за вып. Н. В. Окулова. — Витебск, 2007. — 421 с.

103. Статистический ежегодник Витебской области, 2003 / Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, Витебское областное управление статистики ; ред. С. М. Кулаженко [и др.] ; отв. за вып. А.Н. Разумович. — Витебск, 2003. — 441 с.

104. Статистический ежегодник Витебской области, 2004 / Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, Витебское областное управление статистики ; ред. С. М. Кулаженко [и др.] ; отв. за вып. А. Н. Разумович. — Витебск, 2004. — 402 с.

105. Статистический ежегодник Витебской области, 2005 / Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, Витебское областное управление статистики ; ред. С. М. Кулаженко [и др.] ; отв. за вып. А. Н. Разумович. — Витебск, 2005. — 418 с.

106. Статистический ежегодник Витебской области, 2006 / Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, Витебское областное управление статистики ; ред. С. М. Кулаженко [и др.] ; отв. за вып. А. Н. Разумович. — Витебск, 2006. — 409 с.

107. Статистический ежегодник Витебской области, 2007 / Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, Витебское областное управление статистики ; ред. С. М. Кулаженко [и др.] ; отв. за вып. А. Н. Разумович. — Витебск, 2007. — 416 с.

108. Статистический ежегодник Витебской области, 2008 / Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, Витебское областное управление статистики ; ред. С. М. Кулаженко [и др.] ; отв. за вып. А. Н. Разумович. — Витебск, 2008. — 441с.

109. Статистический ежегодник Витебской области, 2009 / Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, Витебское областное управление статистики ; ред. С. М. Кулаженко [и др.] ; отв. за вып. А. Н. Разумович. — Витебск, 2009. — 417 с.

110. Статистический ежегодник Витебской области, 2010 / Национальный статистический комитет Республики Беларусь, Главное статистическое управление Витебской области ; ред. С. М. Кулаженко [и др.] ; отв. за вып. А. Н. Разумович. — 2010. — 435 с.

111. Томилов, В. В. Маркетинг рабочей силы / В. В. Томилов, Л. Н. Семеркова [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.marketing.spb.ru>. — Дата доступа: 05.04.2009.

112. Удовенко, И. М. Человеческий капитал как основной источник экономического роста Беларуси в XXI в. / И. М. Удовенко // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. — 2005. — № 5. — С. 13 — 19.

113. Федюкин, И. И. Управление спросом и предложением на российском рынке образования / И. И. Федюкин // Отечественные записки [Электронный ресурс]. — 2007. — № 3. — Режим доступа: <http://www.strana—oz.ru/?numid=37&article=1471>. — Дата доступа 20.02.2010.

114. Формирование заработной платы: взгляд через «призму» профессий / Р. И. Капелюшников [и др.]. — Москва, 2007. — 44 с. — (Препринт / ГУ—ВШЭ. — WP3/2007/05).

115. Цели и задачи мониторинга участия образовательных профессионального образования учреждений в опережающем обучении в субъектах Российской Федерации / [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.slidefinder.net>. — Дата доступа: 20.06.2010.

116. Чижова, Л. Механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Методические подходы / Л. Чижова // Человек и труд. — 2004. — № 8. — С. 37 — 40.

117. Шарстнев, В. Л. Компьютерные информационные технологии : курс лекций / В. Л. Шарстнев. — Витебск : УО «ВГТУ», 2006. — 350 с.

118. Шарстнев, В. Л. Компьютерные информационные технологии: лабораторный практикум : пособие / В. Л. Шарстнев, Е. Ю. Вардомацкая. — Витебск : УО «ВГТУ», 2008. — 170 с.

119. Школьник, А. Опережающее профессиональное обучение: пример Свердловской области / А. Школьник [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.rian.ru/edu_analysis/20091105/191991658.html. — Дата досту-

па: 20.06.2010.

120. Экономика региона : учебное пособие / В. И. Борисевич [и др.] ; под ред. В. И. Борисевича. – Минск : БГЭУ, 2002. – 432 с.

121. Экономика труда: (социально—трудовые отношения) / Н. А. Волгин [и др.] ; под общ. ред. Н. А. Волгина. — Москва : Издательство «Экзамен», 2003. — 736 с.

122. Эренберг, Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика : пер. с англ. / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. — Москва: Изд—во МГУ, 1996. — 800 с.

123. Ясонова, Т. П. Региональный рынок труда и пути его регулирования (по материалам Ростовской области) : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.04 / Т. П. Ясонова. — Ростов н/Дону, 1999. — 27 с.

124. Florida agency for workforce innovation [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www2.myflorida.com/awi/partnerindex.html>. — Date of access: 24.06.2011.

125. Fredriksson, P. The dynamics of regional labor markets and active labor market policy: Swedish evidence / P. Fredriksson — [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www.nek.uu.se/StaffPages/Publ/P262.pdf>. — Date of access: 25.06.2011.

126. Gruber, T. Employment and Labor Market Flexibility in the New EU Member States / T. Gruber — [Electronic resource]. — Mode of access: www.oenb.at/de/img/employment_tcm14-20268.pdf. — Date of access: 25.06.2011.

127. Regional Labor Market Disparities in Belgium [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2002/wp02134.pdf>. — Date of access: 5.03.2011.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Обзор используемых методических подходов к прогнозированию кадровой потребности в субъектах Российской Федерации

Центр разработки	Автор	Горизонт прогноза	Методы прогнозирования	Результаты	Исходные данные
1	2	3	4	5	6
Институт народнохозяйственного прогнозирования Российской Академии наук		Долгосрочный (2007–2030 гг.)	Моделирование, метод сценариев	- прогноз динамики и структуры производства в разрезе отраслей, межотраслевых комплексов, регионов; - межотраслевые балансы в разрезе 30 отраслей	Статистическая информация, программы социально-экономического развития
Научно-исследовательский институт Высшего образования (НИИ ВО)	Савельев А. Я.	Долгосрочный	ЭММ, программное обеспечение многофакторного моделирования, нормативный метод	- принципы формирования информационно-нормативного прогнозирования; - прогноз спроса на специалистов; - прогноз развития высшего и среднего профессионального образования	Статистическая информация, нормативная документация
Петрозаводский государственный университет	Под рук. Гуртова В. А.	Среднесрочный период (до 2015 г.)	Экономико-математические методы, методы оптимизационного моделирования, нормативный, метод сценариев, экспертный метод, балансовый метод	- прогноз потребности в квалифицированных кадрах в разрезе специальностей с учетом уровня профессионального образования; - оценка перспектив долгосрочного развития системы высшего, среднего и начального профессионального образования в подготовке специалистов востребованных специальностей; - программный продукт (информационно-аналитическая система) «Образование в регионах России»	Прогнозы социально-экономического развития до 2015 г., демографические прогнозы

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ А

1	2	3	4	5	6
<p>Сибирский федеральный университет Институт градостроительства, управления и региональной экономики Факультет управления и бизнес-технологий</p>	<p>Васильева З.А. Филимоненко И. В. Разнова Н. В. Лихачева Т. П.</p>	<p>Средне-срочный (до 2010 г.)</p>	<p>Математическое моделирование, метод сценариев, экспертный метод, балансовый метод</p>	<ul style="list-style-type: none"> - определен перечень показателей для анализа и оценки трудового потенциала (с учетом направлений социально-экономического развития и демографической ситуации) Красноярского края; - технология мониторинга кадровой потребности; - дополнительная кадровая потребность Красноярского края в территориальном, отраслевом и профессионально - квалификационном разрезах 	<p>Статистическая информация, прогнозы социально-экономического развития</p>
<p>Министерство экономики и труда Свердловской области</p>	<p>Под рук. Вершинина А. А.</p>	<p>Долгосрочный (5-10 лет и более)</p>	<p>Балансовый метод, экспертный метод, экстраполяция</p>	<ul style="list-style-type: none"> - прогноз совокупного спроса на рабочую силу; - прогноз совокупного предложения труда; - потребность в дополнительном привлечении персонала 	<p>Отраслевые схемы развития, размещения производительных сил, прогноз половозрастной структуры занятого населения, демографический прогноз, данные распределения выпускников учреждений профобразования</p>

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ А

1	2	3	4	5	6
Департамент труда и социальных вопросов Министерства экономики и труда Свердловской области	Под рук. Вершинина А.А.	Средне-срочный (на 3 года)	Балансовый метод, экстраполяция	- прогноз потребности в специалистах высшего, среднего и начального профессионального образования; - прогноз выпуска специалистов учреждениями профессионального образования в профессионально-квалификационном разрезе	Мониторинг заявленной среднесрочной кадровой потребности организаций Свердловской области
Центр профессионального образования Самарской области	Алашеев С.Ю. Кутейницына Т.Г. Посталюк Н.Ю.	Средне-срочный (до 2010 г.)	Методы сбора информации: прямой опрос работодателей, экспертное интервью, анкетирование, почтовый опрос Методы прогнозирования: математический анализ и синтез, экстраполяция	прогноз потребности в разрезе профессий и специальностей всех уровней профессионального образования	Программы социально-экономического развития региона, планы и программы инвестиций в реальный сектор экономики, демографическая статистика, статистическая информация в сфере занятости, данные службы занятости о вакансиях

ОКОНЧАНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ А

1	2	3	4	5	6
Департамент труда и занятости населения г. Москвы	Локтюхина Н.В.	Кратко-срочный	Балансовый метод	Прогнозный баланс трудовых ресурсов	Статистическая информация о трудовых и демографических процессах
Департамент федеральной государственной службы занятости населения по Ростовской области	Васильева Н.Н.		Экономико-математические методы (корреляционно-регрессионные методы), экспертные оценки	прогноз с позиции вузов для определения оптимальной численности студентов на уровне регионов и муниципальных образований	Статистическая информация о социально-экономическом положении Ростовской области
Байкальский государственный университет экономики и права кафедра экономики труда и управления персоналом	Марков Д.В.	Долго-срочный (до 2020 г.)	Многофакторное регрессионное моделирование, экспертные оценки	- перспективные значения динамики кадровой потребности региона (в том числе структура потребности); - дополнительная потребность в работниках с определенным уровнем образования и профессии	Текущая и ретроспективная потребность в кадрах
Нижегородская область	Гуськова И.В. Пономарева О.Г. Шешенина О.А.	Кратко-срочный	Статистические методы, экспертные оценки, экстраполяция	прогноз с позиции вузов оптимальной численности студентов в зависимости от состояния регионального рынка труда	Статистическая информация

Источник: составлено автором на основе [1, 23-27, 35, 36, 40, 47, 62, 67, 88, 89, 90, 91, 93].

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Б

1	2	3	4	5	6	7	8
городское население	51,59	52,57	53,79	54,16	54,52	54,81	
сельское население	48,41	47,43	46,21	45,84	45,48	45,19	
Докшицкий район	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	1
городское население	32,26	32,96	33,79	34,59	35,08	35,92	
сельское население	67,74	67,04	66,21	65,41	64,92	64,08	
Дубровенский район	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	1
городское население	45,77	46,51	46,67	47,19	47,37	47,62	
сельское население	54,23	53,49	53,33	52,81	52,63	52,38	
Лепельский район	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	1
городское население	47,55	47,72	48,08	48,40	49,29	50,25	
сельское население	52,45	52,28	51,92	51,60	50,71	49,75	
Лиезненский район	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	1
городское население	36,45	36,70	37,15	37,90	38,40	39,13	
сельское население	63,55	63,30	62,85	62,10	61,60	60,87	
Миорский район	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	1
городское население	39,51	40,59	41,03	41,39	41,75	42,74	
сельское население	60,49	59,41	58,97	58,61	58,25	57,26	
Оршанский район	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	3
городское население	11,37	11,56	11,64	11,80	11,85	11,92	
сельское население	88,63	88,44	88,36	88,20	88,15	88,08	
Полоцкий район	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	3
городское население	9,91	10,07	10,16	10,13	9,99	9,98	
сельское население	90,09	89,93	89,84	89,87	90,01	90,02	
Поставский район	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	3
городское население	58,54	59,06	59,59	60,44	61,66	62,77	
сельское население	41,46	40,94	40,41	39,56	38,34	37,23	

ОКОНЧАНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Б

1	2	3	4	5	6	7	8
Россонский район	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	1
городское население	44,33	45,31	46,09	46,44	47,09	48,24	
сельское население	55,67	54,69	53,91	53,56	52,91	51,76	
Сенненский район	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	1
городское население	40,33	40,97	41,55	42,04	42,50	42,95	
сельское население	59,67	59,03	58,45	57,96	57,50	57,05	
Толочинский район	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	1
городское население	47,60	48,26	48,97	50,08	50,86	51,62	
сельское население	52,40	51,74	51,03	49,92	49,14	48,38	
Ушачский район	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	1
городское население	31,71	32,48	33,36	33,87	34,73	35,90	
сельское население	68,29	67,52	66,64	66,13	65,27	64,10	
Чашникский район	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	3
городское население	64,30	64,79	65,37	65,77	66,15	66,53	
г. Новолукомль	61,03	60,88	60,92	60,46	60,18	59,93	2
сельское население	35,70	35,21	34,63	34,23	33,85	33,47	
Шарковщинский район	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	1
городское население	35,67	36,17	36,54	36,74	37,40	38,11	
сельское население	64,33	63,83	63,46	63,26	62,60	61,89	
Шумилинский район	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	1
городское население	46,44	47,15	47,70	48,30	49,27	49,69	
сельское население	53,56	52,85	52,30	51,70	50,73	50,31	

Источник: составлено автором на основе [101, 103–109]

Примечание: *удельный вес населения города рассчитан относительно городского населения области.

** - удельный вес городского и сельского населения рассчитан относительно населения района.

1 тип - аграрные рынки труда.

2 тип - рынок труда моногорода и рынок труда малого города.

3 тип - рынок труда промышленного многофункционального города и района-спутника крупного города.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Динамика структуры занятого населения Витебской области
Республики Беларусь за 2002–2010 гг.

Название региона	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Всего по области	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Районы									
Бешенковичский	1,47	1,49	1,46	1,46	1,44	1,4	1,3	1,3	1,4
Браславский	2,31	2,31	2,23	2,18	2,16	2,1	2,1	2,1	2,1
Верхнедвинский	2,00	2,02	2,00	1,93	1,93	2,0	2,0	2,00	2,0
Витебский	2,91	2,95	3,08	3,06	3,06	2,8	3,0	3,1	3,3
Глубокский	3,37	3,40	3,35	3,26	3,24	3,1	3,3	3,4	3,4
Городокский	2,07	2,04	1,95	1,89	1,84	1,8	1,9	1,9	1,9
Докшицкий	2,11	1,95	2,06	2,01	1,98	2,0	2,0	2,0	2,9
Дубровенский	1,57	1,49	1,42	1,39	1,39	1,4	1,4	1,3	1,4
Лепельский	2,49	2,50	2,55	2,49	2,47	2,5	2,6	2,6	2,7
Лиозненский	1,31	1,30	1,32	1,30	1,29	1,3	1,3	1,3	1,3
Миорский	1,97	1,96	1,90	1,85	1,80	1,8	1,8	1,8	1,8
Оршанский	2,89	2,83	2,75	2,68	2,62	2,1	2,2	2,3	2,3
Полоцкий	1,70	1,69	1,76	1,73	1,78	1,7	1,7	1,8	1,9
Поставский	2,94	2,95	2,96	2,97	3,01	3,0	2,9	2,9	3,0
Россонский	0,86	0,85	0,83	0,80	0,79	0,8	0,8	0,9	0,9
Сенненский	2,17	2,17	2,11	2,06	2,03	2,0	2,0	2,0	2,0
Толочинский	2,21	2,22	2,24	2,27	2,29	2,3	2,2	2,2	2,2
Ушачский	1,29	1,27	1,23	1,22	1,19	1,2	1,2	1,2	1,2
Чашникский	2,87	2,89	2,86	2,80	2,80	2,8	2,7	2,7	2,8
Шарковщинский	1,56	1,55	1,50	1,46	1,44	1,4	1,4	1,4	1,4
Шумилинский	1,67	1,69	1,69	1,67	1,62	1,7	1,7	1,7	1,7
г. Витебск	30,24	30,02	30,19	30,58	31,06	30,2	30,1	30,5	31,0
г. Новополоцк	8,71	8,86	8,98	9,33	9,50	9,3	9,3	9,1	9,2
г. Орша	10,35	10,57	10,58	10,60	10,38	10,6	10,9	10,6	10,5
г. Полоцк	6,82	6,86	7,02	7,01	6,88	7,0	7,0	6,8	6,9

Источник: составлено автором на основании [101–109].

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Региональная дифференциация удовлетворенного спроса на труд в Витебской области на конец 2010 г.

Наименование районов городов	Удельный вес работников, имеющих высшее образование, %	Удельный вес работников, имеющих среднее специальное образование, %	Удельный вес работников, имеющих высшего и среднего специального образования, %	Удельный вес работников старшего трудоспособного возраста (женщины 55 лет и старше, мужчины 60 лет и старше), %	Удельный вес работников в возрасте до 29 лет, %	Удельный вес занятых в экономике мужчин, %	Удельный вес занятых в экономике женщин, %	Удельный вес занятых в экономике по отношению к населению региона, %
Всего по области	21,7	24,5	53,8	8,7	21,9	46,3	53,7	46,5
Бешенковичский	17,7	25,3	57	8,2	18,4	47,8	52,2	43,25
Браславский	16,9	24,6	58,5	6,5	17,7	48,9	51,1	41,30
Верхнедвинский	14,9	24,2	60,9	7,2	21,5	49,2	50,8	47,76
Витебский	21,0	21,3	57,7	8,6	24,2	47,3	52,7	47,14
Глубокский	17,6	25,5	56,9	7,1	20,3	47,7	52,3	47,28
Городокский	17,4	29,9	52,7	8,1	19	48,0	52,0	40,33
Докшицкий	16,1	21,8	62,1	5,6	17,9	48,8	51,2	43,64
Дубровенский	16,2	22,7	61,1	5,7	18,9	50,6	49,4	46,41
Лепельский	18,1	26,5	55,4	6,8	20,2	46,3	53,7	43,14
Лиозненский	16,2	25,8	58	7,7	20,3	47,6	52,4	42,20
Миорский	15,8	23,5	60,7	5,5	18,2	49,7	50,3	42,70
Оршанский	17,6	22,3	60,1	8,3	19,8	51,7	48,3	42,97
Полоцкий	17,2	22,9	59,9	9,3	19,5	49,4	50,6	41,13
Поставский	15,2	24,0	60,8	7,3	20,5	48,5	51,5	42,98
Россонский	16,4	26,3	57,3	6,4	20,1	50,5	49,5	43,92
Сенненский	15,0	24,9	60,1	6,9	18,4	49,1	50,9	43,42
Толочинский	14,9	23,4	61,7	7,1	18,6	49,6	50,4	44,72
Ушачский	15,2	24,4	60,4	4,6	20	49,3	50,7	43,55
Чашникский	16,1	25,9	58	6,4	18,2	51,9	48,1	45,38
Шарковщинский	15,1	23,5	61,4	4,5	18,5	50,5	49,5	43,48
Шумилинский	14,9	22,2	62,9	6,9	20,6	48,1	51,9	46,78
г. Витебск	28,2	23,4	48,4	10,7	24,4	43,5	56,5	50,59
г. Новополоцк	27,3	23,3	49,4	9,1	24,2	50,2	49,8	53,69
г. Орша	18,8	29,6	51,6	9,2	20,1	41,6	58,4	51,24
г. Полоцк	21,7	25,9	52,4	8,5	25,5	43,3	56,7	47,82

Источник: составлено автором.

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Таблица Д1 - Заявленная организациями потребность в работниках в разрезе районов Витебской области в 2001–2010 гг.

Наименование районов и городов	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Бешенковичский	32	32	45	92	70	85	69	117	105	96
Браславский	44	40	57	33	57	41	81	33	24	14
Верхнедвинский	67	53	57	76	140	91	121	113	77	75
Витебский	65	96	77	92	51	75	76	83	101	94
Глубокский	72	44	48	38	55	57	60	63	52	90
Городокский	37	42	38	100	71	147	152	91	39	80
Докшицкий	92	108	60	96	116	97	80	104	129	113
Дубровенский	44	14	19	25	11	21	31	31	11	15
Лепельский	52	53	90	116	121	85	61	97	122	165
Лиозненский	33	39	52	39	35	61	62	55	37	95
Миорский	17	15	28	29	23	25	27	33	33	45
Оршанский	349	321	269	416	447	570	265	261	214	250
Полоцкий	83	111	113	179	145	181	164	115	81	125
Поставский	96	70	91	70	53	70	75	83	38	57
Россонский	13	12	14	11	2	14	3	4	6	9
Сенненский	120	41	45	69	76	98	141	215	133	92
Толочинский	47	22	28	23	29	32	17	21	24	23
Ушачский	59	53	53	57	42	42	41	50	50	66
Чашникский	97	41	60	68	65	69	59	90	67	107
Шарковщинский	71	76	60	25	21	12	62	21	45	68
Шумилинский	140	122	130	112	85	107	120	106	90	88
г. Витебск	531	497	903	962	1364	1493	1746	1681	935	1674
г. Орша	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	626	493	504	589
г. Новополоцк	199	153	307	293	291	451	441	534	184	366
г. Полоцк	315	340	308	575	424	409	337	332	247	533
Итого по области	2671	2385	2952	3606	3794	4333	4926	4826	3348	4929

Источник: составлено автором на основе статистической отчетности Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома.

Таблица Д2 - Заявленная потребность по формам собственности в 2004–2010 гг.

Форма собственности	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Государственная	2544	2432	2989	3396	3415	2333	3321
Частная	1046	1349	1333	1507	1405	997	1575
Иностранная	16	13	11	23	6	18	33
Итого по области	3606	3794	4333	4926	4826	3348	4929

Источник: составлено автором на основе статистической отчетности Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома.

Таблица ДЗ - Отраслевая структура заявленной потребности в персонале в Витебской области в период 2001–2010 гг., %

Отрасль экономики	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
промышленность	26,69	21,97	19,72	25,43	33,68	29,52	30,45	28,88	28,70	20,29
сельское хозяйство	28,34	27,76	27,85	22,07	19,79	16,06	15,02	17,84	21,33	15,31
транспорт	4,71	3,94	3,32	2,77	3,03	3,81	2,92	3,54	2,69	3,65
связь	0,37	0,46	0,47	0,61	0,32	0,44	0,45	0,33	0,78	1,21
строительство	5,64	9,31	14,70	17,69	13,23	17,12	17,13	13,07	9,02	10,33
торговля и общественное питание	6,47	8,85	8,91	9,23	7,72	11,91	9,93	7,69	7,95	10,94
ЖКХ	4,41	3,52	2,20	2,72	3,29	3,37	5,09	5,44	2,78	4,74
бытовое обслуживание	2,95	2,56	2,71	1,72	1,45	1,04	1,03	1,07	0,39	0,61
здравоохранение	3,07	4,03	2,85	3,33	3,14	3,42	3,0	2,94	6,51	4,74
образование	2,28	1,43	1,25	1,30	1,19	2,12	1,97	3,13	1,73	4,98
другие отрасли	15,07	16,18	16,02	13,12	13,15	11,19	12,99	16,04	18,13	23,2
Итого	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100

Источник: составлено автором на основе статистической отчетности Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома.

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Региональная дифференциация неудовлетворенного спроса на труд в Витебской области, 2010 г.

Наименование районов городов	Удельный вес вакансий для рабочих, %	Удельный вес вакансий для служащих, %	Удельный вес вакансий для работы в городской местности, %	Удельный вес вакансий для работы в сельской местности, %
Всего по области	74,61	25,39	77,61	22,39
Бешенковичский	83,50	16,50	41,75	58,25
Браславский	58,33	41,67	22,22	77,78
Верхнедвинский	81,98	18,02	63,06	36,94
Витебский	72,29	27,71	24,10	75,90
Глубокский	82,14	17,86	73,21	26,79
Городокский	79,82	20,18	76,32	23,68
Докшицкий	87,72	12,28	27,19	72,81
Дубровенский	72,73	27,27	45,45	54,55
Лепельский	41,67	58,33	45,00	55,00
Лиозненский	74,51	25,49	37,25	62,75
Миорский	83,33	16,67	61,90	38,10
Оршанский	87,23	12,77	0,00	100,00
Полоцкий	88,15	11,85	44,44	55,56
Поставский	93,62	6,38	91,49	8,51
Россонский	100,00	0,00	100,00	0,00
Сенненский	68,22	31,78	47,29	52,71
Толочинский	87,50	12,50	62,50	37,50
Ушачский	55,81	44,19	41,86	58,14
Чашникский	61,88	38,13	52,50	47,50
Шарковщинский	86,84	13,16	39,47	60,53
Шумилинский	45,74	54,26	75,19	24,81
г. Витебск	71,50	28,50	98,57	1,43
г. Новополоцк	80,47	19,53	100,00	0,00
г. Орша	76,56	23,44	88,13	11,87
г. Полоцк	77,75	22,25	100,00	0,00

Источник : составлено автором на основе статистической отчетности Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома.

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Уровень безработицы (по отношению к экономически активному населению) в Витебской области за 2004–2010 гг.

Наименование районов и городов	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Бешенковичский	1,88	1,46	1,42	1,3	0,6	1,2	1,0
Браславский	1,88	1,29	0,97	0,8	0,7	0,7	0,8
Верхнедвинский	1,50	1,42	1,31	1,2	0,8	0,6	0,4
Витебский	1,54	1,31	1,06	1,0	1,0	1,1	1,1
Глубокский	1,95	1,56	1,18	0,6	0,5	0,4	0,5
Городокский	2,27	1,64	1,16	1,1	1,1	1,0	0,9
Докшицкий	1,86	1,70	1,00	1,1	0,7	0,7	0,7
Дубровенский	2,50	2,31	1,98	1,5	1,1	1,0	0,7
Лепельский	3,21	2,85	2,06	1,8	1,5	1,6	1,4
Лиозненский	2,01	1,62	1,35	1,0	0,8	0,9	0,8
Миорский	1,21	1,16	1,10	1,1	0,8	0,7	0,6
Оршанский	н/д	1,8	1,8	1,8	1,1	1,3	1,2
Полоцкий	2,27	1,71	1,47	1,6	1,5	1,4	1,3
Поставский	5,01	4,72	3,34	2,4	2,1	1,9	1,3
Россонский	1,83	1,60	1,51	1,5	1,5	1,1	0,8
Сенненский	1,60	1,24	0,87	0,8	0,7	0,9	0,7
Толочинский	1,23	1,13	1,10	1,0	0,8	0,6	0,6
Ушачский	1,41	2,02	1,69	1,8	1,6	1,3	1,0
Чашникский	0,65	0,59	0,49	1,1	0,9	0,8	0,5
Шарковщинский	1,91	1,71	1,48	1,4	1,3	1,1	0,9
Шумилинский	1,51	1,39	1,36	1,2	1,0	1,2	0,9
г. Витебск	2,81	2,43	1,71	1,4	1,2	1,3	0,9
г. Новополоцк	1,82	1,49	1,16	1,2	0,9	1,0	0,9
г. Орша	2,89	2,44	2,39	1,7	1,1	1,2	1,1
г. Полоцк	1,76	1,47	1,07	1,0	0,9	1,0	0,9
Всего по области	2,26	1,95	1,52	1,3	1,1	1,1	0,9

Источник: составлено автором на основе статистической отчетности Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома.

ПРИЛОЖЕНИЕ И

Конъюнктура на рынке труда Витебской области, 2005–2010 гг.

Наименование районов и городов	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Бешенковичский	1,67	1,33	1,52	0,41	0,90	0,81
Браславский	2,68	2,83	1,20	2,58	3,54	6,79
Верхнедвинский	1,07	1,54	1,13	0,77	0,88	0,68
Витебский	4,29	2,40	2,34	2,12	2,03	2,32
Глубокский	5,05	3,70	1,82	1,38	1,63	1,06
Городокский	2,39	0,80	0,76	1,26	2,85	1,20
Докшицкий	1,61	1,12	1,59	0,80	0,64	0,68
Дубровенский	16,09	7,33	3,84	2,68	7,36	3,87
Лепельский	3,25	3,33	4,15	2,29	1,99	1,28
Лиозненский	3,29	1,57	1,16	1,09	1,89	0,62
Миорский	5,09	4,40	4,04	2,61	2,15	1,36
Оршанский	3,20	2,44	0,80	0,51	0,79	0,65
Полоцкий	1,12	0,80	0,86	1,28	1,84	1,16
Поставский	15,00	8,13	5,47	4,31	8,34	3,93
Россонский	35,00	4,71	23,33	17,50	9,00	4,44
Сенненский	1,84	0,99	0,67	0,38	0,79	0,89
Толочинский	4,83	4,38	7,65	5,00	2,96	3,43
Ушачский	3,24	2,67	3,02	2,10	1,80	1,08
Чашникский	1,38	1,10	0,97	1,60	1,90	0,71
Шарковщинский	6,52	9,83	1,84	4,95	2,00	1,12
Шумилинский	1,49	1,14	0,92	0,89	1,24	1,03
г. Витебск	3,02	1,98	1,37	1,25	2,48	1,01
г. Орша	н/д	н/д	1,67	1,35	1,50	0,85
г. Новополоцк	2,62	1,35	1,43	0,89	2,78	1,79
г. Полоцк	1,33	0,99	1,21	1,08	1,62	0,70
Итого по области	2,83	1,95	1,49	1,26	1,93	1,09

Источник: составлено автором на основе статистической отчетности Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома.

ПРИЛОЖЕНИЕ К

Динамика численности длительно безработных в общей численности безработных в Витебской области в 2004–2010 гг.

Наименование населенного пункта	Общее число длительно безработных (более 1 года), чел							Удельный вес длительной безработицы в общей структуре, %						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Всего по области	2656	1540	1142	1015	702	551	500	20,89	13,99	13,23	13,60	11,57	8,52	9,32
Бешенковичский	13	8	9	23	7	6	12	8,67	6,84	7,96	21,90	14,58	6,32	15,38
Браславский	8	11	4	4	0	1	0	3,48	7,19	3,45	4,12	0,00	1,18	0,00
Верхнедвинский	5	3	1	4	2	3	2	3,05	2	0,71	2,92	2,30	4,41	3,92
Витебский	6	11	7	12	23	18	24	2,32	5,02	3,89	6,74	13,07	8,78	11,01
Глубокский	48	20	5	4	4	5	9	13,37	7,19	2,37	3,67	4,60	5,88	9,47
Городокский	101	60	33	15	26	21	24	41,56	35,29	27,97	12,93	22,61	18,92	25,00
Докшицкий	21	38	15	21	9	4	8	9,95	20,32	13,76	16,54	10,84	4,82	10,39
Дубровенский	83	33	51	27	9	23	25	42,35	18,64	33,12	22,69	10,84	28,40	43,10
Лепельский	176	149	76	56	55	59	54	38,77	37,91	26,86	22,13	24,77	24,28	25,47
Лиозненский	29	18	10	4	5	3	3	19,86	15,65	10,42	5,56	8,33	4,29	5,08
Миорский	12	5	5	10	1	3	6	9,6	4,27	4,55	9,17	1,16	4,23	9,84
Оршанский	н/д	н/д	н/д	27	21	14	7	н/д	н/д	н/д	12,68	15,79	8,33	4,29
Полоцкий	34	23	4	15	24	20	16	15,45	14,2	2,76	10,64	16,33	13,42	11,03
Поставский	257	178	104	57	50	43	16	30,6	22,39	18,28	13,90	13,97	13,56	7,14
Россонский	13	10	7	11	4	5	3	15,66	14,29	10,61	15,71	5,71	9,26	7,50
Сенненский	28	23	7	5	7	4	3	15,22	16,43	7,22	5,26	8,54	3,81	3,66
Толочинский	21	14	23	9	8	7	10	14	10	16,43	6,92	7,62	9,86	12,66
Ушачский	4	4	23	31	16	25	24	4,21	2,94	20,54	25,00	15,24	27,78	33,80
Чашникский	9	5	4	4	16	12	19	9	5,56	5,26	7,02	11,11	9,45	25,00
Шарковщинский	31	17	15	31	24	14	24	19,62	12,41	12,71	27,19	23,08	15,56	31,58
Шумилинский	29	12	14	6	5	11	6	20,71	9,45	11,48	5,45	5,32	9,82	6,59
Новолукомль	67	57	45	27	н/д	н/д	н/д	27,92	22,01	22,5	25,23	н/д	н/д	н/д
г. Витебск	998	496	397	358	201	115	82	21,24	12,05	13,42	15,01	9,60	4,96	4,87
г. Новополоцк	196	79	82	100	72	44	34	21,83	10,37	13,51	15,82	15,16	8,59	6,76
г. Орша	437	252	185	135	98	75	75	25,81	17,61	13,32	12,92	14,67	9,92	11,45
г. Полоцк	30	14	16	19	15	16	14	4,42	2,49	3,94	4,66	4,20	4,00	3,73

Источник: составлено автором на основе статистической отчетности Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома.

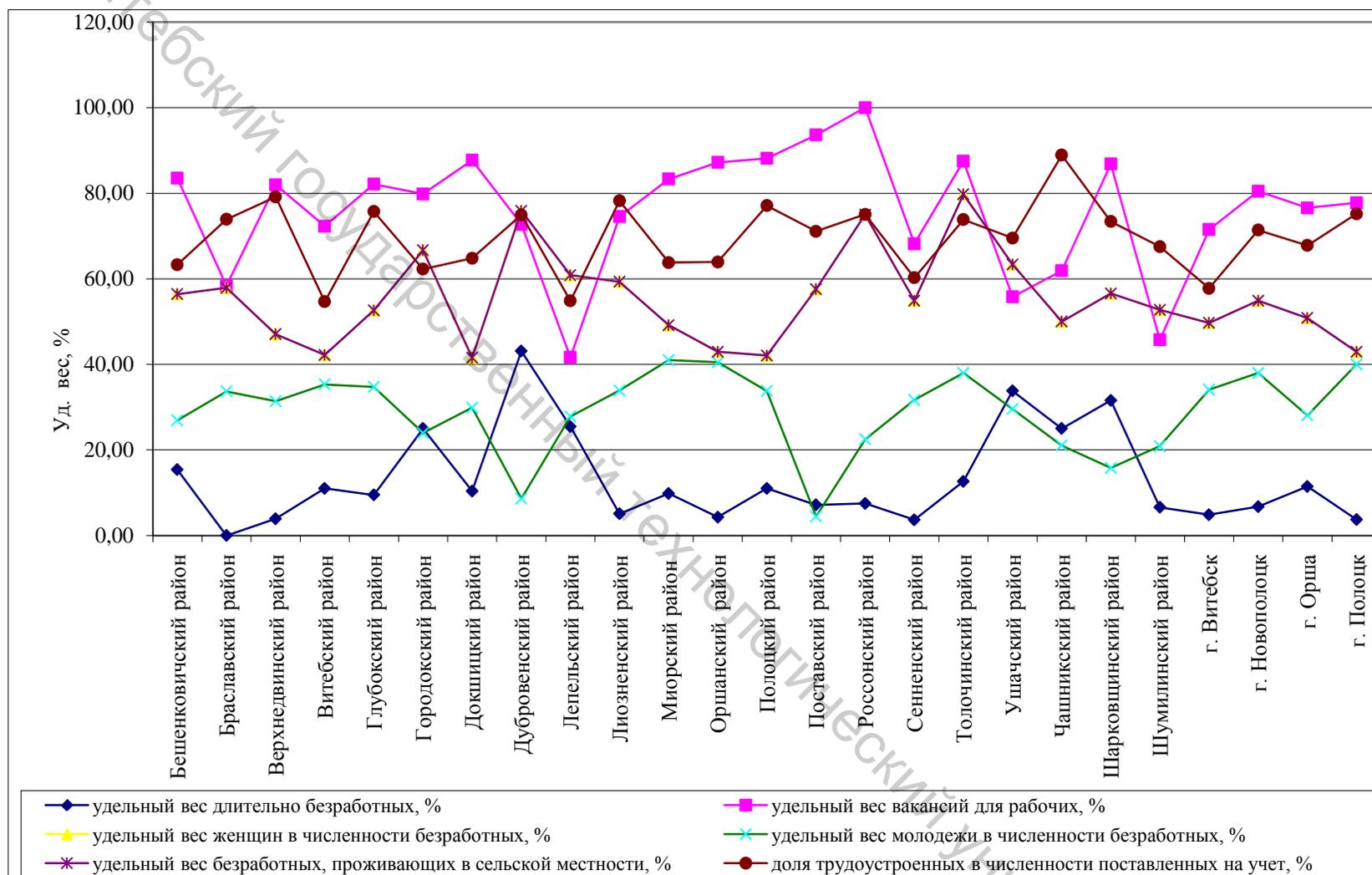


Рисунок Л1 – Дифференциация региональных рынков труда Витебской области, 2010 г.

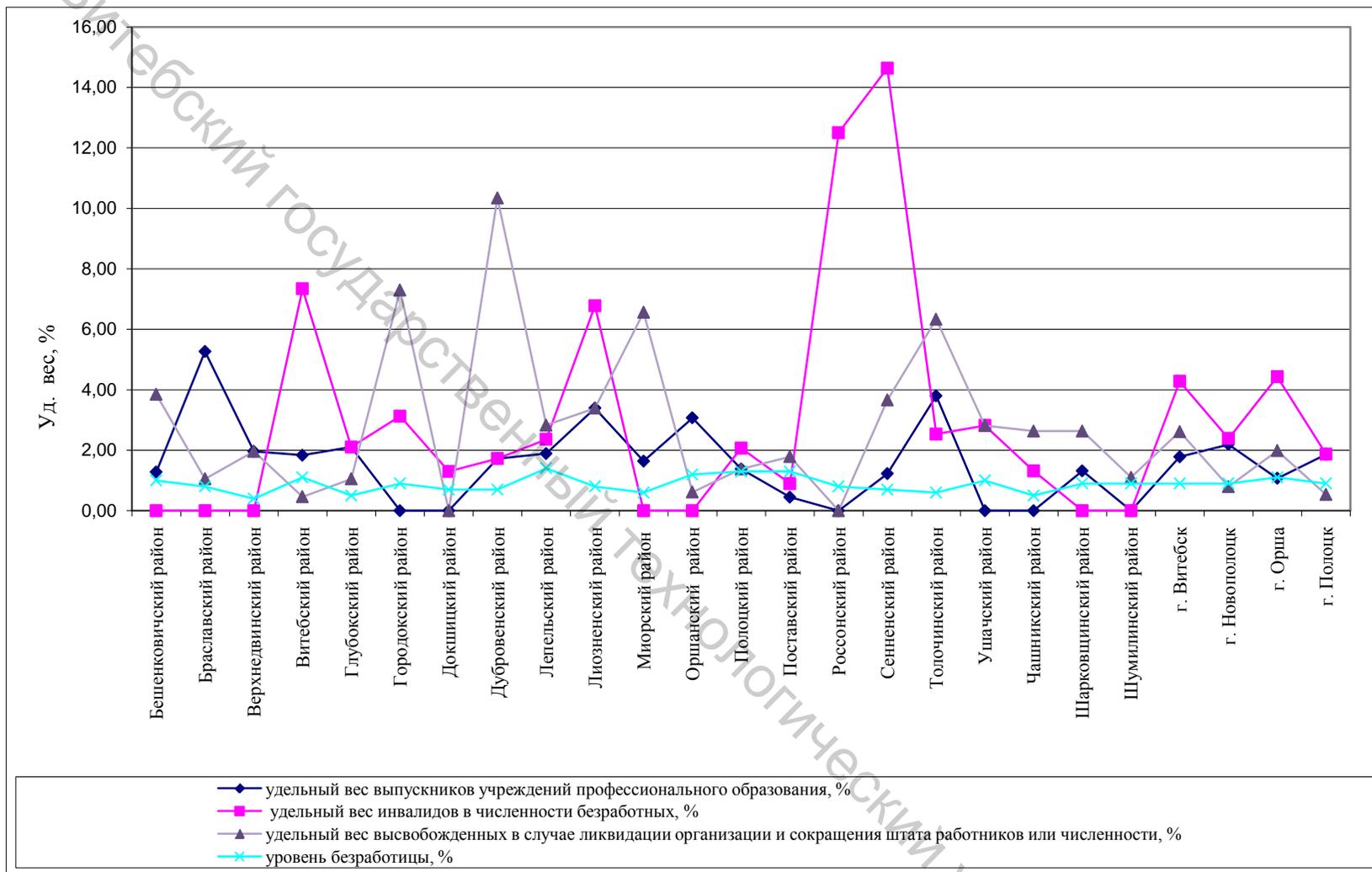


Рисунок Л2 – Дифференциация региональных рынков труда Витебской области по категориям безработных и уровню образования, 2010 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ М

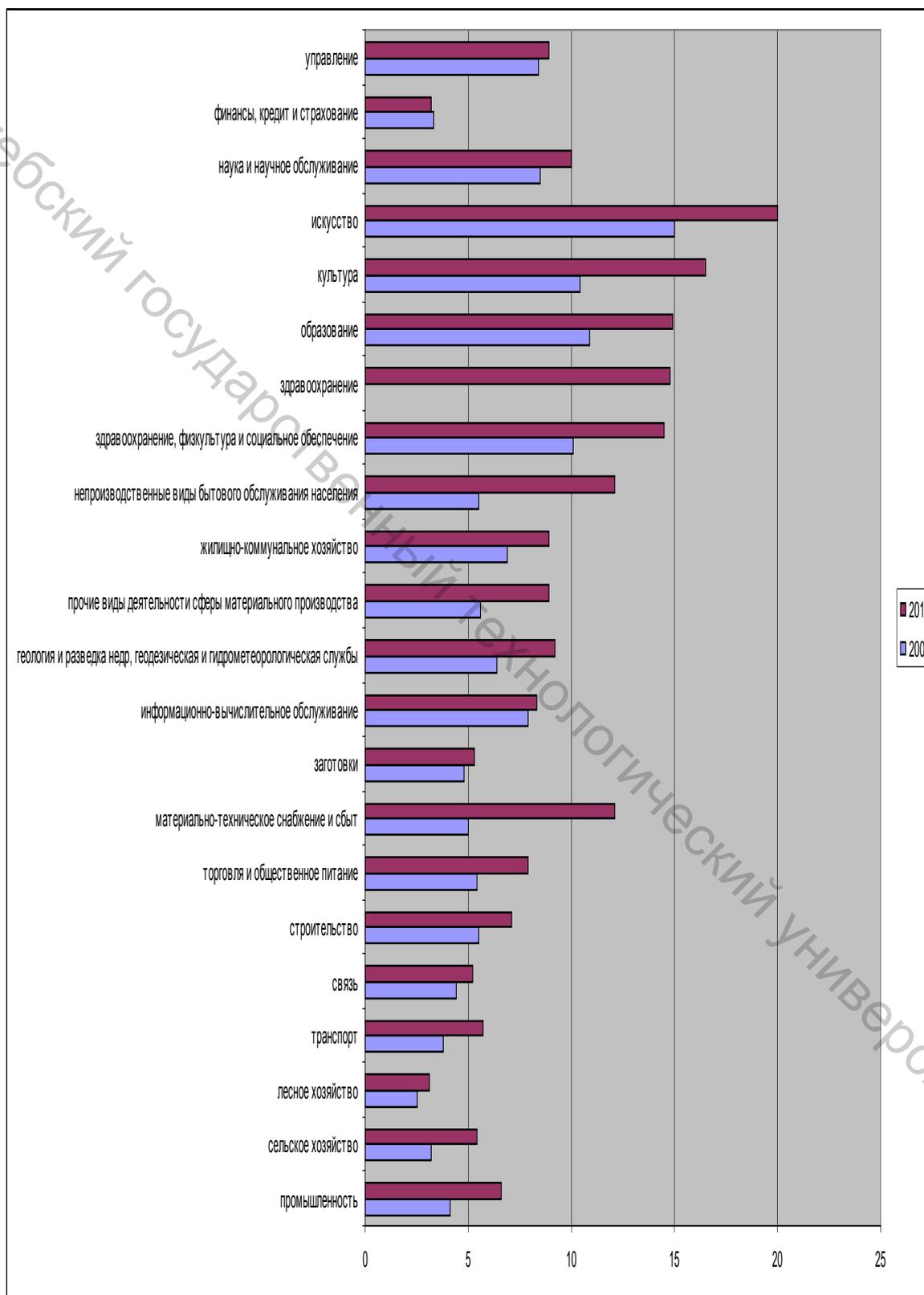
Результаты ранжирования региональных рынков труда
Витебской области по уровню доли структурной безработицы в офици-
ально зарегистрированной (данные 2009 г.)

Наименование населенного пункта	Ранг
г. Полоцк	0
Бешенковичский район	0,06385
г. Новополоцк	0,09415
г. Витебск	0,10875
Сенненский район	0,26052
Оршанский район	0,26131
Лиозненский район	0,27643
Городокский район	0,27841
Докшицкий район	0,34994
Верхнедвинский район	0,35563
г. Орша	0,39968
Полоцкий район	0,40761
Миорский район	0,41267
Витебский район	0,44155
Ушачский район	0,46528
Шарковщинский район	0,47271
Глубокский район	0,52863
Дубровенский район	0,55853
Поставский район	0,56623
Лепельский район	0,61079
Шумилинский район	0,68105
Браславский район	0,70949
Чашникский район	0,73363
Толочинский район	0,85513
Россонский район	1

Источник: составлено автором.

ПРИЛОЖЕНИЕ Н

Динамика удельного веса занятых в возрасте старше 50 лет в численности занятых по отраслям экономики в Витебской области в период 2005-2010 гг.



ПРИЛОЖЕНИЕ П

Перечень наиболее востребованных вакансий и уровень заработной платы на 05.12.2008.

Наименование профессий и специальностей	Размер заработной платы, тыс. бел. руб.	Соотношение БПМ и предлагаемой заработной платы, раз	Соотношение предлагаемой заработной платы и среднереспубликанской, %
1	2	3	4
Рабочие специальности			
Аппаратчик	220	1,1149	22,13
Водитель автомобиля	622	0,3943	62,58
Вышивальщица	450	0,5450	45,27
Вязальщица	363	0,6757	36,52
Гальваник	390	0,6289	39,24
Грузчик	376	0,6523	37,83
Дворник	306	0,8015	30,79
Заточник	450	0,5450	45,27
Каменщик	621	0,3950	62,48
Кондитер	360	0,6813	36,22
Кровельщик	550	0,4459	55,33
Кузнец	491	0,4995	49,40
Кухонный рабочий	287,5	0,8531	28,92
Литейщик	466	0,5263	46,88
Маляр	550	0,4459	55,33
Мастер (строитель)	660	0,3716	66,40
Машинист бульдозера, экскаватора	733	0,3346	73,75
Младшая медсестра (санитарка)	302	0,8122	30,38
Монтажник строительного профиля	650	0,3773	65,39
Наладчик КИПиА	500	0,4905	50,30
Наладчик оборудования	600	0,4088	60,36
Облицовщик-плиточник	524	0,4681	52,72
Обвальщик мяса	900	0,2725	90,55
Плотник	500	0,4905	50,30
Повар	332	0,7388	33,40
Продавец непродовольственных товаров	300	0,8176	30,18
Продавец продовольственных товаров	483	0,5078	48,59
Сборщик	353	0,6948	35,51
Сверловщик	500	0,4905	50,30
Слесарь МСР	470	0,5219	47,29
Слесарь-ремонтник	550	0,4459	55,33
Слесарь-электромонтажник	511	0,4800	51,41
Слесарь-сантехник	393	0,6241	39,54
Столяр	261	0,9397	26,26

ОКОНЧАНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ П

1	2	3	4
Стропальщик	300	0,8176	30,18
Ткач	250	0,9811	25,15
Токарь	595	0,4122	59,86
Трубопроводчик	700	0,3504	70,43
Тракторист	608	0,4034	61,17
Фрезеровщик	520	0,4717	52,32
Швея	376	0,6523	37,83
Шлифовщик	564	0,4349	56,74
Штукатур	458	0,5355	46,08
Электромеханик	566	0,4333	56,94
Электромонтер	400	0,6132	40,24
Специалисты и служащие			
Акушерка	500	0,4905	50,30
Архитектор	1000	0,2453	100,61
Бухгалтер	658	0,3728	66,20
Воспитатель	370	0,6629	37,22
Врач	710	0,3455	71,43
Инженер-механик	775	0,3165	77,97
Инженер-программист	539	0,4550	54,23
Инженер строительного профиля	515	0,4763	51,81
Инженер-конструктор	670	0,3661	67,41
Инженер (другие)	700	0,3504	70,43
Машинистка, делопроизводитель	353	0,6948	35,51
Производитель работ	824	0,2977	82,90
Медицинская сестра	332	0,7388	33,40
Экономист	578	0,4243	58,15
Товаровед	745	0,3292	74,95

Источник: составлено автором на основе статистической отчетности Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома.

СПРАВОЧНО: Бюджет прожиточного минимума (БПМ) на 1 члена семьи в трудоспособном возрасте в ноябре 2008 года составил 245270 белорусских рублей, а среднемесячная заработная плата по Республике Беларусь за ноябрь 2008 года составила 451,8 доллара США или 993960 белорусских рублей (при курсе доллара 2200 руб.).

ПРИЛОЖЕНИЕ Р

Таблица Р1 – Результаты парной корреляции факторов спроса на труд

Факторы	Спрос на труд в отрасли, р. м.	Инвестиции в основной капитал, млн. руб.	Индекс объема производства, %	Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	Сальдо численности принятых и уволенных, чел.
Спрос на труд в отрасли, р. м.	1				
Инвестиции в основной капитал, млн. руб.	-0,65386	1			
Индекс объема производства, %	0,552553	-0,48137	1		
Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	-0,83372	0,900077	-0,50233	1	
Сальдо численности принятых и уволенных, чел.	-0,76492	0,441449	-0,12001	0,506547	1

Источник: составлено автором.

Таблица Р2 – Результаты парной корреляции факторов предложения труда

Факторы	Предложение труда в отрасли, чел.	Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	Численность рабочих, чел.	Численность руководителей, чел.	Численность специалистов и других служащих, чел.	Уровень безработицы в регионе, %
Предложение труда в отрасли, чел.	1					
Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	-0,875757037	1				
Численность рабочих, чел.	0,983158402	-0,93351	1			
Численность руководителей, чел.	0,778715293	-0,87212	0,840704433	1		
Численность специалистов и других служащих, чел.	0,968700397	-0,80957	0,962949482	0,716696	1	
Уровень безработицы в регионе, %	0,953421462	-0,83589	0,9481338	0,637348	0,966551	1

Источник : составлено автором.

Таблица Р3 – Альтернативные варианты трендов факторных показателей для прогнозирования спроса на труд в легкой промышленности Витебской области

Тип линии тренда	Факторные показатели для построения модели спроса на труд							
	Среднемесячная заработная плата (X_1)		Инвестиции в основной капитал (X_2)		Индекс объема производства (X_1)		Сальдо численности принятых и уволенных работников (X_3)	
	Вид уравнения	R^2	Вид уравнения	R^2	Вид уравнения	R^2	Вид уравнения	R^2
Линейная	$y = 82,682x + 23,992$	0,9685	$y = 9403,2x - 11453$	0,7684	$y = -0,7317x + 109,04$	0,3035	$y = 235,23x - 1663,2$	0,3725
Логарифмическая	$y = 287,06\text{Ln}(x) + 29,083$	0,8053	$y = 31439\text{Ln}(x) - 9157,4$	0,5925	$y = -2,4693\text{Ln}(x) + 108,89$	0,2385	$y = 1150,5\text{Ln}(x) - 2123,5$	0,6147
Степенная	$y = 129,24x^{0,7632}$	0,9451	$y = 5510,9x^{1,0836}$	0,8012	$y = 108,89x^{-0,023}$	0,2411	-	-
Экспоненциальная	$y = 137,03e^{0,2054x}$	0,9926	$y = 5815,9e^{0,2975x}$	0,8755	$y = 109,02e^{-0,0069x}$	0,3034	-	-
Полиномиальная (2 степень)	$y = 6,0497x^2 + 22,185x + 134,9$	0,9951	$y = 1119,7x^2 - 1794x + 9074,9$	0,8243	$y = 0,078x^2 - 1,512x + 110,47$	0,3213	$y = -99,578x^2 + 1231x - 3488,8$	0,7152
Полиномиальная (3 степень)	$y = 0,7318x^3 - 4,9276x^2 + 68,436x + 86,602$	0,9969	$y = -212,35x^3 + 4304,9x^2 - 15214x + 23090$	0,8336	$y = 0,1903x^3 - 2,7768x^2 + 10,516x + 97,906$	0,8093	$y = 24,279x^3 - 463,77x^2 + 2765,5x - 5091,2$	0,8095

Источник: составлено автором.

Таблица Р4 – Альтернативные варианты трендов факторных показателей для прогнозирования предложения труда в легкой промышленности Витебской области

Тип линии тренда	Факторные показатели для построения модели предложения труда			
	Среднемесячная заработная плата (X_5)		Численность рабочих (X_8)	
	Вид уравнения	R^2	Вид уравнения	R^2
Линейная	$y = 82,682x + 23,992$	0,9685	$y = -826,5x + 29036$	0,9925
Логарифмическая	$y = 287,06\text{Ln}(x) + 29,083$	0,8053	$y = -2548,1\text{Ln}(x) + 2883$	0,9481
Степенная	$y = 129,24x^{0,7632}$	0,9451	$y = 28939x^{-0,0982}$	0,9365
Экспоненциальная	$y = 137,03e^{0,2054x}$	0,9926	$y = 29193e^{-0,0321x}$	0,9947
Полиномиальная (2 степень)	$y = 6,0497x^2 + 22,185x + 134,9$	0,9951	$y = 29,024x^2 - 1058,7x + 29384$	0,9962
Полиномиальная (3 степень)	$y = 0,7318x^3 - 4,9276x^2 + 68,436x + 86,602$	0,9969	$y = 7,8502x^3 - 60,659x^2 - 766,7x + 29138$	0,9974

Источник : составлено автором.

Суммарная дополнительная потребность в кадрах в 2009–2015 годах по видам образования в разрезе отраслей экономики, человек

Отрасли	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Всего, в том числе:	18560	14541	13646	13729	13068	12607	12988
Промышленность, всего	4489	3499	3392	3428	3131	2860	2963
в том числе:							
электроэнергетика	146	151	145	181	150	147	157
топливная	363	315	313	332	287	298	292
химическая и нефтехимическая	432	479	426	354	353	315	348
машиностроение и металлообработка	658	500	505	463	466	487	491
лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная	830	502	506	494	383	345	364
строительных материалов	299	145	177	215	277	118	173
легкая:	918	748	692	816	652	550	570
в том числе:							
текстильная	335	213	192	396	222	173	179
швейная	463	453	431	373	383	333	346
кожевенная, меховая, обувная	120	82	69	47	47	44	45
пищевая	629	460	455	433	427	470	437
прочие	214	199	173	140	136	130	131
Сельское хозяйство	3311	2205	2085	1939	1954	1827	1842
Лесное хозяйство	330	212	200	189	192	203	188
Транспорт	403	468	415	434	376	389	389
Связь	729	730	721	732	731	552	688
Строительство	3885	3133	3117	3240	3082	3190	3315
Торговля и общепит	1433	1004	992	889	1035	1014	1028
Материально-техническое снабжение и сбыт, заготовки	98	60	44	44	48	38	31
Жилищно-коммунальное хозяйство	726	473	371	359	330	319	351
Бытовое обслуживание населения	286	145	105	99	82	86	82
Здравоохранение	1230	1138	979	996	956	968	999
Физкультура, спорт и туризм	159	162	111	107	62	85	74
Социальное обеспечение	170	183	126	119	145	99	90
Образование	581	429	352	539	361	385	387
Культура и искусство	300	231	201	199	155	165	156
Кредитование и страхование	64	92	52	73	68	66	52
Управление, судебные и юридические учреждения	366	377	383	343	360	361	353

ПРИЛОЖЕНИЕ Т

Схема проведения мониторинга рынка образовательных услуг и регионального рынка труда
на территории Витебской области

Массив данных	Структурное подразделение, осуществляющее мониторинг массива данных	Структурное подразделение, куда передается информация	Периодичность проведения и обновления
1	2	3	4
Численность населения региона, естественный прирост и выбытие	Райгорисполкомы, Сектор социально-трудовых отношений и демографии Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского областного исполнительного комитета	Целевая рабочая группа	Ежегодно
Половозрастной состав населения региона, в том числе доля лиц в возрасте от 16 до 29 лет, являющиеся потенциальными покупателями образовательных услуг	Райгорисполкомы, Сектор социально-трудовых отношений и демографии Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского областного исполнительного комитета	Целевая рабочая группа	Ежегодно
Численность выпускников общеобразовательных школ, лицеев, колледжей, техникумов, вузов	Управление образования Витебского областного исполнительного комитета	Целевая рабочая группа	Ежегодно
Заработная плата по категориям персонала в разрезе основных профессиональных групп	Райгорисполкомы, Отдел экономического анализа и прогнозирования Управления экономики Витебского областного исполнительного комитета	Целевая рабочая группа	Ежемесячно
Стоимость образовательных услуг по уровням профессиональной подготовки в учреждениях образования	Учреждения образования, осуществляющие соответствующую профессиональную подготовку на территории Витебской области	Отдел экономического анализа и прогнозирования Управления экономики Витебского областного исполнительного комитета	Ежегодно
Наличие законодательных, нормативных документов в области образования и их соответствие требованиям рынка	Управление образования Витебского областного исполнительного комитета	Управление по занятости населения	Постоянно
Наличие концепции развития образования в регионе, стране	Управление образования Витебского областного исполнительного комитета	Целевая рабочая группа	Ежегодно
Число вузов, ссузов, ПТУ в регионе, их распределение по населенным пунктам	Управление образования Витебского областного исполнительного комитета	Целевая рабочая группа	Ежегодно
Прием и выпуск специалистов в учреждениях образования в регионе	Управление образования Витебского областного исполнительного комитета	Целевая рабочая группа	Ежегодно
Количество и перечень специальностей в учреждениях образования региона	Управление образования Витебского областного исполнительного комитета	Целевая рабочая группа	Ежегодно

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Т

1	2	3	4
Формы обучения в учреждениях образования по специальностям	Управление образования Витебского областного исполнительного комитета	Целевая рабочая группа	Ежегодно
Рейтинговая оценка учреждений образования в регионе (вузов, ссузов, ПТУ)	Учреждения образования, осуществляющие соответствующую профессиональную подготовку на территории Витебской области	Управление образования Витебского облисполкома	Ежегодно
Результаты распределение выпускников учреждениями образования региона	Учреждения образования, осуществляющие соответствующую профессиональную подготовку на территории Витебской области	Управление образования Витебского облисполкома, Управление по занятости населения Витебского облисполкома	Ежегодно
Конкурс при поступлении в учреждения образования по специальностям, формам и уровням подготовки	Учреждения образования, осуществляющие соответствующую профессиональную подготовку на территории Витебской области	Управление образования Витебского областного исполнительного комитета	Ежегодно
Динамика численности обучающихся в разрезе отдельных специальностей	Учреждения образования, осуществляющие соответствующую профессиональную подготовку на территории Витебской области	Отдел экономического анализа и прогнозирования Управления экономики Витебского облисполкома, Отдел организации занятости и профессиональной подготовки Управления по занятости населения Витебского облисполкома	Ежегодно
Динамика численности обучающихся в разрезе отдельных форм и направлений	Учреждения образования, осуществляющие соответствующую профессиональную подготовку на территории Витебской области	Отдел экономического анализа и прогнозирования Управления экономики Витебского облисполкома, Отдел организации занятости и профессиональной подготовки Управления по занятости населения Витебского облисполкома	Ежегодно
Опрос работодателей по перспективным потребностям в разрезе ступеней подготовки и специальностей	Отдел организации занятости и профессиональной подготовки Управления по занятости населения Витебского облисполкома	Управления по занятости населения Витебского областного исполнительного комитета	Ежегодно

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Т

1	2	3	4
Прогноз общей численности студентов в регионе	Сектор социально-трудовых отношений и демографии Отдела труда и заработной платы Управления социально-трудовых отношений и заработной платы Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома	Управления по занятости населения Витебского областного исполнительного комитета	Ежегодно
Прогноз предложения на рынке образовательных услуг	Учреждения образования, осуществляющие соответствующую профессиональную подготовку на территории Витебской области	Отдел организации занятости и профессиональной подготовки Управления по занятости населения Витебского облисполкома	Ежегодно
Структура занятого населения региона по отраслям и подотраслям экономики региона	Сектор социально-трудовых отношений и демографии Отдела труда и заработной платы Управления социально-трудовых отношений и заработной платы Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома	Целевая рабочая группа	Ежегодно
Количество и состав работников, находящихся в административных отпусках и режиме неполного рабочего времени в разрезе отраслей и профессионально-квалификационных групп	Сектор социально-трудовых отношений и демографии Отдела труда и заработной платы Управления социально-трудовых отношений и заработной платы Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома	Целевая рабочая группа	Ежемесячно
Общий уровень безработицы в регионе, районах и городах Витебской области	Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома	Целевая рабочая группа	Ежемесячно
Уровень безработицы официальный и скрытый в регионе, районах и городах Витебской области	Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома	Целевая рабочая группа	Ежемесячно
Уровень безработицы в разрезе специальностей в регионе, районах и городах области	Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома	Целевая рабочая группа	Ежемесячно
Уровень безработицы в отраслях экономики региона, районах и городах Витебской области	Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома	Целевая рабочая группа	Ежемесячно
Количество безработных в разрезе уровней образования	Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома	Целевая рабочая группа	Ежемесячно

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Т

1	2	3	4
Потребность экономики региона в специалистах разной квалификации в разрезе специальностей	Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома	Целевая рабочая группа	Постоянно
Свободные рабочие места и вакансии и уровень заработной платы на них	Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома	Целевая рабочая группа	Постоянно
Степень соответствия спроса экономики региона в специалистах их предложению на рынке образовательных услуг	Отдел активной политики занятости Управления по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома	Отдел организации занятости и профессиональной подготовки Управления по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома	Постоянно
Количество выпускников, трудоустроившихся в первые месяцы после окончания учебы, в том числе по специальности (в разрезе ступеней образования)	Управление образования Витебского областного исполнительного комитета	Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома	Ежегодно
Количество выпускников, работающих по специальности	Управление образования Витебского областного исполнительного комитета	Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома	Ежегодно
Количество и удельный вес выпускников, состоящих на учете в службе занятости в разрезе ступеней образования	Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома	Целевая рабочая группа	Постоянно
Средняя продолжительность поиска работы выпускниками учебных заведений первого места работы (по специальности, не по специальности) в разрезе отраслей экономики и ступеней образования	Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома	Целевая рабочая группа	Ежегодно
Средний уровень заработной платы выпускников в первый год после окончания учебного заведения и его соотношение со средним уровнем заработной платы по данной специальности в регионе	Отдел труда и заработной платы Управления социально-трудовых отношений и заработной платы Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома	Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома	Ежегодно

Источник: составлено автором.

ПРИЛОЖЕНИЕ У

Результаты множественной корреляции по выявлению потенциала длительной безработицы на различных типах регионального рынка труда (на основе исходных данных 2004–2010 гг.)

Характеристики безработного	1 тип	2 тип	3 тип
1	2	3	4
Высвобожденные при ликвидации	0,459517	0,844907	0,041728
Высвобожденные при сокращении	0,923528	0,920109	0,823432
Уволенные из Вооруженных Сил без права на пенсионное обеспечение	0,777765	0,832035	0
Уволенные в связи с окончанием срока службы	0,681064	0,777459	0,108383
Выпускники школ	0,854899	0,693744	0,584713
Выпускники ПТУ	0,772282	0,679296	0,92235
Выпускники техникумов	0,903489	0,582123	0,050962
Выпускники вузов	0,847088	0,057725	0,053315
Возвратившиеся из ЛТП	-0,062548	-0,02441	-0,12542
Освобожденные из МЛС	0,847210	0,247153	0,066824
Уволенные за нарушение трудовой дисциплины	0,200086	0,423699	-0,04403
Уволенные по собственному желанию	0,896983	0,811743	0,729932
Уволенные по собственному желанию по уважительной причине	0,914585	0,503765	0,636731
Инвалиды	0,632675	0,291947	-0,16372
Беженцы	0,338256	0	0
Воины-интернационалисты	0,6915978	-0,10615	0,407379
Выпускники 8-9 классов старше 16 лет	0,910025	0,624947	-0,01717
Длительно неработающие	0,896980	0,737961	0,424736
Высвобожденные из государственного аппарата	0,898942	0,85562	0,480438
Ранее занимавшиеся предпринимательской деятельностью	0,899782	0,88698	0,522956
Расторгнут трудовой договор по уважительной причине	0,916840	0,918471	0,612092
Прочие	0,409703	0,402098	0,216692

ОКОНЧАНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ У

1	2	3	4
Уволенные по соглашению сторон	0,231890	0,148215	-0,05309
Общее базовое образование	0,758521	0,84555	0,740434
Общее среднее образование	0,825509	0,888996	0,243146
Профессионально-техническое образование	0,918879	0,578459	0,674475
Среднее специальное образование	0,879608	0,826047	0,734594
Высшее и послевузовское образование	0,878928	0,565887	0,687928
16–17 лет	0,896015	0,781623	0,204778
18–19 лет	0,902114	0,708382	0,731085
20–24 лет	0,878638	0,658123	0,563604
25–29 лет	0,81497	0,758672	0,337791
30–34 лет	0,917269	0,852835	0,535352
35–39 лет	0,919395	0,842784	0,752561
40–44 лет	0,918209	0,870619	0,720009
45–49 лет	0,888119	0,844948	0,588793
50–54 лет	0,851961	0,775653	0,821114
55–59 лет	0,526006	0,874551	-0,09637
Женщины	0,928754	0,846083	0,895102
Мужчины	0,791716	0,484585	0,251627

Источник: составлено и рассчитано автором.

ПРИЛОЖЕНИЕ Ф

“Портрет” длительного безработного в зависимости от типа регионального рынка труда

Параметры	1 тип регионального рынка труда	2 тип регионального рынка труда	3 тип регионального рынка труда
Категория безработных	Высвобожденные при сокращении, уволенные из Вооруженных Сил без права на пенсионное обеспечение, выпускники школ, ПТУ, техникумов, вузов, освобожденные из МЛС, уволенные по собственному желанию, уволенные по собственному желанию по уважительной причине, воины–интернационалисты, выпускники 8–9 классов старше 16 лет, длительно неработающие, высвобожденные из государственного аппарата, ранее занимавшиеся предпринимательской деятельностью, расторгнут трудовой договор по уважительной причине	Высвобожденные при ликвидации, высвобожденные при сокращении, уволенные из Вооруженных Сил без права на пенсионное обеспечение, уволенные в связи с окончанием срока службы, уволенные по собственному желанию, высвобожденные из государственного аппарата, ранее занимавшиеся предпринимательской деятельностью, расторгнут трудовой договор по уважительной причине	Высвобожденные при сокращении, выпускники ПТУ
Образование	Общее базовое образование, общее среднее образование, профессионально-техническое образование, среднее специальное образование, высшее и послевузовское образование	Общее базовое образование, общее среднее образование, среднее специальное образование	Общее базовое образование, среднее специальное образование
Возраст	16–54 года	16–17 лет, 25–59 лет	18–19 лет, 35–39 лет, 50–54 лет
Пол	Женщины, мужчины	Женщины	Женщины

Источник: составлено автором.

ПРИЛОЖЕНИЕ X

**Анкета «Определение индивидуального риска безработицы
работника, находящегося под угрозой увольнения»**

Критериальные показатели	Варианты ответов	Службное поле (количество баллов за ответ)	
		Жен	Муж
1	2	3	4
1. Пол	а) женский б) мужской	2	0
2. Образование	а) общее базовое б) среднее в) профессионально-техническое г) среднее специальное д) высшее	0 2 1 1 0	0 2 1 1 0
3. Число иждивенцев в семье	а) не имею б) один в) два г) три д) четыре и больше	0 2 3 3 4	0 0 1 1 1
4. Возраст, лет	а) менее 20 б) от 20 до 24 в) от 25 до 29 г) от 30 до 34 д) от 35 до 39 е) от 40 до 44 ж) от 45 до 49 з) свыше 50	0 1 2 3 4 5 6 7	
5. Отсутствие профессиональной подготовки		2	2
6. Наличие стажа трудовой деятельности	а) до 1 года б) от 1 до 10 лет в) от 11 до 20 лет г) более 20 лет	1 0 0 2	1 0 0 2
7. Дополнительные факторы, характеризующие рабочую силу			
7.1 Состояние здоровья	а) наличие хронических болезней без группы инвалидности б) группа инвалидности снята в) беременность	1 1 1	1 1 0
7.2 Принадлежность к одной из социально незащищенных категорий граждан	а) одинокие или многодетные родители б) инвалид в) предпенсионный возраст г) освобожденные из МЛС	2 2 3 2	1 2 3 2
7.3 Дополнительные навыки	а) знание делопроизводства б) наличие водительского удостоверения в) знание персонального компьютера, умение пользоваться г) знание иностранных языков д) другое (укажите, что)	-1 -1 -1 -1 -1	
Итого потенциал трудоустройства (сумма баллов)			
Дата			

Для определения потенциала трудоустройства данного работника необходимо просуммировать количество баллов за каждый вопрос. Количество баллов за каждый ответ находится в служебном поле графы 3, 4.

За ответы на вопросы 1, 2, 3, 6, 7 женщинам назначается количество баллов, стоящее в графе 3 (жен.), а мужчинам выставляется число баллов, указанное в графе 4 (муж.). На вопросы № 4 и 5 всем назначается одинаковое количество баллов, независимо от пола.

Чем выше количество набранных баллов, тем выше индивидуальный риск безработицы для данного работника, находящегося под угрозой увольнения. Максимальное количество баллов по анкете составляет для мужчин 23 балла. Для женщин – 30 баллов. Минимальное количество – для мужчин 0 баллов, для женщин 2 балла. По результатам заполнения анкеты принимается решение об отнесении работника, находящегося под риском увольнения, к одной из трех профильных групп:

- 1) работники с низким индивидуальным риском безработицы: количество набранных баллов находится в диапазоне 0–8 баллов у мужчин, 2–10 баллов у женщин; для них предпочтительно информирование о свободных местах и вакансиях и поддержка предпринимательских инициатив, самозанятости;
- 2) работники со средним индивидуальным риском безработицы: количество набранных баллов находится в диапазоне 9–16 баллов у мужчин, 11–20 баллов у женщин; данным работникам правомерно предложить комплекс мер по профессиональной подготовке, переподготовке, обучению; стимулирование приема на вакантные рабочие места, организация общественных работ;
- 3) работники с высоким индивидуальным риском безработицы: количество набранных баллов находится в диапазоне 17–23 балла у мужчин, 21–30 баллов у женщин; данной группе работников правомерно предложить мероприятия по информированию, стимулированию досрочного выхода на пенсию, организации общественных работ.

Классификация направлений программ ОПО

Направленность образовательных программ	Категория персонала, на которую ориентирована программа обучения	Стратегия организации, нуждающейся в опережающем профессиональном обучении	Перспективы трудоустройства после прохождения программы
1	2	3	4
Повышение квалификации с низких разрядов на более высокие	Работники с небольшим стажем работы и низкой квалификацией	Сохранение кадрового потенциала за счет введения режима неполной занятости	В данной организации или организации этого же профиля
Получение востребованной смежной профессии	Работники со средним индивидуальным риском безработицы (по результатам профилирования работников см. п. 3.3)	Сохранение кадрового потенциала за счет повышения производительности труда при одновременном расширении функциональных обязанностей на одном рабочем месте	В данной организации или организации этого же профиля
Получение профессии другой отрасли (сектора) для потребностей региональной экономики	Работники, имеющие «морально устаревшие» профессии	Диверсификация, реструктуризация, изменение отраслевой структуры занятости в регионе	Организации других отраслей и секторов
Обеспечение готовности человека к ведению индивидуальной предпринимательской деятельности	Работники с низким индивидуальным риском безработицы (по результатам профилирования работников см. п. 3.3)	Высвобождение персонала	Самозанятость (индивидуальное предпринимательство)

ОКОНЧАНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Ц

1	2	3	4
Освоение новых компетенций (в рамках полученной ранее квалификации) в следующих областях: - современные производственные технологии; - новые формы и методы организации труда; - информационные технологии; - коммуникации; языковая культура; - экономические знания; - базовая правовая подготовка	Работники аппарата управления	Модернизация рабочих мест и перевооружение производства	В данной организации или других отраслях и секторах региональной экономики
Развитие общих (ключевых) компетенций, способствующих росту социально-профессиональной адаптации работников	Молодые специалисты, работники, недавно пришедшие на работу	Актуально для любой стратегии развития	В данной организации или организации этого же профиля
Повышение квалификации преподавательского состава учреждений образования	Преподаватели учреждений образования	Сохранение и развитие кадрового потенциала учреждения образования	Учреждения образования

Источник: составлено автором на основе [93, 96].

ПРИЛОЖЕНИЕ Ш

Взаимодействие предприятия (организации) и учреждения образования по реализации опережающего профессионального обучения

Предприятие	Образовательное учреждение
1	2
<p>Определить количество работников, находящихся под угрозой увольнения</p>	<p>Сбор и анализ информации о социально-экономическом состоянии территории:</p> <ul style="list-style-type: none"> - структура и уровень занятости по отраслям экономики в разрезе регионов, в том числе городов; - структура занятости по отраслям в разрезе профессионально-квалификационных групп на региональном уровне; - распределение безработных по уровню образования и профессионально-квалификационной принадлежности в разрезе регионов, в том числе городов; - структура заявленной потребности со стороны предприятий и организаций по категориям и профессиональным группам в разрезе регионов, в том числе городов и пр.
<p>Подготовить сведения о работниках, находящихся под риском увольнений (для учреждений образования или органов государственной службы занятости населения) по установленной форме</p>	<p>Составить перечень предприятий и организаций, потенциально заинтересованных в опережающем профессиональном обучении</p>
<p>Проанализировать потребности предприятия в опережающем обучении по следующим основаниям:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Возможность предоставления работы на прежнем рабочем месте при условии повышения квалификации. 2. Возможность предоставления работы на другом рабочем месте предприятия при условии переподготовки или освоения новой профессии, смежной квалификации. 3. Трудоустройство работников согласно стратегическому плану развития предприятия (в том числе перевооружение, модернизация, инновационное производство). 4. Возможность совмещения работы для работника, находящегося в режиме неполной занятости, возможность трудоустройства вне предприятия. 5. Возможность самозанятости высвобождаемого работника 	<p>Составить перечень направлений специальностей для опережающего профессионального обучения работников предприятий региона:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дополнительные профессиональные образовательные программы (переподготовка, повышение квалификации) и программы профессиональной подготовки. 2. Программы, направленные на формирование новых компетенций (в рамках ранее полученной квалификации). 3. Программы, направленные на формирование навыков по ведению индивидуальной предпринимательской деятельности. 4. Программы для педагогических кадров, ориентированные на повышение их квалификации в целях обеспечения возможности реализации ими дополнительных профессиональных образовательных программ

ОКОНЧАНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Ш

1	2
Работа с информационным порталом, созданным в сети интернет	
Осуществить поиск и выбор учреждений образования для размещения заказа на опережающее профессиональное обучение	Информирование предприятий (организаций) о возможностях реализации программ опережающего профессионального обучения
Переговоры с учреждением профессионального образования по организации опережающего профессионального обучения	
Подготовить заявку на опережающее профессиональное обучение	Рассмотрение и анализ заявок
Заключение договора об организации опережающего профессионального обучения работников предприятия. Разработка графика реализации программ опережающего профессионального обучения	
Контроль учебной дисциплины работников, направленных на опережающее профессиональное обучение	Реализация программ опережающего профессионального обучения
Совместная организация итоговой аттестации (оценка освоенных компетенций и достигнутого уровня квалификации)	
Организация мониторинга потребностей предприятия в опережающем профессиональном обучении	Организация мониторинга потребностей организаций в опережающем обучении (в территории)
Принятие решение по развитию социального партнерства в вопросах организации опережающего профессионального обучения и по другим взаимовыгодным направлениям взаимодействия	

Источник: составлено автором.

Учебное издание

Коробова Елена Николаевна

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ РЫНКИ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ:
ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И
НАПРАВЛЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ**

Монография

Редактор Е.В. Чукасова-Ильюшкина
Технический редактор Е.Н. Коробова
Компьютерная верстка *Е. Н. Коробова*
Корректор *Е. М. Богачева*

Подписано к печати 15.11.12. Формат 60x90 1/16. Бумага офсетная № 1
Гарнитура «Таймс». Усл. печ. листов 10,18. Уч.-издат. листов 21.08. Тираж
50 экз. **Зак. №**

Учреждение образования «Витебский государственный технологический университет». 210035, г. Витебск, Московский пр., 72.

Отпечатано на ризографе учреждения образования «Витебский
государственный технологический университет».
Лицензия № 02330/0494384 от 16 марта 2009 г.