

УДК 331.5

**В.Г. Былков**

Байкальский государственный университет, г. Иркутск

## ИНДИКАТОРЫ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

**Ключевые слова:** рынок труда, безработица, кризис, спрос на рабочую силу, предложение труда, индикаторы рынка труда.

В статье рассматриваются методические подходы к формированию адаптированной модели измерения рынка труда в зависимости от кризисов. Дана оценка методов изучения динамики и принципов дифференциации регионов на основе используемых индикаторов. Определен набор индикаторов, характеризующих состояние рынка труда в условиях формирования кризиса. Выделены кризисогенные условия и предпосылки, воздействующие на развитие рынка труда. Выявлены отложенные последствия и предпосылки возможных социально-экономических потрясений, приводящих к изменениям функционирования регионального рынка труда. Обоснована группировка дестабилизирующих рисков, воздействующих на изменение ситуации на рынке труда. Установлено, что несмотря на период высокой турбулентности и неопределенности, функционирование регионального рынка труда имеет высокий адаптационный потенциал. В статье предложена уровневая и стадийная группировка контролирующих индикаторов. Оценка изменений индикаторов регионального рынка труда Иркутской области пока не показала негативных тенденций.

**V.G. Bylkov**

Baikal State University, Irkutsk

## INDICATORS OF LABOR MARKET TRANSFORMATION IN A CRISIS

**Keywords:** labor market, unemployment, crisis, labor demand, labor supply, labor market indicators.

The article discusses methodological approaches to the formation of an adapted model for measuring the labor market depending on crises. The methods of studying the dynamics and principles of differentiation of regions based on the indicators used are evaluated. A set of indicators characterizing the state of the labor market in the conditions of the formation of the crisis is determined. The crisis-induced conditions and prerequisites affecting the development of the labor market are highlighted. The delayed consequences and prerequisites of possible socio-economic shocks leading to changes in the functioning of the regional labor market are revealed. The grouping of destabilizing risks affecting the change in the situation on the labor market is justified. It is established that despite the period of high turbulence and uncertainty, the functioning of the regional labor market has a high adaptive potential. The article proposes a level and stage grouping of controlling indicators. The assessment of changes in the indicators of the regional labor market of the Irkutsk region has not yet shown negative trends.

В условиях нахождения отечественной экономики в режиме «хронического кризиса» особое значение приобретает важность количественных и качественных характеристик рынка труда в кризисных ситуациях. Различные варианты развития рынка труда характеризуется и описывается с помощью принятых индикаторов. Динамично изменяющееся состояние рынка труда отражается в виде преобразований ключевых индикаторов.

Между тем, имеющиеся количественные оценки действия механизмов российского рынка труда не позволяют выявлять не только специфику развития, но и особенности протекания кризисных явлений. Традиционно главным критерием развития рынка труда выступает –

уровень безработицы. Причем оценка изменений на рынке труда осуществляется с помощью устоявшегося набора показателей, который не всегда дает объективное понимание происходящих явлений. Появляется объективная необходимость оценки предкризисных траекторий развития рынка труда. Следует определить каким образом рынок труда реагирует на риски наступления кризиса. А с другой стороны, кризисный период предоставляет новые возможности для анализа и проверки различных теоретических концепций формирования занятости и развития рынка труда, нередко дающих противоречивые результаты.

В конечном счете, макроэкономические механизмы трансформации россий-

ского рынка труда в условиях кризиса пока не стали объектом пристального внимания ученых, и требуют серьезных дополнительных исследований. Представленная статья пытается внести вклад в устранение данного пробела. В настоящей работе мы попытались изучить практику использования индикаторов развития рынка труда в условиях наступления кризиса. Приоритетными являются направления оценки не только количественных параметров взаимосвязи, но и ее логика, содержательный характер. Появляется необходимость в анализе зависимостей, которые носят причинно-следственный характер, что помогает выявить специфический набор индикаторов, которые объективным образом описывают модификации на рынке труда.

Предлагаемая совокупность индикаторов позволяет не только проводить своевременное отслеживание реальной ситуации относительно типов и моделей рынка труда, оценить действенность организационных и экономических мер регулирования. Главным является определение тенденций и осуществление диагностики предкризисных параметров в динамике развития рынка труда. Эмпирические выводы и апробация предлагаемой методики осуществлялась на примере регионального рынка труда Иркутской области.

Цель исследования состоит в выявлении особенностей функционирования, предварительной оценке изменений индикаторов развития рынка труда Иркутской области в условиях действия кризисных факторов.

Научная новизна состоит в том, что для достижения поставленной цели установлены индикаторы, учитывающие изменение дестабилизирующего характера на трансформацию занятости и функционирование регионального рынка труда в стрессовых социально-экономических условиях, выявлена модель комплексной оценки состояния рынка труда. Обоснована группировка индикаторов, отражающих влияние отложенных рисков дестабилизации на рынке труда. Доказано, что применяемые индикаторы позволяют дать оценку последовательности воздействия на волатильность и возможных негативных последствий санкций на на-

чальном этапе трансформации регионального рынка труда.

Гипотеза исследования основана на том, что введение беспрецедентных санкций формирует деструктивные шоковые предпосылки негативного воздействия на процесс функционирования регионального рынка труда. Важным является не только выявление неблагоприятных рисков, но вариативность их воздействия на параметры развития рынка труда. Следует обратить внимание на возможные отложенные трансформации рынка труда в условиях дальнейшего усиления дестабилизационного проявления негативных последствий санкций. Необходимо определить совокупность индикаторов, которые объективно отражают процесс трансформации рынка труда.

Эмпирической базой для формулирования выводов настоящего исследования стали статистические данные Территориального органа государственной статистики по Иркутской области (Иркстата).

### **Методика исследования**

Экономическая история России богата на наличие экономических кризисов. Это и экономический кризис 2008-2009 гг., социально-экономический кризис, связанный с короновирусными ограничениями 2020 г. Наряду с этим, турбулентность в экономике была вызвана введением политических санкций в 2014 году и еще более беспрецедентных 2022 года. Все это явилось объектом многих социально-экономических исследований. Ввиду наблюдающихся кризисных процессов были активизированы научные разработки их воздействия на рынок труда. Каждый очередной кризис становился своего рода «проверкой» сложившейся модели рынка труда на устойчивость. Как правило в исследованиях определялись условия сохранения стабильности отечественной модели рынка труда. Неизменно, когда экономика вступала в новую полосу турбулентности, в СМИ и научных кругах предсказывали, что на этот раз рынок труда поведет себя как-то иначе, чем раньше, и будет наблюдаться падение занятости в сочетании с взрывным ростом безработицы.

К примеру, В.Гимпельсон, Р. Капелюшников, С. Рощин изучая кризис 2015 года ставили цель – направилась ли адаптация вновь по привычному пути или нет, и какие механизмы подстройки были задействованы в отличие от тех, что были в ходу во время предыдущего кризиса 2008–2009 гг. Но это, конечно, не значит, что подстройка к кризису 2015–2016 гг. была точной копией событий 2008–2009 гг. [1]. В дальнейшем, они анализируют основные изменения, произошедшие на российском рынке труда в условиях экономического кризиса, вызванного пандемией COVID-19. Совершенно справедливо отмечено, что во время предыдущих кризисных эпизодов российский рынок труда реагировал на спады производства «нестандартным» образом – не столько сокращением занятости и ростом безработицы, сколько снижением оплаты труда и уменьшением продолжительности рабочего времени [2].

Е. Вакуленко и Е. Гурвич проводят исследование взаимосвязи динамики изменений ВВП и состояния занятости на примере кризиса. Авторы пришли к выводу, что во многих странах наиболее болезненным (в экономическом, социальном и политическом отношениях) последствием кризиса стал резко возросший уровень безработицы. Причем доказано, что гибкое сокращение числа работников и/или оплаты труда в ответ на кризисные шоки либо просто на циклический спад позволяет сохранить конкурентоспособность экономики и сравнительно быстро и с меньшими потерями пережить неблагоприятный период [3].

Как показывает наш анализ, кардинальных изменений в механизме функционирования российского рынка труда за последние два десятилетия не произошло. Становится очевидным, что в исследованиях воздействия кризисных условий следует учитывать критерии и особенности функционирования системы рынка труда.

Рынок труда играет очень важную роль в современной экономике. Как крайне сложная социально-экономическая система и распределительный механизм, он обеспечивает соединение работников с рабочими местами [4]. Тем

самым оказывает влияние и на производительность, и темпы роста, изменение многих параметров экономики. Рынок труда крайне институционализирован: его реакции во многом определяются конфигурацией и настройкой институтов. Действующие институты созданы для того, чтобы минимизировать последствия возможных рисков на рынке, но и сами часто становятся источниками неэффективности и дополнительных барьеров. Поэтому необходимо учитывать, что любые экономические кризисы, вынуждают экономить и сокращать производство, используя один из самых распространенных способов экономии – сокращение персонала.

Такого рода взаимное влияние предполагает определение причинно-следственных связей рынка труда с очень широким набором рыночных категорий.

Уже в период начала СВО ученые начали изучать степень воздействия беспрецедентных санкций 2022 года на состояние занятости и развитие рынка труда [5]. Отмечается, что, исходя из особенностей ситуации необходимо анализировать рынок труда с позиций влияния на него макроэкономической динамики. С одной стороны, такой подход может иметь место. Однако суждения о грядущем социально-экономическом кризисе должны быть основаны на критической оценке потенциала рисков дестабилизации на рынке труда. К тому же промышленные предприятия к концу 2021 года накопили ряд нерешенных проблем с обеспечением рабочей силы.

Поэтому можно утверждать, что нынешняя ситуация на рынке труда явилась продолжением коронавирусных ограничений. Ученые подчеркивают, что причинами социально-экономических проблем являются распространение коронавирусной инфекции «COVID-19» и нарастание проблем социально-экономического развития в условиях санкций [6]. По сути кризис на рынке труда, вызванный коронавирусом и экономическим кризисом носил ключевую опцию – не только снижение потребности в рабочей силе, а ограничением использования рабочей силы вследствие введения локдауна [7].

Таким образом можно наблюдать, как формируются предпосылки кризисных

условий на отечественном рынке труда, в связи с объявлением беспрецедентных экономических санкций на СВО на Украине.

Во-первых, в наличии существенно и разнообразного количества рисков дестабилизации, выражающегося в действии мультипликативных социально-экономических шоков. При этом бизнес просто физически не может работать как раньше – появляется объективная необходимость перестройки структур поставщиков и формирования новых логистических схем.

Во-вторых, последствия действия социальных шоков носит отложенный на определенный срок характер, исходя из организационных и правовых ограничений, действующих в системе рынка труда. Высокий уровень информента на отечественных предприятиях станет преградой массового высвобождения.

В-третьих, продолжительность и время прохождения отдельных стадий кризиса зависит от прямого(непосредственного) или косвенного (отложенного) воздействия социально-экономических шоков на изменение числа используемой рабочей силы.

В первую очередь, важнейшим социально-экономическим риском является приостановка(прекращение) деятельности хозяйствующих субъектов, что может привести к высвобождению численности персонала. Российский рынок труда за долгие годы выработал алгоритм того, как можно приспосабливаться к шокам, минуя резкое сокращение занятости и взрывной рост безработицы. Как правило в периоды кризисов адаптация происходит за счет сжатия рабочего времени и снижения заработной платы.

Проявление рисков дестабилизации особенно характерно для региональных рынков труда. Поэтому стадии развития кризисных явлений и индикаторов, их характеризующих были апробированы на примере рынка труда Иркутской области.

В конечном итоге формирование и протекание кризисов во многом зависит от предпосылок их проявления.

Во-первых, природа и морфология кризиса различна, что влечет к различным последствиям. Во-вторых, различ-

ные кризисы имеют иные базовые характеристики безработных (количественные и качественные параметры), формирующих дополнительное не реализованное предложение на рынке труда. В-третьих, следует учитывать волатильность стратегий работодателей в условиях кризиса. И, наконец, в – четвертых, степень действующего информента.

Закономерным объяснением такого состояния является на какой стадии кризиса находится система рынка труда. Это связано с тем, что система рынка труда динамично изменяющаяся [4]. Она представляет собой постоянное изменение компонентов данной системы. Важно выявить насколько критичны эти изменения, какой характер они носят. Сам процесс изменений на рынке труда происходит под действием совокупности как позитивных, так и негативных факторов. В условиях кризиса эти факторы имеют шоковый, стрессовый характер. Поэтому для оценки состояния системы рынка труда, ее диагностики необходимо определить ее траекторию развития, выявить на каком уровне она находится.

Весь комплекс мер по оценке воздействия кризисных явлений на рынок труда отражается в изменении индикаторов, которые показывают не только тенденции, но и глубину воздействия шоков и рисков развития.

В силу сложности сравнения социально-экономических процессов, происходящих на рынке труда по отдельным параметрам, возникает необходимость расчета индикаторов, сочетающих в себе сразу несколько показателей, существенно отличающихся друг от друга по величине, единицам измерения, содержанию. К тому же совокупность индикаторов должна учитывать наличие определенных рисков и отложенных последствий наступления социально-экономического кризиса.

В настоящее время существует множество методов оценки ситуации на рынке труда с помощью целого ряда индикаторов. Причем для анализа рынка труда в разное время разрабатывались различные индексы для разнообразных целей.

Одним из самых распространенным является совокупность индексов, используемая МОТ. Все больше и больше стран

составляют национальную статистику безработицы и агрегированные данные о занятости. Тем не менее, к толкованию таких статистических данных следует подходить с осторожностью, учитывая их недостатки, если они используются в отрыве друг от друга, а пользователям необходимо шире смотреть на динамику рынка труда, обращаясь к комбинациям из разных наборов статистических данных. Преимуществом использования агрегированных данных об уровнях безработицы, например, является относительная простота их сбора и их сопоставимость для значительного числа регионов. Однако безработица – это лишь одна из характеристик статуса на рынке труда, и анализ только этого (или любого другого) показателя рынка труда означает упущение из виду других факторов, которые не менее значимы, хотя и труднее поддаются количественному измерению.

Так, например, в 2014–2017 гг. Федеральная резервная система США (ФРС США) рассчитала Индекс условий рынка труда (Labor Market Conditions Index – LMCI). В его основе динамическая факторная модель из 19 индикаторов рынка труда США, входящих в категории безработицы и неполной занятости, трудоустройства, рабочей недели, заработной платы, вакансий, найма, увольнений, уволившихся, а также исследования восприятия потребителей и предприятий [8]. Однако из-за высокой корреляции этого индекса с уровнем безработицы и отсутствия значимой связи между условиями на рынке труда и ростом заработной платы ФРС США с августа 2017 г. прекратила обновление индекса.

Преимущество перечисленных методов, используемых для оценки рынка труда, заключается в использовании данных о вакансиях, которые в первую очередь отражают текущие настроения в сфере занятости. Об этом также свидетельствуют заявления международных организаций, занимающихся статистикой (Евростат, Международная организация труда (МОТ), Организация экономического сотрудничества и развития). Например, аналитики МОТ подчеркивают, что, помимо уровня безработицы, очень полезную информацию по рынку труда несут в себе показатели занятости

и вакансий. Таким образом, рассмотренные модели позволяют получить точную оценку благодаря подбору входящих в модель показателей, чувствительных к изменениям на рынке труда. В то же время эти модели не являются универсальными, поскольку их применение возможно только при наличии большого объема статистической информации, обновляющейся с частой периодичностью. Для оперативного мониторинга рынка труда наиболее подходящими являются модели с небольшим количеством исходной информации, обеспечивающей вместе с тем высокий уровень информативности и достоверности прогноза рассматриваемых показателей.

В 2013 году Российский союз промышленников и предпринимателей совместно с агентством экономической информации «ПРАЙМ», группой компаний HeadHunter и IBS подготовили проект Индекса для анализа рынка труда Москвы [9] с точки зрения бизнеса на макроуровне, не ограничиваясь определенной индустрией. Однако дальнейшего развития и применения этот индекс не получил.

Ежегодно рассчитывается «РИА Рейтинг» индекс рынка труда в регионах России агрегирует значения восьми показателей, отражающих занятость, зарплату, условия и емкость рынка труда. Он характеризует привлекательность отдельного региона для трудоустройства потенциального работника. К примеру, в 2021 году агентство РИА Рейтинг на основе данных официальной статистики подготовили рейтинг регионов РФ по индексу рынка труда [10]. Данные индексы имеют основную цель – сравнение динамики развития регионов по ограниченному количеству параметров, где приоритетными являются уровень безработицы и заработной платы.

Служба исследований hh.ru [11] выясняет ожидания российских работников на рынке труда. К примеру, в III квартале 2022 года для того чтобы определить, насколько стабильно и комфортно работники ощущают себя на рынке, был разработан «индекс самочувствия», который отражает оценку текущего состояния (самочувствия) и ожиданий в ближайшей перспективе. Он складывается из пяти параметров, совокупный балл

по которым позволил получить представление о положении сотрудников компаний и соискателей на рынке труда.

В процессе подготовки исследования были использованы следующие критерии оценки:

- оценка стабильности на текущем месте работы (наличие угрозы увольнения);
- оценка сложности поисков работы;
- оценка критичности поисков работы;
- оценка гибкости и возможности снизить зарплатные амбиции (готовность снизить зарплатные притязания);
- оценка шансов в поиске работы в ближайшей перспективе.

Часто используются Индекс Фраучи [12], как и зарплатные индексы, он рассматривается в разных масштабах.

- 1.Общий индекс по стране.
- 2.Общий индекс по конкретному городу.
- 3.Индекс по конкретной профессии по стране.
- 4.Индекс по конкретной профессии по конкретному городу.

Индекс позволяет понять, является ли рынок – рынком работодателя (когда соискателей на 1 рабочее место больше одного) или рынком соискателя (когда соискателей меньше, чем свободных вакансий).

Предлагаемые индикаторы предполагают сравнительные характеристики развития отдельных регионов относительно качества развития рынка труда и взаимосвязи с инфляцией. Между тем, главной цели не удаётся достичь – выявление динамичных изменений в качественных характеристиках состояния рынка труда.

При всей важности, полезности и многообразии методов, использовании разнообразных комплексов индикаторов и показателей, характеризующих развитие рынка труда следует учесть, что они используются для решения конкретных целей исследования, предусматривающие формирование рейтинговых оценок и выявление приоритетных регионов.

К тому же, некоторые попытки проведения анализа на основе предложенных рядом авторов, индикаторов не увенчались успехом. К примеру, сделанные выводы сводились лишь к тому, что сложившаяся ситуация не формиру-

ет турбулентных условий развития рынка труда в условиях действия санкций. Это означает, что используемые индикаторы не учитывали условий протекания кризиса.

Считаем целесообразным построение совокупности индикаторов, характеризующих развитие рынка труда на основе трех основных методов. Первый, предполагает исследование изменений компонентов рынка труда в динамике развития. Второй, основан на динамичном анализе трансформации по уровням и стадиям развития кризиса на рынке труда. Третий, базируется на экспертном определении динамики развития кризисных явлений рынка труда.

По нашему мнению, наиболее объективной и актуальной в настоящее время, является оценка в соответствии со вторым подходом, в котором используется официальная система статистических данных.

На наш взгляд, использование показателя уровня безработицы в моделях оперативного мониторинга рынка труда в Российской Федерации требует особого подхода. Несмотря на то что уровень безработицы является общепризнанным и универсальным показателем, хорошо описывающим ситуацию на рынке труда в ретроспективе, во многих исследованиях, в т.ч. в публикациях аналитиков Международной организации труда, он назван «отстающим» индикатором. Имеется в виду его запаздывающая реакция на экономические события. Это можно объяснить тем, что на рынке труда имеются отложенные риски, связанные те столько с моментами запаздывания фиксации статистическими органами, сколько наличием временного лага наступления (признания) безработицы.

В этой связи предлагается дифференциация индикаторов по уровням и стадиям протекания процессов трансформации рынка труда (Табл.1). Данная дифференциация основана на некоторых допущениях.

Во-первых, известно, что экономические индикаторы по своей природе (последовательности изменений в макроэкономической системе) разделяются на три большие группы – это опережающие индикаторы, совпадающие индикаторы и запаздывающие индикаторы.

**Таблица 1**

**Модель использования уровневых индикаторов для оценки стадий развития кризиса на рынке труда**

| Индикаторы                                            | Стадии развития кризиса                                                                                                                                                                                             |               |          |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------|
|                                                       | Потенциальный                                                                                                                                                                                                       | Предкризисный | Реальный |
| 1 уровень опережающие                                 | Социально-демографическая ситуация, уровень миграции, профессионально-квалификационная структура, уровень участия в рабочей силе                                                                                    |               |          |
| 2 уровень результирующие                              | Представляют собой результат функционирования системы рынка труда (безработица, конъюнктура, потребность в рабочей силе)                                                                                            |               |          |
| 3 уровень обеспечивающий потенциальные предпосылки    | Показывают отложенные риски(связаны с демографией предприятий, отрицательной динамикой объемов производства, убыточностью, дефицитом капитальных затрат, средств на оплату труда)                                   |               |          |
| 4 уровень создающие отложенные условия дестабилизации | Указывает на чувствительность и реагирование рынка в зависимости от мер адаптации к кризису (стабильность на рабочих местах, критичность поиска работы, изменения динамики номинальной и реальной заработной платы) |               |          |

Практически любой показатель может быть причислен к той или иной группе, однако степень корреляции разных показателей по отношению к стадии экономического цикла (экономическим тенденциям) может быть различна. Поэтому такого рода проекция предполагает процессный анализ и выявление динамики изменений.

Во-вторых, зависимости от тесноты связи и характеристик оценочных показателей и значимости для описания системы рынка труда.

Поэтому главным является признание кризиса как процесса. Важно последовательно выявить: во-первых, исходное состояние системы рынка труда; во-вторых, социально-экономические риски и возможные последствия от введенных ограничений и запретов; в-третьих, потенциальный ущерб и размер деформации, определяющие новые формирующиеся условия. Предлагаемый алгоритм оценки позволит сконцентрировать внимание на совокупности ключевых индикаторов.

В конечном счете, рассмотрение параметров индикаторов по уровням предполагает распределение индикаторов в зависимости от роли и места, интенсивности и глубины свойств проявления кризиса. Как правило, на 1 уровне выделяются опережающие индикаторы. Тогда как на 2 уровне должны оцениваться результирующие (условно результирующие) индикаторы. На этом уровне можно выделять и индикаторы,

обеспечивающие тренды, связанные со снижением деловой активности, как критерии совпадения. Тогда как на третьем – создающие дополнительные условия нестабильности(запаздывающие). Традиционно их связывают с некоторой инерцией социальных процессов (социально-трудовых отношений) или адаптивными ожиданиями в нашем случае – кризиса. На каждой стадии должны быть выявлены либо количественные, либо качественные критерии, характеризующие уровень развития рынка труда в конкретный период времени. Такого рода диагностика может использовать дополнительные интегральные индексы. Это необходимо с целью обоснования границ наступления той или стадии кризиса.

### **Результаты исследования**

Используя предлагаемую методологию, оценка индикаторов осуществлялась по 3 основным уровням. В основе такого рода дифференциации лежит классификация рисков дестабилизации. Первый –оценивались непосредственные результирующие (безработица, конъюнктура на рынке труда, напряженность на рынке труда). Второй – уровень предполагает оценку индикаторов потенциальных предпосылок (условий) кризиса. Третий– отложенные риски и последствия для рынка труда.

Информация Территориального органа государственной статистики по Иркутской области (Иркстата) свидетельствует, что если в 2018-2019 г.г. уровень безрабо-

тицы, рассчитанный по методологии МОТ, варьировался в пределах 7-8 процентов, а в 2019 г. снизился до 6,7 %, то начиная с марта-мая 2020 г. стабильно держался на уровне 8-8,2%. К началу 2022 года уровень безработицы составил 5,4% и в течение введения первого пакета санкций увеличился до 5,5-5,6%. Учитывая сезонность изменения в летние месяцы, он изменялся в диапазоне 5,0-5,2% [13]. Данные показали, что основной параметр развития регионального рынка (уровень безработицы) труда на введенные санкции не отреагировал (Рис1.). Аналогичными являются тренды, наблюдаемые и на регистрируемом(официальном) рынке труда. С начала 2022 года численность безработных граждан в области стабильно варьировалась в пределах от 9,9 тысяч (в январе) до 10,4 тыс. в мае и снизившись до 9,7 тысячи в сентябре. На 1 октября уровень регистрируемой безработицы в Иркутской области составлял 0,9%.

Приведенные данные свидетельствуют, что и фактическая и регистрируемая безработица на этом этапе не отреагировала на высокий уровень турбулентности в экономике. На этом уровне следует дать оценку формирования спроса и предложения на труд. Это можно осуществлять двумя основными способами. При этом может быть использована оценка (объективная) на основе статистических данных параметров спроса и предложения либо на основе выборки из информации «рабочих» сайтов(НН.ru, rabota.ru. Между тем, стоит учитывать неодинаковое соотношение, которое представлено в официальной статистике относительно численности требуемых работников списочного состава на вакантные рабочие места (Информация о неполной занятости) и коэффициент напряженности на рынке труда, представленный Государственными органами по трудоустройству. Причем оценка конъюнктуры на региональном рынке, исходя из различных информационных источников, имеет различные величины. К примеру потребность в рабочей силе в 2 квартале 2022 г. существенно сократилась (на 17,9%), тогда как напряженность на рынке труда снижается. Поэтому оценка может иметь адаптированный характер. В этом случае были использованы данные Министер-

ства труда и занятости Иркутской области. По данным на сентябрь 2022 года напряженность на рынке труда варьировалась от 0,18(г. Иркутск) до 1,7 (Нижне-Иркутский район). Рассчитанная средняя величина нагрузки на вакансию с помощью hh.индекса позволила определить приемлемый уровень.

На следующем уровне, определяя потенциальные риски наступления кризиса на рынке труда, следует выявить параметры, которые возникают в процессе высвобождения численности персонала.

Среди условий, воздействующих на изменение численности персонала можно выделить последовательные негативные социально-экономические изменения: 1) снижение уровня спроса на производимую продукцию (оказания услуг); 2) снижение объемов производства или оказываемых услуг; 3) снижение выручки от реализации, валовой и чистой прибыли; 4) снижение размеров оборотных средств; 5) сокращение инвестиций, направляемых в процесс производства; 6) снижение затрат на персонал; 7) формирование объективной необходимости оптимизации затрат на персонал; 8) реальное сокращение численности.

Поэтому, базовым параметром является оценка экономического положения предприятий (работодателя). Выявление изменений при формировании конечных результатов – выручки от реализации, прибыли и себестоимости (издержек) производства, структуры издержек, динамика кредиторской и дебиторской задолженности, возможности привлечения дополнительных финансовых средств. Здесь в качестве оценочных параметров могут выступать отложенные и результирующие. К результирующим можно отнести – не только число(доля) убыточных предприятий, но и динамику суммы сальдированного финансового результата (прибыль минус убыток). Отложенными можно считать показатели задолженности по заработной плате, как в абсолютном, так и относительном отношении.

Так за первое полугодие 2022 года доля убыточных организаций Иркутской области в их общем числе по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года увеличилась на 3,1 процентного пункта и составила 29,6%. В целом по региону убыточны 28% предприятий [13].

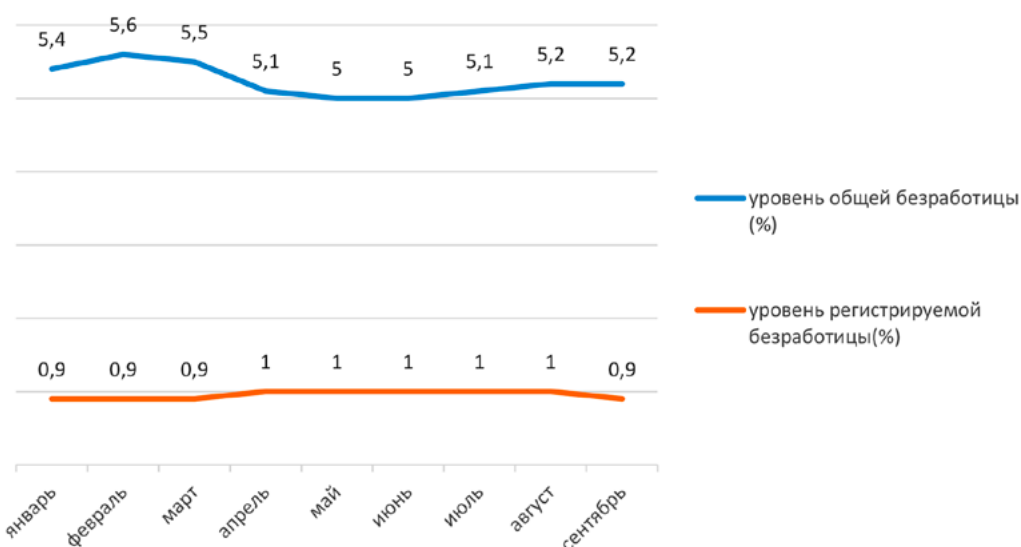


Рис. 1. Изменение уровня безработицы (по методологии МОТ) в Иркутской области в 2022 г. [13]

Таблица 2

Результаты дифференциации индикаторов трансформации регионального рынка труда

| Индикаторы                                                               | Стадии развития кризиса                  |                                           |                                     |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------|
|                                                                          | Потенциальный                            | Предкризисный                             | Реальный                            |
| 1 уровень опережающие, сформированы до наступления                       |                                          |                                           |                                     |
| Социально-демографические                                                | оптимальна                               | деструктурирована                         | Нарушение структуры                 |
| 2 уровень результирующие                                                 |                                          |                                           |                                     |
| Уровень безработицы общей %                                              | До 5%                                    | 5,1-6,9                                   | 7% и выше                           |
| Регистрируемой                                                           | До 1%                                    | 1,1-2,9                                   | 3% и выше                           |
| Конъюнктура на рынке труда                                               | Снижение спроса<br>Предложение стабильно | Снижение спроса<br>Увеличение предложения | Снижение спроса<br>Рост предложения |
| Нагрузка на 1 вакансию (напряженность на рынке труда)                    | От 0,1 до 1                              | От 1,1 до 6                               | 7 и выше                            |
| Динамика увеличения потребности в рабочей силе в % к базе оценки         | От 20 до 14                              | От 15 до 5                                | 5 и ниже                            |
| 3 уровень обеспечивающий потенциальные предпосылки                       |                                          |                                           |                                     |
| Демография предприятий (создание, закрытие)                              | Положительное сальдо                     | Равновесие                                | Рост закрываемых над созданными     |
| Тренд снижения объемов производства %                                    | 0,1-2                                    | 2,1-3,9                                   | 4% и выше                           |
| Доля убыточных предприятий %                                             | 10-20                                    | 21-29                                     | 30 и выше                           |
| Увеличение суммарной задолженности по заработной плате в % к базе оценки | От 5 до 9                                | От 10 до 19                               | 20 и выше                           |
| 4 уровень создающие условия отложенной дестабилизации                    |                                          |                                           |                                     |
| Стабильность на рабочем месте (прием/выбытие) сальдо движения            | положительное                            | отрицательное                             | Крайне отрицательно                 |
| Критичность поиска работы (%трудоустройства)                             | 75 и выше                                | 50-70                                     | Менее 50                            |
| Снижение динамики номинальной заработной платы %                         | От 1 До 5                                | От 5 до 15                                | От 15 и выше                        |
| Снижение реальной заработной платы %                                     | От 1 до 5                                | От 5 до 15                                | От 15 и выше                        |

Кроме того, масштабирование регионального рынка труда относительно ожиданий лиц, формирующих предложение труда, позволило определить возможные траектории развития рынка труда в условиях действия санкций. В конечном счете была разработана дифференцированная модель изменений рынка труда в условиях развития кризисных явлений (Табл.2)

Таким образом, в настоящее время (на начало октября) воздействие санкций на рынке труда Иркутской области пока можно считать приемлемым, а он находится на потенциальной стадии. Несмотря на рост уровня общей безработицы, пока увеличение носит не критичный характер. Более того, стремление работодателей сохранить темпы найма на уровне прежних лет показывает, что санкции не привели к изменению их кадровой политики, т.е. они не ждут значительно ухудшения рыночной конъюнктуры в своих отраслях.

Предлагаемая совокупность индикаторов позволяет судить не только о тенденциях, складывающихся на рынке труда, но и о границах кризиса, выявлять

точки бифуркации в системе рынка труда, обосновывать разработку и реализацию мер по адаптации к возможным рискам, в том числе и отложенным.

К тому же, методика может быть полезна:

– представителям государственных и муниципальных органов – для оценки напряженности на рынках труда муниципальных образований, классифицировать их с точки зрения развития рынка труда относительно кризиса и принимать своевременные меры по достижению стабильной ситуации;

– работодателям – показать тенденции состояния рынка труда, что позволяет скорректировать кадровую стратегию относительно найма новых сотрудников;

– соискателям – дает возможность выбирать наиболее благоприятный населенный пункт или отрасль для поиска предложений, отслеживать динамику спроса, следить за изменением уровня заработной платы. Благодаря оценке ситуации на рынке труда соискатель имеет возможность планировать изменения места или сферы работы с наибольшей выгодой.

#### *Библиографический список*

1. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / Доклад Центра трудовых исследований и Лаборатории исследований рынка труда. НИУ ВШЭ / Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшников, С. Рощина. М., 2017. 145 с.
2. Капелюшников Р.И. Анатомия коронакризиса через призму рынка труда. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. 60 с.
3. Вакуленко Е.С., Гурвич Е.Т. Взаимосвязь ВВП, безработицы и занятости: углубленный анализ закона Оукена для России // Вопросы экономики. 2015. № 3. С. 5–27.
4. Былков В.Г. Рынок труда и развитие занятости населения: учебник. М.: Компания КноРус, 2019. 90 с.
5. Чекмарев О.П., Ильвес А.Л., Конев П.А. Потенциал занятости и безработицы в России в условиях санкций 2022 года // Экономика труда. 2022. Т. 9. № 4. С. 765–780. DOI: 10.18334/et.9.4.114599.
6. Низова Л.М., Исаева В.В. Активная политика на рынке труда в условиях санкций // Экономика труда. 2022. Т. 9. № 8. DOI: 10.18334/et.9.8.115049.
7. Былков В.Г. Функционирование регионального рынка труда в условиях пандемии COVID-19 // Известия Байкальского государственного университета. 2021. Т. 31. № 1. С. 43–51. DOI: 10.17150/2500-2759.2021.31(1).43-51.
8. Chung H.T., Fallick B., Nekarda C.J., Ratner D.D. Assessing the Change in Labor Market Conditions. Finance and Economics Discussion Series Divisions of Research & Statistics and Monetary Affairs Federal Reserve Board, Washington, D.C., 2014. 34 p.
9. Индекс рынка труда: краткое описание методики / проект РСПП, АЭИ «ПРАЙМ», группы компаний HeadHunter и IBS. 2013. 20 с.
10. Индекс рынка труда в регионах РФ – итоги 2020 года | Инфографика | РИА Рейтинг. [Электронный ресурс]. URL: <https://riarating.ru/infografika/20210906/630207557.html> (дата обращения 09.10.2022).

11. Настроение на рынке труда в III квартале 2022. [Электронный ресурс]. URL: <https://irkutsk.hh.ru/article/30756> (дата обращения 09.10.2022).
12. Архивы индекс Фраучи | Рынок труда в России онлайн. [Электронный ресурс]. URL: <https://rutrud.com/tag/индекс-фраучи/> (дата обращения 10.10.2022).
13. Оперативная информация Территориального органа государственной статистике по Иркутской области. [Электронный ресурс]. URL: <https://irkutskstat.gks.ru/folder/29100> (дата обращения 05.10.2022).