

УДК 331.5:004

И.В. Царенко

Пермский филиал Института экономики УрО РАН, Пермь, email: i.tsarenko@inbox.ru

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К БАЛАНСИРОВКЕ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Ключевые слова: рынок труда, занятость, безработица, цифровая экономика, цифровая инфраструктура, цифровизация отраслей.

В статье представлен концептуальный подход к балансировке спроса и предложения на современном рынке труда в условиях цифровизации. Цифровизация всех сфер экономики ведет к тому, что на имеющемся рынке труда спрос и предложение на рабочую силу претерпевает значительное изменение. Данные изменения происходят настолько быстро, что инфраструктура воспроизводства рабочей силы на рынке труда не готова удовлетворить потребности рынка в кратчайшие сроки. Одним из условий цифровизации является не только достаточное количество ИТ-специалистов в сфере высокотехнологического производства, но и в сферах, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения. Наряду с нехваткой ИТ-специалистов, возникает проблема высвобождения работников иных профессий, ввиду постепенного внедрения оцифрованных процессов в различные сферы деятельности. В связи с этим, необходимы новые приоритетные направления формирования и развития рынка труда с учетом процессов происходящих в условиях цифровизации. В первую очередь необходима четко разработанная, современная система учреждений и организаций, сосредоточенных на проблемах миграции рабочей силы и отвечающих за развитие рынка труда в целом.

I.V. Tsarenko

Perm Branch of the Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, Perm, email: i.tsarenko@inbox.ru

A CONCEPTUAL APPROACH TO BALANCING SUPPLY AND DEMAND IN THE REGIONAL LABOR MARKET IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

Keywords: labor market, employment, unemployment, digital economy, digital infrastructure, digitalization of industries.

The article presents a conceptual approach to balancing supply and demand in the modern labor market in the conditions of digitalization. Digitalization of all spheres of the economy leads to the fact that in the existing labor market, the supply and demand for labor is undergoing a significant change. These changes are taking place so quickly that the infrastructure of labor reproduction in the labor market is not ready to meet the needs of the market in the shortest possible time. One of the conditions for digitalization is not only a sufficient number of IT specialists in the field of high-tech production, but also in areas related to ensuring the life of the population. But along with the shortage of IT specialists, there is a problem of releasing employees of other professions, due to the gradual introduction of digitized processes in various fields of activity. In this regard, new priority directions for the formation and development of the labor market are needed, taking into account the processes taking place in the conditions of digitalization. First of all, we need a well-developed, modern system of institutions and organizations focused on the problems of labor migration and responsible for the development of the labor market as a whole.

Главными проблемами действенного и перспективного удовлетворения спроса и предложения на региональном рынке труда в условиях цифровизации являются отсутствие актуальной для существующих потребностей информации и неготовность рынка труда и системы образования предоставить необходимых и востребованных специалистов. Так, региональные рынки труда в условиях

цифровизации, как правило, не сбалансированы с точки зрения соответствия спроса и предложения в квалификационном разрезе, что обусловлено недостаточной степенью интеграции образовательных организаций и предприятий реального сектора региональной экономики, неразвитостью систем согласования приема абитуриентов в региональные организации высшего и среднего

профессионального образования и долгосрочной потребности экономики региона в персонале соответствующего уровня образования и квалификационных групп.

Программы переобучения временно незанятых граждан во многих регионах Российской Федерации также реализуются недостаточно оперативно и результативно. Деятельность государственной трудовой инспекции и профессиональных союзов по защите прав и законных интересов работающих зачастую является инертной и выраженной формально и т.п.

Материалы и методы исследования

Предлагаемый концептуальный подход для балансировки воспроизводства необходимого спроса и предложения на региональном рынке труда в профессионально – квалификационном разрезе, нацелен на обеспечение повышения производительности труда в экономике региона в условиях цифровизации. Реализация данного подхода позволит на основании синтеза инструментария статистического исследования, сценарного прогнозирования, социологического мониторинга и корректирующей экспертной оценки повысить уровень согласованности спроса и предложения на рынке труда региона в разрезе профессий и специальностей, минимизировать уровень безработицы среди выпускников вузов, обеспечить рост удовлетворенности вакансий, заявляемых региональными организациями, необходимым количеством специалистов высокого качества подготовки.

Цель исследования

Для повышения эффективности развития экономики региона в условиях цифровизации за счет совершенствования функционирования рынка труда необходим ряд мероприятий, которые должны быть нацелены на решение основных проблем, существующих на рынке труда, а именно: относительно высокое среднее время поиска работы, существенный уровень дифференциации доходов, недостаточно инвестиций предприятий региона в развитие человеческого капитала своих сотрудников, обеспечивающих долгосрочный устойчивый рост уровня производительности труда и т.п.

Кроме того, одной из ключевых проблем современного регионального рынка труда, является высокий удельный вес безработных граждан в возрасте 22 – 25 лет, в первую очередь среди выпускников региональных учреждений системы высшего и среднего профессионального образования, преимущественно экономического и юридического профиля. Данная проблема является следствием недостаточной сбалансированности развития регионального рынка труда в профессионально-квалификационном разрезе [1].

Для минимизации данной проблемы предлагается разработать концептуальный подход для балансировки воспроизводства необходимого спроса и предложения, нацеленный на обеспечение повышения производительности труда в экономике региона, последовательность которого приведена на рисунке 1 [1].

Охарактеризуем содержание этапов предлагаемого концептуального подхода к балансировке спроса и предложения на региональном рынке труда в профессионально-квалификационном разрезе, нацеленного на обеспечение повышения производительности труда в экономике региона:

1. Сплошное обследование крупных и средних предприятий и выборочное обследование субъектов малого предпринимательства региона по вопросам численности персонала в разрезе профессионально-квалификационных групп. В настоящее время такого рода обследование не осуществляется органами официальной статистики Российской Федерации. Организационно возможность такого рода обследования существует. Так, региональный орган государственной статистики по Пермскому краю может обязать крупные и средние предприятия региона предоставлять такого рода информацию параллельно с официальной годовой бухгалтерской отчетностью. При этом численность персонала предприятия должна быть детализирована достаточно существенно в следующих входящих друг в друга разрезах:

– уровни образования (высшее профессиональное, среднее профессиональное, начальное профессиональное, без образования);

– профессии в рамках каждого из уровней образования, в соответствии с действующим в РФ классификатором профессий (фактически занимаемые соответствующими сотрудниками организаций);

– основные квалификационные уровни (разряды) в рамках профессий.

Такого рода численность персонала в разрезе профессионально-квалификационных групп по крупным и средним предприятиям региона, в идеале, должна быть собрана в рамках первого сплошного обследования за достаточно длительный период (например, пять лет) для того, чтобы можно было выявить некоторые общие тенденции изменения численности отдельных групп профессий после отраслевого агрегирования собранной информации. По тем организациям, срок деятельности которых составляет менее пяти лет, соответственно, целесообразен сбор информации за фактический период функционирования. Такого рода информация может быть получена в отделах кадров организаций.

По кругу субъектов малого бизнеса региональной экономики осуществление сплошного обследования представляется достаточно проблематичным. Соответственно, в данном случае целесообразно осуществление выборочного репрезентативного обследования таким образом, чтобы выборочная совокупность по своей отраслевой структуре соответствовала отраслевой структуре малого бизнеса региональной экономики в целом.

2. Агрегирование, обобщение данных обследования по отраслям региональной экономики. В итоге, будут получены данные о численности персонала каждой профессионально-квалификационной группы в отраслевом разрезе экономики региона.

3. Сценарный прогноз темпов развития отраслей региональной экономики на 5-6 лет. Разумеется, в условиях имеющей место в отечественной экономике в целом и практически всех ее регионов финансово-экономической нестабильности, усилившейся в период кризисных явлений 2019 – 2022 гг., осуществление такого рода точного прогноза является достаточно проблематичным. Тем не менее, подобные

прогнозы существуют в рамках официально утвержденных программ социально-экономического развития, принятых в большинстве регионов РФ. По нашему мнению, такого рода прогноз может быть осуществлен в двух сценарных разрезах: оптимистическом и пессимистическом, между которыми, соответственно, может лежать диапазон возможных значений темпов развития отраслей региональной экономики.

4. Осуществление прогноза дополнительной потребности в кадрах в разрезе отраслей и профессионально-квалификационных групп на 5-6 лет. Такого рода прогноз должен учитывать следующие параметры:

– полученные оптимистический и пессимистический сценарии темпов развития отраслей экономики региона;

– долю отдельных профессионально-квалификационных групп в общей структуре численности занятых в отрасли экономики региона;

– средний коэффициент выбытия персонала в отрасли по естественным причинам (выход на пенсию, межотраслевое движение рабочей силы и т.п.);

– возможные изменения в профессионально-квалификационной структуре численности персонала в отрасли, обусловленные, например, действием фактора научно-технического прогресса (приводящего к относительному уменьшению удельного веса рабочих и увеличению удельного веса ИТР в структуре отраслевой занятости), институциональными изменениями и т.п.; количественные параметры такого рода структурных изменений, по нашему мнению, могут быть определены экспертным путем, посредством исследования мнений экспертов в области развития отдельных отраслей экономики региона.

В итоге реализации данного этапа предлагаемого концептуального подхода к балансировке спроса и предложения на региональном рынке труда в профессионально-квалификационном разрезе будут по каждой из профессионально-квалификационных групп в разрезе каждой из отраслей экономики региона получены два варианта прогноза вероятной дополнительной потребности в персонале: оптимистический и пессимистический.

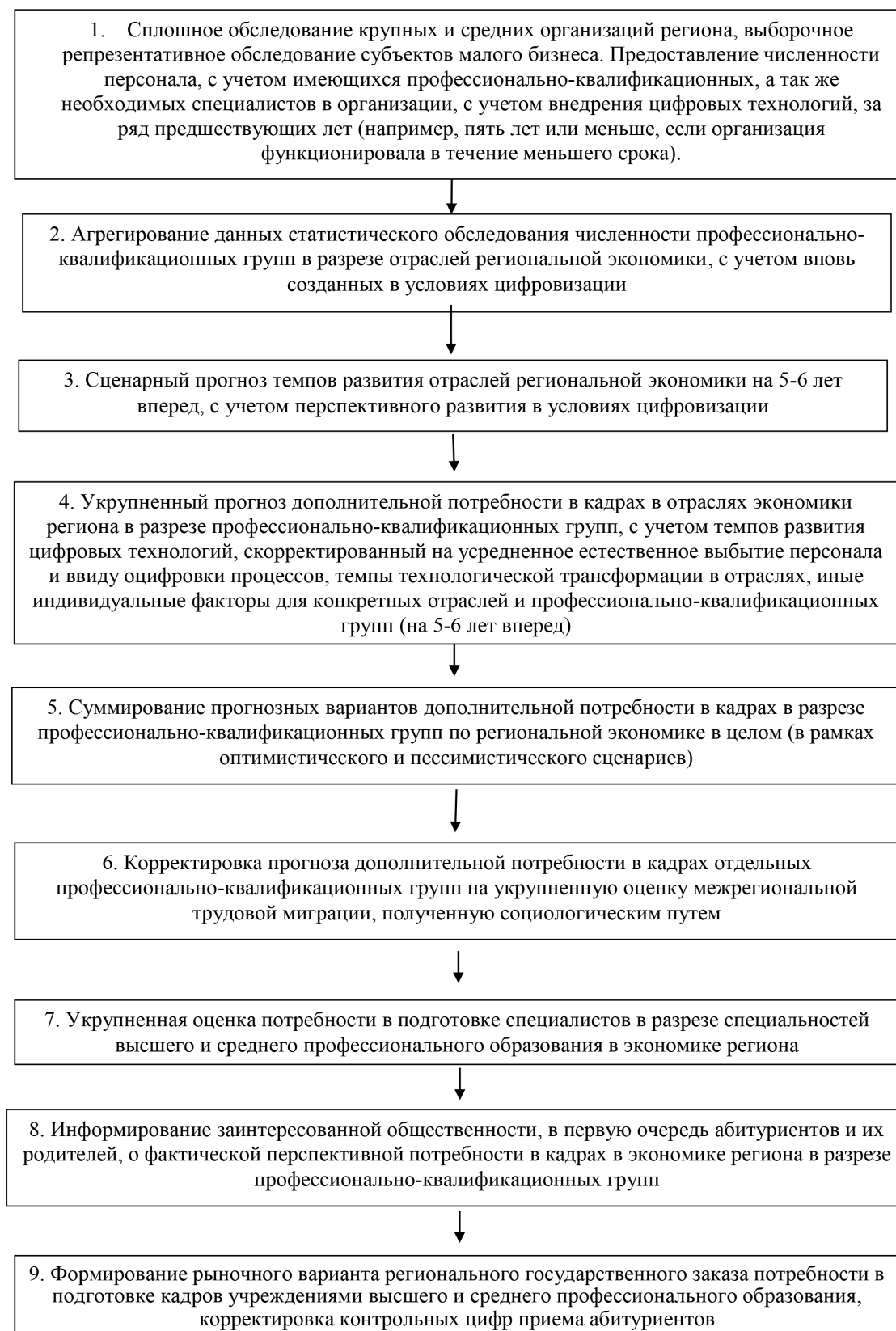


Рис. 1. Концептуальный подход к балансировке спроса и предложения на региональном рынке труда в профессионально-квалификационном разрезе, нацеленный на обеспечение повышения производительности труда в экономике региона в условиях цифровизации (разработано автором)

5. Суммирование прогнозных вариантов дополнительной потребности в кадрах в разрезе профессионально-квалификационных групп по региональной экономике в целом (в рамках оптимистического и пессимистического сценариев).

6. Корректировка прогноза дополнительной потребности в кадрах в профессионально-квалификационном разрезе в экономике региона на вероятную величину межрегиональной трудовой миграции. Данный этап предлагаемого подхода является, на наш взгляд, наиболее сложным ввиду отсутствия региональной статистики по миграции персонала в целом и ее детализации в профессионально-квалификационном разрезе в особенности. Такого рода оценка может быть получена путем социологических исследований. При этом следует отметить, что традиционно существуют профессионально-квалификационные группы, представители которых в большей степени склонны к осуществлению межрегиональной миграции (менеджеры различной квалификации, маркетологи, IT-специалисты и т.п.) и более инертные в данном смысле группы профессий (большинство рабочих профессий, работников торговли, сфер образования, здравоохранения и т.п.).

7. Укрупненная оценка потребности в подготовке кадров учреждениями высшего профессионального, среднего профессионального и начального профессионального образования в экономике региона. Такого рода потребность в подготовке кадров может быть оценена методом переноса полученного прогноза в специалистах соответствующих профессионально-квалификационных групп на 3-6 лет назад (в зависимости от уровня образования), к текущему моменту или ближайшему будущему. Потребность в подготовке кадров может быть получена исходя из переноса дополнительной потребности в кадрах с учетом следующих корректировок:

– корректировки на некоторый, относительно устойчивый удельный вес лиц, которые поступая в учреждения, как правило, относящиеся к системе

высшего образования, не заканчивают их (данный показатель может быть получен на основании отчетности вузов региона);

– корректировки на некоторую долю лиц, которые после окончания учебного заведения соответствующего уровня и профиля, в принципе не собираются работать по специальности (для различных профессионально-квалификационных групп данный, сравнительно небольшой удельный вес специалистов может быть получен на основании социологического мониторинга) [2].

8. Информирование общественности о результатах прогноза фактической дополнительной потребности экономики региона в кадрах соответствующих профессионально-квалификационных групп. Такого рода информация может быть в особенности актуальна для абитуриентов, их родителей, студентов младших курсов учреждений высшего профессионального образования, которые еще могут изменить конечную специальность своей подготовки, управленческий аппарат региональных организаций высшего и среднего профессионального образования.

9. В идеале, на основании прогноза потребности в подготовке кадров, который, как было отмечено ранее, может быть получен с учетом двух основных сценариев развития экономики региона – оптимистического и пессимистического – необходимо определить контрольные цифры приема в учреждения высшего и среднего профессионального образования региона.

В настоящее время контрольные цифры приема в образовательные учреждения, в том числе в субъектах РФ, утверждаются на федеральном уровне. Однако власти региона, имеют возможность влияния на объемы приема в региональные образовательные организации и региональные филиалы федеральных образовательных организаций следующими способами:

– посредством информирования Министерства науки и высшего образования РФ об итогах потребности региональной экономики в специали-

стах различных профессионально-квалификационных групп и необходимых объемах приема абитуриентов в региональные организации высшего и среднего профессионального образования;

– контроль образовательных организаций по выпуску специалистов той специальности, которые менее востребованы на рынке труда в условиях цифровизации, в отношении которых имеет место наиболее существенное превышение предложения над спросом (в первую очередь, филиалов вузов и негосударственных образовательных организаций, имеющих относительно низкий уровень конкурентоспособности) [3].

Результаты исследования

На основании апробации предлагаемого концептуального подхода к балансировке спроса и предложения на региональном рынке труда в профессионально-квалификационном разрезе может быть сформирован и некоторый современный, рыночный вариант государственного регионального заказа на специалистов, имеющих определенные модифицированные элементы системы государственного заказа, которая повсеместно имела место в советский период. При этом, что в чистом виде возрождение системы государственного заказа, существовавшей в директивно-плановой экономике, в настоящее время, на наш взгляд, невозможно, следует отметить, что некоторые исследователи (в частности, Р.И. Аковский [4], А.В. Давыдов [5]) указывают на потенциальную эффективность данной системы в условиях рынка.

Для решения отдельных проблем обеспечения занятости относительно локальных групп населения на региональном рынке труда, кроме данного подхода возможно формирование специального государственного регионального Центра трудовой адаптации. Для этого необходимо определить направления и механизмы деятельности данного центра для решения проблем повышения уровня занятости пенсионеров и лиц с ограниченными возможностями, демобилизовавшихся

солдат срочной службы, лиц, освободившихся из мест лишения свободы. Так же используя данный подход за основу, возможно выделить направления влияния на повышение эффективности функционирования регионального рынка труда смежных сфер региональной социально-экономической системы, таких как, в частности, сфера дошкольного образования (обеспечение дополнительной занятости за счет развития сети малокомплектных детских садов), финансовая сфера (противодействие обналичивающим фирмам, генерирующим возможности предоставления незарегистрированной наличности для оплаты нелегальных трудовых отношений, а также финансово-экономического и репутационного воздействия на работодателей, в такого рода отношения вступающих).

Выводы

Так, определенной причиной проблемы дисбаланса развития рынка труда региона в профессионально-квалификационном разрезе является недостаточная развитость в региональной экономике Пермского края учреждений начального профессионального образования (НПО), которые ориентированы на первичный уровень подготовки рабочих. Такого рода учреждения, функционировавшие в советский период при многих крупных промышленных предприятиях региона, были в большинстве ликвидированы в 1990 гг.

Предложенный концептуальный подход, по нашему мнению, является одним из центральных, но не единственным элементом обеспечения оперативного и эффективного баланса спроса и предложения на региональном рынке труда в профессионально-квалификационном разрезе, от чего непосредственно зависит качество влияния рынка труда на развитие региональной экономики в целом.

Исследование выполнено в соответствии с Планом НИР Института экономики УрО РАН.

Библиографический список

1. Царенко И.В. Совершенствование человеческого капитала региона за счет рационализации деятельности кадровых агентств // Современные тенденции развития науки и технологий. 2016. № 7-7. С. 135-138.
2. Сетуридзе Д.Э., Царенко И.В. Современное развитие регионального рынка труда на основе использования трудовых ресурсов // Управленческий учет. 2021. № 10-1. С. 186-192. DOI: 10.25806/uu10-12021186-192.
3. Дигилина О.Б., Тесленко И.Б. Трансформация рынка труда в условиях цифровизации // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2019. № 4. С. 166-181. DOI: 10.28995/2073-6304-2019-4-166-180.
4. Аковский Р.И. Современная экономика труда. М.: Эксмо, Армада, 2017. С. 71.
5. Давыдов А.В. Мотивация и оплата труда в рыночной экономике. М.: РГБ, 2018. С. 58.