ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ЮГА ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

УДК 330.014.312.04

С.Г. СИМОНОВ, И.Л. КИРИНА, М.К. КАЙДАРОВ

Современное развитие рынка труда юга Тюменской области происходит в сложных условиях, что связано с постоянными изменениями в экономической и социальной сферах жизни общества. Активное влияние на него оказывают незавершенность рыночных реформ, а также невысокий уровень управляемости хозяйственными процессами. В этих непростых условиях требуется осмысление всей совокупности социально-трудовых отношений, выявление реальной потребности региона в кадрах в разрезе специальностей и профессий, определение необходимого объема иностранной рабочей силы адресно для каждого сегмента рынка труда, разработка путей оптимизации занятости, повышения социальной защищенности населения.

Авторами в составе научной группы в 2011 году было проведено социально-экономическое исследование перспектив развития регионального рынка труда юга Тюменской области. Исследованием были охвачены 22 муниципальных образования, 4 города, 4000 предприятий различных форм собственности (государственные и муниципальные – 100%); 2500 крупных и средних частных предприятий или 62,5% от количества исследованных предприятий; 10% субъектов малого предпринимательства.

Исследование проводилось выборочно по состоянию на 01.10.2011 года. Для формирования выборочной совокупности организаций (2500 организаций) использовался способ расслоенного случайного отбора. Для отбора организаций в образованных трехмерных слоях (вид экономической деятельности, форма собственности, среднесписочная численность работников) применялась стандартная процедура случайного отбора. Кроме того, во время исследования учитывался пол и возраст работников предприятий.

Анализ данных, полученных во время исследования, дает основания утверждать, что в опросе участвовало 21,7 % экономически активного населения. Во время мониторинга в исследовании приняло участие 148.4 тыс. человек из них 41,8 % мужчин и 58,2 % женщин.

Результаты исследования рынка труда региона показали, что динамика потребности в работниках на ближайшие годы по югу Тюменской области будет носить скачкообразный характер: сначала она на 1/3 снизится (на 37,4 % к концу 2012 г.), а затем к концу прогнозируемого периода (2013 г.) вновь повысится примерно на столько же (36,2%). Такая циклическая динамика прогнозных показателей потребности в работниках за период 2012–2013 гг. ожидается в двадцати рассматриваемых южных территориях. Из остальных шести потребность в работниках в трех (г. Ялуторовск, Омутинский район, Заводоуковский городской округ) будет расти, в двух будет относительно стабильна (гг. Тобольск, Тюмень) и в одном (Тюменский район) она за прогнозируемый период заметно снизится.

В разрезе основных видов экономической деятельности за период 2012–2013 гг. ожидается увеличение потребности в рабочей силе в таких отраслях как строительство (на 98,0 %), сельское хозяйство (более чем в 3,8 раза), производство машин и оборудования (в 3,0 раза), гостиничный и ресторанный бизнес (в 3,1 раза).

В ряде отраслей прогнозируемая ситуация обратная: снижение потребности в работниках коснется промышленности (в 2,6 раза), наземного транспорта (-52,8 %), оптовой торговли (в 2,2 раза), образования (2,4 раза), здравоохранения (2,0 раза), культуры и спорта (-49,5 %).

Репрезентативность прогнозной потребности в работниках по Тюменской области на период до 2013 г. близка к объективной реальности в части нехватки работников по рабочим профессиям и отдельным направлениям бакалавриата.

Анализируя заявленную потребность, можно констатировать, что наибольший удельный вес в прогнозной потребности работников в Тюменской области на период до 2013 года занимают такие отрасли как образование, здравоохранение, деятельность по организации отдыха, развлечений, культуры и спорта. В образовании необходимы будут работники таких профессий как учитель воспитатель, младший воспитатель; в здравоохранении – врач, врач-специалист, медицинская сестра; в сфере организации отдыха, развлечений, культуры и спорта – администраторы, библиотекари, агенты, менеджеры, директора, заведующие хозяйством.

Что же касается промышленности и сельского хозяйства, то здесь потребуются водители, трактористы, подсобные рабочие, токари, операторы по исследованию скважин, специалисты, санитарки-мойщицы, кладовщики;

в строительстве – бетонщики, каменщики, маляры, монтажники, плотники, штукатуры; в сфере торговли и общественного питания – продавцы, повара, официанты, кухонные рабочие, кладовщики, уборщики производственных и служебных помещений.

Поведение работодателей на рынке труда характеризует предъявляемый ими спрос на рабочую силу со стороны ее количества и качества, мобильности, готовности работать в конкретных условиях или определенном режиме (вахтовом, сезонном, адаптационном и т. д.). Оно детерминируется целым рядом факторов и ограничений, которые работодатели принимают во внимание, определяя размер потребности в работниках. В их числе:

– геополитические факторы;
– факторы макроэкономического порядка;
– микроэкономические факторы;
– социальные факторы;
– административные препоны;
– психологические факторы;
– правовые факторы и др. [1].

Заявляя свою потребность в работниках, работодатель не только анализирует вышеназванные факторы и ограничения, но также оценивает последствия их влияния. По сути он формирует некий прогноз величины спроса на рабочую силу, который можно рассматривать как оптимистический (рост заявленной потребности в работниках) или пессимистический (ее снижение). Реальность такой заявки-прогноза во многом зависит от глубины анализа и точности оценки влияния факторов, условий и ограничений на рынке труда. Следовательно, заявленная потребность в рабочей силе в значительной степени носит личностный характер, ибо формируется конкретным человеком, исходя из его жизненного опыта, накопленных знаний, предпринимательских способностей, умения предвидеть, интуиции и др. Определить на практике размер такой потребности можно лишь с помощью социологической диагностики (опросы, экспертные оценки, интервьюирование и т. п.), строго соблюдая репрезентативность выборки. Однако и тогда, экстраполируя полученные результаты социологического исследования, мы получим величину заявленной работодателем потребности в работниках с известной долей погрешности.

Кроме того, в поведении работодателя на рынке труда может иметь место стремление к хеджированию, т. е. желание подстраховаться на случай того, что в ходе предпринимательской деятельности потребность в работниках может неожиданно возрасти. Подобное наблюдается сегодня на рынке труда юга Тюменской области, когда заявленная работодателями потребность в иностранной рабочей силе на ближайшие годы явно превышает реальные нужды региона.

Важно отметить, что понятие «заявленная работодателями потребность в работниках» нельзя ставить в один ряд с другими понятиями, такими, как например, «экономически активное население», «занятое население», «незанятое население», «безработные» и т. п. [2]. Оно отражает субъективное мнение о количестве требуемых работников, в то время как другие названные понятия характеризуют уже сложившиеся явления, существующие объективно, независимо от желания тех или иных хозяйствующих субъектов.

В свете вышесказанного обнаруженная в ходе исследования динамика заявленной работодателями потребности в рабочей силе, носящая циклический характер, отражает не спад и не провал. Данные понятия здесь не применимы. Такая динамика отражает желание работодателей иметь такое число работников на своих предприятиях, которое они определили с учетом анализа разного рода факторов и ограничений и оценки последствий их влияния.

Очевидно, что достаточно оптимистичный их прогноз на 2011 год (с учетом экстраполяции это примерно 22,8 тыс. человек) был связан с надеждами на сохранение стабильности внешней предпринимательской среды, с тем, что трансформационные процессы только начались и действие основных факторов (геополитических, макроэкономических и социальных) в силу высокой их инерции пока еще малоощутимо. Что касается влияния других факторов, то работодатели подстраховались, несколько завысив реальную потребность в работниках. Представляется, что микроэкономические, психологические и прочие факторы и ограничения скорректировали заявленный показатель в сторону его снижения.

Пессимистический прогноз потребности в работниках на 2012 год, заявленной работодателями юга Тюменской области (с учетом экстраполяции 16,6 тыс. человек), имеет под собой определенные основания. Вступление России в ВТО, завершение процесса формирования Единого экономического пространства в рамках трех стран (РФ, Беларусь и Казахстан), окончательный переход начального, среднего и высшего профессионального образования на новые, в т. ч. международные образовательные стандарты и другие факторы значительно повышают степень неопределенности и риска в предпринимательской деятельности [3]. Последнее заставляет работодателей действовать осторожно и на региональном рынке труда, занижая свои реальные потребности в рабочей силе.

Социологическое исследование показало уверенность работодателей в том, что

в 2013 году они сумеют адаптироваться к действию большей части факторов и ограничений на региональном рынке труда, стабилизировать хозяйственную деятельность. Подтверждением такого оптимизма является заявленная ими потребность в рабочей силе до размеров 2011 года (с учетом экстраполяции 22,6 тыс.человек)[4].

Сегодня работодатели стараются активно привлекать иностранную рабочую силу, относительно более дешевую и в основном используемую для выполнения тяжелого физического и обслуживающего труда. Из заявленных 347 должностей, специальностей и профессий более 2/3 (67,2 %) приходится на рабочие профессии.

Определенной представление о рынке труда юга Тюменской области в разрезе уровня квалификации привлекаемой иностранной рабочей силы дает таблица 1.

Таблица 1

Удельный вес иностранной рабочей силы по сегментам рынка труда юга Тюменской области

№ п/п	Сегменты рынка труда	Численность иностранной рабочей силы	
		человек	%
1.	Неквалифицированный труд	12084	36,2
2.	Малоквалифицированный труд	19895	59,6
3.	Квалифицированный труд	1403	4,2
4.	Итого	33382	100,0

Доля квалифицированной рабочей силы в общем числе привлекаемых иммигрантов составляет всего 4,2 % (специалистов, управленцев, руководителей и т. п.). Заявленная работодателями юга Тюменской области потребность в иностранных работниках в большей мере связана с необходимостью выполнения работ, не требующих квалификации. Местная рабочая сила неохотно берется за их выполнение по причине низкой оплаты, монотонности, тяжести и непрестижности неквалифицированного труда. Эту кадровую нишу призваны заполнить иностранные рабочие, которых условия, содержание труда и трудовой заработок устраивают. В настоящее время 36,2 % всей численности иностранной рабочей силы, привлекаемой в южные районы Тюменской области, заявлено работодателями для привлечения по профессиям, не требующим особой квалификации. В первую очередь это касается подсобных рабочих, грузчиков, уборщиков производственных помещений и территорий, дорожных рабочих, дворников, сторожей и охранников и др.

В общей численности иностранных работников, привлекаемых на юг области, достаточно высок процент малоквалифицированных рабочих профессий (15,3 %). Они составляют известную конкуренцию местной рабочей силе, правда, по определенному кругу рабочих профессий (продавцы, водители автомобилей, кладовщики, пекари). По остальным рабочим профессиям, не требующим высокой и средней квалификации, заявленная работодателями юга Тюменской области потребность в иммигрантах касается маляров, бетонщиков, монтажников, овощеводов, формовщиков железобетонных изделий и конструкций и пр.

Анализ показывает, что на ближайшую перспективу (2012–2013 гг.) необходимости привлечения иностранной рабочей силы на юг Тюменской области в столь значительном объеме (33,4 тыс. чел.) нет.

Прогнозные показатели численности высвобождаемых работников, незанятых, выпускников учебных заведений начального и среднего профессионального образования свидетельствуют, что реальная потребность в иностранной рабочей силе составляет 14–14,5 тыс. человек. Сегментируя рынок труда юга Тюменской области можно предположить, что подавляющая часть иммигрантов будет привлекаться по рабочим профессиям, связанным с выполнением неквалифицированных или малоквалифицированных работ.

1. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Лунева Н. К. Рынок труда. Практическая макроэкономика труда. М. : Альфа-Пресс, 2007. С. 251–262.
2. Рынок труда / под ред. П. Э. Шлендера. – М. : ВЗФЭИ, 2004. С. 110–112.
3. Симонов С. Г., Дурцева А. Г., Махмудова М. М. Управление безопасностью в сфере предпринимательства. Тюмень : ТюмГНГУ, 2012. С.32–33.
4. Симонов С. Г., Дурцева А. Г., Кайдаров М. К. Трансформация развития рынка труда юга Тюменской области // Модернизация экономики регионов России: проблемы, ориентиры и факторы развития. Тюмень : ТюмГНГУ, 2011. С.335–339.