

ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕАЛИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

© 2019 О. А. Колесникова

*Воронежский институт высоких технологий (Воронеж, Россия)
Воронежский государственный университет (Воронеж, Россия)*

Статья посвящена важнейшей социально-экономической проблеме управления занятостью населения. В результате её рассмотрения установлено, что реализуемая в стране политика занятости населения недостаточно эффективна, о чем свидетельствует целый комплекс проблем, наиболее типичные из них рассмотрены на примере Воронежской области. В ходе исследования выявлено негативное влияние на эффективную занятость несбалансированности рынка труда и образовательных услуг, слабой профориентационной работы среди молодёжи, сложной демографической ситуации, недостаточное распространение нестандартных форм занятости и несовершенство государственной политики привлечения в страну квалифицированной иностранной рабочей силы. Предложены пути смягчения проблемы реализации эффективной политики занятости населения.

Ключевые слова: эффективная занятость, эффективная политика занятости населения, социально-экономическое развитие, проблемы реализации эффективной политики занятости населения.

Одной из важнейших социально-экономических проблем является проблема занятости населения. Её решение возложено на органы исполнительной власти, осуществляющих регулирование занятости населения посредством реализации государственной политики занятости, представляющей собой в Российской Федерации комплекс мер воздействия на рынок труда с целью сбалансированности спроса и предложение на рабочую силу.

В соответствии с действующим законодательством о занятости населения государственная политика направлена на развитие трудовых ресурсов и обеспечение равных возможностей всем гражданам независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношении к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости. Существенное место принадлежит созданию условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека; поддержание трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности; содействию развития способностей к производительно-

му, творческому труду; обеспечению социальной защиты в области содействия занятости населения граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы; предупреждению массовой безработицы [1].

Реализация государственной политики занятости требует комплексного подхода к решению проблем занятости и включает координацию усилий органов власти всех уровней, взаимодействие механизмов государственного регулирования и рыночного саморегулирования, использование финансовых возможностей бюджетов, внебюджетных фондов, средств предприятий, общественных объединений и граждан с целью достижения экономической и социальной эффективности от принимаемых мер.

В новых экономических условиях государство отказалось от прямого централизованного управления занятостью. Сегодня главными звеньями её регулирования выступают законы, программы стимулирования занятости, соглашения, заключаемые субъектами социально-трудовых отношений на национальном, региональном, отраслевом уровнях и в рамках предприятий. Важная роль отводится институционально-структурной, налоговой, финансово-кредитной политике. Совместными усилиями субъектов социально-трудовых отноше-

Колесникова Ольга Андреевна – Воронежский институт высоких технологий, Воронежский государственный университет, д. экон. н., профессор, oakolesnikova@mail.ru.

ний должны определяться основные направления занятости, изменения её структуры, улучшение качественных характеристик рабочей силы, повышения её конкурентоспособности на внутреннем и международном рынках труда.

Результирующим показателем проводимой государственной политики занятости населения является эффективная занятость как наивысшее достижение и важнейшее условие эффективной экономики. Она характеризуется полной занятостью (представлением работы всем желающим получить её) и рациональной занятостью (наиболее полное вовлечение трудоспособного населения в общественное производство, оптимальное распределение работников по отраслям и сферам деятельности) [2].

О том, что реализуемая в стране политика занятости населения недостаточно эффективна, свидетельствует целый комплекс проблем. Вся страна сталкивается с ними, хотя и в разных регионах по-разному.

Проблема неэффективности занятости характерна и для Воронежской области. Перекосы в профессиональном образовании, несбалансированность рынка труда и образовательных услуг привели к не востребованности целого ряда профессий, а их обладателей к статусу безработных.

Наибольший прирост уровня безработицы в регионе в прошедшем году наблюдался среди специалистов, занятых оформлением документации (1,1 %), работников сферы обслуживания (0,7 %). Следует подчеркнуть, что все они не имели высокой квалификации. Наименьший прирост был отмечен среди операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин (0,2 %). Отрицательный прирост уровня безработицы наблюдался только среди квалифицированных работников сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства (-0,3 %). Данный показатель важен для Воронежской области, так как сельское хозяйство является одним из основных направлений развития экономики региона [6].

Рост числа желающих работать удаленно ведет к повышению востребованности высшего образования. Развитию этой тенденции способствует так же стремление Воронежской области, как и России в целом, к информационному обществу, многие атрибуты которого уже присутствуют в нашей жизни.

Повсеместно гражданам оказываются электронные услуги, причем не только государственными органами, но и частными компаниями. Цифровизация экономики также значительно повышает востребованность на рынке труда лиц, имеющих высшее образование. Однако ориентация на получение профессионального образования без учета потребностей рынка труда, психологических особенностей и наклонностей личности приводит к тому, что свыше 53 % от закончивших средние профессиональные учебные заведения и почти столько же завершивших цикл обучения в вузах не в восторге от приобретенной профессии и считают ее выбор ошибочным [7]. Отсюда более половины получивших профессии работают не по специальности. Как следствие, высокая текучесть работников, низкая производительность труда. Видимо здесь играет главную роль слабая профориентационная работа. Функционирующая сегодня система профориентации учащейся молодежи не эффективна. Школьные психологи и социальные педагоги загружены другой работой, являющейся для них первоочередной в соответствии с функциональными обязанностями. Одновременно служба занятости не способна охватить широкие массы старшеклассников в силу недостаточности штатных специалистов и финансовых средств для привлечения психологов сторонних организаций, занимающихся проблемами рынка труда.

Осознанность выбора профессии и места обучения сказывается на структуре профессиональных учебных заведений, их благополучие будет зависеть от востребованности абитуриентами образовательных услуг и профессиональной реализации выпускников. В связи с этим необходима разработка целевой межведомственной программы по развитию системы профориентации и в стране и в Воронежской области. Целью ее должно стать формирование образовательных потребностей подростков и молодежи, адекватных востребованности кадров экономикой. В рамках программы целесообразно предусмотреть мониторинг профессиональных предпочтений и трудовых намерений подростков и молодежи; разработку и издание информационных материалов профориентационной тематики; создание структуры, осуществляющей оказание профориентационных услуг населению и координацию деятельности других участников рынка проф-

ориентационных услуг; разработку механизма взаимодействия между специалистами по профориентации, работающими в различных ведомствах, организации повышения их квалификации; привлечение работодателей к проведению профориентационных мероприятий и др. Но и этого будет недостаточно, если не обратить внимание на обеспечение необходимых условий труда работающим и социальное развитие коллективов. Пока на сегодня, по официальным данным, степень износа оборудования в регионе достигает 50 %, огромная масса наших граждан трудится на рабочих местах, не соответствующих правилам охраны здоровья и техники безопасности [3].

Нехватка квалифицированной рабочей силы, несоответствие объема и профессиональных пропорций подготовки кадров реальным потребностям экономики территорий становится серьезной угрозой экономическому росту. Для оказания содействия предприятиям и организациям в кадровом обеспечении введена практика областного заказа. Его основой должен являться профессионально-территориальный прогноз. При этом профессиональные учебные заведения не ориентированы на потребности локальных (городских, районных) рынков труда, имеющих свою специфику, а местные органы власти не влияют на формирование заказов по подготовке необходимых территориальным образованиям работников. Поэтому заслуживает внимания внедренный в нескольких регионах страны подход, заключающийся в переносе ответственности за сбор заявок от органов образования на органы муниципального управления, как владеющие сведениями о реальной потребности в рабочей силе. Отсюда следующая цепочка действий: каждая территория составляет муниципальный заказ в разрезе отраслей, специальностей по уровням образования; работу по обобщению заявок на формирование регионального заказа, сопоставление его результатов с региональным прогнозом потребности, согласование с отраслевыми управлениями осуществляют службы занятости. На этой основе определяются объемы и профили подготовки рабочих и специалистов в разрезе уровней образования, что способствует снижению диспропорциональности рынка образовательных услуг и сближению его с рынком труда [3].

Следующая проблема состоит в постоянном сужении базы для формирования кад-

рового состава. Демографическая ситуация в области остается неудовлетворительной. Это следствие тяжелого экономического кризиса 1990-х годов. На этом фоне региональный рынок труда испытывает две проблемы. Первая – это быстрое снижение численности населения в трудоспособном возрасте. Базовый прогноз Росстата (без учета миграционного прироста) предполагает снижение этого показателя на 25 тысяч человек в год с 2018 по 2020 годы и в среднем на 15 тысяч в год до 2024 года и вторая проблема – это снижение доли молодого поколения в структуре рабочей силы, что серьезно замедляет процессы трансформации структуры рынка труда [8].

Осложняет выработку результативной региональной политики обеспечения хозяйственного комплекса необходимыми работниками несовершенство государственной политики привлечения в страну квалифицированной иностранной рабочей силы.

Принятие адекватных управленческих решений по названным проблемам невозможно без создания и пополнения объективной и надежной информационно-аналитической базы об основных параметрах рынка труда и возможных изменениях на нем. Разрозненные исследования, проводимые различными организациями, преследуют, как правило, узковедомственные цели и не могут претендовать на объективность.

Переход к инновационному развитию экономики, быстрая смена приоритетных и появление новых отраслей, расширение непроизводственной сферы, информатизация общества приводят к тому, что увеличивается количество людей, которым необходимо адаптироваться к смене места работы или профессии. Рост мобильности рабочей силы, как в случае смены рабочих мест, так и при переезде в другой регион или город в современном обществе рассматривается как путь к прогрессу и улучшению условий жизни и работы, задача органов власти содействовать гибкости рынка труда. Приоритетным становится информационное направление.

Актуальность обретает формирование виртуального рынка вакансий, объединяющего предложения, размещенные на домашних интернет-страницах компаний, кадровых информационных интернет-порталах, интернет-страницах газет и сайтах частных кадровых агентств.

Другим важным направлением работы в сфере труда и занятости может стать пере-

подготовка кадров в связи с быстро меняющимся рынком труда. Органы государственной власти могут содействовать созданию программ образования и практического обучения, соответствующих требованиям рынка труда, основываясь на прогнозе его развития. Разработка и реализация таких программ возможна лишь на основе социального партнерства высших и средних профессиональных учебных заведений, заинтересованных работодателей, испытывающих нехватку специалистов и рабочих определенных специальностей и службы занятости [4].

Возможна некоторая оптимизация процесса регистрации работников, ищущих работу в службе занятости. Внедрение электронной регистрации и предоставления отдельных услуг в рамках портала государственных услуг, что частично сделано в некоторых регионах РФ (г. Москва, Краснодарский край).

Еще одним направлением проведения эффективной политики занятости является регулирование удаленной занятости. С каждым годом растет число желающих работать дистанционно, не быть привязанным к жесткому графику работы и рабочему месту. Преимуществами такой формы занятости для работника являются: возможность распределять рабочее время по своему усмотрению; отсутствие тотального контроля со стороны работодателя; хорошие возможности сочетания профессиональной жизни и обучения; повышение удовлетворенности трудом от увеличения продолжительности свободного времени в течение суток; получение возможности трудоустройства работникам, которые не могут работать в обычном режиме работы.

Недостатками являются риск потери профессиональной и социальной компетенций, снижение планов построить карьеру, опасность социальной изоляции.

Использование дистанционной занятости позволяет создавать рабочие места для работников удаленных и депрессивных регионов, повысить гарантии занятости социально-уязвимых групп граждан.

Необходима разработка нормативной базы, с помощью которой возможно будет регулировать трудовые отношения в данной сфере. Задача органов власти – обеспечить отсутствие дискриминации таких сотрудников, предоставив им доступ к обучению и другим возможностям, предоставляемым

компанией или государственными органами. Важным представляется решение проблемы регулирования использования электронных систем связи и защиты персональных данных работника или конфиденциальных данных организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Закон о занятости населения Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения 11.12.2019).

2. Колесникова, О. А. Трудовые ресурсы в условиях современного рынка труда: эффективность управления: монография / О. А. Колесникова, Е. В. Маслова // Воронежский государственный университет. – Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2016. – 192 с.

3. Колесникова, О. А. Государственное регулирование рынка труда и занятости населения в современных условиях / О. А. Колесникова, Л. А. Козлова // Вест. Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. – 2016. – № 2. – С. 79-83.

4. Колесникова, О. А. Необходимость повышения эффективности управления занятостью населения / О. А. Колесникова // Вестник ВИБТ. – № 1 (16). – 2016. – С. 162-165.

5. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/> (дата обращения 13.12.2019).

6. Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения 11.12.2019).

7. Департамент труда и занятости населения Воронежской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://slzan.govvrn.ru/> (дата обращения 12.12.2019).

8. Маслова, Е. В. Стратегические ориентиры развития рынка труда Воронежской области / Е. В. Маслова, О. А. Колесникова // Социально-экономическое развитие Воронежской области в долгосрочной перспективе: стратегические приоритеты, цели, механизмы: доклады региональной научно-практической конференции / под ред. проф. И. Е. Рисина. – Воронеж: Истоки, 2017 – С. 87-93.

PROBLEMS AND WAYS TO IMPLEMENT EFFECTIVE EMPLOYMENT POLICY

© 2019 O. A. Kolesnikova

*Voronezh Institute of High Technologies (Voronezh, Russia)
Voronezh State University (Voronezh, Russia)*

The article is devoted to the most important socio-economic problem of employment management. As a result of its consideration, it was found that the employment policy implemented in the country is not effective enough, as evidenced by a whole range of problems, the most typical of them are considered on the example of the Voronezh region. The study revealed the negative impact on effective employment of the imbalance of the labor market and educational services, weak career guidance among young people, difficult demographic situation, insufficient distribution of non-standard forms of employment and the imperfection of the state policy of attracting qualified foreign labor to the country. The ways of mitigation of the problem of implementation of effective employment policy are offered.

Keywords: effective employment, effective employment policy, socio-economic development, problems of implementation of effective employment policy.