



УДК 1:331  
ББК 60.025.22

## РЕГИОНАЛЬНЫЕ ДИСПРОПОРЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА И ЗАДАЧИ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ

*Л.В. Логинова*

Проводится анализ основных проблем формирования и реализации политики занятости региона. Предлагаются направления совершенствования региональной политики занятости с учетом местных особенностей рынка труда. Основной акцент ставится на обеспечении комплексного подхода к стимулированию занятости внутри региона, взаимодействие политических, экономических элит, образовательных учреждений. Региональные органы власти должны быть ориентированы на более полное использование и развитие человеческого потенциала местного населения.

*Ключевые слова:* регион, политика занятости, межрегиональная трудовая миграция, региональные диспропорции, рынок труда.

Важность регулирования занятости на уровне регионов очевидна. Во-первых, региональная политика занятости является неотъемлемой частью общей стратегии управления человеческими ресурсами страны. Налаживание эффективной системы занятости регионального сообщества и формирование эффективной хозяйственной системы региона имеют взаимообусловленный характер. Поэтому при формировании стратегии модернизации региона необходимо не только определять цели и задачи социально-экономического развития, но важно также оценивать эффективность сложившейся системы занятости с тем, чтобы установить, какие условия и факторы будут способствовать реализации интересов местного населения в полноценной трудовой деятельности на территории региона. В связи с этим актуальной становится региональная политика занятости, которая посредством создания условий для формирования эффективной системы занятости, прежде всего собственного населения, позволит направить регион в русло социальной и экономической модернизации.

Во-вторых, регион представляет собой особое социально-территориальное простран-

ство, в котором экономическое, политическое, институциональное и культурное своеобразие предопределяет условия для реализации интересов местного сообщества в качественной социальной инфраструктуре, совместном хозяйственном использовании ресурсов, трудовой деятельности, обеспечивающей достойную жизнь. При этом состояние в сфере занятости прямо или косвенно оказывает воздействие на все стороны жизнедеятельности населения региона, затрагивая не только экономические интересы в сфере труда, но и интересы в области культурных и семейных отношений местного сообщества. Эффективная наиболее полная реализация данных и других интересов обеспечивает более высокий уровень солидарности регионального сообщества, выступает фактором его интеграции.

В-третьих, от того, какая политика занятости проводится на региональном уровне, во многом зависит конкурентоспособность регионов. В условиях демографического кризиса, сокращения численности трудоспособного населения региональные политические и экономические элиты должны осознать, что ценность человеческого потенциала местного населения возрастает, а к трудовым ресурсам необходимо относиться бережнее. Рациональное использование внутрирегионального человеческого потенциала приобретает все большую значимость.

Тем не менее в большинстве случаев в российских регионах властные структуры остаются приверженцами традиционной пассивной политики занятости, не способной обеспечить инновационное социально-экономическое развитие. Основные направления региональной политики занятости, как правило, повторяют те, которые применяются в целом в России, а также в западных странах. Однако наличие специфических проблем в каждом регионе требует коррекции политики занятости населения, предусматривающей ее «регионализацию» с учетом структуры региональной экономики, общей социально-экономической ситуации в регионе, особенностей психологии местного сообщества, социально-культурного своеобразия и других факторов.

Современное состояние занятости в регионах России, на первый взгляд, не вызывает особых опасений, так как уровень безработицы находится на оптимальном уровне. Так, в Саратовской области, типичном регионе России, этот показатель составляет всего 1,2 % [8]. Проблема обнаруживается не в уровне безработицы как таковом, а в том, какие трансформационные социально-экономические тенденции и процессы в сфере занятости населения региона за ним кроются. Диаметрально разная ситуация в региональной занятости может скрываться за одним и тем же показателем уровня безработицы. А при более тщательном анализе можно обнаружить целый комплекс проблем. При относительно низком уровне напряженности на региональном рынке труда могут быть высокие показатели скрытой безработицы. Так, в Саратовской области в настоящее время более 4 тыс. человек вынуждены работать неполный день, 0,1 тыс. человек находится в отпуске по инициативе руководства. Данная ситуация наблюдается на целом ряде предприятий региона: Вольском механическом заводе, Петровском АМО «ЗиЛ», Саратовском «Тантал» и других [8]. Отрицательные эффекты такой безработицы в том, что данная категория работников, простаивая без работы, постепенно утрачивает свои трудовые навыки, теряет профессиональный опыт, не имеет доходов для полноценной жизни. Усиливается социальный риск формирования «культуры бедности». В данных условиях необходимо повышенное

внимание к проблеме сохранения человеческого потенциала. Но в условиях низкой ресурсной обеспеченности возможности регулирования занятости на уровне регионов сужаются. Проведение активной региональной политики занятости наталкивается на ограниченность ресурсов, которые имеют в своем распоряжении региональные власти. В условиях дефицита регионального бюджета особое значение приобретает расстановка приоритетов в проведении политики занятости.

Одним из факторов, снижающих напряженность на региональном рынке труда, является трудоустройство местного населения в других более динамично развивающихся регионах, как правило, в Москве, Санкт-Петербурге, или в регионах с сырьевой ориентацией экономики (маятниковая трудовая миграция). Высокая степень мобильности населения, более гибкое поведение работников и работодателей рассматриваются как неизбежная и прогрессивная особенность современного трудового поведения. У работников расширяются возможности в выборе форм занятости в связи с ростом зоны поиска работы с внутреннего (локального) до общероссийского и даже мирового рынка труда. У работодателей появляется возможность нанимать дешевую рабочую силу и экономить на издержках.

Казалось бы, под воздействием межрегиональной трудовой миграции должна ужесточаться конкуренция между регионами за качественные трудовые ресурсы, побуждая их применять инновации в найме труда, вводить новые прогрессивные формы занятости. Но вместо этого в регионах работодатели предпочитают не улучшать условия труда, а привлекать трудовых мигрантов из других регионов, или нанимать иностранных рабочих. Это приводит к тому, что внутри регионов не используется образовательный и профессионально-квалификационный потенциал местных человеческих ресурсов. В результате в большинстве российских регионов, за редким исключением, не происходит положительных сдвигов в структуре занятости и хозяйстве. Региональная экономика, как правило, носит дотационный характер (62 субъекта Федерации имеют дотационные бюджеты), далекий от характеристик инновационного общества.

Между тем качество экономического роста региона находится в тесной взаимосвязи с качеством его трудовых ресурсов. Мировой опыт использования трудовых ресурсов свидетельствует о том, что образовательный потенциал служит источником повышения эффективности труда лишь при создании благоприятных условий труда. То есть при росте качества предлагаемого труда должен происходить рост качества спроса на труд высокой квалификации. Известно, что в 1970-е гг. в США и странах Западной Европы произошел всплеск уровня безработицы среди тех, кто обладал высоким уровнем образования и квалификации. Это вынудило работодателей модернизировать политику занятости. В результате структура рабочих мест улучшилась, персонал получил возможность регулярно повышать квалификацию, к каждому сотруднику стал применяться индивидуальный подход, были созданы условия для карьерного роста. В российских регионах этого не происходит.

Еще одним дестабилизирующим фактором на региональном рынке труда в России, в отличие от стран Запада, выступает наличие более глубокой дифференциации в оплате труда. Это обусловлено фактическим разрушением единого социально-экономического пространства страны, нарушившим механизмы единого жизнеобеспечения.

В экономически развитых странах с рыночной экономикой заработная плата зависит от результатов деятельности хозяйственной организации. В российской хозяйственной практике заработная плата представляет собой остаточную долю работника в совокупном доходе организации и зависит от предпочтений менеджмента. То есть если в западной системе фонд оплаты труда формируется из заработков отдельных работников, то в российской зарплатной схеме этот фонд распределяется по отдельным работникам.

Результатом данного механизма и стали чрезвычайно высокие различия в уровне зарплаты не только по отраслям и предприятиям внутри регионов, но и по регионам. Одинаковые профессиональные группы даже в пределах одного региона, города или поселка за труд одинаковой квалификации имеют разную зарплату. Например, средняя зарплата по Саратовской области равна 17 тыс. рублей, а

по областному центру – 21 тысяче. При этом самые высокие оклады – у работников нефтегазового сектора – до 40 тысяч рублей. Самые низкие же заработные платы – у сельских жителей – менее 10 тыс. рублей [4]. Здесь кроется еще одна важная проблема. Малообеспеченность семей снижает жизненные шансы их детей в продвижении к благополучной жизни за счет получения высокооплачиваемой профессии. Это еще усугубляется тем, что в стране практически разрушена система среднего профессионально-технического образования, растет коммерциализация образования, а при найме персонала процветает «кумовство».

В структуре зарплаты гарантированная ее часть (тариф, ставка) значительно уступает по величине переменной части. Поэтому размер зарплаты все в большей степени попадает в зависимость от места трудоустройства человека, а не от его образования, квалификации и опыта. В итоге стимулирующая функция зарплаты утрачивает свою силу, уступая роль статусной функции. Данная ситуация отражается на стратегии социально-трудового поведения – работник сосредоточен на поиске региона, города или организации с высокими зарплатами, а не на повышении своей квалификации.

Как результат, различие в уровне зарплаты по регионам, населенным пунктам, хозяйственным организациям обуславливает специфику отечественной системы занятости. Если для западноевропейской системы главную роль играет качество человеческого капитала, то в России территориальные различия в зарплате являются более значимыми по сравнению с квалификационными характеристиками.

Причем межрегиональные диспропорции в уровне оплаты труда огромны. Э. Соболев приводит такие данные, что в советской хозяйственной системе в целом по стране зарплата могла различаться в 2,5–3 раза. Но в постсоветский период дифференциация средней зарплаты стала резко увеличиваться, и уже к середине 1990-х гг., например в Ненецком АО и Дагестане, разница достигла 16 раз (в 1995 г.). В 2000-е гг. дифференциация зарплат по регионам стала уменьшаться (2001 г. – 10 раз; 2010 г. – 6–7 раз). Но эти региональ-

ные различия в размере зарплаты остаются неоправданно высокими и не сопоставимыми с экономически развитыми зарубежными странами. Например, в США и Канаде региональные различия в оплате труда составляют примерно 2 раза, в Германии – 1,6 раза, Франции – 1,5 раза [10].

Средний размер зарплаты по региону зависит в первую очередь от сосредоточенности на его территории прибыльных хозяйственных организаций и отраслей. В регионах, обладающих экспорто-ориентированными ресурсами (нефтью, газом), валовой региональный продукт (ВРП) в расчете на душу населения выше, чем в регионах, специализирующихся на малоприбыльных отраслях хозяйства. В условиях чрезмерной региональной дифференциации в оплате труда происходит дезинтеграция единого социально-экономического пространства страны и дезорганизация трудового поведения на рынке труда.

Таким образом, в российском обществе закрепляется региональное неравенство как особый тип социального неравенства. Н.И. Лапин отмечает, что «для России особую актуальность имеет проблема разрывов между условиями жизни населения разных, подчас соседних регионов, а также в целом 2–4-кратного отставания условий жизни россиян от условий жизни в развитых странах того мега-региона, который можно назвать: *Европа и вся Россия*» [6, с. 5].

В депрессивных российских регионах относительно низкий уровень оплаты труда на фоне низкого уровня престижа целого ряда профессий высокоинтеллектуального труда, особенно инженерно-технических, естественнонаучных, приводит к обесценению человеческого капитала, снижению качества местных трудовых ресурсов. Это обусловлено тем, что работники высокой квалификации вынуждены переходить на более высоко оплачиваемую работу, но не требующую высокоинтеллектуальных знаний и навыков. Например, при большом количестве вакансий в медицинских учреждениях все чаще и чаще выпускники саратовских медицинских вузов трудоустраиваются не врачами-специалистами в медицинские учреждения, а в салоны красоты или SPA-салоны. Причина этого – низкие оклады у начинающих медработников, которые колеб-

лются в пределах 5–8 тыс. рублей. Похожая ситуация наблюдается и в сфере образования – выпускники педагогических учебных заведений работают секретарями, менеджерами, администраторами [8].

Многие жители в поисках приемлемых условий труда и зарплаты переезжают в другие страны. По данным опроса ВЦИОМ, проведенного в 44 российских регионах в 2007 г., родные или знакомые, эмигрировавшие из страны, были отмечены у каждого третьего россиянина. Показали желание переехать в другую страну на постоянное место жительства 14 % опрошенных россиян, а предпринимателей для этого активные действия – 3 % [2].

На региональном рынке труда остро стоит проблема количественного и качественного дисбаланса спроса и предложения. Профессионально-квалификационный состав безработных не соответствует имеющимся вакансиям. Молодые люди преимущественно мотивированы не реальной востребованностью профессии, а субъективными факторами. Анализ структуры выпускников учебных заведений Саратовской области по направлениям их подготовки показывает, что в последние годы наибольшую долю занимают различные экономические и юридические специальности.

Это приводит к тому, что при наличии безработицы потребность в рабочей силе не удовлетворяется. В Саратовской области по состоянию на апрель 2013 г. в базе портала занятости населения (информация из баз данных центров занятости региона) зарегистрировано 14 842 незанятых граждан, ищущих работу, и всего 27 973 свободных рабочих мест (вакантных должностей) на предприятиях территории, обслуживаемой Центром занятости населения [4]. При этом по данным Министерства занятости, труда и миграции Саратовской области на 105 вакансий для юристов и экономистов претендует 233 человека. Из почти 28 тыс. вакантных должностей 10 % – это непривлекательные рабочие места с оплатой труда менее 10 тыс. рублей. Наибольшее количество вакансий в Саратовской области приходится на такие профессии, как водитель, каменщик, бухгалтер, помощник машиниста тепловоза, газосварщик, автослесарь, машинист автокрана, повар [9].

Таким образом, образовательная динамика, динамика отраслевой структуры и структуры потребностей региональной экономики в трудовых ресурсах носят рассогласованный характер.

Дисбаланс на региональном рынке труда усугубляется в силу того, что региональный бизнес закрепляет институт дешевого работника, который не может обеспечить справедливой оценки сложного и продуктивного труда. Даже высококачественная и интенсивная трудовая деятельность не обеспечивает человеку достойное вознаграждение, не позволяет существенно повысить личное и семейное благосостояние. Как следствие – трудовая мотивация снижается. Модель жизни трудящихся – «от зарплаты до зарплаты», характерная для большинства россиян, демонстрирует уровень выживания.

Остается неудовлетворенным спрос на труд в сельской местности и малых городах. Например, в Саратовской области реализуется проект «Сельский доктор», в рамках которого молодым врачам, приехавшим в село для работы, выплачиваются подъемные в размере 1 млн рублей. Но даже таким образом удалось укомплектовать лишь 40 % вакантных ставок сельских врачей [4]. Без содействия самозанятости, существенного повышения заработной платы, развития рынка доступного жилья, социальной инфраструктуры удержать здесь трудовые ресурсы не удается.

Считается, что проблему региональных диспропорций на рынке труда можно решить с помощью активизации трудовой миграции из трудоизбыточных регионов в те регионы, где имеются подходящие рабочие места. Но официальная статистика фиксирует сокращение масштабов межрегиональной миграции в России почти в 2,5 раза с начала 1990-х годов. В 2008 г. интенсивность внутренних миграционных перемещений составила всего 6 человек из тысячи. Хотя следует признать, что статистические данные не отражают реальной картины, так как учитывают лишь миграцию с изменением постоянного места жительства и получением по месту нового жительства регистрации. Статистическому учету не поддаются миллионы россиян, которые при трудоустройстве в другом регионе получают регистрацию по месту пребывания, или не ре-

гистрируются вовсе. Следовательно, реальные масштабы внутренней миграции не известны [5, с. 40].

При стимулировании трудовой межрегиональной миграции населения следует иметь в виду, что гражданам приходится уезжать на работу, как правило, в территориально отдаленные регионы и крупные города (трудности с жильем, получением медицинского обслуживания), без семьи, преимущественно на работу вахтовым методом или на временную работу. Такая миграция отрицательно сказывается на состоянии здоровья, способствует росту уровня разводимости супругов, что приводит к преобладанию среди россиян неполных семей. Кроме того, высококомобильным работникам становится психологически тяжело работать на одном и том же рабочем месте длительное время. Поэтому происходит формирование нового стиля трудового поведения с частой сменой работы, коротким специфическим стажем. Это порождает проблемы, связанные с текучестью кадров. Все эти проблемы вызывают необходимость по-новому взглянуть на проблему внутрирегиональной миграции [3].

Межрегиональная трудовая миграция в нашей стране всегда играла важную роль в решении проблем экономического развития (поднятие целины, индустриальные стройки). Миграционные процессы внутри страны определяются географическими, демографическими, политическими, экономическими, культурными особенностями регионов. В настоящее время привлекательность региона с точки зрения трудовых притязаний россиян определяется качеством условий труда и жизни населения. Главной же причиной трудовых перемещений выступает поиск работы с более высокой заработной платой.

Таким образом, за внешним благополучием (низкий уровень безработицы) скрывается целый комплекс проблем занятости на региональном рынке труда: заниженные ставки заработной платы, отсутствие качественных рабочих мест внутри региона, низкие инвестиции в развитие регионального человеческого капитала, наплыв иностранных мигрантов на рабочие места, не востребованные у местного населения, что сопровождается ростом различных социальных рисков. Поэтому не-

обходима существенная корректировка политики занятости региона не только на рынке труда, но и в сфере образования и социального развития в целом. Только на основе комплексного подхода к стимулированию и модернизации занятости населения внутри региона возможно снижение социальной напряженности – как на региональном, так и на общероссийском уровне.

С учетом рассмотренных проблем в сфере занятости населения на рынке труда российских регионов, необходимо предпринять меры по модернизации региональной политики занятости.

В настоящее время региональная политика занятости сводится преимущественно к помощи безработным, а также тем категориям работающих, которые подвержены риску высвобождения. Такой упрощенный подход обусловлен распространенным взглядом на рынок труда не как на систему отношений в сфере занятости, а как на сферу интересов безработных и совокупность имеющихся вакантных рабочих мест.

Необходим более прогрессивный тип политики занятости, как особого механизма, обеспечивающего наиболее полную реализацию трудового потенциала собственного населения, а поддержка безработных – это лишь органическая часть комплексной политики. Важно предпринять меры по совершенствованию работы центров занятости населения на основе комплексного подхода, путем организации тесного сотрудничества между различными субъектами занятости, прямо или косвенно причастными к региональному рынку труда. Взаимодействующие стороны должны олицетворять все стороны социальной, экономической и политической сфер, представленных в регионе. Структура субъектов политики занятости региона должна включать помимо традиционных субъектов (региональное правительство и центры занятости населения) бизнес-элиты, образовательные учреждения, профсоюзы, гражданское общество. Такая расширенная структура позволяет наиболее полно учитывать интересы различных субъектов, имеющих отношение к социально-трудовым отношениям в регионе, может стать основой для налаживания диалога, позволяющего своевременно согласовывать противо-

речивые интересы и координировать совместные действия по формированию эффективной системы занятости местного населения.

Важными направлениями региональной политики занятости должны стать следующие.

1. Составление прогнозов о динамике потребностей организаций и предприятий региона в конкретных видах трудовых ресурсов. Публикация этих данных в открытой печати. Здесь следует заметить, что прогнозирование спроса на отдельные профессии на рынке труда – крайне сложная задача, так как требует синхронизации временного горизонта прогнозирования потребностей регионального хозяйства со временем, затрачиваемым на профессиональное образование. Глубина прогнозирования спроса на различные профессии при составлении планов по направлениям подготовки студентов должна быть согласованной с длительностью процесса обучения.

2. Привлечение представителей бизнеса и власти к формированию годовых планов приема обучаемых в образовательные учреждения региона по различным специальностям. При этом важно учитывать прогноз о региональных потребностях в трудовых кадрах. Необходима активизация работы образовательных учреждений и региональной власти по привлечению местного бизнеса к участию в подготовке необходимых специалистов (софинансирование, выделение грантов студентам, предоставление площадок для проведения производственной практики), ввести систему регионального заказа на подготовку нужных специалистов. Результаты социологического исследования, проведенного в МГУ им. М.В. Ломоносова юридическим факультетом (2007 г.), свидетельствуют о том, «что 82,4 % респондентов склонны одобрить правовую норму, закрепляющую обязанность молодого специалиста по завершении учебы отработать определенный срок по специальности, либо вернуть государству затраченные на его обучение деньги. Более половины экспертов (55,3 %) считают целесообразным ввести квотирование рабочих мест для молодых специалистов; 88 % экспертов положительно отнеслись к идее восстановления института государственного заказа в высшей школе» [1].

3. Повышение качества работы, связанной с профессиональной ориентацией молоде-

жи, начиная с раннего возраста, и с участием центров занятости. Данная работа в настоящий период пущена на самотек, в силу чего растут риски среди молодежи от неверно выбранной профессии. При этом важно более точно рассчитывать будущие потребности региональной экономики в конкретных профессиях. Так, информационная пропаганда востребованности естественнонаучных, инженерно-технических специалистов, проходившая в последние годы, привела к тому, что для подготовленных специалистов в реальности вакантных мест в российских регионах оказалось недостаточно. Проект «Сколково» не может обеспечить работой всех желающих. В результате уже подготовленные кадры уезжают работать в научные лаборатории США, Канады, стран Европы. Например, только в Европейской организации по ядерным исследованиям (ЦЕРН) работает 883 ведущих российских ученых [7].

4. Проведение регулярных обследований населения региона по проблеме их удовлетворенности занятостью, результаты которых могут дать важную информацию для предупреждения безработицы. Известно, что основной комплекс существующих мероприятий политики занятости направлен на поддержание безработных. Но в современных условиях важно обращать внимание и на трудоустроенных граждан, которые являются группой риска. Среди населения региона со стабильной работой всегда имеются те жители, которые хотели бы в силу разных причин сменить ее. Например, нет условий для карьерного роста, не устраивает оплата труда. Причем эти граждане, на наш взгляд, имеют не меньшее значение для развития регионального рынка труда с точки зрения социальной напряженности. Это объясняется тем, что они составляют потенциально наиболее активную часть населения, являются основой развития экономики региона. Причем данная категория населения региона стремится решать проблемы с новой занятостью самостоятельно без участия центров занятости. В результате регион может лишиться наиболее инициативных и творческих жителей, которые находят применение своим способностям и таланту в других регионах. Это сужает возможности региона рационально использовать человечес-

кий потенциал при осуществлении приоритетных для региона проектов социально-экономического развития. Поэтому важно осуществлять мониторинг удовлетворенности занятостью населения региона, чтобы своевременно корректировать механизм региональной политики занятости.

5. Повышение уровня информированности населения в вопросах трудоустройства. Необходимо понимать, что безработица является проблемой не только конкретного гражданина, нуждающегося в работе, но и региона, всего регионального сообщества. Именно с данной позиции следует подходить к формированию максимально удобных условий для поиска нужной работы. Возможность достижения большей активности соискателей работы обеспечивается за счет повышения оперативности информационного обеспечения безработных граждан посредством регулярных публикаций в региональных СМИ, сети Интернет списков вакантных мест, имеющихся в центрах занятости. Успех коммерческих агентств занятости по сравнению с государственными центрами занятости населения основан именно на этом конкурентном преимуществе. Все более привлекательным информационным ресурсом для использования в целях повышения информированности населения становится Интернет. Это объясняется его все более широкой распространенностью среди молодежи, одной из проблемных социальных групп с точки зрения трудоустройства.

Конечно, информационные порталы по трудоустройству в сети Интернет нельзя считать панацеей. Хотя бы потому, что они все еще остаются малодоступными для достаточно широких слоев населения. Несмотря на интенсивность проникновения информационных технологий в жизнь современного человека, все же сохраняется большое количество людей, у которых нет персонального компьютера и свободного доступа к сети Интернет. Причем именно в число этих граждан попадают наиболее проблемные социальные группы из числа безработных (лица предпенсионного возраста, малообеспеченные граждане, граждане с низким уровнем образования, инвалиды и др.). Поэтому в вопросе снабжения людей информацией о вакансиях важен комп-

лексный подход, включающий в себя многообразные носители и способы, обеспечивающие максимальную доступность необходимой информации, а также простоту и удобство в ее получении и использовании для различных категорий и слоев населения.

6. Еще одним важным направлением региональной политики занятости должна стать работа по стимулированию самозанятости, а также созданию современных рабочих мест. Российская действительность отличается не только наличием так называемых «неэффективных собственников», но и формированием целого класса «непроизводительных работников», занятых в сфере услуг. К числу таких работников можно отнести, например, охранников, численность которых растет и уже составляет почти 700 тысяч человек. И это помимо тех, кто занят в органах полиции и внутренних войсках, специализирующихся на охранной функции.

Региональная политика, ориентированная на сохранение традиционной структуры рабочих мест, должна уступить место новой политике содействия трудоустройству, более рациональному использованию имеющихся людских резервов, оживлению трудовой мотивации, повышению престижа рабочей профессии, а также квалифицированного труда. Очевидно, что это очень сложная задача, которая предусматривает переход от компенсационной политики и протекционизма в отношении безработных к политике создания новых рабочих мест, развития человеческого потенциала, стимулирования самозанятости. Разработка и реализация такой политики должна осуществляться на основе активного целевого взаимодействия всех заинтересованных сторон: региональной власти, центров занятости, администраций муниципалитетов, предпринимательских союзов и организаций, представителей крупных региональных бизнес-структур, а также университетов, обеспечивающих подготовку и переподготовку кадров.

Как известно, стратегические приоритеты в сфере развития образования определяются государственными органами. Но отдельные мероприятия, содействующие повышению взаимодействия региональных образовательных учреждений и других субъектов, отвеча-

ющих за систему занятости населения, могут иметь местный локальный характер.

7. Повышение ответственности образовательных учреждений за подготовку востребованных специалистов. В этих целях можно предусмотреть введение системы рейтинговых показателей, характеризующих эффективность затрат на формирование образовательного капитала конкретных студентов. Важно осуществлять информирование администрации учебных заведений региона о численности их выпускников, которые не смогли трудоустроиться и состоят на учете в центрах занятости. При этом следует публиковать информацию по учебным заведениям о трудоустройстве их выпускников, как по полученной профессии, так и по профессиям, не связанным с их образованием. Такая информация будет способствовать росту конкуренции среди образовательных учреждений по проблеме качества подготовленных трудовых кадров. Информация о перенасыщенности рынка труда кадрами с профессиями, не востребованными региональным хозяйством, в долгосрочной перспективе приведет к сокращению числа желающих их получать.

Данного эффекта можно достичь и с помощью создания в учреждениях образования дополнительных бюджетных мест для подготовки востребованных на региональном рынке труда профессий. Эти места могут финансироваться из регионального бюджета на условиях обязательного трудоустройства выпускников на конкретные рабочие места в регионе, а также за счет средств заинтересованных работодателей на условиях обязательного трудоустройства выпускников на конкретном предприятии.

Решению поставленных задач по развитию занятости населения в регионе будет способствовать предоставление информации о наиболее востребованных профессиях в регионе, хозяйственной структуре региона, об уровне оплаты труда в различных секторах региональной экономики, позволяющих реализовать потенциал полученной профессии.

Весь комплекс предлагаемых мер будет способствовать более осознанному выбору будущей профессии молодым поколением. Заинтересованность молодого человека в востребованности на рынке труда получаемых

им знаний и профессиональных навыков приведет к постепенному сглаживанию диспропорций между структурой рабочих мест в экономике региона и профессиональным составом трудовых ресурсов. А это в свою очередь станет основой для консолидации регионального сообщества, нормализации социально-политической обстановки.

Сформулированные направления развития региональной политики занятости населения являются взаимодополняющими.

Пока же ситуация в Саратовской области мало отличается от ситуации в других регионах России. Главным фактором повышения доходов местного населения остается рост занятости. В свою очередь, уровень занятости и уровень реальных доходов населения в регионе зависит от состояния производства. Причем жители российских регионов сопоставляют основные параметры, характеризующие их уровень жизни с теми, какие сложились в других регионах и странах мира. В результате избирается тактика поведения: «адаптируются или протестуют, деградируют или мигрируют в другие регионы и страны, более благоприятные для жизни. Поэтому рискуют своей репутацией и карьерой те политические деятели и бизнесмены, которые видят в модернизации лишь техническое и экономическое содержание» [6, с. 5].

Рассмотренные проблемы, характеризующие занятость населения регионов, являются вызовами для региональных сообществ, региональной власти, региональных бизнес-структур. Ответ на эти вызовы должна дать модернизация политики занятости регионов страны, стратегической задачей которой должно стать создание условий для развития и реализации человеческого потенциала местных жителей, получения достойной оценки труда.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Антипов, А. Профориентация молодежи: сегодня и завтра / А. Антипов // Человек и труд. – 2012. – № 7. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://chelt.ru/new/?p=1966>. – Загл. с экрана.
2. Всероссийский центр изучения общественного мнения. – 2008. Пресс-выпуск № 687. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://wciom.ru>. – Загл. с экрана.
3. Глазкова, Л. А. Социологический анализ миграционных процессов большого города / Л. А. Глазкова, О. В. Реш // Современные исследования социальных проблем : (электрон. науч. журн.). – 2012. – № 2 (10). – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://www.sisp.nkras.ru>. – Загл. с экрана.
4. Государственная служба занятости. Саратовская область. Министерство занятости труда и миграции. Занятость населения. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: [http://www.trudinfo.ru/index.php?region\\_code=63](http://www.trudinfo.ru/index.php?region_code=63). – Загл. с экрана.
5. Карачурина, Л. В. Потенциал пространственной мобильности безработных в России / Л. В. Карачурина, Н. В. Мкртчян // Социологические исследования. – 2012. – № 2. – С. 40–53.
6. Лапин, Н. И. Измерение модернизации российских регионов и социокультурные факторы ее стратегии / Н. И. Лапин // Социологические исследования. – 2012. – № 9. – С. 4–24.
7. Ольга Голодец: пенсионеры могли бы получать 15–20 тысяч рублей. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://news.mail.ru/politics/12639643/?frommail=1>. – Загл. с экрана.
8. Рынок труда Саратовской области. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://www.shefdostal.ru/najti-rabotu/obzor-rynka-truda/111-gynok-truda-saratovskoj-oblasti.html>. – Загл. с экрана.
9. Сложно ли на бирже труда найти работу? Интервью с Натальей Соколовой // Труд-7. – 2013. – № 11. – 21 марта.
10. Соболев, Э. Критерии эффективности политики в сфере труда / Э. Соболев // Человек и труд. – 2013. – № 1. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://chelt.ru/new/?p=2367>. – Загл. с экрана.

**REGIONAL DISPROPORTION ON THE LABOUR MARKET  
AND LABOUR POLICY PROBLEMS**

*L. V. Loginova*

The article deals with the analysis of the main problems of the regional labor policy formation and implementation. The author puts forward guidelines aimed at improving regional labor policy taking into consideration local particularities of the labor market. The focal point is to ensure the complex approach to stimulation of employment on the regional scale, the interaction of political, economic elites, and educational institutions. Regional authorities must be oriented to fullpotential and higher human development of the local population.

**Key words:** *region, labor policy, labor migration between regions, regional disproportions, labour market.*