

Снижение инерционности рынка труда как базовый фактор изменения вектора стратегического развития региона

Кособуцкая Анна Юрьевна 

доктор экономических наук, профессор

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», г. Воронеж, Россия

E-mail: anna.rodnina@mail.ru

Трещевский Юрий Игоревич 

доктор экономических наук, профессор

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», г. Воронеж, Россия

E-mail: utreshhevski@yandex.ru

Праченко Антон Александрович

кандидат экономических наук, профессор

ФГБОУ ВО «Московский государственный университет спорта и туризма», г. Москва, Россия

E-mail: anton-prachenko@mail.ru

Аннотация. Современное состояние рынка труда демонстрирует его высокую инерционность. Это проявляется в сохранении значительного количества рабочих мест, не требующих высокой квалификации при остром недостатке кадров востребованных специальностей: широком распространении неполной занятости; диспропорциях в оплате труда; нехватке специалистов, обеспечивающих функционирование критически важных предприятий. Цель представленного в статье исследования – обосновать необходимость и возможность проведения комплексного анализа документов стратегического планирования и корректировки их положений, имеющих отношение к развитию рынка труда, в связи с изменениями, вызванными усилением экономических санкций в 2022 году. Центральной проблемой стало изменение содержания инновационных процессов: в годы, предшествующие усилению экономических санкций и проведению СВО, инновационное развитие в значительной степени основывалось на использовании зарубежных высокотехнологичных товаров и технологий, в настоящее время требуется мобилизация всех внутренних ресурсов, прежде всего – трудовых, на создание, а не только использование инновационные технологии. Что требует проведения соответствующих преобразований на рынке труда. В процессе работы исследованы состояние и динамика спроса и предложения на рынке труда Воронежской области в период действия санкций недружественных государств. Сделаны выводы, что область располагает значительным резервом вакансий для предотвращения роста безработицы; отсутствует необходимое количество претендентов на замещение вакантных должностей, в первую очередь, по рабочим должностям и техническим специальностям, в силу этого отток из региона потенциальных соискателей данных рабочих мест может привести к крайне негативным последствиям для рынка труда; привлечение дополнительных претендентов на имеющиеся вакантные должности возможно при условии повышения уровня оплаты труда, указанного работодателями на сайте «Работа в России». Установлены риски на рынке труда, связанные с возможным снижением спроса предприятий реального и финансового секторов экономики, социальной сферы; выявлены реализующиеся и прогнозируемые риски предприятий региона в части обеспечения кадрами необходимой квалификации. В статье обоснован комплекс мер, направленных на снижение инерционности на основе активизации региональной политики регулирования занятости

Ключевые слова: регионы, инерционность рынка труда, политика занятости, санкции, диспропорции, угрозы региональной экономике, частичная занятость, Воронежская область

JEL codes: R11, B23, B52

Для цитирования: Кособуцкая, А.Ю. Снижение инерционности рынка труда как базовый фактор изменения вектора стратегического развития региона / А.Ю. Кособуцкая, Ю.И. Трещевский, А.А. Праченко. - Текст: электронный // Теоретическая экономика. – 2023. - №5. - С.31 -42 URL: <http://www.theoreticaleconomy.ru> (Дата публикации:30.05.2023)

Введение.

Исследование рынка труда и его взаимосвязей с широким спектром социально-экономических процессов на национальном и региональном уровне является в настоящее время объектом

пристального внимания российских исследователей. При этом позиции в отношении состояния и перспектив развития рынка труда во взаимосвязи с иными социально-экономическими подсистемами страны и ее административно-территориальных образований оцениваются неоднозначно. Весьма пессимистичные оценки характерны для периода февраль-май 2022 года. Так, Е.А. Капогузов, Р.И. Чупин в начале периода обострения экономических санкций прогнозировали существенные негативные процессы в различных сегментах национальной экономики, обусловленные уходом с российского рынка зарубежных компаний. Указанные авторы ожидали начало массовых сокращений в зарубежных производственных компаниях, компаниях сферы торговли и консалтинга уже в апреле 2022 года. При этом потеря рабочих мест прогнозировалась в диапазоне от 200 тыс. до 1 млн единиц [6].

В последующем столь жесткие прогнозы уступили место более оптимистичным и, в то же время, менее определенным – авторы научных исследований обратили внимание на неоднозначность происходящих процессов как в экономике в целом, так и на рынке труда. В частности, З.А. Капелюк, Д.Е. Попова обратили внимание на высокий уровень неопределенности динамики обобщающих показателей рынка труда Новосибирской области. Авторы отметили, что это связано, с одной стороны, с оттоком трудоспособных мужчин в связи с частичной мобилизацией и отъездом части населения за рубеж, с другой – с распространением режима неполного рабочего дня и высвобождением части сотрудников предприятий. Влияет на ситуацию и тот факт, что экономике не хватило времени для восстановления после пандемии коронавирусной инфекции [5].

Р.Б. Булатов писал о противоположных тенденциях в сегментах рынка труда, формируемых мигрантами. Цитируемый автор отмечал положительное влияние иммиграционных потоков на состояние рынка труда в связи с возможностью привлекать дополнительные трудовые ресурсы в различные сферы экономики. В этой связи наблюдаемый отток специалистов из IT-сферы, на взгляд автора, может быть компенсирован их привлечением из ближнего зарубежья, чему могут способствовать предложенные федеральными органами власти льготы [3]. Отметим, что на настоящий момент времени притока таких специалистов не наблюдается, во всяком случае в необходимом масштабе. Кроме того, на наш взгляд, массовое привлечение мигрантов в критически важные отрасли и сферы деятельности несет в себе не только возможности, но и значительные угрозы экономического и политического свойства. Во всяком случае строить стратегию развития отраслей и регионов на привлечении мигрантов в высокотехнологичные сферы представляется опасным.

Н.А. Азарова, А.Ю. Небесная, А.С. Свиридов, Л.Э. Глаголева отмечают фактическое и прогнозируемое сокращение трудовых ресурсов, связанное с неблагоприятной демографической ситуацией, которое может быть отчасти компенсировано повышением трудовой активности населения старших возрастных групп и притоком трудовых мигрантов, что, в свою очередь, будет способствовать расширению импортозамещающих производств [1].

В.Г. Былков констатировал отсутствие заметного изменения обобщающих показателей рынка труда Иркутской области (уровня безработицы по методологии МОТ и регистрируемой безработицы) в период обострения экономических санкций. В качестве негативных процессов указанный автор отметил: превышение весной 2022 года количества организаций, прекративших свою деятельность, над количеством зарегистрированных; «замораживание» приема персонала значительным количеством предприятий; увеличение доли работников, принятых временно; сокращение приема работников на дополнительные рабочие места; снижение числа заполненных вакансий; снижение числа заявок работодателей в органы труда и занятости региона [4]. То есть, имеет место настороженное отношение как работодателей, так и работников к изменениям, происходящим на рынке труда.

Анализ различных научных и информационных источников показал, что имеют место существенные различия в реакции экономики регионов на усиление санкций в 2022 году. В частности, это положение отметил Д.М. Атаев. По мнению указанного автора, в число наиболее уязвимых входят промышленно развитые регионы Приволжского федерального округа, имеющие развитые

внешнеэкономические связи [2].

Как видим, исследователи фиксируют внимание на различных процессах, происходящие на национальном и региональных рынках труда в результате обострения санкций в 2022 году. Во всех случаях отмечена неоднозначность и низкая предсказуемость развития социально-экономических подсистем страны и регионов, включая и рынок труда. В этой связи возникает необходимость корректировки стратегий их социально-экономического развития, обоснованных применительно к периоду достаточно стабильного положения страны, ее функциональных и пространственных подсистем. В настоящий момент в научной литературе обоснован ряд направлений такой корректировки. Например, М.С. Оборин предлагает активизировать деятельность курортно-рекреационных территорий, что поможет снизить влияние экономических, социальных и экологических санкционных ограничений [8]. Имеют место и иные предложения относительно перспектив использования возможностей, открывающихся именно в связи с обострением санкций и появлением освободившихся рыночных ниш.

В отличие от известных нам работ, мы обращаем внимание на необходимость и возможность проведения комплексного анализа документов стратегического планирования и корректировки их положений в связи с изменениями, вызванными усилением экономических санкций в 2022 году. Модельным регионом в данном исследовании явилась Воронежская область, представляющая группу экономически активных административно-территориальных образований [17].

В период 2017-2018 гг. все регионы страны разработали стратегии социально-экономического развития в соответствии с Законом РФ № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [10]. С точки зрения развития рынка труда в «Стратегии социально-экономического развития Воронежской области на период до 2035 года» [9] (далее: «Стратегия») наиболее значимыми положениями являлись: достижение высоких показателей занятости, инновационное развитие базовых отраслей региона, обеспечивающих высокий спрос на рабочую силу, в том числе – высокой квалификации. В том же документе отмечалась невысокая доля работников, имеющих среднее профессиональное образование при высокой доле имеющих высшее образование. В более широком контексте в «Стратегии» отмечались дисбалансы в развитии и использовании человеческого капитала, снижающие уровень реализации инновационного потенциала региона.

В течение 2018-2022 гг. произошли существенные изменения в макроэкономической ситуации, в связи с чем Президентом Российской Федерации, Правительством приняты документы, предопределяющие необходимость корректировки целей и задач стратегий социально-экономического развития регионов.

За прошедший со времени принятия действующих региональных стратегий период рынок труда продемонстрировал высокую инерционность, препятствующую решению задач технико-технологических преобразований. В годы, предшествующие усилению экономических санкций и проведению СВО, указанная инерционность не играла решающей роли в достижении поставленных целей, поскольку инновационное развитие в значительной степени основывалось на использовании зарубежных высокотехнологичных товаров и технологий. В настоящее время ситуация радикально изменилась, центральной проблемой является изменение содержания инновационных процессов. Сейчас требуется мобилизация внутренних ресурсов, прежде всего – трудовых, способных создавать, а не только использовать инновационные технологии [14, 15, 16].

Однако рынок труда, вопреки требованиям времени, расширил формы проявления инерционности: сохраняется значительное количество рабочих мест, не требующих высокой квалификации при остром недостатке кадров востребованных специальностей; широко распространилась неполная занятость; воспроизводится низкий уровень оплаты труда; наблюдается нехватка специалистов, обеспечивающих функционирование критически важных предприятий.

Методы исследования.

В качестве основного метода исследования принят аналитический, позволяющий установить

взаимосвязи состояния и динамики основных параметров рынка труда со стратегическими направлениями развития региона. Для анализа использованы материалы официальной статистики [11, 12, 13].

Для обоснования комплекса инструментов регулирования рынка труда в контексте корректировки стратегических векторов социально-экономического развития региона приняты методические положения, доказанные теоретическими и эмпирическими исследованиями, анализом материалов официальной статистики. В их числе:

- введение санкций привело к снижению доходов населения: по данным официальной статистики, снижение реальных располагаемых денежных доходов населения составило 98,8% к уровню 2021 года [13], и это непосредственно повлияло на снижение предложения рабочей силы высокого качества;

- уход крупных зарубежных предприятий с российского рынка привел к сокращению спроса на квалифицированную рабочую силу; при этом снижение спроса происходит не только в тех отраслях, к которым относятся уходящие компании, но неизбежно снижается спрос на рабочую силу и в смежных отраслях, в том числе – в розничной торговле и сервисе, что для Воронежской области представляет значительную проблему;

- взаимодействие этих факторов привело к структурным диспропорциям на рынке труда;

- имеют место диспропорции в предложениях по оплате труда в вакансиях, заявленных порталом «Работа России» и сайтами коммерческих агентств, что вызывает повышенную активность соискателей на занятие вакантных рабочих мест, позиционируемых именно коммерческими агентствами;

- результатом диспропорций в заявленном уровне оплаты труда является снижение возможностей органов власти региона формировать эффективную инструментальную базу развития рынка труда в целях инновационного развития экономики региона;

- имеют место существенные различия в изменении численности принятых на работу и уволившихся по видам деятельности, возникли зоны повышенной напряженности, с одной стороны – в отраслях повышенного спроса, с другой – повышенного предложения.

Результаты исследования

Анализ статистической информации и нормативно-правовой базы показал, что из перечня задач, сформулированных в «Стратегии», часть приобрела повышенную актуальность, и обозначились новые задачи.

1) Центральной проблемой обеспечения инновационного развития региона рабочей силой является значительное количество неиспользуемых трудовых ресурсов.

В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России) органы исполнительной власти, в том числе органы занятости России и регионов, были ориентированы на сдерживание роста массовой безработицы. Позитивная статистика показателей, характеризующих состояние рынка труда, крайне низкий уровень безработицы достигнуты преимущественно за счет использования результативных мер поддержки занятости, а также склонности крупных зарубежных компаний в сложившихся политических и экономических условиях к сохранению своих трудовых коллективов. Несмотря на то, что ряд иностранных компаний объявил о сокращении масштабов деятельности или даже об уходе с рынка, по данным оперативного мониторинга, общее количество трудовых договоров, расторгнутых в 2022 году, не отличалось от стандартного уровня. Число вакансий на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа России» составляла 2,4 млн.

В период разработки «Стратегии» не стояла задача снижения уровня неполной занятости. В настоящее время решение этой проблемы актуализировалось. При постановке задачи снижения уровня неполной занятости и разработке необходимых для ее решения мероприятий мы исходим из того, что значительная часть рынка труда представлена не только альтернативой: занятые-безработные, но и еще тремя крупными группами: 1) формально занятыми, но не осуществляющими

трудовых функций в соответствующих организациях или осуществляющих их не в полном объеме (лица, находящиеся в отпусках без содержания; работающие на долю ставки); 2) принятыми на работу в некотором краткосрочном периоде (эта группа приступила к выполнению рабочих функций, но еще не институционализована в составе определенной организации); 3) уволенные (работники меняют свой институциональный статус в смысле принадлежности к определенному коллективу и, возможно, профессиональный статус).

По официальным данным Минтруда России, в стране порядка 98 тысяч человек находятся в простое, а около 110 тысяч – в формате неполной занятости. Как отмечает ряд экспертов рынка труда, по прогнозам пик увольнений ожидался осенью, когда финансовые запасы компаний должны были иссякнуть, и это вынудит работодателей сокращать персонал. При этом следует учитывать, что органы занятости не полностью контролируют рынок труда страны. К тому же, разрыв между регистрируемой и полной безработицей, резко сократившийся в период разгара пандемии, опять возрос до 4,3 раз. Однако, фактически осеннего всплеска безработицы в осенний период не произошло.

В то же время, кадровые агентства (например, HeadHunter) видят ситуацию на рынке труда не такой благоприятной. Эксперты агентств отмечают рост hh-индекса, отражающего количество резюме на одну вакансию. Он достиг 5,3 резюме на вакансию, и его рост происходит по причине сокращения количества вакантных должностей, а не увеличения числа резюме. Но в целом, по мнению экспертов, на рынке труда представлено много вакансий, хотя по ряду профессий не все из них выглядят интересными для претендентов. В то же время следует отметить, что повышенная активность соискателей на занятие вакантных рабочих мест, позиционируемых коммерческими агентствами объясняется более высокой оплатой, предлагаемой работодателями, по сравнению с оплатой, предлагаемой теми же работодателями на портале «Работа России».

В августе 2022 года Воронежстат провел выборочное обследование рабочей силы. В соответствии с его результатами, численность безработных граждан Воронежской области, рассчитанная по методологии МОТ, сократилась на 2,3 тыс. человек (5,7%) по сравнению с 2021 г. и составила 38,3 тыс. человек. Уровень безработицы по методологии МОТ – 3,2%.

По состоянию на конец 2022 г. в Воронежской области признано безработными 19761 чел., снято с учета – 24164 чел. Численность занятого населения в августе 2022 года по сравнению с августом 2021 года увеличилась на 4,8 тыс. человек (0,4%) и составила 1150,2 тыс. человек. Уровень регистрируемой безработицы составил 0,7 %.

В то же время работали неполное рабочее время по инициативе работодателя 796 чел., по соглашению между работником и работодателем – 12468 чел., находились в простое по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника – 3759 чел. Всего – 17023 чел. В регионе во II квартале 2022 года числилось в отпуске без сохранения заработной платы 46416 человек (9,5% списочной численности). Отметим, что контингент работников, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы, не является потенциальным источником безработицы в Воронежской области. Его объем соответствует количеству потенциальных потребителей трудовых ресурсов. Фактически все указанные группы формально занятых представляют основной резерв трудовых ресурсов, необходимых для изменения вектора стратегического развития региона.

Таким образом, динамика регистрируемой безработицы как одного из наиболее опасных в социальном смысле сегментов рынка труда в период обострения санкционной политики недружественных государств в целом достаточно благоприятная.

Для социально-экономического положения и развития рынка труда Воронежской области угрозу могут создавать:

- неполнота охвата рынка труда мониторингом ввиду отсутствия такой задачи и соответствующей инфраструктуры, необходимости совершенствования его методического обеспечения, ввиду чего численность безработных занижена (по экспертным оценкам, не менее чем на 25%);
- возможные «вспышки» числа обращений в органы занятости из числа безработных,

определенных по методологии МОТ, самостоятельно ищущих варианты подходящего трудоустройства;

– изменения, связанные со структурной трансформацией занятости ввиду необходимости кадрового обеспечения технологического суверенитета в условиях санкционного давления. Однако, на настоящий момент сведений о параметрах предстоящей структурной трансформации занятости в области не имеется;

– прогнозируемый осенний пик увольнений.

В данном контексте следует учитывать угрозы обеспечения импортозамещения и технологической безопасности – задачи, поставленной Президентом России на экономическом форуме в Санкт-Петербурге. Существующая инфраструктура и проводимые меры противодействия санкциям не в полной мере обеспечивают решение этой задачи, поскольку:

– действия государственных органов занятости, исходя из выполняемых функций и используемых инструментов, в первую очередь, направлены на сдерживание роста безработицы;

– кадровые агентства, являющиеся негосударственными коммерческими организациями, преследуют свои интересы, ориентированы на получение прибыли и не заинтересованы в исследовании рынка труда в целом и подготовке кадров;

– органы образования и региональные центры подготовки и повышения квалификации кадров не получают государственного заказа, сопоставимого с необходимыми масштабами подготовки специалистов, в том числе – по новым специальностям [7].

В связи с этим необходимы корректировка и ориентация специальных экономических мер, реализуемых на рынке труда, на решение поставленных Президентом задач, подготовку и переподготовку кадров для обеспечения импортозамещения, причем не только безработных, но и занятого населения.

Известную проблему представляет и нарушение структуры используемой рабочей силы. Оперативные статистические данные [11] демонстрируют довольно существенные различия в динамике принятых на работу и вышедших работников по видам деятельности. Практически все, достаточно значимые для региона виды деятельности, имеют значительный резерв рабочей силы, потенциально готовой включиться в производство в той же сфере деятельности. С точки зрения угрозы роста безработицы данный контингент не является значимым в силу его стабильности. Его необходимо рассматривать как потенциал развития экономики региона.

Таким образом, основными проблемами рынка труда являются не безработица, а увеличивающийся дефицит профессиональных кадров и структурные несоответствия. Развитие новых технологий привело к увеличению спроса на квалифицированных работников, поэтому наблюдается кадровый дефицит при значительном количестве незаполненных вакансий. Спрос и предложение труда в региональном и профессиональном разрезе существенно различаются. Воронежская область, относящаяся к регионам Центрального федерального округа (ЦФО), характеризуется показателями, близкими к среднероссийским.

Отметим, что в настоящее время нам не известны надежные методики прогнозирования изменения ситуации на рынке труда, особенно в условиях кризиса и экономических санкций. Поэтому имеющиеся прогнозы уровня безработицы различаются количественно и носят ситуативный характер, что объясняется практическим отказом от проведения системных государственных исследований региональных рынков труда.

Эксперты прогнозируют, что спрос и, соответственно, дефицит кадров будет особенно велик в ожидаемых зонах роста (кибербезопасность и государственные структуры, связанные с ИТ и высокими технологиями; самолето- и ракетостроение, ОПК, госмедиа и фармацевтические компании), но реально эти зоны только обозначились. Ожидается высокий спрос на квалифицированных инженеров и рабочих «широкого профиля», специалистов по новым логистическим связям, квалифицированных специалистов по закупкам и продажам на новых рынках, ИТ-специалистов и др. Вырос и будет высоким спрос на удаленную и гибридную занятость. Отмечаются профессии

возросшей конкуренции (например, из-за притока мигрантов) [7].

2) Преодоление инерционности регионального рынка целесообразно на основе дополнения «Стратегии» важной задачей обеспечения потребностей развивающейся экономики трудовыми ресурсами необходимого объема и качества на основе повышения оплаты труда и повышения эффективности использования собственного трудового потенциала. Соответственно, актуализировалась необходимость решения кадровых проблем критически важных предприятий в соответствии с критериями, разработанными департаментом труда и занятости Воронежской области:

- 1) системообразующие предприятия, оказывающее существенное влияние на развитие региона или муниципального образования;
- 2) предприятия, осуществляющие деятельность по гособоронзаказу;
- 3) предприятия, осуществляющие разработку и внедрение импортозамещающих технологий;
- 4) предприятия IT-сектора;
- 5) предприятия, обеспечивающие транспортную доступность удаленных территорий;
- 6) крупные и средние промышленные предприятия;
- 7) значимые налогоплательщики консолидированного бюджета региона.

На настоящий момент в Воронежской области установлено 164 таких предприятия, из которых 36 предприятий отвечают трем и более критериям. Состояние и перспективы занятости на данных предприятиях оцениваются как благополучные. Тем не менее, необходим постоянный мониторинг их деятельности в сфере социально-трудовых отношений и корректировка принимаемых мер по сохранению и расширению сферы приложения труда.

Можно отметить, что в структуре наиболее экономически значимых предприятий существует определенный недостаток организаций, соответствующих четвертому и пятому критериям, а именно предприятий, обеспечивающих информационную безопасность, предоставление услуг по разработке и эксплуатации государственных информационных систем, общественно значимых сервисов в сети «Интернет»; и предприятий, обеспечивающих транспортную доступность удаленных территорий.

В настоящее время на рынке труда прогнозируется комплекс рисков снижения предложения рабочей силы необходимой квалификации, в том числе:

- ухудшение демографической ситуации – старение населения, недостаточное замещение выбывающих контингентов работников молодыми поколениями;
- отсутствие подготовленных специалистов для заполнения вакансий, образующихся в силу ухода с регионального рынка труда востребованных специалистов;
- отток квалифицированных специалистов за рубеж;
- отток квалифицированных специалистов в другие регионы Российской Федерации;
- выход с российского рынка IT-компаний с иностранным участием, вызывающий отток высококвалифицированных специалистов;
- недостаток мест для стажировки и трудоустройства выпускников IT-специальностей;
- рост дефицита квалифицированных кадров рабочих профессий и младшего звена ИТР;
- рост дефицита рабочих кадров в строительной и др. отраслях со значительной долей внешних трудовых мигрантов за счет оттока рабочих из стран ближнего зарубежья;
- кадровые потери в связи с заболеваемостью и смертностью от коронавируса.

Кроме рисков снижения традиционного предложения рабочей силы в регистрируемом секторе рынка труда, на который распространяются услуги государственной службы занятости населения, существуют дополнительные риски, связанные с неполным охватом рынка труда ее услугами; слабо изученными сдвигами в объеме и профессионально-квалификационной структуре предложения рабочей силы, необходимыми для обеспечения потребностей экономики в условиях санкционного давления и достижения технологического суверенитета России.

- 3) Поддерживает инерционность рынка труда низкий уровень заработной платы в предлагаемых

вакансиях. Отметим, что в «Стратегии» была поставлена задача улучшения условий труда и повышения уровня его оплаты. За прошедший период, особенно – в период обострения санкций со стороны недружественных государств в 2022-2023 гг., произошли значительные структурные изменения в уровнях заработной платы в различных отраслях и секторах экономики региона.

Статистическая информация свидетельствует о том, что заработная плата в Российской Федерации (РФ) за период январь-апрель 2022 г. в среднем за период составила 60676 руб. – 113,6% к аналогичному периоду 2021 г. Наблюдается существенный рост заработной платы в ряде отраслей обрабатывающей промышленности (наибольший – в производстве пищевых продуктов, химическом производстве), строительстве, торговле и других (апрель 2022 г. к апрелю 2021 г.). В отраслях сельского хозяйства РФ (распространенных в Воронежской области – растениеводстве, животноводстве), заработная плата также выросла, составив в апреле 2022 г. 37966 руб. – 115,2% к апрелю 2021 г.

Рост номинальной заработной платы в целом по РФ наблюдается практически во всех отраслях, распространенных в Воронежской области, что является благоприятным фактором развития рынка труда в регионе. В то же время рост оплаты труда неравномерный, что может стать фактором межотраслевого перераспределения рабочей силы, которое требует постоянного мониторинга и изучения на предмет соответствия меняющимся потребностям рынка труда.

Серьезные диспропорции наблюдаются также в уровне заработной платы, анонсируемом на сайте «Работа России» и фактически выплачиваемой на рабочих местах. Так, средний уровень предлагаемой заработной платы по заявленным вакансиям на сайте «Работа России» колеблется в диапазоне 23942,82 – 26309,23 руб. при средней заработной плате по региону 44500 руб., то есть, не более 59,7%. Это является препятствием для привлечения дополнительных работников по заявленным вакансиям, и обуславливает недостаток претендентов на замещение вакантных должностей, провоцирует расширение неполной занятости. Важно, что не все фактические вакансии заявлены предприятиями в службы занятости региона, число таких вакансий составило на конец 2022 г. всего 22235 при гораздо более высокой реальной потребности.

4) В составе задач стратегического развития рынка труда Воронежской области актуальной является сохранение занятости в секторе малого предпринимательства, особенно по видам деятельности, являющимся наиболее вероятными продуцентами безработицы. Прежде всего это относится к предприятиям торговли, ремонта автотранспортных средств и мотоциклов; обрабатывающим производствам; строительству; транспортировке и хранению; сельского, лесного хозяйства, рыболовства и рыбоводства; осуществляющим операции с недвижимым имуществом. Вопреки потребностям времени снижение занятости наблюдается в сфере профессиональной, научной и технической деятельности.

5) В «Стратегии» поставлена задача обеспечения эффективного взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Она актуализируется в связи с существенными изменениями структуры рынка труда в период 2018-2023 гг., особенно в связи с необходимостью инновационного развития экономики региона и преодолением инерционности рынка труда. Основу решения этой задачи составляет взаимодействие вузов с индустриальными партнерами, обеспечивающее опережающую подготовку кадров, практическую подготовку обучающихся на базе профильных организаций и трудоустройство выпускников по полученным специальностям (профилям).

Данную задачу необходимо решать на основе формирования целевого заказа организаций-партнеров, привлечения потенциальных работодателей к формированию образовательных программ с учетом тематики научных исследований при выполнении выпускных квалификационных работ, обеспечения базами практической подготовки, создания сетевых программ, направленных на использование ресурсов профильных организаций-партнеров. Усиление данного вектора развития возможно уже с 2023 года, в том числе за счет получения непосредственного заказа от работодателей на подготовку кадров на базе «целевых» договоров. Непосредственное взаимодействие с работодателем будет основываться на постоянной актуализации реализуемых образовательных программ с учетом

анализа текущего запроса рынка труда и его прогнозируемых изменений в диапазоне 4-7 лет. Глубокая интеграция научно-исследовательской деятельности в образовательный процесс обеспечивает реализацию трека, включающего два и более уровня образования, в рамках подготовки специалиста-исследователя для наукоемких отраслей экономики.

Что касается системы дополнительного профессионального образования (ДПО), то основными векторами развития здесь служат:

создание траекторий непрерывного обучения для подготовки высококвалифицированных кадров для предприятий (организаций) региона;

формирование системы общеразвивающих программ для населения (цифровая грамотность, финансовая грамотность, soft skills, адаптация населения «серебряного возраста» региона к меняющимся условиям социально-экономической действительности), а также ориентация данных типов программ на международного пользователя.

Выводы.

Стратегическое развитие регионов России нуждается в корректировке в связи с изменениями глобальной и макроэкономической ситуации. Прошедшее со времени принятия действующих региональных стратегий пять лет продемонстрировали высокую инерционность рынков труда, препятствующую решению задач технико-технологических преобразований. В период разработки и принятия стратегий указанная инерционность не играла решающей роли в достижении поставленных целей, поскольку инновационное развитие в значительной степени основывалось на использовании зарубежных технологий, не требовавших вовлечения в их использование значительных трудовых ресурсов. В настоящее время ситуация радикально изменилась, однако рынок труда, вопреки требованиям времени, расширил формы проявления инерционности: сохраняется значительное количество рабочих мест, не требующих высокой квалификации при остром недостатке кадров востребованных специальностей; широко распространилась неполная занятость; воспроизводится низкий уровень оплаты труда; наблюдается нехватка специалистов на критически важных предприятиях и т.п.

В условиях санкционного давления и новых задач, стоящих перед Россией, политика на рынке труда не должна сводиться только к противодействию росту безработицы в рамках регистрируемого сектора рынка труда. Преодоление инерционности возможно на основе активизации региональной политики регулирования занятости, расширения проводимых мер и функций государственных органов занятости. Дополнительные меры должны быть направлены на прогнозирование и актуализацию структуры и динамики спроса и предложения рабочей силы на полном рынке труда в связи с новыми потребностями экономики, с соответствующим законодательным расширением функций органов занятости и дополнительным ресурсным обеспечением (кадровым, информационным, финансовым и др.) их деятельности, в социальном партнерстве с другими органами и субъектами региона.

Региональная политика занятости должна включать: выявление полного состава критически важных для региона предприятий и целевого обеспечения их кадрами необходимой квалификации; анонсирование на сайте «Работа России» заработной платы квалифицированных работников на уровне не ниже среднего по региону; предъявление особого внимания к занятости в секторе малого бизнеса; противодействие расширению неполной занятости на предприятиях региона; содействие взаимодействию вузов с индустриальными партнерами с целью формирования системы опережающей подготовки кадров.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Азарова Н.А. Анализ человеческого капитала в регионе как источник процесса импортозамещения / Н.А. Азарова, А.Ю. Небесная, А.С. Свиридов, Л.Э. Глаголева // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. 2018. Т. 80. №3 (77). С. 451-457.
2. Атаев Д.М. Методические аспекты оценки уязвимости экономики регионов России для внешних угроз и ограничений / Д.М. Атаев // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2022. №4. С. 283-294.
3. Булатов Р.Б. О позитивном влиянии миграции на развитие России в условиях экономических санкций / Р.Б. Булатов // Вестник Санкт-Петербургской юридической академии. 2023. №1(58). С. 29-32.
4. Былков В.Г. Трансформация регионального рынка труда под действием санкций / В.Г. Былков // Известия Байкальского государственного университета. 2022. Т. 32. №4. С. 732-740.
5. Капелюк З.А. Влияние внешнеэкономических санкций на рынок труда Новосибирской области / З.А. Капелюк, Д.Е. Попова // Общество: политика, экономика, право. 2023. №2(115). С. 39-45.
6. Капогузов Е.А. «Санкции 2022»: возможности и ограничения реакционного регулирования со стороны российского государства. / Е.А. Капогузов, Р.И. Чупин // Journal of Economic Regulation. 2022. Т. 13. №1. С. 67-74.
7. Колесникова О.А. Антикризисные действия на рынке труда Воронежской области в условиях санкций / О.А. Колесникова, О.А. Зенкова // Современные проблемы экономики и менеджмента: Материалы междунар. научно-практич. конф., посвященной 30-летию со дня основания АНОО ВО Воронежского института высоких технологий, Воронеж, 26 октября 2022 г. – Воронеж: Изд-во Истоки, 2022. С. 195-198.
8. Оборин М.С. Стимулирование экономического роста регионов на основе развития курортно-рекреационных территорий как один из ответов на санкционную политику Запада / М.С. Оборин // Экономика. Налоги. Право. 2022. Т. 15. №4. С. 124-132.
9. О Стратегии социально-экономического развития Воронежской области на период до 2035 года. Закон Воронежской области от 20.12.2018 N 168-ОЗ (принят Воронежской областной Думой 17.12.2018). [Электронный ресурс] URL: www.consultant.ru
10. О стратегическом планировании в Российской Федерации. Закон от 28.06.2014 № 172-ФЗ (последняя редакция). [Электронный ресурс] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_164841/.
11. Сведения о неполной занятости и движении работников в организациях Воронежской области во II квартале 2022 года. Статистический бюллетень, 2022. – 20 с.
12. Социально-экономическое положение Воронежской области [Электронный ресурс] URL: <https://gks.ru/region/doc1120/Main.htm>
13. Социально-экономическое положение России: январь-май 2022 года. – М.: Росстат, 2022. – 294 с. [Электронный ресурс] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_356812/
14. Anna Yu. Kosobutskaya, Yuri I. Treshchevsky (2022). Spatial and functional localisation of innovation development in Russian regions: analysis and forecast. Journal of regional and international competitiveness. 2022; 3(4): pp. 34-44. DOI:10.52957/27821927_2022_4_34
15. Endovitsky D.A., Treshchevsky Y.I., Klimov N.A. (2022) Optimism of Institutional Groups in Evaluating the Options for Innovative Development. In: Popkova, E.G. (eds) Business 4.0 as a Subject of the Digital Economy. Advances in Science, Technology & Innovation. Springer, Cham. pp 919–924. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-030-90324-4_150
16. Larisa Nikitina, Yuriy Treshchevskiy, Anton Prachenko, Sarkis Kazaryan, Sergey Tolochko (2022). Innovative processes in the context of the institutional dynamics of the Russian regions. International Symposium Engineering Management and Competitiveness (12; 2022; Zrenjanin) Proceedings [Elektronski izvor] / XII International Symposium Engineering Management and Competitiveness (EMC 2022), 17-18th

June 2022.

17. Vertakova Y., Treshchevsky Y., Kosobutskaya A., Opoikova E. (2022), «Foreign economic activity of Russian regions – trends of the XXI century», Montenegrin Journal of Economics, Vol.18, No. 2, pp. 29-37.

Reducing labour market inertia as a basic factor changing the vector of strategic development of the region

Kosobutskaya A.Yu.

Doctor of Economic Sciences

Voronezh State University, Voronezh, Russia

E-mail: anna.rodina@mail.ru

Treshchevsky Y.I.

Doctor of Economic Sciences

Voronezh State University, Voronezh, Russia

E-mail: utreshevski@yandex.ru

Prachenko A.A.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Moscow State University of Sports and Tourism, Moscow, Russia

E-mail: anton-prachenko@mail.ru

Annotation. The current state of the labor market demonstrates its high inertia. It is revealed in the significant number of jobs that do not require high skills with an acute shortage of personnel of in-demand specialties: a wide spread of part-time employment; disparities in wages; shortage of specialists, providing the functioning of business-critical enterprises. The purpose of the presented research is to substantiate the necessity and possibility of a comprehensive analysis of strategic planning documents and the adjustment of their provisions relevant to the development of the labor market in connection with the changes caused by the strengthening of economic sanctions in 2022. The central problem was the change in the content of innovation processes. In the years preceding the strengthening of economic sanctions and implementation of the special military operation, innovative development was substantially based on the use of foreign high-tech goods and technologies. Nowadays it is required to mobilize internal resources, primarily - labor, for creation, but not only the use of innovative technologies. That requires appropriate transformations in the labor market. In the course of work, the state and dynamics of supply and demand in the labor market of the Voronezh region during the period of sanctions of unfriendly states were investigated. The conclusions are the followings. The region has a significant reserve of vacancies to prevent the growth of unemployment. There is a lack of applicants to fill vacant positions, especially in the groups of workers and technical specialists, so the greatest danger for the labor market is an outflow of potential applicants for these vacancies outside the region. It is possible to attract additional applicants for existing vacancies with an increase in wages, declared by employers on the website "Work in Russia". The risks of the labor market, connected with the possible reduction in the demand of the enterprises of the real and financial sectors of the economy and social sphere, have been established; the realized and forecasted risks of the enterprises of the region in the part of providing the necessary qualified personnel have been revealed. The article substantiates a set of measures aimed at reducing inertia based on intensifying regional policy of employment regulation

Keywords: regions, labor market inertia, employment policy, sanctions, imbalances, threats to the regional economy, part-time employment, Voronezh Region