

На правах рукописи

Соколова Юлия Валерьевна

**УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНА
(НА ПРИМЕРЕ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ)**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством:
экономика труда

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата экономических наук

Томск – 2010

Диссертационная работа выполнена на кафедре менеджмента ГОУ ВПО «Кемеровский государственный университет»

Научный руководитель

доктор экон. наук, профессор
Поварич Илья Прохорович

Официальные оппоненты

доктор экон. наук, профессор
Осипов Юрий Мирзоевич
кандидат экон. наук
Григашкина Светлана Ивановна

Ведущая организация

ГОУ ВПО «Алтайский государственный
технический университет»

Защита состоится «27» мая 2010 г. в 14-00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.267.11 по экономическим наукам в Томском государственном университете по адресу: 634050, г. Томск, ул. Герцена, 2, корпус 12, ТГУ, ауд. 121.

Отзывы на автореферат присылать по адресу: 634050, г. Томск, пр. Ленина, 36, Томский государственный университет, диссертационный совет Д 212.267.11.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Томского государственного университета по адресу: г. Томск, пр. Ленина, 34-а.

Автореферат разослан « 19 » апреля 2010 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,
кандидат экон. наук, доцент

Е.В.Нехода

1. Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. Системный мировой финансовый кризис существенно замедлил во второй половине 2008 г. и 2009 г. темпы социально-экономического развития как страны в целом, так и всех субъектов Федерации, что значительно повысило социальную напряженность на рынках труда и привело к снижению уровня занятости населения. Так, по стране в целом к началу 2010 г. численность безработных превысила 6,5 млн. чел., количество вставших на учет в службах занятости Кемеровской области составило 59,8 тыс. чел. Данная ситуация в максимальной степени актуализирует проблему поиска путей стабилизации ситуации с занятостью населения как в масштабе страны в целом, так и на уровне отдельных ее административно-территориальных образований.

В настоящее время любой регион является самостоятельным и равноправным субъектом рыночных отношений, располагает определенными ресурсами, обладает значительным арсеналом средств воздействия на экономическое развитие региона в целом и его отдельных административно-территориальных образований и, следовательно, должен нести значительную долю ответственности за решение проблем занятости населения, проживающего на его территории. Решение этих проблем, на наш взгляд, должно теснейшим образом состыковываться с разрабатываемыми в регионах программами их стратегического развития, с принципами и целевыми установками, положенными в их основу. Однако отсутствие согласованного воздействия на занятость населения со стороны административных, экономических, образовательных, социально-трудовых региональных структур, слабая развитость инструментов и механизмов оценки состояния сферы труда и занятости, низкая эффективность управленческих воздействий на субъекты хозяйствования и население, желающее участвовать в общественно-полезном труде, говорит об отсутствии в современных условиях научно обоснованного подхода к управлению занятостью населения в регионе.

В то же время, несмотря на общность задач, стоящих перед субъектами РФ по вопросам реформирования сферы социально-трудовых отношений, в них имеют место свои специфические проблемы в области труда и занятости, которые обусловлены различиями экономического, природно-ресурсного и социального характера. Недооценка на предыдущем этапе развития страны роли и места научного обеспечения прикладных управленческих решений в сфере занятости населения привели к значительным деформациям в социально-экономическом развитии и сокращению демографического ресурса как страны в целом, так и подавляющего большинства региональных субъектов. Сложившаяся ситуация выдвигает в разряд первоочередных задач исследование региональных особенностей развития сферы занятости и выработку методологических и прикладных подходов к функционированию механизма взаимодействия субъектов управления занятостью населения на региональном уровне.

Степень разработанности проблемы. Теоретические основы изучения проблем занятости заложены в трудах классиков экономической науки, среди которых: А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс, Дж. Милль, А. Маршал, А. Пигу, Дж. М. Кейнс, Пол Самуэльсон. Многие вопросы функционирования рынка труда и занятости населения, в том числе и зарубежный опыт, рассматриваются в работах отечественных ученых, среди которых: Аджиев А.М., Бреев Б.Д., Буланов В.С., Вишневская Н.Т., Заславский И.Е., Капелюшников Р.И., Костин Л.А., Котляр А.Э., Курбатова М.В., Маслова И.С., Микульский К.И., Миляева Л.Г., Никифорова А.А., Руденко Г.Г., Рофе А.И., Слезингер Г.Э., Семенов А.С., Четвернина Т., Саруханов Э.Р. и др.

Исследованию проблем управления рынком труда и занятостью населения посвящены работы Аверьянова Ю.Т., Бадашкеевой Т.В., Вередюк О.В., Гаузнера Н., Дадашева А.З., Кузьмина С.А., Кашепова А.В., Катульского Е.Д., Плакси В.И., Одегова Ю.Г., Трушина В.И. и др.

Региональные аспекты управления и регулирования занятости населения и рынка труда широкого представлены в научных трудах Белоусова А.Ю., Варьянова А.И., Гарина Е.П., Гучкаевой И.Б., Задорожной Л.И., Зверевой Е.В., Калашниковой И.В., Майорова А.И., Поварич М.Д., Сабанова Р.К. и др. В большинстве своем работы вышеуказанных авторов направлены на решение отдельных вопросов управления занятостью населения как определенной системой правовых и социально-экономических отношений. В то же время проблемам взаимодействия субъектов управления занятостью населения конкретного региона, методическим подходам к построению механизма взаимодействия этих субъектов с учетом стратегических направлений развития региона и его отдельных административно-территориальных образований, на наш взгляд, уделяется недостаточное внимание.

Все вышеотмеченные обстоятельства определили выбор области научного исследования, темы диссертационной работы, цели и основных задач, имеющих важное народнохозяйственное значение, объекта и предмета исследования. **Областями научного исследования** являются: 8.1. – теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, мотиваций, рынка труда, управления персоналом и т.д.) и 8.6. – рынок труда, его функционирование и развитие; занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации).

Цель исследования - разработка социально-экономического механизма взаимодействия субъектов управления занятостью населения региона, способствующего повышению уровня его эффективной занятости. Достижение указанной цели исследования требует решения ряда следующих задач:

- критически рассмотреть существующие подходы к определению понятий занятости населения, системы управления и ее составных элементов (объекта, субъекта и механизма управления);
- обосновать авторские подходы к трактовке понятий механизма управления занятостью населения и механизма взаимодействия субъектов управления занятостью населения региона;
- раскрыть закономерности взаимодействия субъектов управления занятостью населения на макро-, мезо- и микроуровнях.
- дать анализ подходов к управлению занятостью населения в странах с развитой рыночной экономикой;
- раскрыть тенденции социально-экономического развития экономики региона на ближнюю и дальнюю перспективы как основы формирования занятости населения;
- выполнить анализ структурной динамики занятости населения Кемеровской области;
- разработать социально-экономический механизм взаимодействия субъектов управления занятостью населения на региональном уровне с учетом перспектив развития административно-территориальных образований региона;
- дать оценку социальной и экономической эффективности управления занятостью населения региона.

Объектом исследования является процесс управления занятостью населения в условиях реформирования региональной экономики. **Предметом исследования** – социально-экономические отношения, возникающие в процессе управления занятостью населения на этапе реформирования экономики региона.

Теоретической и методологической основой исследования являются теоретико-методологические концепции, относящиеся к предмету исследования, представленные в российской и зарубежной экономической науке. Использовались труды классиков экономической теории, монографические работы и научные статьи отечественных ученых по проблемам рынка труда и занятости населения, работы зарубежных авторов, освещающие теоретические и прикладные подходы к управлению процессами воспроизводства рабочей силы и занятостью населения в условиях рыночной экономики.

Автором в процессе работы над исследованием использовались общенаучные исторический и логический методы, приемы системного анализа и синтеза, статистические методы, методы экономического и эмпирического анализа, метод сравнений и аналогий.

Информационной основой диссертации послужили данные Росстата РФ и Кемеровской области, статистические сборники Департамента Федеральной службы занятости населения по Кемеровской области, материалы Международной организации труда, коллективные договоры предприятий, отраслевые, региональные и генеральные соглашения в части регулирования вопросов труда и занятости населения. В работе

использованы материалы Программ содействия занятости Российской Федерации и Кемеровской области за период 1995-2008 гг., а также информация периодической печати. Решение исследовательских задач осуществлялось с учетом действующих законодательных норм и актов, постановлений органов государственного управления различных уровней.

Наиболее существенные результаты, полученные в ходе исследования и составляющие его **научную новизну**, сводятся к следующим положениям:

1. Предложено в качестве объекта управления в системе управления занятостью населения рассматривать не совокупность социально-экономических и правовых отношений, а самого носителя этих отношений, то есть конкретных индивидов, объединенных по каким-то признакам в определенные коллективы (семейные, трудовые, общественные и т.д.). При этом возрастные границы объекта управления также следует существенно расширить за пределы трудоспособного возраста, как в верхнюю, так и в нижнюю стороны с учетом перехода на парадигму «обучение через всю жизнь».

2. Уточнено и конкретизировано понятие механизма управления занятостью населения, под которым нами понимается совокупность органов (субъектов) управления, средств и методов, с помощью которых они воздействуют на объекты управления (конкретные группы населения и отдельных индивидов) для повышения эффективности их занятости и достижения стоящих перед конкретной социально-экономической системой (территориально-административным образованием) целей. При таком понимании механизма управления занятостью населения действия всей совокупности субъектов (органов) управления (от страны в целом до конкретной фирмы и домашнего хозяйства) должны быть направлены на решение двух задач: 1) повысить эффективность занятости; 2) способствовать на основе повышения эффективности занятости населения достижению главной (основной) стратегической цели развития региона в целом или какого-то его административно-территориального образования.

3. Разработана методика оценки ситуации в сфере занятости населения региона в целом или же в его отдельных муниципальных образованиях. Для этого предлагается использовать три показателя: 1) уровень занятости населения, определяемый как отношение численности занятых в экономике к общей численности населения в %; 2) уровень незанятости трудоспособного населения, определяемый как отношение численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, незанятых в экономике к общей численности трудовых ресурсов в %; 3) коэффициент напряженности на рынке труда, определяемый как отношение численности зарегистрированных безработных к количеству заявленных вакансий на рабочие места. Каждый из указанных показателей может характеризовать ситуацию в том или ином городе, районе или муниципальном образовании региона как стабильную, удовлетворительную, напряженную или же критическую в зависимости от степени отклонения его величины от средней величины данного показателя по региону в целом.

Критерии оценки ситуации в сфере занятости территориального образования по каждому из показателей устанавливаются экспертным путем, как правило, на период действия очередной программы содействия занятости населения конкретного региона.

4. Разработан социально-экономический механизм взаимодействия субъектов управления занятостью населения региона, в основу которого положены стратегические принципы развития субъекта Федерации в целом и перспективы развития его административно-территориальных образований. Он представляет собой совокупность субъекта (органа) управления взаимодействием, средств, способов и методов, с помощью которых он регулирует действия конкретных субъектов управления занятостью населения, самих объектов управления, то есть населения конкретных административно-территориальных образований и органов, контролирующих результативность функционирования механизма в целом.

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования состоит в том, что предлагаемые в работе методологические подходы к оценке уровня занятости населения и прикладные рекомендации по разработке механизма взаимодействия субъектов управления занятостью на региональном уровне могут использоваться в практической деятельности исполнительных органов власти и самоуправления. В настоящее время результаты исследования используются Департаментов труда и занятости населения Кемеровской области при оценке ситуации в сфере занятости в муниципальных образованиях региона и разработке программы содействия занятости населения области на 2010-2012 годы. Они могут быть взяты за основу при оценке уровня занятости населения и построении механизмов взаимодействия субъектов управления и в других регионах России.

Материалы диссертации также могут служить учебно-методической базой для разработки учебных курсов в вузах, выпускающих специалистов в области менеджмента, управления персоналом и региональной экономики. В частности, в настоящее время они используются в учебном процессе в Кемеровском госуниверситете и Кузбасском государственном техническом университете.

Апробация результатов исследования. Основные результаты исследования докладывались на 2-х всероссийских (Пенза – 2005г., Новокузнецк – 2007г.) и 5-ти международных (Калининград – 2007г., Омск, Прага – 2008г., Кемерово и Иркутск – 2009г.) конференциях.

Публикации по теме исследования. Основные положения диссертации опубликованы в 14 научных работах общим объемом 5,95 печатных листов, из которых 3,60 принадлежат лично соискателю.

Структура и объем диссертационной работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка из 174 наименований и 17 приложений. Объем диссертации включает в себя 158 страниц текста, 5 рисунков и 14 таблиц.

Структура диссертации

Введение

Глава 1. Теоретико – методологические аспекты управления занятостью населения

- 1.1. Занятость населения: сущность, формы и проблемы оценки
- 1.2. Методологические подходы к управлению занятостью населения
- 1.3. Современные подходы к управлению занятостью населения в странах с развитой рыночной экономикой

Глава 2. Анализ состояния занятости населения в Кемеровской области

- 2.1. Тенденции социально – экономического развития Кемеровской области как основы формирования занятости населения
- 2.2. Анализ структурной динамики занятости населения региона
- 2.3. Проблемы взаимодействия субъектов управления занятостью населения на региональном уровне

Глава 3. Социально – экономический механизм взаимодействия субъектов управления занятостью населения региона

- 3.1. Сущность и структура социально – экономического механизма взаимодействия субъектов управления занятостью населения региона
- 3.2. Проблемы оценки социально-экономической эффективности управления занятостью населения региона

Заключение

Библиографический список

Приложения

2. Положения и результаты исследования, выносимые на защиту

1. Предложено в качестве объекта управления в системе управления занятостью населения рассматривать не совокупность социально-экономических и правовых отношений, а самого носителя этих отношений, то есть конкретных индивидов, объединенных по каким-то признакам в определенные коллективы (семейные, трудовые, общественные и т.д.).

В исследованиях последних лет по проблемам управления и регулирования занятости населения объект воздействия со стороны управляющей подсистемы трактуется по-разному. Однако, большинство авторов склоняется к необходимости рассмотрения в качестве объекта управления совокупность социально-экономических и правовых отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности.

На наш же взгляд, в качестве объекта управления в системе занятости должен выступать не комплекс различных отношений по поводу участия трудоспособного населения в общественно-полезной деятельности, а сам носитель этих отношений, то есть конкретный индивид или же группа лиц,

объединенных по определенным признакам в какие-то коллективы (семейные, трудовые, общественные и т.д.). При этом целесообразно рассматривать в качестве объектов воздействия со стороны управляющей подсистемы не только лиц, находящихся в трудоспособном возрасте, но и населения в возрасте ниже и выше трудоспособного. Дело в том, что первые являются потенциальными участниками отношений трудовой занятости (а сейчас они заняты другими видами деятельности, которые необходимы для формирования будущей эффективной занятости населения страны или же региона), а вторые – в большинстве своем желают и имеют физические и интеллектуальные возможности для продолжения посильной занятости в общественно-полезных сферах деятельности. Поэтому для анализа ситуации с занятостью и выработки стратегических направлений повышения эффективности занятости населения как объект управляющего воздействия и как сложную социальную систему необходимо подразделить на различные подсистемы (группы), структурированные по ряду критериев или признаков.

Первым из них является территориальный, то есть применительно к Кемеровской области указанную систему необходимо разделить на 34 подсистемы или муниципальные образования (по состоянию на 01.01.2010г.), а именно, 16 городских округов и 18 муниципальных районов. Данный критерий является основополагающим. Дальнейшее деление основной системы осуществляется уже применительно к конкретной территориальной системе, в каждой из которой следует выделить подсистемы, классифицированные по ряду признаков, например: по форме пребывания на рынке труда; по способу поиска работы; по причинам попадания на рынок труда и т.д.

Важное значение, на наш взгляд, имеет деление объекта управления по признаку «форма пребывания на рынке труда», так как часть населения, формально находящегося в сфере результативной трудовой деятельности, практически находится на рынке труда региона. Речь идет о лицах, которых не удовлетворяет по каким-то причинам нынешняя работа и они подыскивают себе другую, несмотря на то, что продолжают выполнять прежнюю работу. Кроме того, сюда же следует отнести и ту часть лиц, пока что работающих на предприятиях, которые или будут закрываться в ближайшее время, или же на них будет значительное сокращение работающих. В связи с этим в подсистеме населения, находящегося на рынке труда следует выделить ту ее часть, которая представляет «скрытый» рынок труда, то есть лица, занятые, но не удовлетворенные работой, и лица, занятые, но явно рискующие потерять работу. Именно на указанные категории работников должны быть направлены управляющие воздействия превентивного характера со стороны субъектов управления.

С точки зрения выработки наиболее результативных методов управленческого воздействия важное прикладное значение имеет уточнение численности лиц, попадающих на рынок труда по различным причинам: высвобожденные с предприятий; уволенные из рядов Российской армии; мигранты и т.д. При необходимости углубленного изучения указанные

категории населения могут быть далее разделены по гендерному признаку, уровню образования, профессионально-квалификационным характеристикам и т.д.

2. Уточнено и конкретизировано понятие механизма управления занятостью населения, под которым понимается совокупность органов (субъектов) управления, средств и методов, с помощью которых они воздействуют на объекты управления (конкретные группы населения и отдельных индивидов) для повышения эффективности их занятости и достижения стоящих перед конкретной социально-экономической системой (территориально-административным образованием) целей.

Подходы к формулировке данного понятия среди исследователей проблем занятости различны. Так, по мнению Задорожной Л.И.¹ «механизм управления должен включать в себя два вида – экономический и организационный, которые взаимоувязываются и формируют функциональные структуры менеджмента. При этом экономический механизм управления является ведущим. Он основывается на системе экономических законов и принципов управления, а также экономических методов управления».

На взгляд Калашниковой И.В.², механизм управления представляет собой совокупность органов управления, использующих определенные принципы, методы и средства и осуществляющих определенные виды управленческого воздействия в интересах оптимального функционирования системы в целом

Бадашкеева Т.В.³ предлагает выделять в механизме управления занятостью следующие элементы: 1) правовое обеспечение; 2) экономические средства регулирования; 3) организационные средства регулирования; 4) социальные гарантии; 5) информационное обеспечение; 6) социально-психологические. На ее взгляд, в результате действия указанных элементов возможно достичь корректировки рыночных отношений в сфере занятости в направлении формирования эффективной мотивации к труду среди подростков и молодежи, приведение в действие мотивационного механизма оплаты труда, использования социально-экономического принуждения к высокопроизводительному труду, формирования трудовых коллективов по принципу команд с учетом психомотивационного механизма профдеятельности каждого его члена, развития традиций, способствующих сплочению коллектива и т.д.

Принципиально не возражая против вышеприведенных трактовок, мы в своей работе будем понимать под механизмом управления занятостью населения совокупность органов (субъектов) управления, средств и методов, с помощью которых они воздействуют на объекты управления (конкретные

¹ Задорожная Л.И. Управление занятостью в регионе: теория, методология, опыт. Дисс. на соиск. ... д.э.н. – М., 2005. – С. 53.

² Калашникова И.В. Формирование эффективной занятости в регионах Дальнего Востока России. Дисс. на соиск. ... д.э.н. – Хабаровск, 2004. – С. 71.

³ Бадашкеева Т.В. Управление занятостью и преодоление бедности населения в современной экономической системе. Дисс. на соиск. ... к.э.н. – Москва, 2006. – С.35-36.

группы населения и отдельных индивидов) для повышения эффективности их занятости и достижения стоящих перед конкретной социально-экономической системой (территориально-административным образованием) целей. При таком понимании механизма управления занятостью населения действия всей совокупности субъектов (органов) управления (от страны в целом до конкретной фирмы и домашнего хозяйства) должны быть направлены на решение двух задач: 1) повысить эффективность занятости и 2) способствовать повышению эффективности занятости населения достижению главной (основной) стратегической цели развития региона в целом или какого-то его административно-территориального образования.

В связи с тем, что главной целью стратегии социально-экономического развития Кемеровской области на долгосрочную перспективу (до 2025г.) является повышение конкурентоспособности экономики и рост благосостояния жителей области, то главной целью управления занятостью населения региона, на наш взгляд, должно являться обеспечение эффективной занятости проживающего в ней населения. При этом такая занятость характеризуется с экономической точки зрения как наиболее рациональное использование наличного трудового потенциала, а с социальной – как наиболее полное соответствие интересам всех участников общественного производства.

Таким образом, экономической функцией занятости является обеспечение работников экономически целесообразными (а не любыми) рабочими местами в целях создания материального и духовного богатства общества. При этом под экономически целесообразным рабочим местом следует понимать физическое рабочее место, обеспеченное оборотными средствами (предметами труда, энергией, заработной платой и т.д.), позволяющее труженику реализовать свой интерес, добиваться высокой производительности и иметь достойный заработок, дающий возможность нормально жить и развиваться работнику и его семье. Именно в таком понимании мы трактуем занятость как экономически эффективную.

Социальная же функция занятости показывает зависимость всестороннего развития человека от занятости в различных ее видах, но прежде всего от занятости в народно-хозяйственном комплексе конкретного административно-территориального образования. При этом она раскрывает и обратную связь, которая заключается в том, что сама занятость ориентирована не только на достижение экономических и политических задач, стоящих перед страной, но и на развитие самого человека как высшей ценности, как цели жизнедеятельности общества. Только всесторонне развитый человек может активно и плодотворно участвовать в управлении производством и обществом, в защите окружающей среды, в принятии решений, затрагивающих его жизнь и т.д. Исходя из вышесказанного, на наш взгляд, главную цель управления занятостью населения любого регионального административно-территориального образования следует трактовать не как достижение просто эффективной занятости, а как достижение экономически и социально эффективной занятости.

3. Разработана методика оценки ситуации в сфере занятости населения региона в целом или же в его отдельных муниципальных образованиях на основе использования трех показателей: 1) уровень занятости населения; 2) уровень не занятости трудоспособного населения; 3) коэффициент напряженности на рынке труда.

Используя методологию анализа ситуации на рынке труда региона, изложенную в работе Поварич М.Д.⁴, нами предлагается методика оценки ситуации в сфере занятости населения региона в целом или же в его отдельных территориальных и муниципальных образованиях. Для этого предлагается использовать три показателя: 1) уровень занятости населения, определяемый как отношение численности занятых в экономике к общей численности населения в % (N_3); 2) уровень незанятости трудоспособного населения, определяемый как отношение численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, незанятых в экономике к общей численности трудовых ресурсов в % (N_{H3}); 3) коэффициент напряженности на рынке труда, определяемый как отношение численности зарегистрированных безработных к количеству заявленных вакансий на рабочие места (K_H). Каждый из указанных показателей может характеризовать ситуацию в том или ином городе, районе или муниципальном образовании региона как стабильную, удовлетворительную, напряженную или же критическую в зависимости от степени отклонения его величины от средней величины данного показателя по региону в целом. Критерии оценки ситуации в сфере занятости территориального образования по каждому из показателей устанавливаются экспертным путем, как правило, на период действия очередной программы содействия занятости населения конкретного региона. В табл. 1 предлагаются критерии оценки ситуации в сфере занятости населения на 2007-2009 гг., полученные на основе опроса руководителей городских и районных центров занятости Кемеровской области.

Таблица 1

Критерии оценки ситуации в сфере занятости населения территориальных образований Кемеровской области

Показатели	Характеристика ситуации	Параметры показателей
1. Уровень занятости населения, %	Стабильная Удовлетворительная Напряженная Критическая	> 48,0 от 48,0 до 40,0 от 39,9 до 36,0 < 36,0

⁴ Поварич М.Д. Система управления рынком труда региона. – Новосибирск: Изд-во СОРАН, 2003. – С. 86-93.

Продолжение таблицы 1

2. Уровень не занятости трудоспособного населения, %	Стабильная Удовлетворительная Напряженная Критическая	< 20,0 от 20,0 до 27,0 от 27,1 до 33,0 > 33,0
3. Коэффициент напряженности на рынке труда, чел/вак.	Стабильная Удовлетворительная Напряженная Критическая	< 1,0 от 1,0 до 8,0 от 8,1 до 20,0 > 20,0

При анализе рынка труда обычно используются два возможных метода определения показателя уровня занятости. При первом из них уровень занятости рассматривается как отношение численности занятого населения к численности всего экономически активного населения. В сумме с уровнем безработицы вместе они составляют 100% экономически активного населения. Этот показатель игнорирует величину экономически неактивного населения. Уровень неактивности в развитой рыночной экономике обычно очень инерционен и мало подвержен колебаниям в кратко- и среднесрочной перспективе. Однако стабильность доли состава неактивного населения в условиях переходного периода не является правилом. Поэтому полное игнорирование доли населения, не присутствующего на рынке труда, становится не оправданным.

В связи с этим для оценки степени использования труда, и соответственно потенциального предложения труда, на наш взгляд, более целесообразно использовать показатели уровня занятости, рассчитанные по отношению ко всему (а не только экономически активному) населению. В этом случае уровень занятости представляет собой долю занятых в общей численности населения. Он отражает демографическую нагрузку на занятое население, а также лучше «схватывает» общую динамику экономической конъюнктуры. Используя данные выборочных обследований населения, подобные показатели можно рассчитать для различных категорий населения (мужчин и женщин, любых возрастных и образовательных групп и т.п.). Они очень удобны для перекрестных сопоставлений и просты для интерпретации.

Используя выполненные нами расчеты всех трех показателей применительно к городам и районам Кемеровской области (2002-2004гг.) и применительно к муниципальным образованиям (2005-2008гг.), с учетом критериев оценки ситуации в сфере занятости (табл.1), нами были выявлены те территориальные образования региона, в которых в последние годы складывалась напряженная или же критическая ситуация. При этом в качестве основного (базового) показателя для отнесения территории к той или иной ситуации в сфере занятости брался показатель уровня занятости населения. В случае, если по одному из двух оставшихся показателей (или по обоим) ситуация оценивается аналогично, следовательно, и в целом ситуация в сфере занятости данной территории оценивается

соответствующим образом. Фрагмент таких расчетов для ряда муниципальных образований региона за 2008г. представлен в табл.2

Таблица 2

Оценка ситуации в муниципальных образованиях Кемеровской области за 2008г.

Муниципальные образования	Показатели			Характеристика ситуации
	№з, %	№нз, %	Кн, чел./вак.	
Городские округа				
Анжеро-Судженский	36,6	31,4	2,6	напряженная
Калтанский	29,2	47,3	7,8	критическая
Краснобродский	38,1	36,4	41	напряженная
Осинниковский	33,8	37,6	5,5	критическая
Прокопьевский	38,4	30,4	2,7	напряженная
Муниципальные районы				
Ижморский	29,2	50,0	67	критическая
Крапивинский	31,0	46,6	13	критическая
Мариинский	38,7	34,3	6,6	напряженная
Топкинский	37,6	35,1	15,3	напряженная
Тяжинский	32,4	43,2	157	критическая

Например, в Калтанском городском округе по уровню занятости населения ситуация оценивалась как критическая, по уровню незанятости также как критическая, а по коэффициенту напряженности как удовлетворительная, следовательно в целом по данному округу в 2008г. ситуацию следует оценить как критическую. В Мариинском муниципальном районе по отдельным показателям ситуация оценивается следующим образом: по уровню занятости – напряженная, по уровню незанятости – критическая, по коэффициенту напряженности – удовлетворительная. Таким образом, правомерным является оценить ситуацию с занятостью населения в Мариинском районе в 2008г. как напряженную.

4. Разработан социально-экономический механизм взаимодействия субъектов управления занятостью населения региона, в основу которого положены стратегические принципы развития субъекта федерации в целом и перспективы развития его административно-территориальных образований.

Успешная реализация любой программы содействия занятости населения возможна только при условии четкой координации действий всех субъектов управления конкретной программой. Выполненный нами анализ показывает, что ни в одной из разработанных до настоящего времени программ содействия занятости населения вопросы такого взаимодействия не рассматриваются, за исключением попытки дифференциации выделяемых финансовый ресурсов по отдельным мероприятиям за счет федерального бюджета, регионального бюджета и внебюджетных источников (в основном

– средств работодателей). На наш взгляд, программы такого характера не могут быть реализованы без выработки соответствующего механизма взаимодействия их участников по всему комплексу вопросов, связанных с обеспечением эффективной занятости населения конкретного административно-территориального образования.

С нашей точки зрения, социально-экономический механизм взаимодействия субъектов управления занятостью населения региона представляет собой совокупность субъекта (органа) управления взаимодействием, средств, способов и методов, с помощью которых он регулирует действия конкретных субъектов управления занятостью населения, самих объектов управления, то есть населения конкретных административно-территориальных образований, и органов, контролирующих результативность функционирования механизма в целом. Предлагаемый нами социально-экономический механизм взаимодействия субъектов управления занятостью населения региона, состоящий из 6 блоков, представлен на рис. 1.

В данном механизме **блок 1** представляет собой субъект (орган) управления взаимодействием. **Блок 2** включает в себя трехстороннюю комиссию, которая состоит из представителей работодателей, профсоюзных организаций и администрации региона или же конкретного муниципального образования. **Блок 3** является банком возможных методов, способов, средств и рычагов воздействия на субъектов управления занятостью населения. **Блок 4** представляет собой совокупность субъектов (органов) управления занятостью населения различного иерархического уровня. **Блок 5** включает в себя объект управления, то есть население региона в целом или же конкретного муниципального образования. **Блок 6** является результирующим органом контроля, который оценивает в целом соответствие выработанных целевых установок и достигнутых результатов.

Специфика функционирования предлагаемого механизма состоит в следующем. Орган управления взаимодействием осуществляет оценку ситуации в сфере занятости населения региона и его административно-территориальных образований (городских округах и муниципальных районах). В результате такой оценки будут выявлены те округа и районы, в которых ситуацию следует оценить как напряженную или же критическую. Применительно к таким территориальным образованиям делается детальный анализ объекта управления, то есть их населения, с точки зрения возможностей обеспечения жителей экономически и социально эффективной занятостью. Далее орган управления взаимодействием по результатам оценки ситуации с занятостью населения в различных муниципальных образованиях конкретного субъекта Федерации и специфики их социально-экономического развития и проживающего в нем населения вырабатывает для них целевые установки по улучшению ситуации с занятостью населения.

Выработанные целевые установки являются основой для разработки локальных программ содействия занятости населения конкретных муниципальных образований, в которых формируется пакет программных

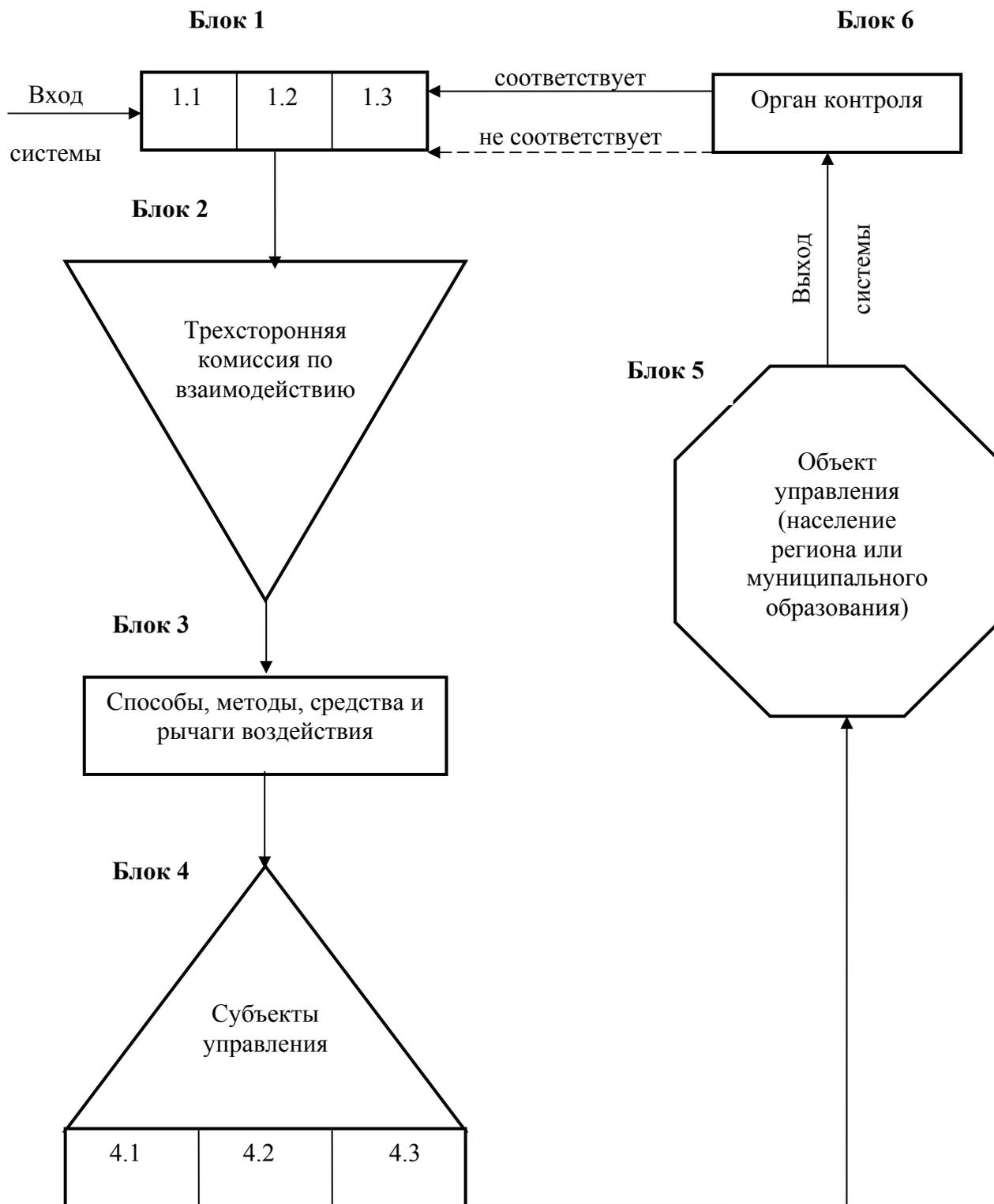


Рис. 1. Социально-экономический механизм взаимодействия субъектов управления занятостью населения региона

Условные обозначения:

- направления поступления информации о функционировании механизма в соответствии с установленными целями
- направления поступления информации об отклонении функционирования механизма от установленных целей

мероприятий, позволяющих достичь желаемых результатов в сфере занятости населения. Трехсторонняя комиссия (блок 2), состоящая из представителей крупных работодателей, профсоюзных организаций и администрации региона или же муниципальных образований осуществляет распределение мероприятий и необходимых финансовых средств для их выполнения между субъектами управления занятостью населения, а также разрабатывает и утверждает перечень способов, методов, средств и рычагов воздействия на субъектов управления, которые направлены на наиболее результативное выполнение ими мероприятий по стабилизации занятости населения в конкретном муниципальном образовании.

В блоке 3 накапливается информация о выработанных трехсторонней комиссией по взаимодействию способах, методах, средствах и рычагах, с помощью которых она будет воздействовать на субъектов управления занятостью населения. Разработанные подходы к возможным вариантам воздействия на субъектов управления занятостью населения должны, прежде всего, исходить из необходимости реализации одной из важнейших подцелей главной цели «Стратегии социально-экономического развития Кемеровской области на долгосрочную перспективу», а именно: «Развитие системы подготовки кадров, устранение диспропорций в развитии рынка труда». Обобщенная информация с предложениями трехсторонней комиссии по взаимодействию о распределении мероприятий локальной программы содействия занятости, соответствующих ресурсов и критериев оценки их выполнения доводится до сведения конкретных субъектов управления занятостью населения (блок 4). После уточнения возможностей субъектов управления по реализации предложенного пакета мероприятий и возможной их корректировки субъекты управления приступают к непосредственной работе на объекте управления (блок 5). В зависимости от сложившейся ситуации и утвержденных целевых установок в качестве объектов управления может выступать как население в целом конкретного муниципального образования или же отдельные его категории, классифицированные по различным признакам: видам деятельности, квалификационным, образовательным, возрастным, половым и т.д. То есть могут реализовываться мероприятия по регулированию ситуации с занятостью лиц, например, работающих в угольной промышленности, или же молодежи, или же женщин и т.д. Естественно, что в зависимости от избранного объекта управления, могут видоизменяться как целевые установки для этих объектов, так и критерии оценки результатов их деятельности, а также потребности в финансовых и других видах ресурсов.

Блок контроля осуществляет сравнение результатов функционирования объектов управления до и после воздействия на них со стороны субъектов управления с точки зрения изменения ситуации в сфере занятости населения. В случае отклонения результатов их функционирования от заданных целевых установок соответствующая информация передается в орган управления взаимодействием для анализа сложившейся ситуации и корректировки (при

необходимости) входных воздействий на субъекты управления занятостью населения.

В предлагаемом механизме взаимодействия важное значение приобретает проблема формирования определенного комплекса мотивов поведения субъектов управления занятостью, а также управляемых ими объектов (то есть различных категорий и групп населения), в соответствии с целями, стоящими перед органом управления взаимодействием в целом. Поэтому для эффективного функционирования данного механизма необходимо соблюдение ряда требований к его формированию и использованию. Прежде всего, необходимо, чтобы цели и задачи, стоящие перед субъектом управления взаимодействием в целом формулировались с предельной точностью и детализацией и доводились в виде соответствующих целевых установок до каждого субъекта управления занятостью населения и каждого составного элемента управляемого объекта, то есть каждой группы или категории населения (и даже конкретного человека), на которые оказывается воздействие с точки зрения изменения ситуации с их занятостью. Это в существенной степени будет способствовать выработке у лиц, работающих в различных подразделениях (подсистемах) общего механизма взаимодействия, чувства ответственности за достижение не только стоящих перед их коллективом задач и целевых установок, а и тех целей, которые стоят перед системой в целом, то есть механизмом взаимодействия субъектов управления занятостью населения.

Следующим требованием является необходимость систематического изучения и анализа складывающейся в регионе и его муниципальных образованиях ситуации в сфере занятости населения с целью обеспечения адресности и конкретности предлагаемых программных мероприятий и учета специфики социально-экономического развития конкретных административно-территориальных образований. Важным является также анализ используемых в практике функционирования механизма взаимодействия методов, способов и рычагов воздействия со стороны органа управления на субъектов управления занятостью населения и выявление среди них наиболее результативных, способных оказывать действенное влияние на стабилизацию ситуации с занятостью населения. Важным требованием является также обеспечение единых принципов вовлечения всех участников процесса взаимодействия в решение стоящих перед органом управления задач по повышению уровня занятости населения региона. Это требование касается как всех субъектов управления, так и различных групп и категорий объекта управления.

Важной особенностью социально-экономического механизма взаимодействия является его непрерывное «старение» в связи с высокой динамичностью протекающих в настоящее время в обществе процессов, ломкой устоявшихся хозяйственных стереотипов, финансовой нестабильностью и т.д. Данная ситуация требует постоянного анализа эффективности функционирования сложившегося механизма взаимодействия, совершенствования отдельных его элементов, а в ряде

случаев и полной его реконструкции в соответствии с условиями функционирования того или иного субъекта или же объекта управления.

На наш взгляд, предлагаемый социально-экономический механизм взаимодействия субъектов управления занятостью населения позволяет более комплексно и оперативно регулировать все процессы, связанные с повышением уровня занятости различных категорий и групп населения в регионе и его муниципальных образованиях, в которых складывается напряженная или же критическая ситуация в этой сфере. Безусловно, что специфика социально-экономического развития того или иного административно-территориального образования будет оказывать влияние на содержание, структуру и функционирование данного механизма. Однако в любом случае его эффективное функционирование позволит в определенной степени консолидировать усилия региональных органов власти и самоуправления с работодателями, предприятия и организации которых функционируют на территории конкретного муниципального образования, с целью достижения экономически и социально эффективной занятости.

В диссертационной работе сделана попытка оценки эффективности управления занятостью населения региона. На взгляд ряда ученых, оценить эффективность политики занятости в регионе в целом, проводимой совокупностью субъектов управления занятостью населения, можно на основе использования показателя, характеризующего отношения численности безработных, снятых с учета по всем основаниям в течение определенного периода к численности безработных на конец этого же периода.

Очевидно, что чем выше данный коэффициент, тем более эффективной следует считать проводимую в регионе политику занятости. Выполненные нами расчеты показали, что в целом по Кемеровской области указанный коэффициент равнялся в 2007г. 2,08, в 2008г. – 2,16, а в первом полугодии 2009г. он снизился до 1,2. На наш взгляд, использование данного показателя для оценки результативности проводимой в регионе политики занятости нецелесообразно по нескольким причинам. Прежде всего, с его помощью можно в определенной степени говорить об эффективности деятельности только региональных служб занятости, и то в неполной мере, так как многие безработные не становятся на учет в службы занятости и трудоустраиваются без их помощи. Кроме того, вряд ли этот показатель может адекватно отразить усилия субъектов управления занятостью населения в кризисных условиях хозяйствования ввиду существенного влияния на ситуацию макроэкономических факторов, не зависящих от результативности деятельности региональных субъектов управления.

В последние годы эффективность реализации программ содействия занятости населения оценивается на основе выполнения ряда показателей, среди которых: уровень трудоустройства безработных, охват безработных мероприятиями содействия занятости, средняя продолжительность безработицы до трудоустройства и т.д. На наш взгляд, вышеуказанные показатели характеризуют в определенной степени результативность

деятельности субъектов управления занятостью населения региона (прежде всего, государственных органов – служб занятости), однако не позволяют дать однозначную финансовую оценку их функционирования с точки зрения вклада в общие результаты деятельности региона в целом. В связи с этим, мы считаем необходимым проводить оценку деятельности всех субъектов управления по стабилизации ситуации в сфере занятости населения с точки зрения их вклада в повышение эффективности функционирования конкретного муниципального образования или же региона в целом. Для этого целесообразно использовать те показатели, которые характеризуют деятельность субъектов управления занятостью с точки зрения создания новых рабочих мест, трудоустройства бывших безработных на постоянные и временные рабочие места, обеспечения самозанятости не работающих лиц.

Исходя из указанных посылок для оценки социально-экономической эффективности выполнения программы содействия занятости населения целесообразно использовать три показателя, а именно: 1) экономический эффект; 2) бюджетный эффект; 3) социальный эффект. Экономический эффект для региона выражается суммарным объемом валового регионального продукта, который будет произведен на вновь созданных постоянных и временных рабочих местах, а также в сфере малого и среднего бизнеса. Расчеты показывают, что общая сумма от реализации мероприятий программы в 2008г. позволила увеличить валовой региональный продукт на сумму 185 млн.руб.

Бюджетная эффективность выражается в том, что введение новых рабочих мест положительно отразится на поступлениях в бюджеты всех уровней и, прежде всего, на едином бюджете территорий, доходы которого существенно увеличатся. При этом увеличение происходит за счет налоговых поступлений, неналоговых доходов, а также доходов от предпринимательской деятельности, что позволяет сконцентрировать бюджетные ресурсы и целенаправленно расходовать их на решение наиболее актуальных социальных проблем. Социальный же эффект заключается в обеспечении условий для сохранения социальной стабильности и приемлемого уровня жизни населения конкретного муниципального образования или региона.

В заключении диссертационной работы обобщены результаты проведенного исследования.

3. Основные публикации по теме исследования

Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК

1. Соколова, Ю.В. Региональные аспекты занятости населения (на примере Кемеровской области) / М.Д. Поварич, Ю.В. Соколова, Т.А. Тихомирова // ЭКО. - №5. – 2007. – С. 94-108 – 0,8 п.л. / л.а. – 0,4.

2. Соколова, Ю.В. Занятость населения и взаимодействие управляющих субъектов / И.П. Поварич, Ю.В. Соколова // Российское предпринимательство. - № 11 (вып. 2) – 2009. – С. 158-162. – 0,5 п.л. / л.а. – 0,3.

Статьи в прочих научных изданиях

3. Соколова, Ю.В. Теоретико- методологические аспекты занятости населения / Ю.В. Соколова, М.Д. Поварич, И.П. Поварич// Экономические исследования: анализ состояния и перспективы развития: Монография. Под. общ. ред. проф. О.И. Кирикова. – Книга 7. – Воронеж: Воронежский госпедуниверситет, 2005. – 0,7 п.л./ л.а. – 0,4.
4. Соколова, Ю.В. Индекс развития человеческого потенциала регионов России / Ю.В. Соколова, А.В. Соколов // Экономика Кузбасса в новом тысячелетии, перспективы и проблемы: Межвузовский сборник научных трудов. – Кемерово, 2003. – 0,2 п.л. / л.а. – 0,1.
5. Соколова, Ю.В. Трансформация структуры занятости населения региона на этапе рыночных преобразований / М.Д. Поварич, Ю.В. Соколова, Т.А. Тихомирова // Современные аспекты экономики. – Санкт-Петербург, 2006. – 0,9 п.л. / л.а. – 0,6.
6. Соколова, Ю.В. Занятость населения: регулировать или управлять? / М.Д. Поварич, И.П. Поварич, Ю.В. Соколова // Социально-экономические преобразования в России: сборник научных трудов. Вып. 4. – Кемерово: ГП «Кемеровский полиграфический комбинат», 2007. – С. 180-183. – 0,3 п.л. / л.а. – 0,2.
7. Соколова, Ю.В. Методологические основы оценки уровня занятости населения / Ю.В. Соколова // Проблемы управления экономикой в трансформируемом обществе: матер. Всеросс. конф. – Пенза, 2005. – 0,25 п.л.
8. Соколова, Ю.В. Занятость населения и безработица: региональный аспект / И.П. Поварич, Ю.В. Соколова // Антикризисное управление: производственные и территориальные аспекты: сборник статей V Всероссийской научно-практической конференции. – Новокузнецк, 2007. – 0,3 п.л. / л.а. – 0,2.
9. Соколова, Ю.В. Уровень занятости населения как индикатор развития территориальных образований / И.П. Поварич, М.Д. Поварич, Ю.В. Соколова // Проблемы управления социально-экономическими процессами регионов: матер. III Международной научно-практической конференции. – Калининград, 2007. – 0,2 п.л. / л.а. – 0,1.
10. Соколова, Ю.В. Оценка ситуации в сфере занятости населения административно-территориальных образований региона (на примере Кемеровской области) / И.П. Поварич, М.Д. Поварич, Ю.В. Соколова // Природные и интеллектуальные ресурсы Сибири: доклады 14-й Международной научно-практической конференции. Омск,

- 6-8 октября 2008г. – Томск: САН ВШ; В-спектр, 2008. – 0,25 п.л./ л.а. – 0,1.
11. Соколова, Ю.В. Тенденции социально-экономического развития региона как основа формирования занятости населения (на примере Кемеровской области) / Ю.В. Соколова // Передовые научные разработки: материалы IV Международной научно-практической конференции. Выпуск 1. – Прага, 2008. – С. 31-36. – 0,4 п.л.
 12. Соколова, Ю.В. Методологические подходы к оценке ситуации в сфере занятости населения региона / М.Д. Поварич, Ю.В. Соколова // Становление современной науки: матер. IV Международной научно-практической конференции. Выпуск 2. – Прага, 2008. – С. 69-73. – 0,4 п.л. / л.а. – 0,2.
 13. Соколова Ю.В., Проблемные аспекты занятости населения в кризисных условиях (на примере Кемеровской области). И.П. Поварич, Ю.В. Соколова // Природные и интеллектуальные ресурсы Сибири: доклады 15-ой Международной научно-практической конференции. Иркутск, 6-8 октября 2009г. – Томск: САН ВШ; В-спектр, 2009. – 0,25 п.л./л.а. – 0,15.
 14. Соколова Ю.В., Оценка эффективности управления занятостью населения региона / И.П. Поварич, Ю.В. Соколова // Институциональная трансформация: федеральный и региональный уровни: сборник статей Международной научной конференции. Кемерово, 29-30 октября 2009г. – С. 199-202. – 0,3 п.л./л.а. - 0,2.