

РЫНОК ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

LABOUR MARKET OF SPECIALISTS IN THE CONDITIONS OF INVESTMENT PROJECTS IMPLEMENTATION

О.Г. Колосова

O.G. Kolosova

Сураутский государственный университет

Раскрывается характер рынка труда специалистов, на концептуальном уровне обозначены варианты развития регионального рынка труда специалистов в условиях реализации инвестиционных проектов.

The article reveals the nature of the labour market of specialists; at a conceptual level options for the development of the regional labor market of specialists in the conditions of implementation of investment projects are identified.

Ключевые слова: рынок труда специалистов, вахтовый метод, нефтегазовый комплекс.

Keywords: labour market of specialists, shift method, oil and gas complex.

Большинство рынков труда функционирует в пределах определенных территорий. Экономика Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, будучи моноспециализированной, на 90 % зависит от конъюнктуры мирового нефтяного рынка. Представленные на территории округа вертикально-интегрированные нефтяные и газовые компании в совокупности могут рассматриваться как кластерное образование. Для того чтобы снизить сырьевую зависимость, максимально полно использовать имеющийся в округе потенциал, разработана инвестиционно-инновационная стратегия. Инвестиционно-инновационная программа Югры включает деревообработку, строительство, нефтегазохимию, разработку и продажу инновационных технологий.

Нефтехимический кластер предполагает глубокую переработку нефти и попутного нефтяного газа. До 80 % продукции планируется экспортировать за пределы округа. В связи с реализацией мегапроекта «Урал промышленный – Урал Полярный» предполагается создание в западной части округа межотраслевого минерально-сырьевого кластера, включающего промышленное ядро и обеспечивающие его составляющие. Проект предусматривает освоение рудных и углеводородных месторождений, строительство транспортной инфраструктуры и перерабатывающих производств. В недрах Приполярного Урала открыты месторождения бурого и каменного угля, бентонитовых глин,

цеолитов, строительных песков и декоративного камня, выявлены запасы хромитовых и титановых руд, марганца, цинка, меди, свинца, обнаружены проявления редкоземельных металлов.

Во многом капитал и месторождения природных ресурсов взаимно дополняют друг друга. Организация производства в Югре требует высоких постоянных издержек работодателя на развитие бизнеса. Решить производственные задачи в неблагоприятных условиях Севера способны относительно крупные предприятия, которые становятся основными товаропроизводителями и покупателями труда – монополистами или олигополистами. Транснациональные компании по добыче нефти и газа обеспечивают высокую мобильность кадров, способны в считанные месяцы развернуть многотысячные коллективы высококвалифицированных рабочих в районах со сложными природными условиями. В Югре активность нефтегазовых предприятий носит холдинговый характер. У большинства холдингов штаб-квартира размещается в Москве или за границей. В результате территория города становится исключительно производственной площадкой, функционирующей ради достижения корпоративных целей. Совпадение места производства и центра управления более выгодно с точки зрения сбалансированного развития города. В этом случае руководство компании более внимательно к проблемам города, денежные потоки

аккумулируются на его территории. Специфическую проблему для моногородов создает достаточно узкий спектр и перечень специальностей, представленных на рынке труда. Представителям других «непрофильных» профессий трудно найти применение своим знаниям и умениям. В результате происходит «вымывание» квалифицированных кадров, тормозится преодоление монопрофильности.

Роль предпринимателей, исполнительных менеджеров и высококвалифицированного технического персонала в ускорении экономического развития регионов постоянно растет. Количество и качество предпринимателей в регионе определяют восприимчивость территории к инновациям, поступающим извне. Миграции предпринимателей не подчиняются рыночной ориентации любого фактора перетекать в зоны высокого спроса на него. Даже более высокая заработная плата в другом регионе может быть менее привлекательной для бизнесмена в сравнении с выгодами предпринимательской деятельности в знакомом окружении региона проживания. Наиболее вероятный канал миграции менеджеров – через филиалы корпораций, в процессе диффузии инноваций. В то же время с развитием компьютерных сетей все меньшее значение имеет местонахождение менеджера в штаб-квартире компании или на дочернем предприятии. Предприниматели менее склонны к миграции, нежели исполнительные директора.

Формирование информационно-инновационной составляющей межотраслевого минерально-сырьевого кластера должно ориентироваться на инновационный кадровый потенциал округа и привлечение самых профессиональных в научном плане специалистов для решения конкретных задач, соответствующих стратегическим целям минерально-сырьевого кластера. Рост издержек, связанных с приобретением и использованием любого фактора производства, существенно сокращает спрос на него. Исключение составляют люди с редкими профессиональными качествами. Затраты на приобретение таких работников и их использование незначительны по сравнению с выгодами, получаемыми с их помощью.

Сфера занятости предлагает все более разнообразные варианты реализации творческих способностей. В этой связи появился новый тип специалистов, отличающихся инновационным поведением. Явления, происходящие в сфере труда, требуют внимательного и глубокого осмысления для теоретической проработки проблем рыночного регулирования. Кроме того, специфика развития рынка труда на уров-

не региона требует постоянного изучения динамики и структуры. В этой связи необходима разработка модели развития регионального рынка труда в связи с реализацией мегапроекта «Урал промышленный – Урал полярный». Некоторые аспекты функционирования рынка труда в регионе требуют научного исследования и практической апробации.

Суть гипотезы исследования – дальнейшее развитие системы подготовки специалистов в регионе, ориентация ее на прогнозируемые изменения в спросе на труд, которые позволят добиться сбалансированности на рынке труда. Разработка региональной модели развития рынка труда должна быть сориентирована на повышение эффективности использования интеллектуальных ресурсов автономного округа. Должен быть осуществлен переход в общественном производстве от эксплуатации биологического ресурса населения к использованию его интеллектуального ресурса.

Цель исследования – концептуальная проработка развития рынка труда специалистов в регионе как объекта управления в условиях реализации инвестиционных проектов. Управление состоит в регулирующем воздействии на всех стадиях движения ресурсов.

Для достижения поставленной цели необходимо:

- выявить современные проблемы рынка труда специалистов в регионе и установить зависимость рынка труда специалистов от закономерностей развития общественного производства, таких как цикличность производства, научно-технический прогресс, структурные изменения в экономике;

- определить варианты развития регионального рынка труда специалистов;

- провести мониторинг социально-экономических последствий развития рынка труда в регионе;

- выбрать средства регулирования рынка на основе рационального использования ресурсов и координации межотраслевого взаимодействия.

В качестве *объекта исследования* выступают кластеры – как экономические системы, существующие и формируемые в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре в рамках проекта «Урал промышленный – Урал Полярный». Одним из основных активов в кластерных образованиях становится интеллект.

Предмет исследования – рыночные отношения в сфере деятельности специалистов.

По доле специалистов с высшим образованием в экономически активном населении

(22,3 %) Россия вышла на третье место в мире (после США и Норвегии), что требует к этой категории работников пристального внимания. Образование и квалификация превратились в ценности, удовлетворяющие потребности как личности, так и общества в целом. Рост профессионально-квалификационного уровня и эффективности труда специалистов – два способа удовлетворения потребности в работниках данной категории.

Относительно низкая безработица специалистов дает представление о рыночной ситуации, отличающейся от рынка труда рабочих. Однако общие закономерности рынка труда как такового присущи обоим сегментам, что иллюстрирует движение работников под влиянием цикличности общественного производства. Наблюдаются большие различия в динамике занятости по конкретным секторам экономики. По этим данным можно судить о соответствующих тенденциях в движении специалистов на рынке труда, поскольку процессы спада и оживления производства в отдельных отраслях имеют своим следствием вытеснение текущих или привлечение новых кадров в соответствующую сферу труда.

Как показал в своих исследованиях А. Оукен, циклическое перемещение квалифицированных работников в период спада вытесняет менее квалифицированных из вторичной сферы занятости. Первая, таким образом, сохраняет статус занятости за счет лишения работы представителей непривилегированных работников. В фазе подъема происходит переход к первичной сфере занятости, прежде всего, мужчин среднего и старшего возраста, владеющих специальностью. Циклический рост производства сопровождается не только ростом рабочих мест – улучшается их структура (см.: [1]).

Специалисты заняты во всех секторах экономики, наибольшая их концентрация характерна для непроектирующей сферы (органы управления, здравоохранение, наука и научное обслуживание). Динамика удельного веса специалистов в отраслях национальной экономики отражает следующие тенденции: во-первых, более высокая закрепленность специалистов в производстве по сравнению с рабочими; во-вторых, перемещение специалистов из кризисных отраслей в более устойчивые; в-третьих, относительное повышение спроса на специалистов на рынке труда. Наибольшая закрепленность специалистов проявилась в непроектирующей сфере (социальная сфера, наука, финансирование и страхование).

По нашему мнению, работодатели являются своеобразными посредниками, в своей массе реализующими потребности всего общества в материальных и духовных благах. Они заполняют те ниши в производстве товаров и услуг, которые продиктованы общим развитием производительных сил и увеличением потребностей общества. На это обстоятельство указывают факты возникновения новых предприятий, когда банкротятся другие, что обеспечивает общее социально-экономическое развитие общества. Высказанному положению не противоречат и факты сокращения числа занятых под влиянием кризиса, структурных изменений в экономике, конкуренции и других обстоятельств, следствием которых может быть уход с рынка труда и самих работодателей. Работодатели приносят в рынок труда отдельные, частные коррективы, касающиеся конкретных производств.

Экономический интерес работодателей сводится главным образом к эффективной деятельности производства. Предприятие заинтересовано в работнике до тех пор, пока его работа приносит прибыль, т. е. пока предельная производительность труда превышает издержки на этого работника. В противном случае предприятие начнет субсидировать работника, что противоречит цели коммерческого предприятия. То, сколько каждый работник приносит предприятию, зависит от трех факторов – его индивидуальной производительности, цены на его труд, а также от уровня рыночных цен на изготавливаемую им продукцию. Труд определяет прибыльность предприятия, его успех на рынке.

Наемные работники заинтересованы в получении за свой труд средств к существованию, достаточных для жизнеобеспечения как их самих, так и членов их семей. Практика многочисленных социологических исследований показывает, что уровень притязаний работников к получаемой заработной плате практически не выходит за рамки так называемой «социальной нормы» заработной платы. Понижение уровня оплаты труда не влечет за собой адекватного расширения спроса на труд, действует ряд ограничивающих факторов.

Большой интерес в отражении рыночного характера трудовых отношений представляют взаимоотношения между наемными работниками и работодателями непосредственно в сфере труда, на предприятиях и в учреждениях. Ознакомление с информацией предприятий показало достаточно высокую текучесть специалистов. Происходила замена молодыми есте-

ственной убыли специалистов, а также перемещение специалистов по должностной лестнице с соответствующими корректировками условий и оплаты труда. Часть специалистов меняла место работы внутри предприятий, переходя из одного подразделения в другое с изменениями в условиях и оплате труда.

Конкуренция среди специалистов на рынке труда высокая и носит дифференцированно-избирательный характер, поскольку проявляется в рамках отдельного сегмента, стимулируя активность определенного контингента специалистов. С позиции работника уровень конкурентоспособности – это показатель устойчивости его положения на предприятии. Сокращение внутреннего рынка труда специалистов на фазе кризиса дополняется снижением платы за труд.

Неспособность рынка обеспечить передачу в цене труда полной информации о полезности, издержках продавцов и покупателей трудовых услуг является причиной для вмешательства государства в экономику. В соответствии с теорией рынка труда, его регулирование, в широком смысле слова, охватывает все процессы, связанные с формированием спроса на труд и его предложения. Регулирующая функция государства состоит в том, чтобы максимально сблизить спрос на труд и предложение трудоспособного населения, причем не только по количеству работников и их качественной структуре, но и во времени и в пространстве, на макро- и микроуровнях. Формирование предложения на рынке труда является более длительным процессом, чем по другим видам ресурсов. Многие функции по воспроизводству человека государство берет на себя: здравоохранение, образование, социальное обеспечение, культура и физическое воспитание. В современных условиях государство реально воздействует на формирование структуры предложения труда путем реализации программ профессиональной ориентации и профессиональной подготовки.

На трудовые отношения в рамках отдельных регионов, помимо общих для всей страны законов и норм, значительное воздействие оказывают особенности исторического развития, этно-демографические особенности, традиционные виды занятий населения. На уровне региона возникают и накапливаются проблемы социального, экономического, экологического, демографического характера. Конкретная модель функционирования рынка труда включает в себя факторы, присущие региону, функции спроса и предложения труда, механизмы фор-

мирования заработной платы как цены труда. К региональным факторам могут быть отнесены экономико-географическое положение региона, уровень развития, специализация и структура хозяйства региона. Отличительной чертой модели рынка труда является участие государства в форме тех или иных методов государственного регулирования.

Сложившаяся в регионе совокупность рабочих мест подвержена структурным преобразованиям, происходящим в экономике. На наш взгляд, условием адаптации рынка труда является его реструктуризация. Главный ориентир – расширенное воспроизводство интеллектуального потенциала региона. Развитие общего, среднего специального и высшего образования, укрепление фундаментальной науки, создание новых центров прикладных научных исследований – неперенное условие перехода к новому технико-экономическому укладу хозяйства, от фондоемкого к фондосберегающему типу научно-технического прогресса. В условиях Севера только самые совершенные технологии могут быть экономически эффективными.

Технологические нововведения порождают новые отрасли, являются причиной исчезновения ранее существовавших или глубоких изменений в существующих отраслях. Инновационные процессы охватывают большинство сфер жизни современного общества, в результате появляются новые научно-технические возможности не только для удовлетворения разнообразных потребностей как индивидуальных, так и общественных, но и для создания условий внедрения инноваций, повышения образовательного и квалификационного уровня населения. В границах инновационного кластера изменения касаются, прежде всего, научно-технической сферы. К ним можно отнести следующие: активный рост наукоемких отраслей, поддержка компаний, производящих инновационную продукцию, развитие технопарков, международное научно-техническое сотрудничество. Инновационный кластер как основной тренд социально-экономического развития современного общества не только создает благоприятную инновационную среду, но и способствует формированию рациональной структуры экономики.

Первоначально экономический рост иницируется технологическими нововведениями в экспортном производстве региона, использующем природные ресурсы территории. Тем самым создаются полюс роста и экспортная база региона, что стимулирует развитие всего хозяйственного комплекса района. Расширение

полноса роста благодаря мобильности факторов производства, агломерационному эффекту и процессу мультипликатора приводит к повышению темпов роста на менее развитых близлежащих территориях. Профессиональное образование является условием привлечения в регион высоких технологий, способных сделать региональную экономику эффективной.

Согласно теории оптимального планирования от объединения отдельных «оптимальных предприятий» не получится оптимального комплекса региона. Конкурентоспособность региона во многом зависит от того, как взаимодействуют друг с другом сконцентрированные по географическому принципу группы компаний. Основная часть работы по согласованию различного рода интересов выпадает на долю субъектов Федерации. Процесс регионального управления может быть представлен как наилучшее использование ресурсов региона и стимулирование в расходовании их самым эффективным образом. В границах региона производительные силы и производственные отношения приобретают общественный характер, происходит наиболее полное согласование природно-ресурсной, производственной, расселенческой, инфраструктурной и административно-политической систем, задается общий темп их развития. Существуют достаточно жесткие взаимосвязи между отдельными показателями. Например, каждый процент снижения занятости приводит к потере 2,5 % ВВП.

Искусство регионального управления состоит в том, чтобы выявить причинно-следственные связи между параметрами развития территории и управляющими воздействиями, которые привели к их достижению. Это, в свою очередь, позволяет определить меры, которые следует предпринять для реализации желаемых изменений: устойчивого сбалансированного расширения регионального рынка, обеспечения занятости и достижения роста благосостояния жителей региона. При этом региональное управление представляет собой не управление регионом, а управление для региона. Население более всего ценит обеспечение услугами сферы жизнеобеспечения и социальной инфраструктуры, экологически благоприятные условия жизни, безопасность, наличие рабочих мест нужной структуры, эффективности, комфортности. Бизнес заинтересован в повышении уровня эффективности работы. Федеральные, региональные и муниципальные органы управления заинтересованы в большем поступлении бюджетных средств и средств во внебюджетные фонды на своем уровне.

Анализ ситуации на рынке труда региона свидетельствует о неоднозначности наметившихся тенденций, имеющих как положительную, так и отрицательную направленность происходящих в сфере занятости процессов. Наиболее существенно на рынок труда в настоящее время влияют общая экономическая динамика, структурные изменения, ситуация в кредитно-финансовой, инвестиционной сфере, сфере доходов. Югру можно отнести к регионам с достаточно устойчивой системой рынка труда: эластичность спроса по цене превышает ценовую эластичность предложения труда (сходящиеся колебания). Такие рынки труда в значительной степени способны к саморегуляции и не требуют особых мер воздействия со стороны государства.

Следует отметить, что на конъюнктуру рынка труда оказывают влияние и факторы существенно регионального характера, а именно сложившаяся социально неориентированная структура занятости населения с преобладанием рабочих мест, предназначенных для мужского труда. Особенностью регионального рынка труда специалистов является то, что основная часть трудового потенциала формируется и используется на территории региона. В то же время подготовка части специалистов осуществляется за пределами региона.

Подготовка специалистов рассматривается как важная составная часть процесса воспроизводства ресурсов труда, повышения их качества. На наш взгляд, первостепенной задачей устойчивого функционирования регионального рынка труда специалистов является решение проблемы более эффективного взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. Поскольку спрос на труд волатилен, временной горизонт прогнозирования должен быть синхронизирован с горизонтом системы профессионального образования.

Большинство отдельно взятых фирм, действуя на Севере, непосредственно не заинтересованы в создании контингента постоянного населения и в повышении квалификации работников в месте проведения работ. Вахтовый метод широко используется в мировой практике при освоении новых промышленных территорий, в добывающей и лесной промышленности, при ведении пионерного строительства в труднодоступных районах и районах с экстремальными природно-климатическими условиями, для которых характерен психологически труднопереносимый для некоренного населения «отрыв от цивилизации». Еще одной областью эффективного применения вахтово-

го метода является снятие пиковых нагрузок в программах промышленного освоения и отраслях, имеющих сезонный характер привлечения рабочей силы.

Предприятиям и организациям выгодно привлекать вахтовых работников из районов с более низкими доходами, выплачивая им заработную плату меньше, чем у постоянных работников, и при этом снимая с себя проблемы, связанные с решением их жилищных и иных социальных проблем. Оплата вахтовых поездок в этом случае не снижает выгод от применения данного метода. Результаты опросов вахтовых работников и анализ практики организации вахты на Тюменском Севере свидетельствуют о возможности его расширения в дальнейшем.

«Традиционное планирование основано на выявлении тенденций и экстраполяции их в будущее. Но как бы ни был хорош анализ, это всегда проекция прошлого. И все же мы знаем, что будущее неясно и что существует несколько его возможных вариантов, с которыми придется считаться» (К. Хейден) (цит. по: [2, с. 183]). Сценарный анализ является одним из основных инструментов, предназначенных для более глубокого изучения и предвидения неопределенного развития, незапланированных результатов. Он может повысить качество принимаемых решений. Понимая под сценарием «динамическую последовательность возможных событий, фокусирующую внимание на причинно-следственной связи между этими событиями и точками принятия решений, способных изменить их ход и траекторию движения во времени всей рассматриваемой системы в целом или отдельных ее подсистем» (Г. Кан) (цит. по: [2, с. 181]),

определим возможные варианты развития рынка труда специалистов.

Негативный вариант: невысокая рождаемость; отрицательная миграция; моноспециализация промышленности; низкие темпы строительства; отсутствие удобной транспортной схемы. **Инерционный вариант:** невысокая рождаемость; отрицательная миграция; моноспециализация промышленности; средние темпы строительства; отсутствие удобной транспортной схемы. **Инновационный вариант:** невысокая рождаемость; положительная миграция; новые отрасли промышленности; средние темпы строительства; реализация проекта транспортных коридоров.

Реализация проекта «Урал промышленный – Урал Полярный» должна основываться на широкой интенсификации хозяйственного освоения Севера. Это предполагает получение максимального эффекта от добычи и использования естественных богатств при наименьших затратах, в том числе в кооперационных с северными регионами. «Человеческое измерение» регионального развития должно задавать его цели, темпы и направленность. Формирование новых кластерных образований повлечет увеличение валового регионального продукта, что скажется на качестве решения проблемы роста экономики округа, его экономической и социальной устойчивости.

1. Исследование безработицы в США Бруклинским университетом. – М., 1978. – С. 49.

2. Напалкова И. Г. Сценарный подход в социально-политических исследованиях: зарубежная и отечественная практики // Общественные науки. – 2011. – № 1. – С. 181–188.