

Работа выполнена на кафедре экономической теории и прикладной экономики
Финансово-экономического института ТюмГУ
по направлению «Экономика»,
магистерская программа «Экономика и правовое регулирование бизнеса»

Защита в ГЭК

протокол от _____ № _____

оценка _____

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ЭКОНОМИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СТРУКТУРЫ И ДВИЖЕНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ В ЭКОНОМИКЕ	8
1.1. Рабочее место как экономическая и правовая категория, классификация рабочих мест	8
1.2. Экономические факторы создания и ликвидации рабочих мест	16
1.3. Правовые факторы создания и ликвидации рабочих мест	23
ГЛАВА 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СТРУКТУРЫ И ДВИЖЕНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ В РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ	32
2.1. Методики оценки и анализа показателей структуры и движения рабочих мест в экономике региона.....	32
2.2. Информационное обеспечение исследования структуры и движения рабочих мест в экономике региона	43
2.3. Обоснование методических аспектов оценки и анализа показателей структуры и движения рабочих мест в экономике региона	50
ГЛАВА 3. ИССЛЕДОВАНИЕ СОСТОЯНИЯ СТРУКТУРЫ И ДВИЖЕНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ.....	56
3.1. Анализ структуры и движения рабочих мест в Тюменской области	56
3.2. Интерпретация результатов оценки и анализа структуры и движения рабочих мест в Тюменской области.....	70
3.3. Возможности и ограничения эффективного перераспределения рабочих мест в Тюменской области	79
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	85
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	89

ВВЕДЕНИЕ

Современные процессы движения рабочих мест применительно к конкретному региону зависят как от региональных особенностей стимулирования создания рабочих мест, осуществления экономической деятельности и программных мероприятий региональных властей, так и от отраслевой структуры экономики в том или ином регионе. При этом, сложившаяся структура экономики России и её регионов такова, что межотраслевые различия в региональных показателях рабочих мест являются достаточно значительными по величине и устойчивыми во временном аспекте. В результате сформировавшаяся отраслевая специализация отдельных регионов России оказывает влияние как на структуру, так и на интенсивность движения рабочих мест, что обуславливает необходимость её исследования в контексте выявления самых динамично развивающихся отраслей региона, которые в перспективе способны сформировать наибольший объём рабочих мест и способствовать качественному развитию исследуемого региона.

Поскольку отраслевая структура как российской экономики в целом, так и отдельных регионов в частности, меняется весьма медленно, следовательно, и её влияние на движение рабочих мест считается значимым фактором преимущественно в долгосрочной перспективе. Вследствие этого важно исследовать не только сложившуюся структуру рабочих мест, но и показатели их движения, поскольку позитивный экономический климат в регионе и дополнительные усилия региональных властей по стимулированию создания рабочих мест способны ускорять данные процессы уже в краткосрочной перспективе. Таким образом, сочетание мероприятий в области интенсификации структуры и движения рабочих мест способно создать такой поток движения рабочих мест, который будет сосредоточен на их создании, а не реаллокации, что будет способствовать быстрой и своевременной ликвидации старых неэффективных рабочих мест. В результате будет значительно ускорено обновление и модернизация всей региональной

экономики, что обуславливает актуальность исследования структуры и движения рабочих мест как с научной, так и с социально-экономической точки зрения.

Обзор научной литературы позволил выявить научные разработки в рамках развития школы экономики и социологии труда, отдельные аспекты которой рассмотрены в работах Генкина Б.М., Масловой В.М., Фёдоровой Н.В., Бычина В.Б., Кирсановой Д.А., Горшенина В.Ф. Так, Гимпельсон В.Е. и Капелюшников Р.И. с использованием ряда зарубежных методик сформировали комплексную методику оценки рынка рабочей силы, позволяющую не только оценить структуру рабочих мест в российской экономике, но также определить факторы и характер её мобильности. В работах Масловой В.М. аспекты исследования рабочих мест рассматриваются преимущественно с позиций микроэкономики и производственного менеджмента. Фёдорова Н.В. исследует вопросы движения рабочих мест на основе общеметодологических подходов к изучению занятости, в том числе рассматриваются различные точки зрения на формирование условий занятости и поддержания её стабильного и устойчивого состояния.

Работы Кирсановой Д.А. посвящены проблемам управления занятостью, уточнению функций управления и организационно-экономическим механизмам формирования и движения рабочих мест. Горшенин В.Ф. проводит исследования в области организационных систем управления, рассматривая в том числе и вопросы движения персонала. Наконец, труды Генкина Б.М. носят всеобъемлющий характер и фактически являются основой современной российской теории экономики и социология труда. Среди научно-методических материалов по данной проблематике следует отметить труды Смирных С.Н., Агеевой Л.И., Гимпельсона В.Е., Капелюшникова Р.И., Коровкина А.Г. и многих других. Данные авторы в своих трудах предлагают различные аналитические методики, применяемые для оценки структуры и движения рабочих мест, подробное описание данных методик будет выполнено в соответствующем разделе данной работы.

Целью настоящей работы является выявление возможностей совершенствования структуры и движения рабочих мест в Тюменской области. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- определить рабочее место как экономическую и правовую категорию и представить классификацию рабочих мест;
- выявить экономические факторы создания и ликвидации рабочих мест;
- сделать обзор правовых факторов создания и ликвидации рабочих мест;
- сравнить методики оценки и анализа показателей структуры и движения рабочих мест в экономике региона;
- представить информационное обеспечение исследования структуры и движения рабочих мест в экономике региона;
- обосновать методические аспекты оценки и анализа показателей структуры и движения рабочих мест в экономике региона;
- провести анализ структуры и движения рабочих мест в Тюменской области;
- интерпретировать результаты оценки и анализа структуры и движения рабочих мест в Тюменской области;
- обосновать возможности и ограничения эффективного перераспределения рабочих мест в Тюменской области.

Предметом исследования в данной работе являются экономические и правовые отношения в области формирования, движения и ликвидации рабочих мест в экономике Тюменской области.

Объектом исследования настоящей работы являются структура и движение рабочих мест в экономике Тюменской области.

Научная новизна работы заключается в уточнении понятия «рабочее место» и синтезе современных методик оценки движения рабочих мест в экономике российских регионов.

Методы прикладных исследований включали научные методы сбора и анализа эмпирических данных, которые основаны на требованиях

объективного и всестороннего анализа статистических данных как на федеральном, так и региональном уровне. Методы теоретических исследований включали в себя критический анализ релевантной литературы, методы анализа и синтеза, методы классификации и группировок.

Теоретико-методологической основой работы послужили периодические издания, научные труды ИНП РАН, доклады ЦеТИ и ЛИРТ, авторефераты диссертаций, монографии и препринты исследователей Высшей школы экономики.

Структура работы включает в себя введение, три главы, заключение, список литературы. Работа содержит 96 страниц, 70 источников научной и учебной литературы, материалов периодических изданий и нормативных актов.

ГЛАВА 1. ЭКОНОМИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СТРУКТУРЫ И ДВИЖЕНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ В ЭКОНОМИКЕ

1.1. Рабочее место как экономическая и правовая категория, классификация рабочих мест

Прежде всего, необходимо привести подходы к пониманию рабочего места с позиций современной экономической, управленческой и правовой науки, а также на стыке различных дисциплин. С позиций экономической науки большинство определений в значительной степени совпадают либо с положениями менеджмента, либо с положениями науки организации труда.

Так, в производственном менеджменте Леонтьевой Л.С. под рабочим местом понимается «...часть производственного пространства, оснащенная средствами труда для выполнения элементов производственного процесса одним или группой работников» [35, с.80]. По мнению Фёдоровой Н.В. рабочее место необходимо рассматривать как «... первичное звено структуры предприятия, которое наряду с более крупными подразделениями является объектом организации труда, и как часть производственного процесса структурного подразделения предприятия, оснащенную всеми необходимыми материально-техническими средствами труда» [69, с.91]. Оба представленных определения рассматривают рабочее место исключительно в организационно-технологическом аспекте.

По мнению Дедковой И.Ф. и Федоровой Т.П. понятие «рабочее место» следует употреблять в значении, не совпадающем с принятым в организации труда, а в качестве «...параметра обеспечения занятости персонала на уровне предприятий и отраслей экономики» [16, с.20]. Подобная трактовка, с одной стороны, позволяет рассматривать рабочее место как важный фактор обеспечения занятости населения, и, с другой стороны, является потенциальной характеристикой возможности заполнения вакансий. В данном

определении подчёркиваются экономические аспекты рабочего места, то есть данное понятие рассматривается указанным автором преимущественно как элемент организационно-экономических отношений.

Гимпельсон В.Е. и Жихарева О.Б. полагают, что точное определение рабочих мест с позиций экономической науки должно в значительной степени отличаться от общепринятого в праве и статистике, где под рабочим местом понимается только трудовой контракт, и определяют данное понятие как «...тот или иной «тип», или «кластер», рабочих мест, который представляет собой первичную «ячейку», формируемую пересечением отраслевой и профессиональной принадлежности работников» [8, с.12].

С позиций правовой науки до недавнего времени рабочее место определялось лишь как некое организационное образование для выполнения какой-либо работы. Так, согласно положениям ст. 209 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ): «Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя» [69]. В представленном российским законодателем определении, с одной стороны, отмечается попытка интерпретировать рабочие места как определённую физическую категорию, и, с другой стороны, подобную трактовку следует признать несколько неоднозначной и неприменимой для многих новейших профессий или видов профессиональной деятельности [40, с.130]. Так, формирование и дальнейшее развитие новейших форм труда, в том числе такие как «фриланс», виртуальная или агентская занятость, «аутсорсинг», фактически не позволяют увязать данное определение с новейшими характеристиками рабочих мест.

Более широкое понимание рабочего места зафиксировано в методологии Системы национальных счетов версии 2008 года, представляющей собой очередной международный стандарт в области национального счетоводства (далее – СНС2008), где рабочее место определяется как «некий договор в явной или неявной форме, заключаемый между конкретным лицом и институциональной единицей на выполнение определенной работы за

оговоренную плату в течение установленного срока или до дальнейшего уведомления» [67], причём в позднейших редакциях говорится также о том, что данный договор фактически определяет само рабочее место, поэтому и у каждого самозанятого гражданина также имеется рабочее место, вследствие чего рабочее место необходимо рассматривать как заполненную работником позицию, сформированную для реализации подобного трудового договора.

Несколько иная по форме, но схожая по содержанию формулировка содержится в решениях 19-ой Международной конференции статистиков труда (далее – МКСТ19). Согласно данной формулировке, рабочее место определяется как «... круг задач и обязанностей работника, которые выполняются или должны выполняться одним лицом в интересах одной экономической единицы» [61]. Хотя указанный «круг задач и обязанностей» составляет часть трудового договора и привязан к конкретному работнику, данное определение представлено скорее в социально-трудовом аспекте.

По результатам оценки определений были систематизированы подходы к пониманию рабочего места, отображённые на рисунке 1.1.

Таким образом, представленные определения позволяют сделать вывод, что в большинстве научных дисциплин, за исключением производственного менеджмента, под рабочим местом исследователи понимают не различные физически-измеримые понятия и сущности, а фактические трудовые контракты, занятые персоналом позиции или их экономические и статистические характеристики. Следует отметить, что именно таким образом рабочее место интерпретируется в рамках системы национальных счетов. Также по результатам анализа вышеуказанных определений необходимо отметить то, что рабочее место было бы неправильно рассматривать только как некую «физическую» категорию в виде материальных средств труда или особо выделенного пространства, как это предлагается в производственном менеджменте. Например, функционирование рабочих мест педагогических или медицинских работников необходимо рассматривать именно как выполнение ими соответствующих обязанностей, имеющих нематериальных

характер, а не физическое наличие оборудованных рабочих мест. Таким образом, становится очевидным, что нельзя данное понятие однозначно идентифицировать с чем-то исключительно материальным.



Рисунок 1.1 – Систематизация подходов к пониманию рабочего места в современных научных дисциплинах

Источник: [64, с.22]

В соответствии с приведёнными на рисунке 1.1 подходами к пониманию рабочего места предлагается авторская трактовка: «Рабочее место представляет собой первичный элемент системы занятости населения, включающий совокупность функций работника, реализуемых в пределах структуры предприятия или организационного пространства на основе трудового контракта или прочих форм занятости». Данное определение характеризуется использованием всех выявленных ранее подходов к интерпретации данного понятия.

Рассмотрев понимание рабочего места как экономико-правовой категории, необходимо также определить сущность и особенности движения рабочих мест в современной экономической системе.

Известный исследователь в данной области Гимпельсон В.Е. даёт следующее определение: «Движение рабочих мест в виде их создания и

ликвидации рассматривается как изменение в числе занятых, при этом оно считается прежде всего на уровне фирмы или предприятия» [11, с.101].

Схожее определение исследуемого понятия представлено и в «Энциклопедии статистических терминов», согласно которой: движение рабочих мест рассматривается как «... изменение числа рабочих мест за определенный период, вследствие ввода новых рабочих мест и ликвидации рабочих мест» [1, с.230]. Стоит отметить, что в данных определениях под движением рабочих мест подразумевается только их создание и ликвидация, тогда как можно предположить, что данное понятие несколько шире, поскольку движение рабочих мест может иметь и другие формы, в том числе их оптимизацию, развитие или совершенствование.

По мнению Михалкиной Е.В. движение рабочих мест характеризуется «... изменением их численности вследствие закрытия старых и открытия новых организаций и предприятий по различным причинам, которое в аналитической практике представляется в виде статистического баланса» [38, с.109]. В данном определении также подчёркивается лишь две формы движения рабочих мест, оцениваемых количественными, но не качественными величинами.

В целом, можно отметить, что в представленных определениях фактически не отражена важнейшая характеристика движения рабочих мест, заключающаяся в замещении менее производительных и устаревших рабочих мест более эффективными и инновационными, что вносит существенный вклад в рост совокупной производительности труда.

Структура рабочих мест в современной экономике может быть определена на основе проведения их классификации по различным признакам. В свою очередь, подобная классификация рабочих мест представляет собой обязательное условие для проведения необходимых аналитических и статистических работ по их последующей оценке, учёту и аттестации. Использование точных классификационных признаков даёт возможность обеспечить полноту и точность учета, позволяет выявить характерные и

специфические признаки определенных рабочих мест, а также предопределяет выбор конкретных аналитических показателей для проведения оценки рабочих мест в процессе аттестации и при последующей интерпретации её результатов. В науке рабочие места классифицируются по множеству признаков, система которых схематично представлена на рисунке 1.2.



Рисунок 1.2 – Система признаков классификации рабочих мест

Источник: [63, с.201]

Рассмотрим представленные на рисунке 1.2 признаки, применяемые для проведения классификации рабочих мест, подробнее [63, с.203]:

- по категориям персонала: руководители, специалисты, рабочие;
- по наименованиям различных профессий или занимаемых должностей работников;
- по уровню обеспечения продуктивной занятости: рабочие места, которые способны обеспечить занятость; рабочие места, не способные

обеспечить полную занятость; рабочие места, которые намечены к ликвидации;

- по трудоустройству лиц, особо нуждающихся в дополнительной защите и испытывающих некоторые трудности в процессе поиска работы, возможно дополнительное подразделение по категориям данных лиц;

- по количеству одновременно занятых работников: индивидуальные, коллективные, бригадные рабочие места;

- по характеру использования персонала в операционных процессах: функционирующие и нефункционирующие рабочие места (вакантные, излишние, резервные). Главным условием для классификации рабочего места к функционирующим является закрепление за данным местом операционного плана, выражающегося в производственных показателях. Вакантным называется рабочее место, за которым нет постоянно закрепленных работников, однако это место требуется экономическому субъекту для выполнения планируемых операций. Однако, если рабочее место является неиспользуемым в течение некоторого периода времени или его использование не является необходимым в дальнейшем, то подобное рабочее место признаётся излишним и подлежит оптимизации, перепрофилированию или ликвидации. Резервным признаётся рабочее место, которое не имеет постоянного исполнителя, но сохраняется для обеспечения необходимых гарантий выполнения программы экономического субъекта на случай чрезвычайных или внеплановых работ;

- по характеру использования во времени, выраженной обычно в средней за год длительности использования: постоянные и временные рабочие места. Первые формируются для использования экономическим субъектом в течение длительного периода, функции работников являются постоянно закрепленными в соответствии с их целевым назначением. Вторые обычно формируются на короткий промежуток времени менее года, в период существенно увеличивающихся объемов работ, с целью решения частных производственных задач или периодических работ;

– по характеру пространственного использования: стационарные и подвижные рабочие места. Стационарные рабочие места характеризуются постоянным в пределах рабочей зоны размещением используемых средств труда. Подвижные рабочие места обычно характеризуются перемещением работника в рабочей зоне вследствие обслуживания отдельных элементов производства;

– по виду производственных процессов: рабочие места работников, напрямую занятых в основных операционных процессах, рабочие места работников, занятых в вспомогательном производстве;

– по числу применяемых смен работы: рабочие места односменные, двухсменные или трёхсменные, а также круглосуточные рабочие места с особым режимом труда;

– по наличию оборудования: рабочие места с наличием стационарно установленного оборудования, рабочие места без обеспечения оборудованием, рабочие места персонала логистических подразделений с дополнительным оборудованием;

– по степени механизации труда: автоматизированные рабочие места; рабочие места для выполнения работ с элементами механизации на основе машин, станков и другого оборудования; рабочие места для выполнения ручных работ при оборудовании; рабочие места для выполнения ручных работ в области наладки и ремонта оборудования;

– по фактическим условиям труда: рабочие места с нормальными условиями труда; рабочие места, отличающиеся тяжелым физическим трудом; рабочие места, отличающиеся вредными или опасными условиями труда; рабочие места, на которых труд носит монотонный характер;

– по отношению принадлежности рабочего места: рабочие места, сформированные экономическим субъектом на основе права собственности, хозяйственного ведения или права оперативного управления; рабочие места, находящиеся в аренде; а также рабочие места надомников;

– по отношению к квотам для обеспечения необходимых гарантий занятости отдельным категориям работников согласно действующему законодательству или распоряжениям: котируемые или некотируемые рабочие места [22, с. 21].

Таким образом, по результатам исследования рабочих мест, особенностей их движения и структурной классификации, можно отметить, что сегодня понимание рабочего места является многогранным и его необходимо рассматривать в нескольких аспектах как первичный элемент системы занятости населения, включающий совокупность функций работника, реализуемых в пределах структуры предприятия или организационного пространства на основе трудового контракта или прочих форм занятости. Более детальное исследование данного понятия будет реализовано в анализе особенностей и факторов, оказывающих влияние на движение рабочих мест.

1.2. Экономические факторы создания и ликвидации рабочих мест

В любой период развития экономики создается и ликвидируется значительное количество рабочих мест. Это обусловлено тем, что одни экономические субъекты наращивают свой персонал, а другие в это же время снижают его численность по различным причинам. Вследствие этого, существенная доля людей постоянно пребывает в движении, перемещаясь между различными статусами на рынке труда, между экономическими субъектами, между отдельными видами деятельности и т.п. При этом, изменения в процессах движения и структуре рабочих мест возникают вследствие действия разнообразных факторов, важнейшими из которых являются факторы, имеющие экономическую природу. Следует отметить, что отдельные факторы влияния на изменение численности и структуры рабочих

мест крайне редко бывают объединены в единую систему, вследствие чего в настоящее время в российской науке не разработана подобная система факторов движения рабочих мест. Одной из причин такого положения является отсутствие теоретических и практических наработок, описывающих структуру и процессы движения рабочих мест, а также применяемых инструментов анализа [9, с.49].

По результатам оценки научных работ российских и зарубежных исследователей Лаврентьевой И.В. была разработана система экономических факторов, оказывающих влияние на движение рабочих мест, рисунок 1.3.

В представленной на рисунке 1.3 системе каждый фактор может оказывать как позитивное, так и негативное воздействие на движение рабочих мест, способствуя их ликвидации или созданию в зависимости от направленности самого фактора. Так, например, обеспечение макроэкономической стабильности является первым фактором из группы фундаментальных экономических показателей, оказывающим как очевидное позитивное влияние на показатели движения рабочих мест в случае роста экономической активности в государстве, определяемой по увеличению его ВВП и ВРП, так и негативное влияние при уменьшении данных показателей [34, с.36].

Следует отметить, что в соответствии с отдельными положениями Указа Президента РФ №596 от 7 мая 2012 г. «О долгосрочной государственной экономической политике», в России до 2020 года запланировано создание 25 млн. высокопроизводительных рабочих мест [42]. Формирование новых рабочих мест, безусловно, предполагает детализированный учёт и анализ различных факторов влияния на структуру и процессы движения трудовой силы как в целом на рынке труда России, так и в отдельных регионах. Однако если оценивать динамику ВВП России за тот же период времени с предположением о сохранении в прогнозных периодах текущих темпов прироста ВВП, то совокупный темп прироста данного показателя, даже рассчитанный по текущим ценам, составит 38-42%. В то же время, получение

за то же период времени 25 млн. новых рабочих мест представляется весьма маловероятным, так как даже в период 2011-2017 годов в России вследствие ухода значительной части малого бизнеса в тень было потеряно 6,5-7,0 млн. рабочих мест [33, с.35].



Рисунок 1.3 – Система экономических факторов, оказывающих влияние на движение рабочих мест

Источник: [34, с.35]

Таким образом, вследствие падения или стагнации такого фундаментального экономического показателя как ВВП отмечается

соответствующая динамика и для численности рабочих мест, что подтверждает правильность включения данного фактора в общую систему.

Также значимым фактором, стимулирующим экономические субъекты к расширению числа рабочих мест, является защита деловой и конкурентной среды и соответствующая этому диверсификация рынка труда, которая способствует возрастанию движения экономически активной рабочей силы. Именно улучшение общей экономической среды можно считать одним из главных факторов создания рабочих мест и обеспечения эффективной занятости, поскольку усилия предпринимателей способны привести в соответствие рост численности рабочих мест и повышение производительности труда персонала экономических субъектов, вследствие чего подтверждается известное положение экономической теории о том, что для эффективного развития экономической системы темпы роста производительности труда работников должны превышать фактические темпы роста заработной платы [18, с.502].

Такие факторы как географическое и структурное расширение предпринимательской активности по различным регионам и отраслям также оказывает влияние на движение рабочих мест, выражающееся во внутренних и внешних перемещениях работников. Согласно исследованиям Гимпельсона В.Е., существует взаимосвязь между внутренними и внешними передвижениями работников и причины этих перемещений. Можно отметить, что такие перемещения могут привести к более высокой оплате труда, но стремление исключительно к ней разрушает стабильность трудовых отношений. Если до момента перемещения внешне-мобильные сотрудники получают заработную плату на уровне ниже «рыночной», то для внутренне-мобильных работников заработная плата сохраняется примерно на «среднерыночном» уровне. Тем не менее, отдача от внешней мобильности имеет тенденцию к постепенному снижению, вследствие чего подрываются и стимулы к перемещениям рабочих мест [12, с.32].

Среди факторов из группы общей экономической политики ключевым можно признать социальную направленность инвестиций, поскольку в условиях снижения или стагнации экономической активности в ряде государств мира, в том числе и в России, именно такие инвестиции становятся главным фактором обеспечения роста числа рабочих мест. Во многих концепциях развития человеческого капитала декларируется, что наряду с материальной составляющей инвестиций необходимы и инвестиции в человеческий капитал, в развитие физических и духовных способностей человека, поскольку рост производства определяется в первую очередь уровнем развития человеческого опыта, навыков, знаний, умений. Поэтому затраты на образование и социальное обеспечение работников, направленные на увеличение производительности труда в будущем и, следовательно, получение будущих доходов, необходимо рассматривать в значимых факторах движения рабочих мест, поскольку экономические субъекты с высокими затратами по данным направлением в результате социальных инвестиций смогут обеспечить качество рабочей силы, выражающееся в сохранении старых и создании новых рабочих мест [33, с.105].

Не менее важным фактором можно признать дополнительные налоговые льготы и преференции для экономических субъектов, создающих новые рабочие места, данные механизмы в целом именуется стимулированием создания новых рабочих мест. Но использовать для создания рабочих мест исключительно инвестиционное стимулирование было бы неправильно, так как главным объектом стимулирования должно стать формирование новых рабочих мест на базе различных научно-технических и управленческих мероприятий. Следует отметить, что стимулирование создания новых рабочих мест необходимо рассматривать не только по отношению к действующим предприятиям, очевидна необходимость использования подобного и для новых предприятий, в особенности субъектов малого и среднего бизнеса, что даёт возможность задействовать многие рабочие места.

В России имеются все нормативные предпосылки для эффективного развития малых предприятий. Так, на федеральном уровне действует Федеральный закон №209-ФЗ от 24 июля 2007 г. «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» [50]. Тем не менее, как показывает опыт, без наличия капитала такие экономические субъекты создать крайне сложно. Инвестиционное стимулирование формирования новых рабочих мест может применяться для обеспечения увеличения производительности труда и снижения численности рабочих мест. Необходимо использовать механизмы стимулирования, которые позволили бы разрешать противоречие между научно-техническим прогрессом, приводящим к высвобождению персонала, и изменением потребности в рабочих местах для обеспечения занятости [1, с.70].

Также важным фактором создания рабочих мест является рост склонности к потреблению, который в соответствии с положениями экономической теории, разработанными в том числе Хайеком Ф., должен превышать уровень инвестиций в создание новых рабочих мест. Вследствие этих процессов рынок труда с равновесием цен и заработков может обеспечить оптимальную занятость, которую не способна обеспечить государственная политика, нередко поддерживающая лишь искусственное сохранение рабочих мест и разбалансированность трудовых ресурсов, рабочих мест и дезориентацию размещения рабочей силы в будущем. Инвестирование капитала в создание новых рабочих мест в этих условиях существенно затормаживается, вследствие чего неэффективные производственные структуры дотируются и становятся препятствием для развития более перспективных и эффективных отраслей современной экономики [6, с.211].

Влияние на движение рабочих мест такого фактора, как распространение новейших технологий и переход к производству новых видов продукции обусловлено тем, что движение рабочих мест является основой любых значимых структурных изменений в современной экономике. При этом, замещение менее производительных и технически устаревших рабочих

мест на более эффективные и инновационные вносит существенный вклад в рост совокупной производительности труда. Однако, если подобное замещение идет в противоположном направлении, вследствие чего новые рабочие места становятся менее производительными, то вклад такого замещения в повышение производительности труда становится отрицательным. Создание и ликвидация рабочих мест определяют явление перемещения работников в виде оборота рабочей силы, вызывающего структурные изменения занятости. Таким образом, движение рабочих мест можно считать отражением различных процессов адаптации и реструктуризации экономических субъектов на рынке труда и одной из важнейших форм более глобального феномена, который находит выражение в совокупном движении рабочей силы [11, с.109].

Данный аспект проблематики движения рабочих мест связан с технологическим прогрессом. Капелюшников Р.И. рассуждает о влиянии научно-технического прогресса на занятость и делает следующие выводы: в долгосрочной перспективе снижение спроса на труд под влиянием новых технологий можно считать не более чем теоретической возможностью, которая до настоящего времени не была практически доказана [20, с.32]. Увеличивая производительность, научно-технический прогресс освобождает ресурсы, формируя в результате возможности для удовлетворения потребностей, заняться которыми ранее люди не могли. Но неудовлетворенное желание одного человека можно считать потенциальным рабочим местом для другого. В свою очередь, это означает, что пока какой-то вид потребностей людей остаётся неудовлетворенным, рабочие места будут продолжать создаваться.

Заключительной группой факторов, способствующих формированию новых рабочих мест, является эффективная социально-экономическая политика в области трудовых отношений, включающая освоение оптимальных форм управления человеческими ресурсами и социальную защиту интересов работников. При реализации данных мероприятий

необходимо обратить внимание на противоречия между интересами работодателей и социальной политикой государства. Так, государство напрямую заинтересовано в полной занятости социально-незащищённых групп населения и молодежи, так как именно в отношении данных групп населения необходимо применять специальные нормы трудоустройства и этические стандарты, но это далеко не всегда находит выражение в позиции региональных властей. Поэтому сегодня государственные структуры должны дополнительно стимулировать трудоустройство социально незащищённые группы населения и молодых людей на основе квотирования или налоговых льгот [36, с.320].

В целом, проведённое исследование позволило сформировать двухуровневую систему факторов, оказывающих позитивное или негативное влияние на процессы движения рабочих мест в России. В дальнейшем необходимо определить правовые факторы, которые также оказывают влияние на движение рабочих мест, многие из которых находятся во взаимосвязи с описанными экономическими факторами или дополнительно раскрывают и конкретизируют их в соответствующих нормативных правовых актах.

1.3. Правовые факторы создания и ликвидации рабочих мест

Правовые факторы создания рабочих мест обычно рассматриваются в виде различных форм содействия трудовой занятости. Стоит отметить, что такие факторы в современной науке принято называть не исключительно правовыми, а организационно-правовыми, поскольку они имеют и организационное содержание, которое определяется участием государственных и прочих органов при реализации процессов содействия занятости и создания рабочих мест. Правовую основу таких форм составляют юридические факты, с которыми законодатель связывает формирование,

трансформацию и прекращение правовых отношений в области занятости, в целом формирующие законодательство о защите занятости.

В правовых отношениях в области движения рабочих мест выражается сочетание воли государства с волей главных участников трудовых правоотношений. Эти вопросы находят свое отражение в Конституции РФ, в ТК РФ [69] и в Законе РФ №1032-1 от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» [43]. В ст.37 Конституции РФ установлены основы занятости населения в части свободы труда, запрещения принудительного труда, вознаграждения за труд без возможной дискриминации, права распоряжаться своими способностями к труду, права самостоятельно выбирать род трудовой деятельности и конкретную профессию. В ст. 1 ТК РФ, обозначаются основные цели и задачи законодательства о труде, при этом главная его цель заключается в установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание оптимальных условий труда, защита прав и интересов как работников, так и работодателей [69].

В целом в вышеуказанных нормативных правовых актах реализуется ключевая функция государства общего благосостояния, заключающаяся в установлении социального равновесия. Соответственно, непосредственным объектом регулирования законодательства о защите занятости является комплексный набор норм и стандартов в области труда, которые условно можно разделить на группы: процедуры найма и увольнения, процедуры проведения массовых увольнений, процедуры защита работника от несправедливого увольнения и различные процедуры, реализуемые в рамках частных форм трудовых отношений. Необходимо отметить, что субъекты РФ согласно их статусу и компетенциям могут принимать в данной области и собственные правовые акты, которые не будут противоречить федеральным. Задачами законодательства о защите занятости являются: обеспечение и защита конституционных прав граждан на труд и защиту от безработицы; разграничение компетенций по занятости между различными органами

государственной власти разных уровней; уточнение прав, обязанностей, полномочий и мер ответственности широкого круга лиц в области занятости, а также нормативное регулирование их взаимоотношений в указанной сфере.

Следует отметить, что в действующем законодательстве о защите занятости отмечается и ряд проблемных вопросов. Например, хотя Закон РФ №1032-1 от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» [43] предоставляет широкий спектр инструментов содействия занятости, по-прежнему главным направлением защиты остаётся исключительно материальная поддержка, реализуемая на практике в форме пособий по безработице. Хотя материальная составляющая далеко не всегда является основной причиной, провоцирующей увольнение, однако она способствует отказу работников от отстаивания своих интересов. При этом работодатели могут дополнительно «мотивировать» персонал уволиться по собственному желанию лишь предоставив выходное пособие, например, в размере средней заработной платы. В результате работодатель освобождается от работника фактически без необходимости соблюдения строгих регламентированных процедур, закреплённых в ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Этот процесс обуславливает возникновение дополнительных расходов государства в виде выплат полных пособий по безработице и сохранению среднего заработка.

С методической точки зрения проблемы данного раздела законодательства состоят в том, что в науке пока не сформированы комплексные модели, позволяющие сформировать системное представление о точности функционирования данной отрасли законодательства применительно к процессам движения рабочих мест, не выявлена точная зависимость формальной жёсткости законов и практика правоприменения. В результате сложно определить – как именно нормы законодательства взаимодействуют с прочими институтами рынка труда и какой именно механизм их влияния на его разнообразные показатели рабочих мест. Также неясна система факторов, которые вносят вклад в динамику уровня занятости,

не уточнены проблемы возможной либерализация данного законодательства применительно к повышению устойчивости числа рабочих мест.

Помимо законодательства о защите занятости правовые факторы создания рабочих мест связаны и с инвестиционной политикой государства, оказывающей влияние на поведение потенциальных и будущих работодателей. По мнению Одегова Ю.Г. и Руденко Г.Г., создание рабочих мест «... достаточно стимулируется на основе комплексного развития различных экономических инструментов и финансово-денежных систем, заинтересовывающих экономические субъекты и граждан в росте производства и повышении его эффективности» [55, с.103]. Следует подчеркнуть, что на первое место в данных процессах необходимо установить инвестиционное стимулирование создания и развития производства, программы которого сегодня разрабатываются и реализуются практически на всех уровнях управления российской экономикой. В общем смысле правовое регулирование аспектов инвестиционной деятельности в России фактически осуществляется двумя разделами законодательства: первый раздел представляет собой специальное инвестиционное законодательство, второй раздел включает в себя гражданское и хозяйственное законодательство.

Правовое содержание категории «инвестиции» заключается в законодательном закреплении того, что конкретно можно признавать инвестициями, в определении их сущности, области использования этого института, а также отдельных правовых форм их реализации на практике. Понятие инвестиций закреплено в ст.2 Федерального закона №39-ФЗ от 25 февраля 1999 г. «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений» как «... денежные средства, ценные бумаги, иное имущество, в том числе имущественные права, иные права, имеющие денежную оценку, вкладываемые в объекты предпринимательской или иной деятельности в целях получения прибыли или достижения иного полезного эффекта» [44].

При оценке стимулов создания рабочих мест вследствие развития производства общим для всех экономических субъектов является уменьшение или оптимизация налогового давления, которое несут производители. Немалое значение для расширения производства отдельных видов товаров и соответствующее увеличение численности рабочих мест имеют дотации и другие стимулы государства. Нормативно-правовые акты субъектов РФ в области инвестиционной деятельности преимущественно ориентированы на дополнительные налоговые льготы в пределах собственной компетенции и предоставление различных гарантий для субъектов инвестиционной активности. Таким образом, можно говорить, как о возможности формирования оптимальных условий для инвесторов касательно снижения налоговой нагрузки вследствие реализации инвестиционных проектов, так и о предоставлении устойчивых гарантий формирования рабочих мест на законодательном уровне, то есть создание оптимальной системы защиты прав как участвующих инвесторов, так и будущего персонала экономических субъектов [18, с.503].

Создание рабочих мест, непосредственно как организационный процесс, осуществляется в соответствии с нормами и положениями о специальной оценке условий труда, введенными Федеральным законом №426-ФЗ от 28 декабря 2013 г. «О специальной оценке условий труда», которые заменили действовавшие ранее положения об аттестации рабочих мест [52]. После ввода специальной оценки условий труда данные мероприятия определяются её как «... целостный комплекс последовательных мероприятий по оценке вредных или опасных факторов производственной среды и трудовых процессов и анализу уровня их воздействия на работников предприятия с учетом отклонения их реальных значений от нормируемых уполномоченным Правительством РФ условий труда» [52].

Согласно положениям Федерального закона №426-ФЗ от 28 декабря 2013 г., при проведении специальной оценки фактических условий труда выделяются следующие этапы [52]:

- подготовка к осуществлению специальной оценки условий труда;
- выявление потенциально вредных производственных факторов;
- декларирование соответствия условий труда установленным нормативным требованиям охраны труда;
- исследование, анализ и измерение вредных или опасных производственных факторов;
- оформление полученных результатов проведения специальной оценки условий труда.

Правовые факторы ликвидации рабочих мест как таковые к действующих нормативных правовых актах России не определены, обычно данный правовой механизм реализуется в юридической практике в формате различных правовых аспектов высвобождения персонала. Данные процессы могут осуществляться разнообразными способами, в том числе прекращением трудовых отношений вследствие ликвидации предприятия, осуществлением различных планируемых мероприятий по сокращению численности, расторжением заключенных ранее трудовых договоров с работниками, которые отказались от работы на условиях неполного рабочего времени [33, с.195].

В соответствии с нормативной базой о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника во п.2 ст.25 Закона РФ №1032-1 от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» работодатель обязан уведомить службу занятости в срок не менее двух месяцев [43]. Если решение о ликвидации экономического субъекта либо о сокращении численности может привести к массовому увольнению работников предприятия, такое уведомление необходимо направить не позднее чем за три месяца до начала данных увольнений. Отдельные критерии массового высвобождения, которые происходят вследствие ликвидации предприятия нормируются отраслевыми или территориальными соглашениями согласно положениям ч.1 ст.82 ТК РФ. Обычно главными критериями выступают показатели численности увольняемых работников за определённый период времени или сокращение

доли работников относительно штатной численности. В случае, если указанные соглашения не заключены, то необходимо руководствоваться нормами п.1 Постановления Правительства РФ №99 от 5 февраля 1993 г. [45].

Формируемые объёмы информации о массовом высвобождении персонала и поступающие сведения о высвобождаемых работниках оформляются согласно формам Приложений №1 и №2 к Постановлению Правительства РФ №99 от 5 февраля 1993 г. В общем случае высвобождение работников рассматривается как «... комплекс организационных мероприятий, требующих соблюдения соответствующих правовых норм и социально-психологической поддержки увольняемых работников со стороны администрации предприятия» [45]. Вследствие этого программа подобных работ при высвобождении работников основывается на комплексном взаимодействии служб персонала и юридических служб предприятия.

В соответствии с ч.6 ст.81, ст.261 ТК РФ при ликвидации рабочих мест вследствие прекращения деятельности всей организации в целом увольнению подлежат все её работники, также и тех особых категорий, для которых установлены дополнительные социальные гарантии по прочим основаниям увольнения. Фактическим основанием для увольнения работников согласно п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ выступает решение о ликвидации данного юридического лица, то есть принятое решение о прекращении его деятельности без дальнейшего перехода прав и обязательств по основаниям правопреемства к прочим юридическим лицам, сформированное в установленном порядке. Следует отметить, что не имеет значения, кто именно и по каким основаниям ликвидирует данное предприятие, выступающее работодателем. В данном случае важен исключительно сам факт ликвидации предприятия. В случае, если работодателем является не предприятие, а индивидуальный предприниматель, то трудовые отношения по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ прекращаются по результатам принятого решения о прекращении деятельности, а также вследствие истечения срока документов о государственной регистрации.

В современной российской практике достаточно частым случаем ликвидации рабочих мест в рамках процессов высвобождения персонала является также и сокращение численности работников предприятия. Обычно данные процессы происходят после осуществленной рационализации производственных или управленческих процессов, когда меняются требования к профессиональным или квалификационным характеристикам работников, а также вследствие выполненной реструктуризации предприятия, вследствие которой ликвидируются некоторые рабочие места [31, с. 15].

Процедура высвобождения начинается с оценки состава штатных единиц, которые подлежат сокращению. В дальнейшем вносятся соответствующие изменения в текущее штатное расписание либо определяется новое штатное расписание экономического субъекта. Изменения в штатном расписании признаются юридическим фактом, на базе которого осуществляется увольнение в соответствии с инициативой работодателя согласно п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ. Тем не менее, новое штатное расписание начинает действовать только после истечения срока предупреждения работников о будущем сокращении. Сокращение штата или численности работников в обязательном порядке объявляется приказом руководителя предприятия, этот документ необходимо издать не позднее двух месяцев до планируемого сокращения, а в случае организации массового высвобождения данный срок продляется до трёх месяцев. Из общего списка работников, чьи должности планируются к сокращению, необходимо исключить тех, кому законодательство о труде предоставляет соответствующие гарантии при увольнении [33, с.193]:

- беременных женщин (согласно ч.1 ст.261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (согласно ч.4 ст.261 ТК РФ);
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет; воспитывающих детей без матери (согласно ч.4 ст.261 ТК РФ);

- работников в период их временной нетрудоспособности (согласно ч.6 ст.81 ТК РФ);
- сотрудников, находящихся в отпуске (согласно ч.6 ст.81 ТК РФ).

Таким образом, по результатам исследования рабочего места как экономической и правовой категории было выявлено, что данное явление необходимо рассматривать с позиций различных наук в организационно-технологическом, социально-трудовом, экономическом и правовом аспектах. Исследование данных аспектов позволило сформулировать понимание рабочего места как первичного элемента системы занятости населения, включающего совокупность функций работника, реализуемых в пределах структуры предприятия или организационного пространства на основе трудового контракта или прочих форм занятости. Исследование экономических факторов создания и ликвидации рабочих мест показало, что данные факторы можно условно разделить на три группы: фундаментальные экономические факторы, общие факторы общей экономической политики и частные факторы политики в области трудовых отношений. Изучение правовых факторов создания и ликвидации рабочих мест показало, что данные факторы можно рассматривать как набор норм и стандартов в области труда, которые подразделяются на факторы процедур найма и увольнения, процедур проведения массовых увольнений, процедур защита работника от несправедливого увольнения и прочие факторы.

Определив понятие, особенности, а также экономические и правовые факторы движения рабочих мест, необходимо рассмотреть методические аспекты учёта данных процессов и их аналитическое и информационное обеспечение, представленное как в разработках государственных статистических органов, так и в частных методиках российских и зарубежных исследователей.

ГЛАВА 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СТРУКТУРЫ И ДВИЖЕНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ В РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

2.1. Методики оценки и анализа показателей структуры и движения рабочих мест в экономике региона

Оценка интенсивности и направленности движения рабочих мест представляет собой важную исследовательскую задачу. Исходя из анализа движения и структуры рабочих мест, можно сделать вывод, насколько гибким является рынок труда, насколько существенными являются его внутренняя неоднородность и сегментация, настолько быстро данный рынок реагирует на позитивные и негативные факторы. Отсюда становится очевидной как глобальность проблемы исследования движения рабочих мест, так и актуальность формирования качественных методик, которые позволяют осуществить изучения различных аспектов данных процессов.

Оценка структуры рабочих мест осуществляется на основе статистической информации и подразумевает оценку удельного веса рабочих мест ($Уд_i$) отдельных отраслей или рабочих мест с определёнными характеристиками относительно их совокупного количества, как это представлено в данной формуле:

$$Уд_i = \frac{Ч_i}{Ч_{СВ}} * 100\% \quad (2.1)$$

где $Ч_i$ – частный показатель численности рабочих мест по отраслям экономики или рабочим местам с определёнными характеристиками;
 $Ч_{СВ}$ – совокупная численность рабочих мест.

В области оценки движения рабочих мест общепринятой методикой, используемой для проведения исследований по вопросам структуры и движения рабочих мест, является методология Дэвиса-Хэлтивангера (далее – Д–Х). Стоит отметить, что подход, в соответствии с которым сформирована данная методика, имеет междисциплинарный характер, который обусловлен тем, что рынок труда в данной методологии рассматривается не только с позиций структуры и движения рабочей силы, но также и с позиций исследования тенденций для рабочих мест. Это обусловлено тем, что рабочие места создаются и ликвидируются на протяжении практически всего жизненного цикла экономического субъекта. Причины движения рабочих мест в региональной экономике многогранны и многочисленны, из них на основе статистических данных могут быть определены только две: это сам факт открытия или ликвидации экономического субъекта и факт расширения или сужения масштабов деятельности данного субъекта, повлекшее ликвидацию рабочих мест. Очевидно, что практически невозможно закреплять в государственной или региональной статистике каждый подобный факт ввиду высокой сложности сбора и оценки таких больших объёмов информации [64, с.27].

Вследствие этого в большинстве методик предлагается исследовать динамику рабочих мест только по показателям их создания и ликвидации за некоторый период времени, традиционно принимаемый равным одному году, а структура рабочих мест оценивается либо по удельным весам разных отраслей экономики, либо по гендерным, профессиональным и образовательным характеристикам персонала, занимающего данные рабочие места. Если в региональной экономике можно выявить предприятия, демонстрирующие увеличение занятости и создание новых рабочих мест, то такие экономические субъекты именуют «создателями», и напротив, при ликвидации рабочих мест в экономике региона предприятия с сокращением числа рабочих мест признаются их «ликвидаторами». Тогда движение рабочих мест выражается в изменении занятости населения исследуемого региона в

соответствии с ростом числа заполненных рабочих мест, либо уменьшением их количества. В результате, «создатели» показывают положительный прирост числа рабочих мест, и в исследованиях это признаётся созданием рабочих мест, а «ликвидаторы» показывают отрицательный прирост числа рабочих мест, что, соответственно, признаётся ликвидацией рабочих мест. Следует отметить, что ряд отечественных исследователей считают, что классификация предприятий на два указанных типа является неполной. Так, в своих работах Яковлева Е.А. предлагает использование для исследования региональных аспектов движения рабочих мест третьего типа предприятий: «держателей» рабочих мест, для которых характерна сравнительно неизменная занятость и относительно стабильное число рабочих мест. Однако в работах данного автора не приводятся конкретные критерии отнесения предприятий к данной группе в сравнении с остальными двумя. Это затрудняет классификацию, поскольку очевидно, что незначительные вариации численности рабочих мест характерны практически для любого функционирующего экономического субъекта [70, с.26].

Главные вопросы и проблемные аспекты в методологии Д–Х применительно к региональной экономике обусловлены расхождением понятий «предприятие» и «рабочее место», поскольку данные понятия, как показал проведённый ранее анализ, могут иметь различное значение в разных теориях. Так, согласно исследованиям Генкина Б.М., задачу оценки движения рабочих мест следует решать в двух направлениях: первое обусловлено технологическими, организационными и эргономическими задачами, которые связаны с проектированием операционных процессов и регулированием производства, а второе направление включает в себя исследование и планирование численности работников, вопросы оценки регионального рынка труда и реализуемых региональными властями мероприятий по обеспечению занятости. Очевидно, что по данным направлениям оценки численность рабочих мест в ходе анализа также может демонстрировать некоторые расхождения [64, с.28].

В методологии Д–Х применяется иной подход к оценке рабочих мест, согласно которому в случае, если работник был принят на предприятие, то у него фактически есть рабочее место, поскольку с этого момента за ним закрепляются соответствующие функции. При этом оценка движения рабочих мест рассматривается в данной методологии как элемент более широкого анализа движения рабочей силы и достаточно часто применяется неразрывно с ним. Таким образом, в данной теории применяется междисциплинарный подход, при котором в ходе сохранения общей методологии исследования движения рабочих мест в экономике региона используются также и некоторые базовые понятия из области теории управления и экономики организации. В указанной методологии предлагается использовать несколько аналитических показателей, которые определяются на основе рассмотренных ранее информационных данных из массива открытой статистики регионального отделения Росстата.

Коэффициент создания рабочих мест в экономике региона (K_c) равен процентному отношению числа созданных рабочих мест к числу замещенных рабочих мест за период [64, с.28]:

$$K_c = \frac{Ч_c}{Ч_3} * 100\% \quad (2.2)$$

где $Ч_c$ – численность созданных рабочих мест определяется по вновь созданным предприятиям региона по средней численности работников и предприятиям, численность работников на которых увеличилась как разница между средней численностью работников за отчетный и предыдущий год;

$Ч_3$ – численность замещенных рабочих мест, представляющая собой среднюю численность работников определяется как сумма среднесписочной численности работников предприятий региона, средней численности внешних совместителей и средней численности

работающих по договорам кроме субъектов малого предпринимательства.

Коэффициент ликвидации рабочих мест в экономике региона ($K_{л}$) равен процентному отношению числа ликвидированных рабочих мест к числу замещенных рабочих мест за период [64, с.29]:

$$K_{л} = \frac{Ч_{л}}{Ч_{з}} * 100\% \quad (2.3)$$

где $Ч_{л}$ – численность ликвидированных рабочих мест определяется по ликвидированным предприятиям региона согласно средней численности их работников и предприятиям, численность работников которых уменьшилась как разница между средней численностью работников за отчетный и предыдущий год;

$Ч_{з}$ – численность замещенных рабочих мест, представляющая собой среднюю численность работников определяется как сумма среднесписочной численности работников предприятий региона, средней численности внешних совместителей и средней численности работающих по договорам кроме субъектов малого предпринимательства.

Коэффициент валового перераспределения (реаллокации) рабочих мест в экономике региона ($K_{ВП}$) равен сумме коэффициентов создания и ликвидации рабочих мест [64, с.29]:

$$K_{ВП} = K_{с} + K_{л} \quad (2.4)$$

где $K_{с}$ – коэффициент создания рабочих мест в экономике региона;
 $K_{л}$ – коэффициент ликвидации рабочих мест в экономике региона.

Сальдо движения рабочих мест в экономике региона ($C_{дв}$) рассчитывается как разность коэффициентов создания и ликвидации рабочих мест [64, с.30]:

$$C_{дв} = K_C - K_L \quad (2.5)$$

где K_C – коэффициент создания рабочих мест в экономике региона;

K_L – коэффициент ликвидации рабочих мест в экономике региона.

Коэффициент избыточного перераспределения рабочих мест в экономике региона ($K_{ип}$) представляет собой разность коэффициента валового перераспределения рабочих мест и модуля сальдо движения рабочих мест, вследствие чего он определяется по следующей формуле [64, с.30]:

$$K_{ип} = K_{ВП} - |C_{дв}| \quad (2.6)$$

где $K_{ВП}$ – коэффициент валового перераспределения (реаллокации) рабочих мест в экономике региона;

$|C_{дв}|$ – модуль сальдо движения рабочих мест в экономике региона.

Следует отметить, что комплексный анализ движения рабочих мест, проводимый на базе рассмотренной методологии Д–Х можно признать достаточно репрезентативным только при условии сохранения высокого качества исходной информации, поскольку он позволяет:

- изучить разнообразные модели поведения работодателей на исследуемом региональном рынке труда. В ходе анализа можно точно выявить, каким является тип поведения работодателя, а именно: созидательным или ликвидационным, в зависимости от различных внутренних и внешних параметров, включающих как различные характеристики персонала предприятия, так и состояние конкретных экономических систем исследуемого региона или конкретной отрасли;

– оценить тенденцию региональных или отраслевых рынков труда к росту или угасанию. Можно прогнозировать, что, узнав о создании и ликвидации предприятий по какой-либо отрасли или территории региона, в дальнейшем появится возможность исследовать динамику уже всей отрасли в целом, а также выявить связь указанных тенденций с общей динамикой производительности труда в государстве;

– предусмотреть в методике анализа не только наличие вакансий, но также и показатели их заполнения, вследствие чего данная методика даёт возможность получить выводы о динамике регионального рынка труда как с позиций руководства экономических субъектов, выступающих своего рода «продавцами» рабочих мест, так и с позиций региональных властей, получающих инструмент для оценки эффективности программ заполнения рабочих мест и обеспечения устойчивой занятости населения.

Альтернативной методикой, позволяющей оценить направления и особенности движения рабочих мест в региональной экономике, является методика Смирновой Т.Л.. Данная методика базируется на расчёте индекса трансформации структуры регионального рынка рабочих мест и рабочей силы, который характеризует различные сдвиги спроса и предложения по разным группам работников и рабочих мест в условиях развития инновационно-технологического развития региона или отдельных секторов его экономики. Данный индекс оценивает формирующиеся структурные тенденции на основе выбранной системы показателей, описывающих различные закономерности экономического поведения работодателя как создателя рабочих мест и работника, который занимает данные рабочие места. В дальнейшем на основе данного баланса региональные власти получают возможность принимать долгосрочные решения и распределять доступные в настоящий момент финансово-инвестиционные ресурсы для получения необходимого уровня воспроизводства региональной экономики или последующего создания качественных и высокопроизводительных рабочих мест [65, с.57].

Практическая цель разработки данного индекса заключается в формировании нового инструмента анализа и понимания тенденций развития современных социально-экономических отношений в сфере регионального движения рабочих мест с учетом поведенческих аспектов принятия экономических решений. Индекс включает систему показателей, которые, по мнению данного автора, отражают качество сформированной структуры рабочих мест в отдельном регионе, уровень сбалансированности предложения групп работников, уровень фактического использования профессиональных компетенций работников в различных секторах региональной экономики. В результате, сформированный индекс даёт возможность исследовать текущую ситуацию на региональном рынке при оценке различных параметров взаимодействия спроса и предложения групп работников и планировать долгосрочные аспекты регионального рынка рабочей силы.

Непосредственно сама концепция разработки аналитического индекса базируется на рыночной силе ролевой позиции работника и работодателя. Так, например, для работодателей подобный индекс может применяться в области анализа уровня привлекательности сформированных рабочих мест и возможности дополнительной мотивации и удержания новых работников с учетом факторов активности и конкурентоспособности секторов региональной экономики. Работникам экономических субъектов такой индекс даст возможность избежать избыточной конкуренции профессиональных групп в разных секторах региональной экономики и создать наиболее оптимальный уровень предложения рабочей силы с учетом альтернативной заработной платы в других секторах и регионах, а также отслеживать динамику рабочих мест и величины заработной платы [65, с.58].

В отличие от используемой в настоящее время системы оценки региональной структуры и движения рабочих мест, базирующейся исключительно на динамике статистических показателей Росстата, органы региональной власти с использованием рассмотренных методик могут осуществлять мониторинг баланса спроса и предложения различных

профессионально-квалификационных групп на рынке труда, оценить эффективность текущих структурных сдвигов на данном рынке, а также выявить способность совокупности рабочих мест региона к будущему изменению направления или уровня его инновационного и технологического развития, выявить основные приоритеты для корректировки структуры рабочих мест на долгосрочном горизонте планирования. В целом, данный показатель помогает раскрыть аспекты системного подхода к исследованию процессов движения рабочих мест и рынка рабочей силы региона через баланс позиций работника и работодателя. Отличительной чертой данной методики является то, что такой баланс достигается на основе исследования как прямых, так и косвенных показатели развития рынка труда на основе исследования структуры спроса и предложения на данном рынке.

Поскольку помимо методики Д-Х в большинстве научных исследованиях не сформирована методика оценки региональной структуры и движения рабочих мест, в качестве схожей методики можно рассмотреть расчёт и анализ индекса трансформации структуры рынка рабочей силы региона ($I_{ТР}$), который осуществляется по формуле [65, с.58]:

$$I_{ТР} = f(i_{рД}, i_{рБ}) \quad (2.7)$$

где $i_{рД}$ – субиндекс региональных работодателей, включающий критерии динамики и качества рабочих мест;

$i_{рБ}$ – субиндекс региональных работников, включающий критерии эффективности использования рабочих мест.

Согласно данной методике анализ структуры рынка рабочей силы региона проводится с позиций работодателя на основе следующих показателей: инновационная активность, создание инновационных технологий предприятиями, заявки работодателей в центр занятости, уровень номинальной заработной платы. Структура предложения профессионально-

квалификационных групп анализируется на основе следующих показателей: удельный вес безработных с высшим образованием, средний возраст безработного, длительность поиска работы, регистрируемый уровень безработицы. Результаты группировки показателей и формирования субиндексов трансформации структуры регионального рынка рабочей силы представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1

**Особенности формирования индекса трансформации структуры
регионального рынка рабочей силы**

Критерии работодателей (субиндекс «Динамика и качество рабочих мест»)	Критерии работников (субиндекс «Эффективность использования рабочих мест»)
Созданные новые рабочие места	Удельный вес безработных с высшим образованием в общей структуре
Инновационная активность созданных рабочих мест	Средний возраст безработного
Уровень номинальной заработной платы	Длительность поиска работы
Число заявок работодателей на одного безработного по данным в центрах занятости населения	Регистрируемый уровень безработицы

Источник: [65, с.59]

Интерпретация указанного индекса предполагает детализированный анализ состояния регионального рынка рабочей силы, по результатам которого данный рынок получает оценку в виде регрессивного, стабильного и прогрессивного развития. Фактические тенденции изменения данного индекса характеризуют текущую роль исследуемого регионального рынка рабочей силы в области общего инновационно-технологического развития государства как стимула или угрозы для структурных изменений, нейтральности к модернизации экономики, так и основного драйвера положительных структурных сдвигов. Индекс рынка рабочей силы в регионе может интерпретироваться как аналитический коэффициент больше или меньше единицы [65, с.60].

Помимо методик, имеющих преимущественно статистическую направленность и базирующихся на оценке региональной структуры и динамики рабочих мест, в современной науке разработаны и различные

аналитические модели, позволяющие оценить движение рабочих мест с различными макроэкономическими факторами. Так, в методике Смирных С.Н. предлагается уравнивание числовых значений движения рабочих мест, для чего предлагается два критерия: производительность труда, определяемая показателем формируемой на предприятиях региона добавленной стоимости, что соответствует преимущественно рыночным отраслям современной экономики, и уровень выплачиваемой работникам заработной платы, позволяющий оценить эффективность рабочих мест для нерыночного сектора [66, с.34].

В данной модели Смирных С.Н. сделала попытку объяснить межрегиональную дифференциацию в воспроизводстве рабочих мест исходя из гипотезы о позитивном влиянии совокупного уровня экономического развития региона и текущих показателей его инвестиционной привлекательности на процессы создания рабочих мест. Эконометрическую модель анализа влияния уровня и показателей экономического развития регионов на процессы воспроизводства рабочих мест (Y_{it}) предлагается оценивать согласно следующей аналитической модели, в которой в качестве зависимых переменных выступают различные региональные показатели воспроизводства рабочих мест с учётом их инновационности [66, с.35]:

$$Y_{it} = \alpha_i + \beta_1 * \ln GRP_{it} + \beta_2 * \ln RI_{it} + \beta_3 * IP_{it} + \beta_4 * MI_{it} + \beta_5 * AVT_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2.8)$$

где i – индекс региона;

t – год;

$\ln GRP_{it}$ – логарифм душевого ВРП в регионе;

$\ln RI_{it}$ – логарифм инвестиций в основной капитал на душу населения в регионе;

IP_{it} – относительный показатель объема инновационной продукции, произведенной в регионе;

MI_{it} – доля добывающих отраслей в ВРП региона;

AVT_{it} – автономный статус региона (1 для наличия и 0 для отсутствия);
 $\alpha_i, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \varepsilon_{it}$ – индивидуальные региональные эффекты и случайно распределенные остатки.

Таким образом, данная эконометрическая модель позволит оценить, насколько существенно на процессы воспроизводства рабочих мест в региональной экономике влияет уровень экономического развития и инвестиционная привлекательность конкретного региона [66, с.37].

По результатам проведённой оценки различных методик исследования движения и структуры рабочих мест можно говорить о том, что значительная часть современных научных исследований посвящена преимущественно выявлению непосредственно самих процессов создания и ликвидации рабочих мест в региональной экономике, а также проблемам идентификации рабочих мест по различным признакам, при этом отраслевой и региональной динамике создания рабочих мест уделяется сравнительно мало внимания. Также в России практически отсутствуют комплексные исследования, в соответствии с которыми можно было бы определить, как именно уровень экономического развития отдельных регионов оказывает влияние на процессы движения и воспроизводства рабочих мест. Кроме того, практически отсутствуют исследования, в которых рассматривалась бы обратная связь – насколько формирование рабочих мест экономическими субъектами региона влияет на производительность труда работников в региональной экономике.

2.2. Информационное обеспечение исследования структуры и движения рабочих мест в экономике региона

В настоящее время в принятии оптимальных управленческих решений в области исследования и совершенствования движения рабочих мест значительную роль играет различная информация, которая получается на

основе оценки статистических показателей. Наличие такой информации у её пользователей даёт им возможность [34, с.37]:

- детально проанализировать растущие, стагнирующие и угасающие региональные и отраслевые рынки труда;
- оценить динамику и тенденции создания и ликвидации рабочих мест как по различным регионам, так и по отраслям экономики;
- определить динамику движения рабочей силы по различным отраслям, выполнив корреляцию с производительностью труда этих отраслей;
- осуществить мониторинг наличия и быстроты заполнения имеющихся вакансий по сформированной базе рабочих мест;
- по итогам проведённого анализа сбалансировать актуальные интересы работодателей и работников в части формирования рабочих мест и использования рабочей силы.

Основой информационной базы для исследования движения и структуры рабочих мест в России и её регионах служат информационные материалы Росстата и аналитические сборники «Труд и занятость в России», выпущенные данным органом государственной статистики. Единые правовые основы для реализации государственной политики в сфере официального статистического учета установлены Федеральным законом №282-ФЗ от 29 ноября 2007 г. «Об официальном статистическом учете и системе государственной статистики в Российской Федерации» [46]. В соответствии с п.6 ст.8 указанного нормативного акта юридические лица предоставляют региональным отделениям Росстата в установленном порядке первичные статистические данные. Постановлением Правительства РФ №620 от 18 августа 2008 г. утверждено «Положение об условиях предоставления в обязательном порядке первичных статистических данных и административных данных субъектам официального статистического учета», в соответствии с п.4 такие данные предоставляются по утвержденным формам статистического наблюдения и впоследствии обрабатываются региональными отделениями Росстата [47].

Специалисты Росстата в указанных аналитических исследованиях применяют следующую систему информационно-статистических показателей, которые прямо или косвенно могут быть отнесены к сфере движения и структуре рабочих мест или дают необходимую информацию для анализа ряда косвенных показателей, в той или иной степени связанных с данной проблематикой [54, с.5]:

- количество рабочих мест и работ по производству товаров и услуг, по формам трудовой деятельности и типу занятости в России в целом и по отдельным регионам;
- количество рабочих мест и работ по производству товаров и услуг по типу занятости и видам экономической деятельности в России в целом и по отдельным регионам;
- количество фактически отработанного времени за год на рабочих местах и работах по производству товаров и услуг по типу занятости;
- фактически отработанное время на рабочих местах и работах по производству товаров и услуг по типу занятости и видам экономической деятельности;
- количество фактически отработанного времени за год на всех видах работ по производству товаров и услуг по видам экономической деятельности;
- среднегодовая численность и структура занятых по основному виду экономической деятельности;
- среднесписочная численность работников организаций по формам собственности;
- среднесписочная численность работников организаций по видам экономической деятельности;
- среднесписочная численность работников организаций, не относящихся к субъектам малого предпринимательства, по видам экономической деятельности;
- динамика производительности труда по видам экономической деятельности.

Вышеуказанные статистические сборники, ежегодно выпускаемые Росстатом, базируются на данных статистики по труду, которая предоставляется экономическими субъектами и другими экономическими агентами в соответствии с рядом разработанных форм отчётности. Так, региональные статические формы включают форму РМ (рабочие места), содержащую сведения о движении работников и рабочих мест, а также форму Т-ТОП, содержащую сведения о распределении среднесписочной численности и фонда оплаты труда работников по территориально обособленным подразделениям. Однако, основной формой, применяемой для оценки движения и структуры рабочих мест, представляемую всеми экономическими субъектами помимо субъектов малого бизнеса в органы Росстата, можно считать форму П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников», составляемую в соответствии с Постановлением Росстата РФ №46 от 9 июня 2007 г. [49] В ряде случаев используется также и форма 1-Т «Сведения о численности и заработной плате работников по видам деятельности», однако данная форма заполняется только экономическими субъектами, которые попали в отдельный перечень территориального органа Росстата. Аналитические возможности формы П-4 определяются составом аналитических показателей и периодичностью их представления по нескольким разделам:

- численность и начисленная заработная плата: заполняется ежемесячно и содержит показатели о средней численности работников, фонде начисленной заработной платы и выплатах социального характера, в том числе в разрезе персонала, совместителей и прочих работников по гражданским договорам.

- использование рабочего времени: заполняется ежеквартально и содержит данные о количестве отработанных человеко-часов работниками списочного состава и внешними совместителями и других показателях;

- движение работников и предполагаемое высвобождение: характеризует интенсивность оборота рабочей силы. включая аналитические данные о приём

и выбытие персонала, а также наличие вакантных рабочих мест или предполагаемое снижение численности.

Особую роль в официальной информационной базе играет статистика по высокопроизводительным рабочим местам (далее – ВПРМ) как важнейшей структурной единице современной экономики и российского рынка труда. Действующая на основании Приказа Росстата РФ №665 от 9 октября 2017 г. методика расчета показателя «Прирост высокопроизводительных рабочих мест» ВПРМ как «... все замещенные рабочие места предприятия, на котором среднемесячная заработная плата работников (для ИП – средняя выручка) равна или превышает установленную величину критерия (пороговое значение)» [48]. Из приведённого определения следует, что к категории ВПРМ следует относить все замещенные рабочие места, фактически определяемые только численностью занятых, но при условии, когда среднемесячная заработная плата выше установленного порогового значения, при этом уровень заработной платы на конкретном рабочем месте не учитывается. В результате, к категории ВПРМ можно отнести как рабочие места с установленной заработной платой выше установленного порогового значения, так и рабочие места с уровнем оплаты ниже указанного значения. Сложившийся уровень дифференциации заработной платы на конкретном предприятии не учитывается, хотя по данным из различных источников она в среднем может достигать 20-25 раз. Если предположить, что фактическое распределение работников по уровню заработной платы является равномерным, то как не менее 50% рабочих мест с заработной платой ниже порогового значения попадает в категорию ВПРМ. Можно предположить, что использование такой методики приводит к завышению числа ВПРМ, вследствие чего такие статистические данные являются не вполне корректными.

Помимо вышеуказанной информационной базы Росстата, данные о движении и структуре рабочих мест на федеральном уровне представлены также в сводной отчётности Евразийской экономической комиссии (далее –

ЕЭК). Данная информация формируется согласно учётным формам и отчётам в соответствии с положениями Решения Коллегии ЕЭК №167 от 19 декабря 2016 г. [51]. Данные формы также содержат информацию о движении рабочих мест, а также числа вакантных рабочих мест как в целом по экономике, так и по отраслям. В таблице 2.2 представлены основные российские и международные источники информации по данным динамики движения рабочих мест, обычно данная информация получается расчётным путём или статистически.

Таблица 2.2

Информационная база оценки движения и структуры рабочих мест
по странам мира

Страны	Исследователи и информационные базы
Данные по развитым странам	
США	U.S. Bureau of Labor Statistics
Страны ОЭСР	OECD Employment Outlook Tackling the Jobs Crisis
Данные по развивающимся экономикам (включая страны БРИКС)	
Бразилия	Corseuil, Ribeiro et al
Россия	Статистические данные Росстата, сборник Росстата «Труд и занятость», Brown and Earle
Индия	OECD Economic Surveys
Китай	Deng et al
ЮАР	Kerr et al
Данные по развивающимся экономикам (помимо стран БРИКС)	
Другие страны	Shiferaw, Bedi

Источник: [57, с.5]

Для полноты анализа данный перечень, представленный в таблице 2.2 допускается дополнять и другими показателями, позволяющими охарактеризовать особенности отраслевого перераспределения и изменение рабочих мест согласно фактическому статусу занятости, в том числе в зависимости от наблюдаемой в исследуемом регионе динамики рабочей силы и рабочих мест.

На уровне глобальной экономики данные о движении и структуре рабочих мест представлены в нормативных документах и отчётах Международной организации труда (далее – МОТ). В настоящее время

основными руководящими документами в области организации статистики труда в соответствии с международными стандартами являются Конвенция МОТ о статистике труда №160 от 25 июня 1985 г. [53] и Рекомендация МОТ о статистике труда №170 от 1985 г. [54], а также различные резолюции МКСТ. В комплексе данные нормы и правила обеспечивают основополагающую структуру, в рамках которой национальные статистические службы последовательно развивают и совершенствуют свои системы статистики труда в соответствии с их финансово-экономическими, социальными условиями и трудовыми ресурсами.

Конвенция МОТ о статистике труда №160 от 25 июня 1985 г. устанавливает основной объем аналитической информации по труду в виде перечня основных направлений, по которым страны, ратифицировавшие указанную конвенцию, должны формировать, оценивать, обрабатывать и публиковать статистические данные. При ратификации в 1990 году данной конвенции Россия приняла определённые обязательства, относящиеся согласно ст. 7-10 данного документа к следующим направлениям:

- текущая статистика в области динамики экономически активного населения, занятости, уровня безработицы и показателей неполной занятости (ст. 7 Конвенции МОТ №160);
- статистика сложившейся структуры и наблюдаемого структурного распределения экономически активного населения (ст. 8 Конвенции МОТ №160);
- оперативная статистика средней заработной платы и средней продолжительности рабочего времени, установленных повременных ставок заработной платы и наблюдаемой нормальной продолжительности рабочего времени персонала (ст. 9 Конвенции МОТ №160);
- статистика наблюдаемой структуры и распределения заработной платы (ст. 10 Конвенции МОТ №160).

В аналитических материалах МОТ в числе главных категорий движения и структуры рабочих мест отмечаются следующие:

- численность занятых лиц, теряющих работу и незанятых лиц, ищущих работу;
- численность лиц, покидающие рынок труда вследствие обучения, отпуска по беременности, болезни, инвалидности и других факторов;
- численность лиц, впервые вступающие в исследуемый рынок труда, в том числе выпускники школ или иммигранты;
- численность лиц, вернувшихся на рынок труда вследствие получения профессионального образования, окончания отпуска по уходу за ребенком и другим причинам.

По результатам проведённого исследования можно говорить о том, что в России сформирована достаточная информационная база для оценки рабочей силы и рабочих мест, базирующаяся на ряде международных правовых актов, дополненных и расширенных в национальной правовой и статистической системе. Тем не менее, в целях оценки рабочих мест рекомендуется исходить из предположения, что российский рынок труда пока следует относить к числу развивающихся, так как сама российская экономика и уровень развития России характерны скорее для типа развивающихся стран. Таким образом, определив основные элементы информационной базы для оценки движения рабочих мест, представляется необходимым осуществить выбор отдельных методик, позволяющих оценить движение рабочих мест и сформировать выводы и рекомендации по оптимизации данных сложных процессов в региональном аспекте.

2.3. Обоснование методических аспектов оценки и анализа показателей структуры и движения рабочих мест в экономике региона

Построение любой системы оценки, независимо от конкретного объекта анализа, выстраивается на основе ряда законов, закономерностей и зависимостей, которые действуют в исследуемой области экономической или

социальной деятельности. Соответственно, и при исследовании движения и структуры рабочих мест в целях поиска и выявления наиболее оптимальной методики анализа предварительно необходимо представить подобную систему, находящую в современной науке практическое выражение в системе принципов её построения. В дальнейшем это позволит провести оценку методик анализа на соответствие данной системе принципов и выбрать наиболее подходящую для проведения анализа методику. Оценка научных исследований по данной проблематике показывает, что в ходе формирования методических подходов к исследованию и совершенствованию движения и структуры рабочих мест необходимо опираться на несколько базовых принципов, следующих из современных теорий управления занятостью и движением рабочей силы.

Данная система принципов применительно к исследованию движения и структуры рабочих мест в регионе структурно представлена на рисунке 2.1.



Рисунок 2.1 – Принципы, реализуемые в рамках методических подходов к исследованию и совершенствованию движения и структуры рабочих мест в региональной экономике

Источник: [33, с.110]

Представленные на рисунке 2.1 принципы позволят использовать их при проведении комплексного исследования процессов движения и структуры рабочих мест [33, с.112]:

– реализация принципа комплексности позволяет связать вместе социально-экономическую актуальность стимулирования экономических интересов инвесторов в части формирования рабочих мест и обеспечения наиболее полной занятости;

– на основе использования принципа согласованности политики занятости по регионам, отраслям и общей политики их экономического развития обуславливается обеспеченность взаимной сочетаемости и преемственности местных программ стимулирования создания рабочих мест и стратегического курса развития экономики государства, заданного различными государственными и региональными структурами в соответствии с действующими концепциями развития и нормативно-программными документами;

– положения, сформированные по принципу приоритетности финансирования, предполагают направление средств на создание новых рабочих мест, когда подъем отдельных отраслей приведет к обеспечению роста и развития сопутствующих отраслей, что согласно «цепной реакции» может привести к дальнейшему позитивному изменению ситуации в сфере занятости в целом;

– согласно принципу количественной обоснованности, совокупная величина создаваемых рабочих мест должна в полной мере соотноситься с актуальными потребностями локальных экономических систем и соответствующим ресурсным обеспечением, которое позволит обеспечить нормальное функционирование данным рабочим местам;

– наконец, принцип экономической эффективности предполагает, что совокупные затраты на формирование рабочих мест не должны превышать общий полученный эффект от их введения, вследствие чего следует выявить оптимальное соотношение между позитивным и негативным эффектом,

полученным в результате реализации предложенного мероприятия по созданию новых рабочих мест [21, с. 13].

Согласно рассмотренным принципам становится очевидно, что без качественного управления процессом движения и структурой рабочих мест в соответствии с новейшими научными принципами практически невозможна эффективная трансформация российского рынка труда в новый, высокоэффективный элемент современной экономики, действующий по экономическим законам и позволяющего оптимизировать функционирование всех хозяйственных механизмов отдельного региона или государства в целом. Также отсутствие инструментов анализа и управления движением и структурой рабочих мест не позволит России занять высокие места в глобальной экономике, что в условиях санкционного давления может привести к стагнации многих экономических процессов.

Таблица 2.3

Результаты проведённой автором оценка методик анализа движения рабочей силы в региональной экономике на соответствие принципам их исследования и совершенствования

Принципы исследования	Методики анализа движения рабочих мест в региональной экономике		
	Методика Дэвиса-Хэлтивангера	Методика Смирновой Т.Л.	Методика Смирных С.Н.
Принцип комплексности	+	+	–
Принцип приоритетности финансирования	–	–	+
Принцип согласованности	+	–	–
Принцип количественной обоснованности	+	+	+
Принцип экономической эффективности	–	–	+
Доступность информации для использования в методике движения и структуры рабочих мест	Высокая	Средняя	Низкая

Источник: [составлено автором]

Таким образом, в соответствии с вышеуказанными принципами автором выполнена оценка рассмотренных ранее методик анализа движения и

структуры рабочих мест в региональной экономике, результаты которой приведены в таблице 2.3.

Данные таблицы 2.3 показывают, что ни одна из рассмотренных методик не соответствует всем обозначенным принципам в полной мере, что обуславливает либо необходимость одновременного использования нескольких методик, либо применение одной методики с наиболее доступной информационной базой. Однако, данная методика в контексте исследования рабочих мест в Тюменской области должна быть дополнена показателями, позволяющими оценить структуру и динамику рабочих мест в региональном аспекте. Структура рабочих мест может быть исследована в территориальном, возрастно-половом, образовательном и отраслевом аспекте.



Рисунок 2.2 – Предлагаемая последовательность применения методик анализа движения и структуры рабочих мест в региональной экономике

Источник: [составлено автором]

Также используемая методика должна предваряться общей оценкой показателей рабочих мест, занятости и экономического развития, что позволит

сопоставить тенденции движения и структуры рабочих мест с общими экономическими показателями регионального развития, в качестве которых были выбраны валовой региональный продукт и индекс промышленного производства. Автором предлагается последовательность применения методик анализа движения рабочих мест в региональной экономике, представленная на рисунке 2.2.

Таким образом, представленная на рисунке 2.2 комплексная методика позволит оценить количественные, структурные и качественные показатели движения и структуры рабочих мест в региональной экономике и сопоставить выявленные тенденции с общероссийскими данными.

В целом, по результатам проведённого анализа методической базы для оценки движения и структуры рабочих мест в региональной экономике можно заключить, что главной целью использования всех рассмотренных методик должно стать не только получение полной и исчерпывающей картины в области формирования рабочих мест региона России, поскольку само по себе это не должно являться самоцелью аналитика, а выявление системы факторов для обеспечения дальнейшего роста производительности труда работников конкретного региона или отдельной отрасли его экономики. По результатам оценки соответствия рассмотренным принципам анализа движения и структуры рабочих мест и доступности информационной базы основной методикой для оценки региональных процессов движения рабочих мест следует считать методику Дэвиса-Хэлтивангера, однако данная методика должна быть дополнена рядом аналитических показателей, а также исследованием динамики и структуры рабочих мест в территориальном, возрастно-половом, образовательном и отраслевом аспекте, которое осуществляется по статистическим данным регионального отделения Росстата. Определив принципы, практические методики и особенности проведения анализа, необходимо выполнить оценку движения рабочих мест на примере Тюменской области.

ГЛАВА 3. ИССЛЕДОВАНИЕ СОСТОЯНИЯ СТРУКТУРЫ И ДВИЖЕНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

3.1. Анализ структуры и движения рабочих мест в Тюменской области

Тюменская область представляет собой самый большой с точки зрения территории субъект РФ, в состав которого входят Ханты-Мансийский автономный округ (далее ХМАО) и Ямало-Ненецкий автономный округ (далее ЯНАО). ХМАО специализируется преимущественно на нефтедобывающей промышленности, электроэнергетике и газоперерабатывающей промышленности, тогда как базой экономики ЯНАО является в подавляющей степени именно газодобывающая промышленность, в совокупности здесь добывается значительная часть российского экспортного газа. В базе Росстата по проблематике исследования рабочих мест и рабочей силы присутствуют как аналитические данные по данным конкретным автономным округам, так и по всей Тюменской области в целом. Однако, поскольку территориально данные автономные округа входят в состав Тюменской области, соответственно, и в дальнейших расчётах будут использоваться комплексные данные всей Тюменской области совместно с включёнными статистическими показателями ХМАО и ЯНАО, их территориальная специфика будет учтена при разработке мероприятий по управлению движением рабочих мест. Также для формирования сравнительной оценки показателей представляется целесообразным привести не только данные по Тюменской области, но и данные по России в целом, что позволит выявить отклонения используемых аналитических показателей от общероссийских тенденций.

Тюменская область вместе с Москвой и Петербургом традиционно входит в тройку лидеров России по объёму инвестиционных вложений, на данный регион приходится около 15-17% совокупного объёма капитальных вложений в основные фонды промышленного комплекса России. В северной

части Тюменской области главным видом транспорта является воздушный, при этом определяющее значение для организации транспортировки нефтегазовых ресурсов имеет трубопроводный транспорт. При этом, железных дорог на территории данного региона явно недостаточно, особенно в северной части. Вследствие этого многие межрайонные и внутренние перевозки грузов выполняются по судоходным рекам. Автомобильный транспорт традиционно обслуживает преимущественно внутренние перевозки пассажиров и грузов.

В национальной структуре населения Тюменской области более 70% населения составляют русские, из других национальностей присутствуют украинцы 8,4%, татары 7,3%, тогда как народы Севера проживают в основном на севере Тюменской области, доля коренных жителей в населении области незначительна и по отдельным районам и автономным округам она колеблется в диапазоне 1,6-6,1%. Плотность населения в ЯНАО составляет 0,71 чел. на 1 км², в ХМАО данный показатель равен 2,84 чел. на 1 км², в результате в среднем по Тюменской области он составляет 2,32 чел. на 1 км².

Анализ количественных показателей движения рабочих мест в Тюменской области в сравнении с показателями занятости и экономического развития России представлен в таблице 3.1.

В таблице 3.1 все данные 2018 года являются оценочными и приведены на основе экстраполяции статистической информации первых двух кварталов данного периода и на базе предварительных оценочных данных, приведённых в различных интернет-источниках. Также следует отметить, что сумма валовых региональных продуктов по России, составляющая от 59188 млрд.руб. в 2014 году до 72243 млрд.руб. в 2018 году, не совпадает с динамикой ВВП, поскольку не включает добавленную стоимость по нерыночным коллективным услугам (расходы на оборону, государственное управление и прочие), оказываемым государственными учреждениями обществу в целом. Это даёт возможность более точно оценить динамику непосредственно экономических систем. Можно заметить, что ВРП

Тюменской области составил от 5295 млрд.руб. в 2014 году до 6426 млрд.руб. в 2018 году, даже несмотря на известные кризисные тенденции в российской экономике ни в одном из периодов не было зафиксировано отрицательной динамики. Однако, совокупный темп прироста ВРП в номинальных ценах за весь период составил 21,36% для Тюменской области и 22,06% для России в целом, то есть в целом динамику экономического развития исследуемого региона можно признать недостаточной.

Таблица 3.1

Анализ количественных показателей движения рабочих мест в
Тюменской области в сравнении с показателями занятости
и экономического развития России

Показатели	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год (оценка)	Темп прироста за 2018 год, %	Темп прироста за весь период, %
Тюменская область							
Валовой региональный продукт в номинальных ценах, млрд.руб.	5 295	5 851	5 922	6 109	6 426	5,20	21,36
Индекс промышленного производства	101,72	96,64	101,12	103,15	105,20	1,99	3,42
Численность населения, тыс.чел.	3 563	3 598	3 637	3 676	3 678	0,05	3,23
Численность занятых, тыс.чел.	1 852	1 839	1 866	1 872	1 893	1,12	2,21
Численность рабочей силы, тыс.чел.	1 943	1 934	1 957	1 948	1 955	0,38	0,62
Численность безработных, тыс.чел.	91	95	91	76	62	-17,99	-31,79
Количество рабочих мест, тыс.ед.	1 958	1 919	1 952	1 994	2 011	0,85	2,71
Количество ВПРМ, тыс.ед.	858	786	789	820	849	3,54	-1,05
Количество созданных рабочих мест, тыс.ед.	233	173	223	119	87	-26,89	-62,66
Количество замещенных рабочих мест, тыс.ед.	154	160	152	167	181	8,38	17,53
Количество ликвидированных рабочих мест, тыс.ед.	272	140	181	102	190	86,27	-30,15

Продолжение таблицы 3.1

Показатели	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год (оценка)	Темп прироста за 2018 год, %	Темп прироста за весь период, %
Российская Федерация							
Валовой региональный продукт в номинальных ценах, млрд.руб.	59 188	65 750	69 254	70 701	72 243	2,18	22,06
Индекс промышленного производства	99,84	100,02	102,33	102,09	102,18	0,09	2,34
Численность населения, тыс.чел.	146 090	146 405	146 674	146 842	146 993	0,10	0,62
Численность занятых, тыс.чел.	71 539	72 324	72 393	72 142	72 287	0,20	1,04
Численность рабочей силы, тыс.чел.	75 428	76 588	76 636	76 109	75 906	-0,27	0,63
Численность безработных, тыс.чел.	3 889	4 264	4 244	3 967	3 619	-8,76	-6,95
Количество рабочих мест, тыс.ед.	78 479	78 466	78 381	78 302	78 396	0,12	-0,11
Количество ВПРМ, тыс.ед.	18 280	16 782	15 983	17 068	17 298	1,35	-5,37
Количество созданных рабочих мест, тыс.ед.	8 570	5 438	4 561	5 017	5 128	2,21	-40,16
Количество замещенных рабочих мест, тыс.ед.	2 016	1 893	2 139	1 540	1 390	-9,74	-31,05
Количество ликвидированных рабочих мест, тыс.ед.	8 583	5 523	4 640	4 923	5 334	8,35	-37,85

Источник: [42, 26, 56]

Динамика индекса промышленного производства Тюменской области и России отображена на рисунке 3.1.

Как можно заметить из рисунка 3.1, наиболее сложными периодами развития экономики Тюменской области стали 2015-2016 годы, в дальнейшем показатели промышленного производства опережали общероссийскую динамику и в период 2017-2018 годов отмечается существенное ускорение темпов экономического развития. Таким образом, на конец исследуемого периода по большинству показателей, которые характеризуют экономику Тюменской области, складывается достаточно благоприятная ситуация. Следует отметить, что данный регион опережает по большинству параметров

экономического развития как Уральский федеральный округ, так и среднероссийские показатели, что также можно оценить положительно.

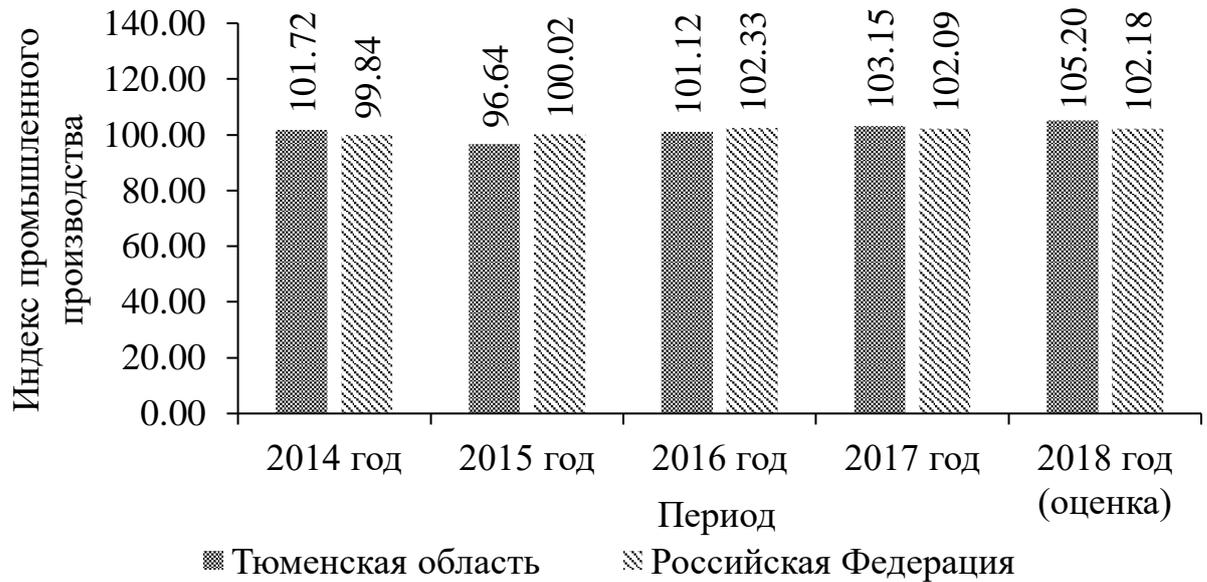


Рисунок 3.1 – Динамика индекса промышленного производства Тюменской области и России

Источник: [42, 26, 56]

Динамика показателей движения рабочих мест Тюменской области представлена на рисунке 3.2.

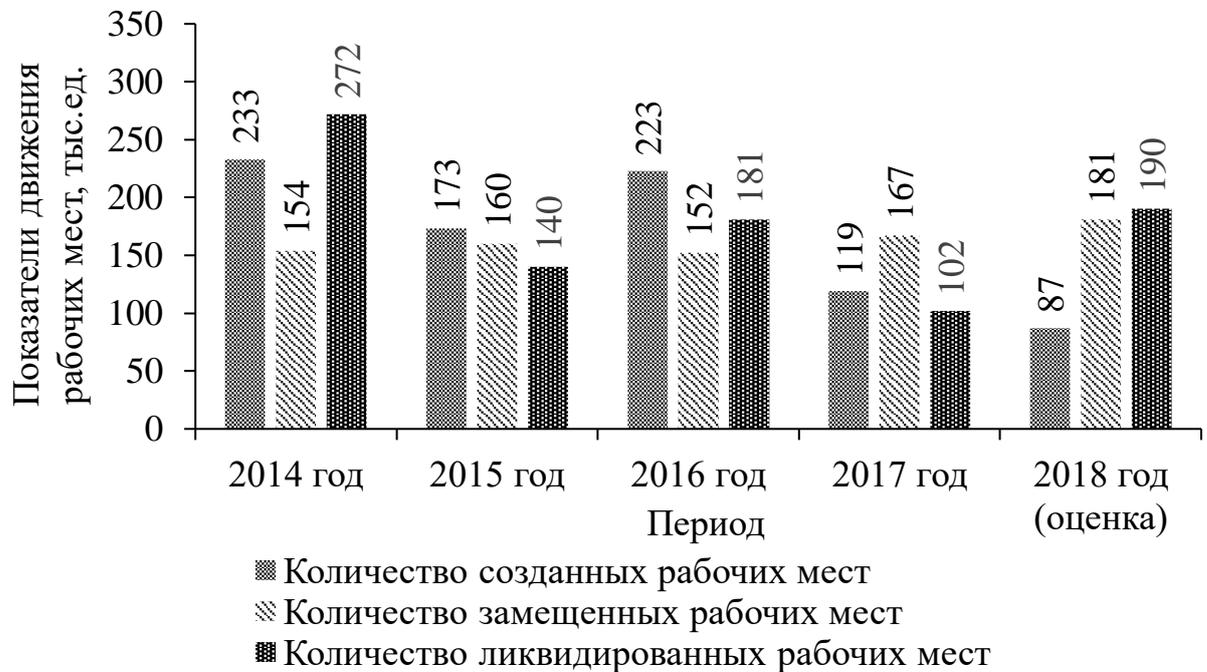


Рисунок 3.2 – Динамика показателей движения рабочих мест Тюменской области

Источник: [56]

Прежде всего, необходимо отметить, что приведённая на рисунке 3.2 динамика замещения рабочих мест в Тюменской области демонстрирует повышение, данная величина составила от 154 тыс.ед. в 2014 году до 181 тыс.ед. в 2018 году. Тенденция замещения старых рабочих мест новыми является одним из важнейших источников роста производительности труда персонала экономических субъектов и региона в целом. В результате, увеличение данного показателя говорит о том, что используемая в Тюменской области структура рабочих мест не только позволяет реализовать экономические интересы в сфере труда всех основных субъектов рынка рабочих мест: претендентов на трудоустройство, наемных работников, организаций-работодателей, но также и активно подстраивается под новейшие тенденции развития экономики.

Данные рисунка 3.2 иллюстрируют затухающую динамику создания рабочих мест в исследуемом регионе, численность созданных рабочих мест снижается с 233 тыс.ед. в 2014 году до 87 тыс.ед. в 2018 году. Наиболее активно рабочие места создавались в период 2014-2015 годов, за это время было осуществлено открытие нескольких промышленных предприятий, в частности: рыбоперерабатывающего завода ООО «Эра-98», завода по производству сухих строительных смесей и добавок в бетоны ООО «Эм-Си Баухеми»; третьей очереди ЗАО «Антипинский нефтеперерабатывающий завод»; завода по производству керамического кирпича ООО «Дорстрой-Инвест» и завода группы компаний Данон «Ялуторовский молочный комбинат». За указанный период в Тюменской области было реализовано около 320-330 инвестиционных проектов на сумму около 1,5 трлн.руб., которые в совокупности принесли данному региону около 200-250 тыс.ед. рабочих мест.

В период 2015-2016 годов также были открыты новые крупные производства: ведён в строй завод по производству нефтепгружного силового кабеля ЗАО «Бейкер Хьюз», реализован проект линия по производству топливных гранул в Яркоковском районе, построен новый завод

по изготовлению перфорационных кумулятивных зарядов и специальных детонирующих шнуров ООО «Динаэнерджетикс Сибирь». Важным фактором активизации строительной отрасли данного региона стало строительство завода металлоконструкций на производственной базе ООО «Мостоотряд-36», создание завода ЖБИ на производственной базе ОАО «Мостострой-11», а также завершённое строительство завода по производству энергоэффективных теплоизоляционных материалов ООО «Кнауф Инсулейшн», завода по производству декоративных покрытий ЗАО «Шаттдекор» и арматурного цеха на заводе крупнопанельного домостроения ОАО «ТДСК», что позволило создать значительное количество новых рабочих мест, однако показатели предыдущих периодов не были достигнуты.

Анализ структурных показателей движения рабочих мест в Тюменской области в территориальном аспекте представлен в таблице 3.2.

Таблица 3.2

Анализ структурных показателей движения рабочих мест в Тюменской области в территориальном аспекте

Показатели	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год (оценка)	Темп прироста за 2018 год, %	Темп прироста за весь период, %
Количество рабочих мест по территориям, тыс.ед., в том числе:	1 958	1 919	1 952	1 994	2 011	0,85	2,71
Тюменская область без автономных округов	766	738	762	824	805	-2,31	5,09
ХМАО	874	877	877	867	897	3,46	2,63
ЯНАО	318	304	313	303	309	1,98	-2,83

Источник: [56]

Данные таблицы 3.2 показывают, что территориальная структура рабочих мест Тюменской области является неравномерной: если количественные показатели рабочих мест ХМАО сопоставимы с показателями Тюменской области без автономных округов, то количество рабочих мест в ЯНАО существенно ниже. За весь период анализа прирост количества рабочих

мест отмечается для Тюменской области без автономных округов в 2,71% и для ХМАО в 2,63%, тогда как в ЯНАО количество рабочих мест снизилось. В 2018 году именно автономные округа демонстрировали прирост количества рабочих мест в 3,46% и 1,98% соответственно для ХМАО и ЯНАО, тогда как аналогичный показатель для Тюменской области без автономных округов за 2018 год снижался, что говорит об опережающем экономическом развитии автономных округов в сравнении с общими данными региона.

Территориальная структура рабочих мест Тюменской области приведена на рисунке 3.3.

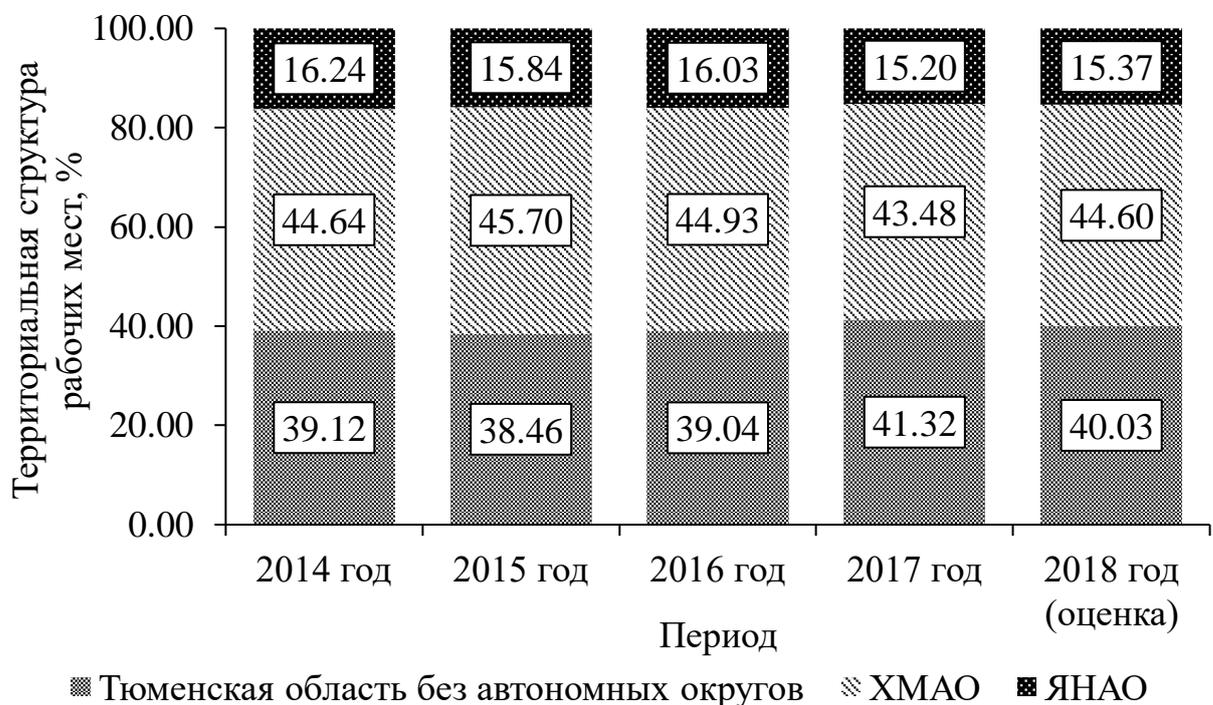


Рисунок 3.3 – Территориальная структура рабочих мест Тюменской области

Источник: [56]

В структуре рабочих мест за исследуемый период увеличение удельного веса в 2,32% отмечается только для Тюменской области без автономных округов, тогда как в автономных округах выявлена негативная динамика: за весь период удельный вес совокупности их рабочих мест снизился на 0,07% и 5,39% соответственно. Возможно, это обусловлено спецификой производственного комплекса данных округов, ориентированного на добычу полезных ископаемых, мировые цены которых на внешних рынках демонстрировали преимущественно снижение. Однако в период 2017-2018

годов мировые цены на данные товары увеличились и в 2018 году тенденция противоположная: именно ХМАО и ЯНАО становятся главными создателями рабочих мест в исследуемом регионе, следовательно, экономические системы данных автономных округов даже несмотря на свою отчётливую направленность на добывающую промышленность, быстрее приспособились к изменившейся экономической конъюнктуре и способны демонстрировать опережающие темпы роста рабочих мест в экономике Тюменской области.

Оценка структуры движения занятых будет выполнена не для рабочих мест, а для занятого населения, информация по работающему населению отсутствует. Анализ структурных показателей движения занятых в Тюменской области в гендерном и образовательном аспекте представлен в таблице 3.3.

Таблица 3.3

Анализ структурных показателей движения занятых в Тюменской области
в гендерном и образовательном аспекте

Показатели	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год (оценка)	Темп прироста за 2018 год, %	Темп прироста за весь период, %
Численность занятых по гендерному фактору, тыс.чел., в том числе:	1 852	1 839	1 866	1 872	1 893	1,12	2,21
мужчины	1 004	1 032	1 032	1 043	1 058	1,48	5,42
женщины	848	807	834	829	835	0,67	-1,58
Численность занятых по образовательному фактору, тыс.чел., в том числе:	1 852	1 839	1 866	1 872	1 893	1,12	2,21
высшее профессиональное образование	589	642	653	658	667	1,35	13,20
среднее профессиональное образование	482	473	485	479	488	1,83	1,31
среднее основное образование	404	383	388	386	391	1,32	-3,22
начальное профессиональное образование	346	335	335	332	336	1,06	-2,88
другие	31	7	5	16	11	-33,38	-65,52

Источник: [56]

Согласно данным, представленным в таблице 3.3, можно сделать вывод, что темп прироста численности занятых за весь анализируемый период увеличился на 2,21%.

Гендерная структура занятых Тюменской области приведена на рисунке 3.4.

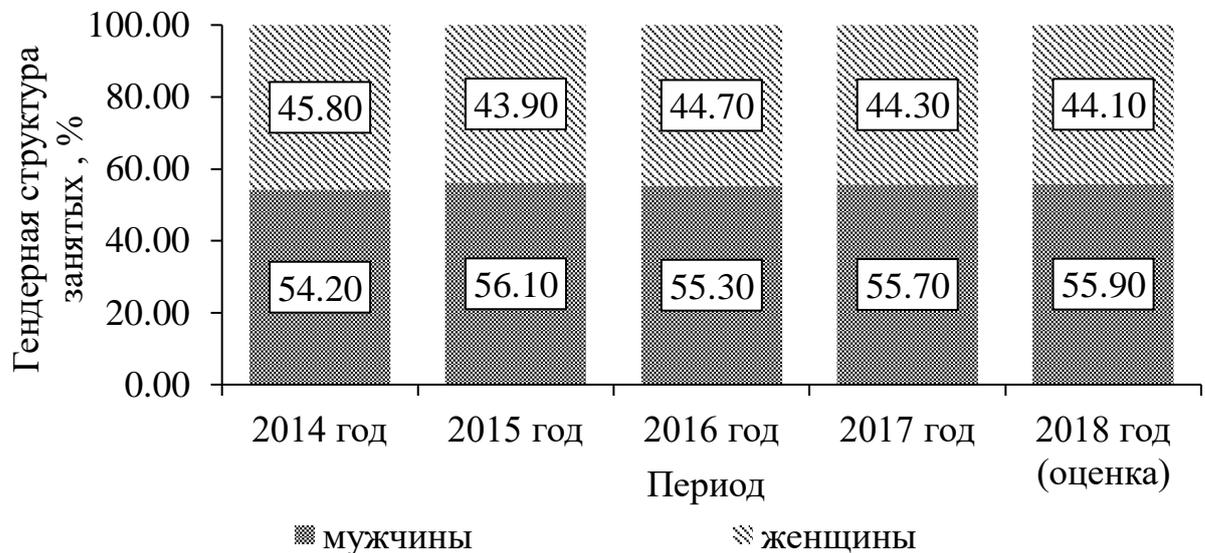


Рисунок 3.4 – Гендерная структура занятых Тюменской области

Источник: [56]

В представленной на рисунке 3.4 гендерной структуре занятых Тюменской области очевидно преобладают мужчины, удельный вес данной категории занятых увеличивается с 54,20% в 2014 году до 55,90% в 2018 году. Данная тенденция прослеживается как в демографической структуре, так и на рынке труда и обусловлена спецификой экономики данного региона, в большинстве традиционных отраслей которой традиционно используется преимущественно мужской труд. Поскольку тенденция преобладания мужского труда характерна для добывающей промышленности и энергетики, а именно эти отрасли за последние годы демонстрировали рост, следовательно, рост удельного веса занятых мужчин является естественным процессом. Сегодня во многих научных исследованиях подчёркивается, что в Тюменской области отмечается существенный гендерный дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы: в частности, сохраняется существенный спрос на мужскую рабочую силу, однако большая часть

предложения сформировано преимущественно за счёт женской рабочей силы. Поскольку сегодня активно развиваются отрасли с преимущественно мужским трудом, напряженность на рынке труда в области избыточного предложения женской рабочей силы будет сохраняться [52, с.44].

Образовательная структура занятых Тюменской области приведена на рисунке 3.5.

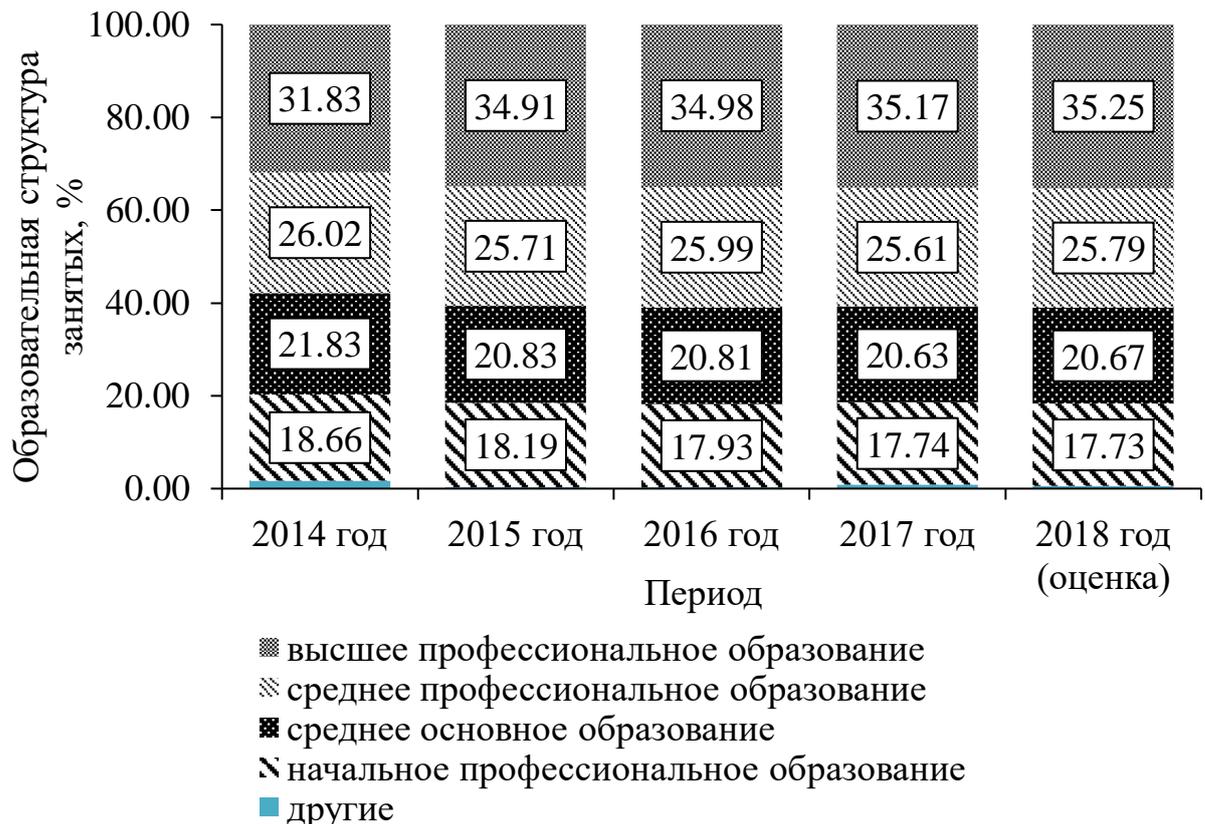


Рисунок 3.5 – Образовательная структура занятых Тюменской области

Источник: [56]

Представленные на рисунке 3.5 данные показывают, что в структуре занятых в экономике Тюменской области очевидно преобладает население с высшим и средним профессиональным образованием, суммарно удельный данных категорий составил от 57,85% в 2014 году до 61,04%, совокупный темп прироста составил 13,20% для численности лиц с высшим профессиональным образованием и 1,31% для численности лиц со средним профессиональным образованием. Кроме того, наблюдается отчётливая тенденция к постепенному, но не всегда стабильному росту занятых, получивших высшее образование: данная тенденция особенно характерна для начала

анализируемого период, тогда как после 2015 года удельный вес таких лиц несколько замедлился. Это говорит о насыщении рынка труда Тюменской области работниками с высоким уровнем образования. Однако, по данным служб занятости в Тюменской области сохраняется высокий спрос на специалистов высшего и среднего уровня квалификации сфер здравоохранения, образования, и на инженеров различных специализаций.

Анализ структурных показателей движения рабочих мест в Тюменской области в отраслевом аспекте представлен в таблице 3.4.

Таблица 3.4

Анализ структурных показателей движения рабочих мест в Тюменской области в отраслевом аспекте

Показатели	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год (оценка)	Темп прироста за 2018 год, %	Темп прироста за весь период, %
Количество рабочих мест по отраслям, тыс.ед., в том числе:	1 958	1 919	1 952	1 994	2 011	0,85	2,71
сельское хозяйство	84	83	85	87	87	0,16	3,67
добыча полезных ископаемых	483	473	481	488	501	2,62	3,71
обрабатывающие производства	316	314	331	346	364	5,21	15,12
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	82	80	82	84	85	1,09	3,19
строительство	255	265	261	248	224	-9,61	-12,11
оптовая и розничная торговля	249	224	235	236	237	0,68	-4,72
финансовая деятельность	33	31	34	34	33	-1,53	-0,90
операции с недвижимостью	145	143	141	146	150	2,50	3,12
государственное управление, страхование и безопасность	106	104	105	113	117	3,53	10,30
образование	149	146	149	153	154	0,59	2,96
здравоохранение и социальные услуги	54	54	49	60	59	-1,17	8,68

Источник: [56]

Исходя из данных представленных в таблице 3.4, можно сделать вывод, что количество рабочих мест за анализируемый период увеличилось, тенденция к увеличению наметилась с 2015 года, причиной такой тенденции служит открытие новых производств и предприятий в Тюменской области.

Наибольшее количество рабочих мест наблюдается в отрасли добычи полезных ископаемых, обрабатывающих производствах, строительстве. Наименьшее количество рабочих мест наблюдается в здравоохранении и социальных услугах.

Отраслевая структура рабочих мест Тюменской области приведена на рисунке 3.6.



Рисунок 3.6 – Отраслевая структура рабочих мест Тюменской области

Источник: [56]

Из рисунка 3.6 можно заметить, что наибольшую долю в структуре рабочих мест Тюменской области занимает добыча полезных ископаемых. В

территориальном разделении труда Тюменская область вместе с автономными округами выступает, прежде всего, как крупнейшая база по обеспечению России широким спектром сырьевых ресурсов. Так, на территории Тюменской области добывают следующие природные ресурсы: нефть, газ, различные виды угля, руды черных и цветных металлов, сырье для химической промышленности, различные строительные материалы. Большинство нефтегазовых месторождений формируют основную часть Западно-Сибирской нефтегазоносной провинции: месторождения нефти расположены в Среднем Приобье, а месторождения природного газа расположены в приполярном районе. Также Тюменская область располагает и существенными водными ресурсами, которые помимо обеспечения водой имеют ключевое энергетическое значение и позволяют дополнительно получать и рыбные ресурсы. Располагая лишь сравнительно небольшой величиной человеческих ресурсов, составляющими 2,1-2,3% от совокупной численности населения России, Тюменская область одновременно занимает первое место по объему промышленного производства и показателям удельного ВВП на душу населения.

Исходя из приведённой структуры рабочих мест Тюменской области, можно говорить о преобладании в данном регионе отрасли добычи полезных ископаемых, особенно данная тенденция характерна для ХМАО и ЯНАО, без учёта данных автономных округов доля данной отрасли перестаёт быть преобладающей. Также значимое развитие в Тюменской области получили обрабатывающие производства, операции с недвижимым имуществом, оптовая и розничная торговля и различные направления государственного управления и обеспечения безопасности. При этом, несмотря на значительные водные и природные ресурсы данного региона, количество сформированных мест в рыболовстве, сельском и лесном хозяйстве остаётся крайне незначительным, причём данная тенденция с годами практически не меняется, что говорит об отсутствии в регионе эффективной политики по сбалансированному развитию всех отраслей экономики.

В целом, можно говорить о том, что многие выявленные тенденции в движении рабочих мест Тюменской области являются положительными, хотя был выявлен и ряд негативных факторов. Исследованная гендерная структура занятых отчётливо показывает преобладание спроса на труд мужского населения. При этом, занятое население данного региона отличается высоким образовательным уровнем, который продолжает качественно улучшаться. Если сравнивать представленные показатели создания рабочих мест и приведённые ранее показатели экономического развития Тюменской области, и в частности индекс промышленного производства, то можно заметить, что создание рабочих мест, активно осуществляемое в период 2014-2016 годов, оказывает отложенное воздействие на показатели ВРП и индекс промышленного производства, которые в этот период демонстрировали снижение или стагнацию. Вероятно, это связано с тем, что новым экономическим субъектам требуется некоторое время для выхода на полную производственную мощность и налаживание устойчивых экономических связей в экономике региона. Учитывая данную зависимость и тот факт, что динамика создания рабочих мест в период 2017-2018 годов была существенно ниже, можно прогнозировать соответствующее замедление экономики Тюменской области после 2018 года, поскольку в предыдущие периоды было сформировано явно недостаточное количество новых рабочих мест. Это обуславливает необходимость более детализированного исследования движения рабочих мест и разработки мероприятий по активизации данных процессов в целях обеспечения устойчивого экономического развития Тюменской области. Данное исследование будет выполнено на основе ранее рассмотренных методик.

3.2. Интерпретация результатов оценки и анализа структуры и движения рабочих мест в Тюменской области

Анализ качественных показателей движения рабочих мест в Тюменской области по методике Дэвиса-Хэлтивангера представлен в таблице 3.5.

Таблица 3.5

Анализ качественных показателей движения рабочих мест в Тюменской области по методике Дэвиса-Хэлтивангера

Показатели	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год (оценка)	Темп прироста за 2018 год, %	Темп прироста за весь период, %
Тюменская область							
Коэффициент заполнения рабочих мест	94,59	95,83	95,59	93,88	94,13	0,27	-0,48
Коэффициент создания рабочих мест	11,90	9,02	11,42	5,97	4,33	-27,51	-63,65
Коэффициент ликвидации рабочих мест	13,89	7,30	9,27	5,12	9,45	84,70	-31,99
Коэффициент реаллокации рабочих мест	25,79	16,31	20,70	11,08	13,77	24,28	-46,59
Коэффициент избыточного перераспределения рабочих мест	23,80	14,59	18,55	10,23	8,65	-15,43	-63,65
Сальдо движения рабочих мест	-1,99	1,72	2,15	0,85	-5,12	-700,76	157,14
Удельный вес ВПРМ в общем количестве рабочих мест	43,82	40,96	40,42	41,12	42,22	2,66	-3,66
Российская Федерация							
Коэффициент заполнения рабочих мест	91,16	92,17	92,36	92,13	92,21	0,08	1,15
Коэффициент создания рабочих мест	10,92	6,93	5,82	6,41	6,54	2,09	-40,10
Коэффициент ликвидации рабочих мест	10,94	7,04	5,92	6,29	6,80	8,22	-37,79
Коэффициент реаллокации рабочих мест	21,86	13,97	11,74	12,69	13,35	5,13	-38,94
Коэффициент избыточного перераспределения рабочих мест	21,84	13,86	11,64	12,57	13,08	4,04	-40,10
Сальдо движения рабочих мест	-0,02	-0,11	-0,10	0,12	-0,26	-318,89	1 486,29
Удельный вес ВПРМ в общем количестве рабочих мест	23,29	21,39	20,39	21,80	22,06	1,23	-5,27

Источник: [составлено автором]

В соответствии с приведёнными ранее в таблице 3.1 исходными данными становится возможным рассчитать систему аналитических показателей в соответствии с методикой Дэвиса-Хэлтивангера, причём данный анализ также необходимо выполнить в сравнении с общероссийскими показателями.

В указанной методике не уделено внимания показателям заполнения рабочих мест, тогда как именно такие показатели оценивают привлекательность рабочих мест для рабочей силы, поэтому в систему аналитических показателей целесообразно дополнительно ввести коэффициент заполнения рабочих мест.

Динамика коэффициента заполнения рабочих мест Тюменской области и России приведена на рисунке 3.7.

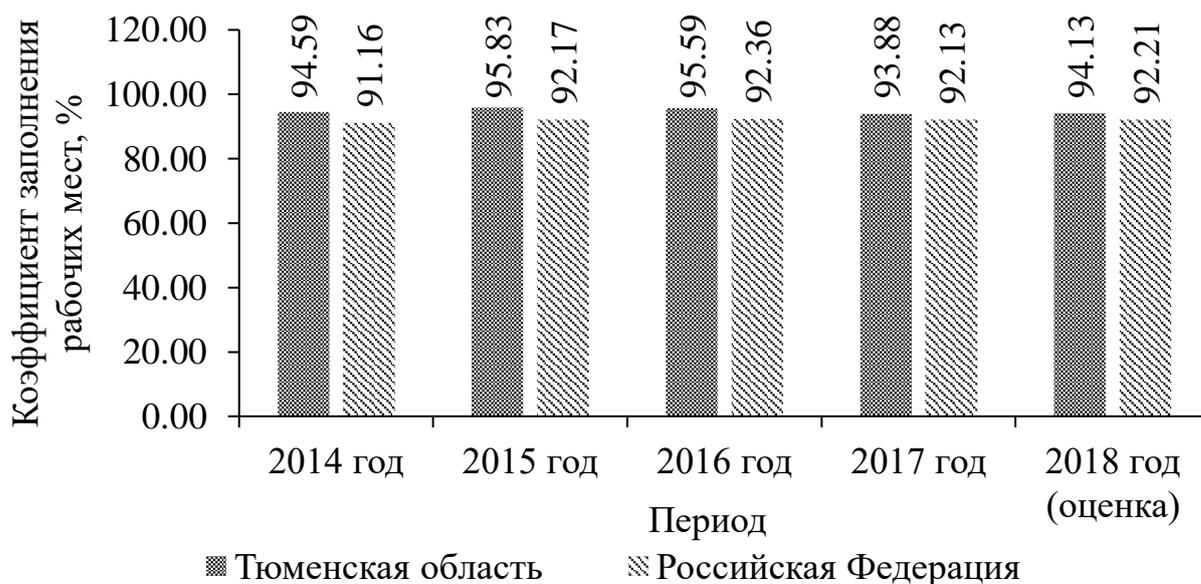


Рисунок 3.7 – Динамика коэффициента заполнения рабочих мест Тюменской области и России

Источник: [56]

Представленная на рисунке 3.7 динамика показывает относительное постоянство заполнения официальных рабочих мест как для Тюменской области, так и для России в целом. Это позволяет говорить о достаточно высоком уровне занятости населения в целом, она как в Тюменской области, так и в России достаточно стабильна. Определённые вопросы возникают также и относительно качества данной занятости, поскольку число

высокооплачиваемых рабочих мест в организациях всех видов неуклонно сокращается, а число занятых вне организаций столь же неуклонно растет. О негативной тенденции снижения качества занятости говорит и выявленное снижение удельного веса ВПРМ в общем количестве рабочих мест с 43,82% в 2014 году до 42,22% в 2018 году. В этих условиях достижение показателя по созданию в России 25 млн.ед. ВПРМ, предусмотренного рядом указов Президента РФ при сохранении текущих тенденций развития экономики затруднительно. Динамика показателей, характеризующих стабильное заполнение рабочих мест при одновременном снижении их качества и количества ВПРМ, говорит об общем снижении производительности труда, что обусловлено рядом эндогенных и экзогенных факторов. В качестве основных причин можно отметить такие негативные внешние факторы, как общее ухудшение экономической ситуации, отрицательная динамика основных макроэкономических показателей.

Динамика коэффициента создания рабочих мест Тюменской области и России представлена на рисунке 3.8.

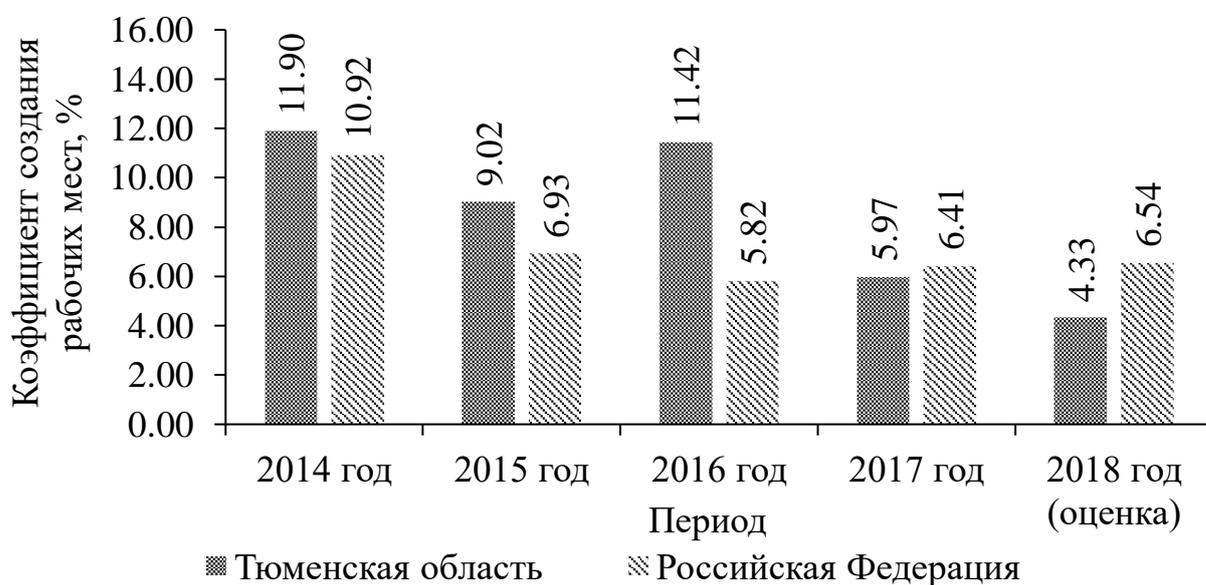


Рисунок 3.8 – Динамика коэффициента создания рабочих мест Тюменской области и России

Источник: [56]

Отчётливые негативные тенденции наблюдаются и по результатам представленной на рисунке 3.8 оценки динамики коэффициента создания

рабочих мест, который для Тюменской области резко снизился с 11,90% в 2014 году до 4,33% в 2018 году, то есть почти в три раза. Негативным фактором является также и то, что данное снижение существенно опережает общероссийские показатели: если на начало анализируемого периода создание рабочих мест в данном регионе опережало показатели в целом по России, то в конце анализируемого периода тенденция стала обратной. Это позволяет говорить о значительных проблемах в экономике Тюменской области, решить которые не удалось даже несмотря на стабилизацию мировых цен на углеводородные ресурсы, добыча которых традиционно занимает значимое место в экономической системе данного региона, что было выявлено ранее при оценке структуры рабочих мест данного региона.

Динамика коэффициента ликвидации рабочих мест Тюменской области и России отображена на рисунке 3.9.

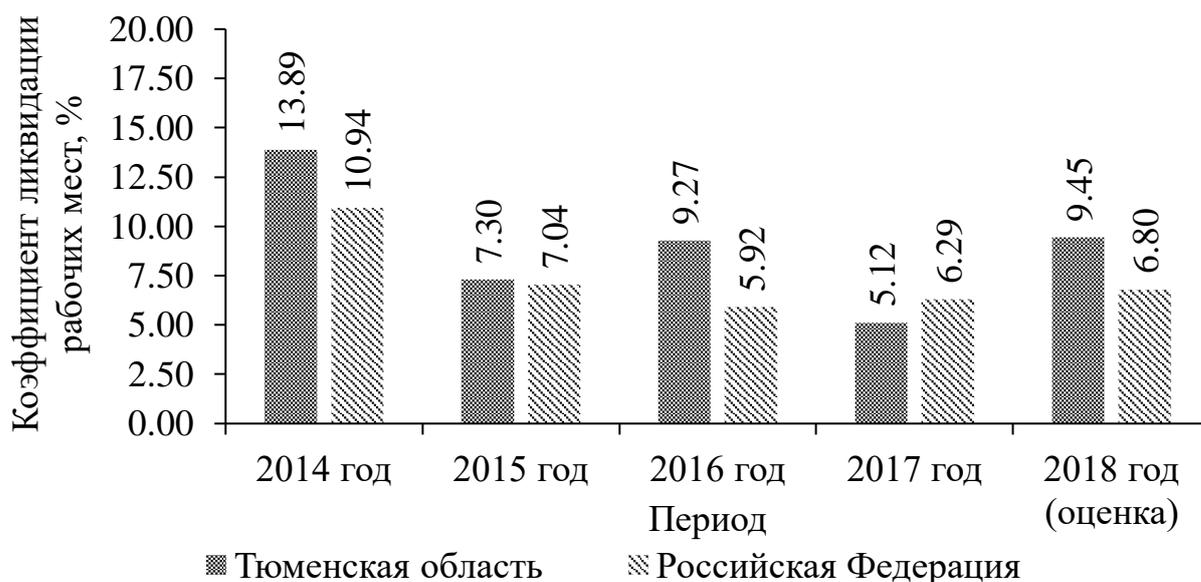


Рисунок 3.9 – Динамика коэффициента ликвидации рабочих мест Тюменской области и России

Источник: [56]

Как видно из рисунка 3.9, практически во всех анализируемых периодах кроме 2017 года коэффициент ликвидации рабочих мест в Тюменской области, хотя и несколько снизившийся за последние годы с 13,89% в 2014 году до 9,45% в 2018 году, превышает средние показатели по России. И это не единственная негативная тенденция, поскольку динамика данного показателя

для исследуемого региона резко увеличилась за 2018 год. В настоящее время, согласно исследованиям Гимпельсона В.Е. и Жихаревой О.Б., общие тренды в области показателей создания и ликвидации рабочих мест по различным формам собственности экономических субъектов и разным видам экономической деятельности России являются негативными.

В силу множества причин в российской экономике ликвидация рабочих мест идет активнее, чем создание, причём последнее сосредоточено в основном в отдельных секторах экономики, таких как сфера обслуживания и оптовая торговля. Данная тенденция характерна и для Тюменской области даже несмотря на тот факт, что вышеуказанные отрасли не занимают ведущего положения в экономике данного региона. Однако, как показывают работы данных исследователей, которые рассматривают проблему обновления рабочих мест, структура рабочих мест в российской экономике в реальности является достаточно мобильной, в результате чего ежегодно существенное их число «перебрасывается» с одних экономических субъектов на другие, вследствие чего экономически успешные предприятия получают возможность нарастить численность рабочих мест, а неуспешные предприятия теряют рабочие места [28, с.35].

Таким образом, по результатам оценки коэффициентов создания и ликвидации рабочих мест можно говорить о том, что общей тенденцией последних лет стало то, что рабочие места в Тюменской области ликвидируются быстрее, чем создаются новые. Кроме того, важным фактором стало и то, что многие новые экономические субъекты создаются со значительными сложностями и демонстрируют низкие темпы роста. В то же время, многие современные исследования говорят о том, что наибольший вклад в создание новых рабочих мест вносят именно вновь созданные экономические субъекты. Именно на начальном, но не на стартовом, этапе своего жизненного цикла они наиболее быстро генерируют рабочие места и повышают уровень занятости в регионе, тогда как «старые» экономические субъекты чаще сокращаются, чем расширяются.

Вследствие этого для Тюменской области важно реализовать на региональном уровне комплексные системные решения, направленные на стимулирование бизнеса к созданию новых рабочих мест, предусматривающие увеличение доходности деятельности экономических субъектов на основе снижения налогового бремени, снижения тарифов на услуги инфраструктурных монополий, снижения административного давления на бизнес, совершенствования судебной системы или иных системных решениях в области обеспечения роста качества жизни населения и стимулирования активного пространственного развития экономики Тюменской области.

Динамика коэффициента реаллокации рабочих мест Тюменской области и России показана на рисунке 3.10.

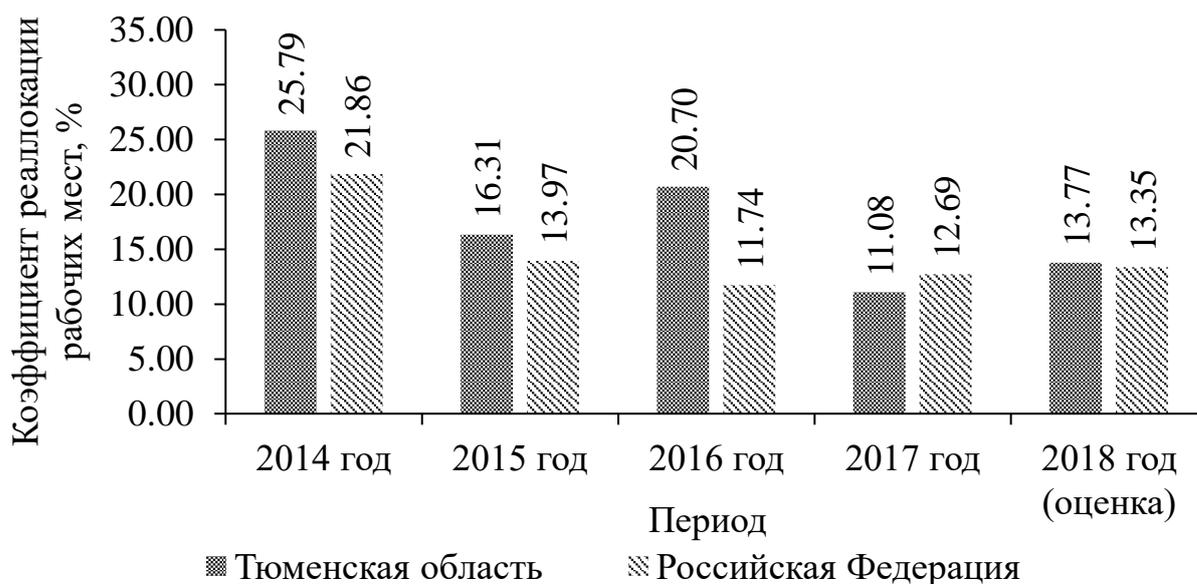


Рисунок 3.10 – Динамика коэффициента реаллокации рабочих мест Тюменской области и России

Источник: [56]

Данные рисунка 3.10 показывают, что и коэффициент реаллокации рабочих мест Тюменской области существенно снижается за исследуемый период с 25,79% в 2014 году до 13,77% в 2018 году. Поскольку реаллокация рабочей силы между различными секторами экономики может оказывать существенное влияние на уровень производительности труда, а, следовательно, и на темпы роста экономики региона, поэтому необходим

более детальный анализ данного показателя, осуществить который на основе имеющихся статистических данных практически невозможно. Исходя из имеющейся статистики, Семеньков А.В. сформулировал следующую гипотезу, согласно которой для обеспечения нормальной мобильности рабочих мест в сумме коэффициенты их создания и ликвидации, равные рассматриваемому коэффициенту реаллокации, должны иметь в среднем значения не меньше 17-19% от совокупной численности работников исследуемого рынка труда [60, с.25]. Для Тюменской области по состоянию на 2018 год данная рекомендация не выполняется даже относительно численности рабочих мест, при этом динамика показателей носит нестабильный характер.

Следует отметить, что в общем случае вклад реаллокации в рост производительности рабочих мест тем больше, чем значительнее различие в уровнях производительности между отраслями. Сам вклад реаллокации в рост производительности экономических систем может быть как положительным, так и отрицательным. Научные исследования показывают, что если развитые институты страны способствуют генерации более производительных рабочих мест, то реаллокация, скорее всего, будет усиливать рост, в противном случае, она может его замедлять [20, с.30]. Что касается экономических систем стран с переходной экономикой, то по дифференциации производительности они ближе к развитым странам. Это значит, что серьезного прироста производительности за счет улучшения отраслевой структуры экономики Тюменской области в данном случае ждать не следует [37, с. 10].

Динамика коэффициента избыточного перераспределения рабочих мест Тюменской области и России приведена на рисунке 3.11.

Представленная на рисунке 3.11 динамика коэффициента избыточного перераспределения рабочих мест Тюменской области демонстрирует его снижение с 23,80% в 2014 году до 8,65% в 2018 году, при этом за последние два года данный показатель для Тюменской области находится на уровне значительно ниже общероссийского. Данная тенденция говорит о том, что

процессы перераспределения рабочих мест в исследуемом регионе по состоянию на 2018 год практически стагнируют, что в дальнейшем может стать препятствием для его нормального развития.

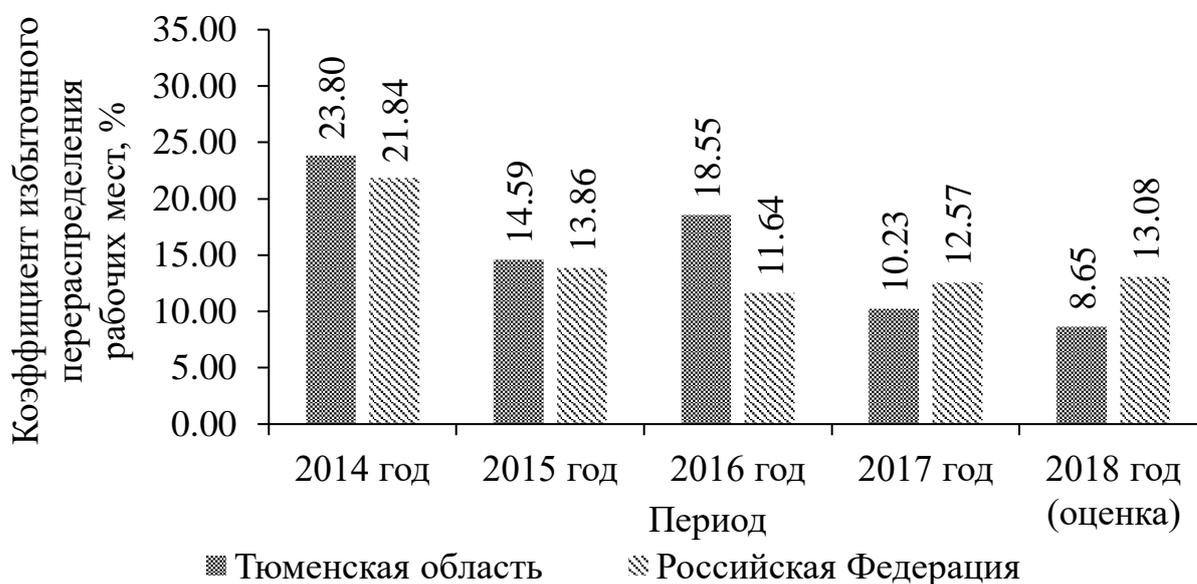


Рисунок 3.11 – Динамика коэффициента избыточного перераспределения рабочих мест Тюменской области и России

Источник: [56]

В целом, результаты проведённого исследования локального рынка рабочих мест Тюменской области по объективным критериям показывает, что с позиций фактической занятости рабочей силы в экономике региона наиболее объёмным сегментом рынка являются добыча полезных ископаемых, строительство, обрабатывающие производства и организации оптовой и розничной торговли. Наиболее динамичные отрасли на развивающемся рынке труда Тюменской области, и прежде всего обрабатывающие производства, будут обладать наибольшими коэффициентами создания рабочих мест среди всех отраслей региональной экономики.

С позиций исследования процессов создания рабочих мест по состоянию на 2018 год можно говорить об отчётливой негативной динамике большинства анализируемых показателей: снижаются темпы создания рабочих мест при росте масштабов их ликвидации, что выразилось также и в росте реаллокации рабочих мест. С точки зрения замещённости рабочих мест можно отметить рост замещения, однако каких-либо кардинальных изменений в структуре

рабочих мест не происходит, наибольшие изменения происходят в отрасли обрабатывающих производств, а минимальные изменения в организации добычи полезных ископаемых. За последние годы в Тюменской области интенсивность создания и ликвидации рабочих мест существенно уменьшилась, по состоянию на конец исследуемого периода темпы роста ликвидации рабочих мест более чем в два раза превышают темпы роста их создания. При этом, на общероссийском уровне данные коэффициенты в этом периоде имеют почти одинаковые значения. Следовательно, можно предположить, что данная тенденция движима не только какими-либо макроэкономическими «шоками», причины в низкой эффективности данных процессов непосредственно в региональной экономике. Хотя кризисы очевидно ускоряют ликвидацию рабочих мест, а рост активности поддерживают их создание, в Тюменской области симметрии данных показателей и процессов не наблюдается. Поэтому в дальнейшем необходимо сформировать комплекс мер, который позволил бы активизировать процессы движения рабочих мест данного региона.

3.3. Возможности и ограничения эффективного перераспределения рабочих мест в Тюменской области

Обеспечить качественную государственную поддержку по формированию рабочих мест в Тюменской области можно с применением различных инструментов воздействия, таких как комплексные программы, направленные на создание рабочих мест и обеспечения качества их структурного движения. Тюменская область стала одним из пяти пилотных регионов, участвующих в федеральной приоритетной программе «Повышение производительности труда и поддержка занятости» в соответствии с Протоколом Президиума Совета по стратегическому развитию и приоритетным проектам при Президенте РФ №9 от 30 августа 2017 г. [12].

Автором проведено исследование реализации данной программы в данном регионе, которое показало, что в Тюменской области данная федеральная программа реализуется в соответствии с планом и различными этапами и параметрами, представленными в таблице 3.6.

Таблица 3.6

План и этапы реализации федеральной приоритетной программы
«Повышение производительности труда и поддержка занятости» в
Тюменской области

План приоритетных проектов федеральной приоритетной программы, реализуемых в Тюменской области	Содержание и этапы реализации приоритетных проектов федеральной приоритетной программы в Тюменской области	Фактическая реализация этапа приоритетной программы
«Повышение производительности труда и поддержки занятости»	– в пилотном режиме разработана региональная программа для Тюменской области	выполнено
	– проведение комплексного аудита рынка труда и предприятий на предмет определения потенциала увеличения производительности и создания новых рабочих мест, а также согласование отчетов проектной группой Тюменской области с Минэкономразвития РФ.	планируется
«Федеральный центр компетенций в области производительности труда»	– утверждено государственное задание для Регионального центра компетенций (далее – РЦК) в области производительности труда с указанием видов услуг и соответствующего количественного показателя на период 2018-2020 годов	выполнено
	– проведение оценки уровня достижения результатов работы РЦК проектной группой Тюменской области в составе участников программы 2017-2018 годов	планируется
	– планируется подготовка проектной группой Тюменской области плана работы РЦК на 2019-2020 годов участниками программы 2017-2019 годов	планируется

Источник: [59]

При реализации данной программы предполагалось, что в Тюменской области не менее 80% работников, участвующих в мероприятиях по повышению эффективности занятости и обратившихся в службу занятости, уже по результатам первого года реализации программы должны быть трудоустроены и получать зарплату не ниже, чем на предыдущем месте

работы. По результатам реализации приоритетной программы таких работников должно быть не менее 90%. Однако фактически в 2018 году результативность программы существенно ниже: лишь 50-55% обратившихся трудоустроены с показателями заработной платы выше или равной предыдущему месту работы.

Из таблицы 3.6 можно заметить, что по состоянию на конец 2018 года полностью реализовано лишь два мероприятия из пяти по двум приоритетным проектам: в пилотном режиме сформирована региональная программа для Тюменской области и утверждено государственное задание РЦК. Следовательно, в 2019-2020 годах предстоит в рамках данной приоритетной программы сформировать региональные проекты по обеспечению роста производительности труда, создания новых рабочих мест и поддержки занятости населения. Данные программы будут включать поддержку целевых программ повышения производительности труда на ряде крупнейших предприятиях Тюменской области, участие в программе планируют такие крупные предприятия как ОАО «Тюменнефтегаз», ОАО «Сибнефтепровод», ОАО «Тюменнефтегеофизика», ОАО «Сибпромкомплект» и ряд других.

Также в 2019 году в Тюменской области ещё только предстоит сформировать и реализовать на практике пакеты мер по уменьшению административных барьеров и стимулированию увеличения производительности труда персонала экономических субъектов, создать и апробировать портфель типовых управленческих решений и мероприятий для самостоятельного и экономичного обоснованного повышения производительности труда, для чего планируется провести дополнительное обучение управленческих команд региональных властей и высшего менеджмента пилотных предприятий-участников программы.

С точки зрения оптимизации движения рабочих мест данная приоритетная программа предусматривает меры по комплексному развитию институтов содействия занятости населения и реализацию дополнительных программ по обучению и последующему трудоустройству персонала

предприятий-участников программы. Однако аналитическое обеспечение данных программ можно обеспечить в том числе и на основе результатов проведённого анализа с целью выявления регионов, в которых разработка указанных программ имеет первоочередное значение.

В 2019 году в Тюменской области предстоит закончить формирование аналитической базы и центров компетенций для нормальной и эффективной работы РЦК в области движения рабочих мест и производительности труда. Это будет способствовать разработке эффективных стратегий привлечения и управления движением персонала предприятий, а также поддержке устойчивого роста производительности его труда на основе внедрения управленческих инноваций в производственном и общем менеджменте. С целью формирования аналитической базы для эффективной работы РЦК также может быть применена рассмотренная методика оценки движения рабочих мест, однако её необходимо использовать не по всей Тюменской области в целом, а по отдельным регионам, то есть по автономным округам и Тюменской области без автономных округов. Данный детализированный анализ представлен в таблице 3.7.

Таблица 3.7

Детализированный анализ показателей движения рабочих мест
в Тюменской области

Показатели	Тюменская область с автономными округами	Тюменская область без автономных округов	ХМАО	ЯНАО
Коэффициент заполнения рабочих мест	94,13	90,68	96,77	97,36
Коэффициент создания рабочих мест	4,33	3,73	4,68	4,95
Коэффициент ликвидации рабочих мест	9,45	11,93	6,69	11,22
Коэффициент реаллокации рабочих мест	13,77	15,65	11,37	16,17
Коэффициент избыточного перераспределения рабочих мест	8,65	7,45	9,36	9,90
Сальдо движения рабочих мест	-5,12	-8,20	-2,01	-6,27

Источник: [составлено автором]

На основе проведённого в таблице 3.7 анализа можно предложить ряд рекомендаций и выявить приоритетные задачи развития каждого сегмента рынка труда, которые необходимо учитывать в деятельности РЦК при дальнейшей разработке проектов приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости» в Тюменской области:

– для регионов с низким коэффициентом заполнения рабочих мест (Тюменская область без автономных округов): необходима разработка мероприятий по профессиональной ориентации граждан Тюменской области, вступающих в трудоспособный возраст, которая должна осуществляться в пользу востребованных профессий и специальностей. Также целесообразно обеспечить рост бюджетных мест в учебных заведениях по профилям наиболее востребованных специальностей и снижение по трудоизбыточным;

– для регионов с низким коэффициентом реаллокации рабочих мест (ХМАО): необходимо формирование условий для повышения мобильности рабочей силы Тюменской области, причём как территориальной, так и профессиональной, снижая или нивелируя выявленные социально-экономические барьеры;

– для регионов с высоким коэффициентом ликвидации рабочих мест (Тюменская область без автономных округов, ЯНАО): необходимо стимулирование создания новых рабочих мест, особенно в трудоизбыточных муниципальных образованиях;

– для всех регионов независимо от полученных результатов анализа необходимо дальнейшее совершенствование информационного поля регионального или муниципального рынка труда для обеспечения всех его участников наиболее полной, точной и достоверной информацией.

В случае пролонгации действия пилотной федеральной программы на период после 2021 года детализация приведённых в таблице 3.7 показателей может быть расширена и по данным муниципальных районов, что позволит ещё более точно выявить проблемы в движении рабочих мест в Тюменской области. Реализация рассмотренной приоритетной программы, дополненной

проведённым анализом процессов движения рабочих мест, позволит увеличить конкурентоспособность предприятий Тюменской области на основе внедрения лучших практик управления движением рабочей силы, использованием методов повышению производительности труда в регионах, которые наиболее нуждаются в данных мероприятиях.

В результате планируемые к разработке и реализации мероприятия будут иметь целевой характер и в конечном итоге способствовать стабилизации социально-экономического положения Тюменской области в целом. Таким образом, развитие качественных процессов движения рабочей силы Тюменской области будет способно обеспечить постоянно возрастающие запросы современного рынка, связанные с дальнейшим развитием экономики и дальнейшей реализацией в регионе перспективных инвестиционных проектов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подведем итоги исследования.

1. Категорию рабочего места необходимо рассматривать с позиций различных наук в организационно-технологическом, социально-трудовом, экономическом и правовом аспектах. Исследование данных аспектов позволило сформулировать понимание рабочего места как первичного элемента системы занятости населения, включающего совокупность функций работника, реализуемых в пределах структуры предприятия или организационного пространства на основе трудового контракта или прочих форм занятости.

2. Изменения в процессах движения и структуре рабочих мест возникают вследствие действия экономических факторов. Все экономические факторы можно разделить на фундаментальные экономические факторы, факторы общей экономической политики и частные факторы политики в области трудовых отношений. В зависимости от направленности действия экономические и правовые факторы могут способствовать как созданию, так и ликвидации рабочих мест.

3. Изменения в процессах движения и структуре рабочих мест возникают вследствие также и правовых факторов. Изучение правовых факторов создания и ликвидации рабочих мест показало, что данные факторы можно рассматривать как набор норм и стандартов в области труда, которые подразделяются на факторы процедур найма и увольнения, процедур проведения массовых увольнений, процедур защита работника от несправедливого увольнения и прочие факторы.

4. В результате сравнения методик структуры и движения рабочих мест можно сделать вывод, что значительная часть современных научных исследований посвящена преимущественно выявлению непосредственно самих процессов создания и ликвидации рабочих мест в региональной экономике, а также проблемам идентификации рабочих мест по различным

признакам, при этом отраслевой и региональной динамике создания рабочих мест уделяется сравнительно мало внимания. Также в России практически отсутствуют комплексные исследования, в соответствии с которыми можно было бы определить, как именно уровень экономического развития отдельных регионов оказывает влияние на процессы движения и воспроизводства рабочих мест. Кроме того, практически отсутствуют исследования, в которых рассматривалась бы обратная связь – насколько формирование рабочих мест экономическими субъектами региона влияет на производительность труда работников в региональной экономике.

5. В настоящее время в России сформирована достаточная информационная база для оценки рабочей силы и рабочих мест, базирующаяся на ряде международных правовых актов, дополненных и расширенных в национальной правовой и статистической системе. Оценка научных исследований по данной проблематике показывает, что в ходе формирования методических подходов к исследованию и совершенствованию структуры и движения рабочих мест необходимо опираться на несколько базовых принципов, следующих из современных теорий управления занятостью и движением рабочей силы.

6. Выполненная оценка методик анализа движения рабочих мест, а именно Дэвиса-Хэлтивангера, Смирновой Т.Л. и Смирных С.Н. на соответствие принципам их исследования и совершенствования показала, что ни одна из рассмотренных методик не соответствует всем обозначенным принципам в полной мере, однако методика Дэвиса-Хэлтивангера не только отвечает большинству принципов, но и отличается доступностью информации для проведения анализа, поэтому именно эта методика с дополнением расчета коэффициента заполнения рабочих мест, была выбрана для проведения анализа процессов движения рабочих мест на примере Тюменской области.

7. Проведённый анализ процессов движения рабочих мест в экономике Тюменской области по сформированной методологии показал очевидную негативную динамику подавляющего большинства оценочных показателей:

уменьшаются темпы создания рабочих мест при одновременной активизации процессов их ликвидации. Также отмечается рост реаллокации рабочих мест, однако данный фактор нельзя однозначно отнести к позитивным или негативным. Исследование процессов замещения рабочих мест не позволило выявить чёткую и постоянную динамику, то есть за исследуемый период не произошло существенных изменений в структуре рабочих мест Тюменской области, отмечается лишь изменение баланса между обрабатывающими производствами и отраслями торговли и сервиса, при этом в автономных округах остаётся преобладающая доля отрасли добычи полезных ископаемых.

8. Одной из главных негативных тенденций является не только ликвидация рабочих мест сама по себе, но и очевидные негативные факторы в области соотношения создания и ликвидации рабочих мест. Данный баланс в Тюменской области за последние годы не соблюдается, поскольку по состоянию на конец периода темпы прироста ликвидации рабочих мест значительно опережают темпы прироста создания рабочих мест. Данная тенденция не совпадает и с общероссийскими показателями, то есть не может быть объяснена общим негативным фоном, отмечаемым в российской экономике вследствие ряда макроэкономических факторов. Хотя кризисы ускоряют процессы ликвидации рабочих мест, а рост экономической активности поддерживают их создание, в данном регионе симметрии указанных показателей не наблюдается.

9. В соответствии с методологией Дэвиса-Хэлтивангера был проведён анализ процессов структуры и движения рабочих мест согласно территориальной схемы Тюменской области, который позволил возможность определить количественные и качественные характеристики потребностей населения Тюменской области в рабочих местах и экономических субъектов в их заполнении. Результаты данного анализа можно рекомендовать использовать при разработке и реализации отдельных проектов приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости» в Тюменской области. Это позволит определить приоритетные регионы, в

которых создание новых рабочих мест является наиболее важным и своевременным. По результатам применения данной методологии по различным муниципальным образованиям и автономным областям Тюменской области возможна разработка системы предупреждения и необходимых корректирующих мероприятий по достижению поставленных целей и задач социально-экономического развития исследуемого региона.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абдрахманова, Г.И. Энциклопедия статистических терминов / Г.И. Абдрахманова, Л.М. Гохберг, И.В. Забатурина, М.А. Кевеш и др. // М.: Изд-во Росстата, 2013. – 430 с.
2. Агеева, Л.И. Труд и занятость в России: статистический сборник / Л.И. Агеева, В.Е. Гимпельсон, С.Ю. Горбарец, О.Б. Жихарева, З.Ж. Зайнуллина, Г.И. Майко, С.Ю. Никитина, З.А. Рыжикова, Ю.И. Сорокина, Н.Б. Спорыхина // М.: Изд-во Росстата, 2017. – 261 с.
3. Былков, В.Г. Исследование характерных особенностей формирования и развития спроса на рынке труда / В.Г. Былков // Известия УрГЭУ. – 2016. – №12. – С.21-29.
4. Бычин, В.Б. Экономика труда / В.Б. Бычин, В.Н. Бобков. // М.: Инфра-М, 2014. – 190 с.
5. Гвоздева, О.М. Развитие субъектов малого бизнеса как предпосылка создания новых рабочих мест / О.М. Гвоздева // Вестник ОЮА. – 2013. – №6. – С.13-18.
6. Гелета, И.В. Экономика и социология труда / И.В. Гелета, А.В. Коваленко. – М.: Феникс, 2017. – 403 с.
7. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2013. – 464 с.
8. Гимпельсон, В.Е. Движение рабочих мест: что говорит российская статистика / В.Е. Гимпельсон, О.Б. Жихарева, Р.И. Капелюшников. – М.: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2014. – 46 с.
9. Гимпельсон, В.Е. «Новички» и «старожилы»: что говорят показатели специального стажа / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, А.Ю. Ощепков. – М.: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2017. – 69 с.
10. Гимпельсон, В.Е. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения: доклад ЦеТИ и ЛИРТ / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, С.Ю. Рощин. – М.: Изд-во ЦСР., 2017. – 145 с.

11. Гимпельсон, В.Е. Движение рабочих мест в российской экономике: в поисках «созидательного разрушения» / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, З.С. Рыжикова // Экономическая политика. – 2012. – №3. – С.99-114.
12. Гимпельсон, В.Е. «Дороги, которые мы выбираем»: перемещения на внешнем и внутреннем рынке труда / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, А.В. Шарунина. – М.: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2016. – 48 с.
13. Горшенин, В.Ф. Трансформация понятия рабочего места в современных системах управления трудовыми процессами / В.Ф. Горшенин // Вестник ЧелГУ. – 2012. – №12. – С.39-45.
14. Государственная программа Тюменской области «Основные направления развития в области содействия занятости населения, трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений» до 2020 года: Постановление Правительства Тюменской области №651-п от 22 декабря 2014 г. Режим доступа: <https://admtumen.ru> (дата обращения: 01.10.2018)
15. Дадалко, В.А. Прогнозирование числа рабочих мест и занятости населения в системе экономической безопасности хозяйствующих субъектов / В.А. Дадалко, К.И. Солодовникова, В.В. Чекмарёв // Экономика образования. – 2014. – №4. – С.39-43.
16. Дедкова, И.Ф. Управление эффективностью рабочего места / И.Ф. Дедкова, Т.П. Федорова // Теория и практика общественного развития. – 2013. – №9. – С.19-23.
17. Долгова, И.Н. Согласование спроса и предложения на региональных рынках труда с учетом характеристик рабочей силы / И.Н. Долгова, Е.А. Единак, А.Г. Коровкин, И.Б. Королёв // Научные труды ИПП РАН. – 2017. – №2. – С.190-198.
18. Долгова, И.Н. Согласование спроса на рабочую силу и ее предложения: региональный аспект / И.Н. Долгова, А.Г. Коровкин, И.Б. Королёв // Научные труды ИПП РАН. – 2016. – №5. – С.501-523.

19. Иванова, Т.Н. О структурных элементах социально-трудовой мобильности молодежи на рынке труда / Т.Н. Иванова // Карельский научный журнал. – 2014. – №4. – С.15-18.
20. Капелюшников, Р.И. Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест? / Р.И. Капелюшников. – М.: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2017. – 39 с.
21. Карян, Ю.С. Повышение занятости населения субъектов РФ на основе активизации региональных инвестиций: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Ю.С. Карян. – Челябинск, 2014 г. – 26 с.
22. Кириченко, Э.В. Детерминанты спроса на молодых специалистов на рабочие места: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Э.В. Кириченко. – Москва, 2012 г. – 26 с.
23. Кирсанова, Д.А. Понятие рабочего места, отвечающего целям проведения специальной оценки условий труда / Д.А. Кирсанова // Экономика-юридический журнал. – 2016. – №1. – С.102-110.
24. Кисляков, С.В. Применение методов теории оптимального управления в регулировании количества рабочих мест на рынке труда / С.В. Кисляков // Научные труды КубГТУ. – 2016. – №15. – С.387-393.
25. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон №195-ФЗ от 30 декабря 2001 г. с изменениями от 1 января 2018 г. // Собрание законодательства РФ. – 2002. – №1. – Ст.1.
26. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Тюменской области до 2020 года и на перспективу 2030 года: Распоряжение Правительства Тюменской области №652-рп от 25 мая 2009 г.: Режим доступа: <https://admtyumen.ru> (дата обращения 10.09.2018)
27. Коркина, Т.А. Подходы к оценке эффективности рабочего места / Т.А. Коркина, И.Д. Трофимова, О.А. Лапаева // Вестник ЧелГУ. – 2015. – №6. – С.45-50.

28. Коровкин, А.Г. Согласование спроса на рабочую силу и ее предложения на региональных рынках труда / А.Г. Коровкин, И.Н. Долгова, Е.А. Единак, И.Б. Королев // Научные труды ИПП РАН. – 2012. – №11. – С.29-35.
29. Коровкин, А.Г. Макроэкономическая оценка состояния сферы занятости и рынка труда в России 2010...2025 годов / А.Г. Коровкин, И.Н. Долгова, И.Б. Королев, А.В. Андрюнин, Е.А. Единак. – М.: Макс Пресс. 2013. – 81 с.
30. Крузе, А.В. Разграничение рабочих мест и мест выполнения работы / А.В. Крузе // Вопросы управления. – 2014. – №4. – С.23-29.
31. Крузе, А.В. Рабочее место как категория трудового права: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / А.В. Крузе. – Екатеринбург, 2015 г. – 24 с.
32. Кузнецов, С.Г. Высокопроизводительные рабочие места: определение, учет, анализ и прогнозирование / С.Г. Кузнецов, А.Г. Коровкин // Научные труды ИПП РАН. – 2015. – №4. – С.110-119.
33. Кучмаева, О.В. Экономика и социология труда / О.В. Кучмаева, М.В. Карманов, Е.А. Егорова, Л.А. Давлетшина. – М.: Юрайт, 2017. – 257 с.
34. Лаврентьева, И.В. Динамика и статика создания рабочих мест / И.В. Лаврентьева, Д.А. Патракова // Социум и власть. – 2017. – №10. – С.34-40.
35. Леонтьева, Л.С. Производственный менеджмент / Л.С. Леонтьева. – М.: Изд-во МЭСИ. – 305 с.
36. Маслова, В.М. Экономика и социология труда: теория и практика / В.М. Маслова, М.Е. Смирнова, В.Д. Мостова. – М.: Юрайт, 2015. – 540 с.
37. Мисюряев, С.Г. Современные механизмы эффективного использования рабочей силы в условиях модернизации российской экономики: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / С.Г. Мисюряев. – Москва, 2013 г. – 24 с.
38. Михалкина, Е.В. Экономика труда / Е.В. Михалкина, О.С. Белокрылова, Е.В. Фурса. – М.: Риор, 2017. – 283 с.

39. Мокроносов, А.Г. Согласование спроса и предложения рабочей силы на региональном и локальных рынках труда / А.Г. Мокроносов, А.А. Вершинин // Известия УрГЭУ. – 2014. – №4. – С.73-78.
40. Мумладзе, Р.Г. Экономика и социология труда / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. – М.: КноРус, 2016. – 240 с.
41. Налоговый кодекс Российской Федерации (части первая и вторая): Федеральный закон №146-ФЗ от 31 июля 1998 г. с изменениями от 1 января 2018 г. // Собрание законодательства РФ. – 1998. – №31. – Ст.3824.
42. О долгосрочной государственной экономической политике: Указ Президента РФ №596 от 7 мая 2012 г. // Собрание законодательства РФ. – 2012. – №19. – Ст.2333.
43. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ №1032-1 от 19 апреля 1991 г. с изменениями от 29 июля 2017 г. // Собрание законодательства РФ. – 1996. – Ст.1915.
44. Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений: Федеральный закон №39-ФЗ от 25 февраля 1999 г. с изменениями от 26 июля 2017 г. // Собрание законодательства РФ. – 1999. – №9. – Ст.1096.
45. Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения: Постановление Правительства РФ №99 от 5 февраля 1993 г. с изменениями от 24 декабря 2014 г. // Собрание актов Президента и Правительства РФ. – 1993. – №7. – Ст.564.
46. Об официальном статистическом учете и системе государственной статистики в Российской Федерации: Федеральный закон №282-ФЗ от 29 ноября 2007 г. с изменениями от 28 марта 2017 г. // Собрание законодательства РФ. – 2007. – №49. – Ст.6043.
47. Об условиях предоставления в обязательном порядке первичных статистических данных и административных данных субъектам официального статистического учета: Постановление Правительства РФ №620 от 18 августа

2008 г. с изменениями от 22 апреля 2015 г. // Собрание законодательства РФ. – 2008. – №34. – Ст.3929.

48. Об утверждении методики расчета показателя «Прирост высокопроизводительных рабочих мест», в процентах к предыдущему году: Приказ Росстата РФ №665 от 9 октября 2017 г. // Собрание законодательства РФ. – 2017. – №8. – Ст.109.

49. Об утверждении статистического инструментария для организации статистического наблюдения за численностью, оплатой и условиями труда работников, деятельностью, осуществляемой в сфере науки, образования и культуры: Постановление Росстата РФ №46 от 9 июня 2007 г. с изменениями от 30 октября 2009 г. // Вопросы статистики. – 2007. – №9. – Ст.102.

50. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: Федеральный закон №209-ФЗ от 24 июля 2007 г. с изменениями от 27 ноября 2017 г. // Собрание законодательства РФ. – 2007. – №31. – Ст.4006.

51. О предоставлении ЕЭК официальной статистической информации уполномоченными органами государств-членов ЕЭС: Решение Коллегии ЕЭК №167 от 19 декабря 2016 г. // Сборник ЕЭК. – 2016. – №12. – Ст.30.

52. О специальной оценке условий труда: Федеральный закон №426-ФЗ от 28 декабря 2013 г. с изменениями от 1 мая 2016 г. // Собрание законодательства РФ. – 2013. – №52. – Ст.6991.

53. О статистике труда: Конвенция МОТ №160 от 25 июня 1985 г. // Сборник международных договоров СССР и Российской Федерации. – 1994. – №XLVII. – Ст.196-201.

54. О статистике труда: Рекомендация МОТ №170 от 25 июня 1985 г. // Сборник международных договоров СССР и Российской Федерации. – 1991. – Ст.2067-2070.

55. Одегов, Ю.Г. Экономика труда / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Юрайт, 2015. – 372 с.

56. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области, ХМАО. – Режим доступа: <http://tumstat.gks.ru>. (дата обращения: 15.11.2018)
57. Пеша, А.В. Движение рабочих мест: особенности учета в статистике / А.В. Пеша, В.С. Неволлина, А.С. Мороз // Human progress. – 2016. – №11. – С.4-12.
58. Подгорная, А.В. Система факторов, определяющих параметры спроса и предложения на региональных рынках труда / А.В. Подгорная // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. – 2015. – №1. – С.32-34.
59. Повышение производительности труда и поддержка занятости: Протокол Президиума Совета по стратегическому развитию и приоритетным проектам при Президенте РФ №9 от 30 августа 2017 г.
60. Постановление об информации Правительства Тюменской области о состоянии рынка труда в муниципальных образованиях тюменской области, реализации мер по содействию занятости населения в 2016 году: Постановление Тюменской областной думы №3813 от 16 июля 2016 г. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru> (дата обращения: 05.09.2018)
61. Рекомендации по применению в статистической практике методологических положений по измерению трудовой деятельности, занятости и недоиспользованной рабочей силы с учетом резолюции 19-й Международной конференции статистиков труда (МКСТ19). – М.: Изд-во Межгосударственного статистического комитета СНГ и Всемирного Банка, 2015. – 130 с.
62. Романова, О.А. Методология и практика создания новых рабочих мест в индустриальном регионе / О.А. Романова, В.В. Акбердина // Экономика региона. – 2013. – №7. – С.24-30.
63. Рофе, А.Е. Экономика труда / А.Е. Рофе. – М.: КноРус, 2015. – 385 с.

64. Семенов, А.В. Особенности создания и ликвидации рабочих мест в России / А.В. Семенов // Управление экономическими системами. – 2014. – №7. – С.21-27.
65. Смирнова, Т.Л. Теоретико-методологический подход к оценке трансформации структуры рынка рабочей силы / Т.Л. Смирнова // Вестник КемГУ. – 2014. – №1. – С.57-64.
66. Смирных, С.Н. Оценка отраслевой и региональной структуры рабочих мест / С.Н. Смирных // Экономика и социум. – 2016. – №12. – С.34-39.
67. Система национальных счетов (СНС2008). – М.: Изд-во Межгосударственного статистического комитета СНГ и ИФЭМ, 2012. – 827 с.
68. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон №197-ФЗ от 30 декабря 2001 г. с изменениями от 1 января 2018 г. // Собрание законодательства РФ. – 2002. – №1. – Ст.3.
69. Фёдорова, Н.В. Экономика труда / Н.В. Фёдорова. – М.: КноРус, 2016. – 302 с.
70. Яковлева, Е.А. Анализ ключевых индикаторов российского рынка труда / Е.А. Яковлева // Науковедение. – 2014. – №6. – С.25-29.