

УДК 369 : 332.1

И.В. Зикунова,

д-р. экон. наук, доцент,

проректор по научной работе

Хабаровского государственного университета экономики и права

В.С. Зикунова,

аналитик ПАО КБ «Восточный»

ФАКТОРЫ УРОВНЯ ЖИЗНИ И ИХ СВЯЗЬ С ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ В ДАЛЬНЕВОСТОЧНОМ РЕГИОНЕ

Дисбаланс спроса и предложения на рынке труда приобретает особое значение для отдалённых и малозаселённых территорий. Инерционная политика в области планирования региональной занятости может привести к потере квалифицированных кадров и утрате эффектов региональной специализации. Занятость населения находится под влиянием широкого круга факторов региональной специфики, связанных, прежде всего, с уровнем доходов населения. В этой связи нужно обратить более пристальное внимание на уровень и динамику доходов населения, выступающих в роли ценового фактора, обеспечивающего равновесие на рынке труда.

Ключевые слова: занятость населения, региональный рынок труда, уровень жизни населения.

The imbalance of supply and demand in the labor market gains particular importance for remote and open territories. The inertial policy in the field of planning of regional employment may lead to the losses of skilled personnel and the effects of regional specialization. Employment of population is influenced by a wide range of factors of regional specificity associated primarily with the income level of population. In this regard more attention should be directed to the level and dynamics of the income of population associated with the important equilibrium factors in the labor market.

Keywords: employment of population, regional labor market, living standard of population.

Развитие Дальнего Востока является приоритетным направлением государственной политики Российской Федерации, что, в частности, закреплено в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. («Стратегия-2020») и ряде региональных стратегических документов [0]. Одной из задач государственной политики в регионе в настоящее время является активизация хозяйственной деятельности в рамках территорий опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР). След-

ствием роста ТОСЭР станет увеличение количества рабочих мест в регионе. Между тем в последние годы отмечена негативная тенденция: трудовые ресурсы Дальнего Востока, не находя должного применения в домашнем регионе, перемещаются в центральные регионы страны, что, в свою очередь, усугубляет дисбаланс на региональных рынках труда. По данным исследования ВЦИОМ, сегодня около 40 % трудоспособного населения Сибири и Дальнего Востока рассматривают возможность покинуть макрорегион. Причинами подобных планов чаще всего

называют низкий уровень заработной платы (44 %), отсутствие карьерных перспектив (36 %) и невозможность приобрести собственное жильё (28 %) [0]. В последние годы также можно отметить интенсивную потерю Дальним Востоком человеческого капитала. Квалифицированные молодые люди, получив высшее образование, на самом старте своей карьеры покидают регион. Не самый благополучный с точки зрения социально-экономической ситуации регион становится донором человеческого капитала для центральных районов страны. Фундаментальная причина утечки интеллектуального капитала из отдалённых регионов заключается в том, что по сравнению с другими странами в России велика доля людей с высшим образованием и карьерными амбициями и одновременно недостаточно высоким является качество трудовой жизни – престиж, заработная плата, социальный статус [0].

Для решения проблемы оттока человеческого капитала с территории Дальнего Востока необходимо создание системы целевой подготовки кадров в том объёме и в той отраслевой структуре, которые в настоящий момент востребованы в регионе. В рамках обсуждения данной темы на заседании экспертной группы «Стратегии-2020» прозвучало предложение о необходимости развития системы планирования кадрового потенциала регионов и формирования госзаказов на конкретные специальности [0]. Таким образом, обозначен новый вектор для кадровой стратегии регионов – государственное участие в профессиональной подготовке кадров регионов. Отметим, что получение

эффектов такой политики в системе образования невозможно без создания системы планирования и прогнозирования занятости в регионе. Для этих целей обычно используются данные региональных служб занятости – официальная статистика об уровне безработицы, количестве вакансий и их распределении по экономическим видам деятельности. Однако при использовании подобных источников информации необходимо учитывать, во-первых, значительные различия между официальными показателями и реальным состоянием рынка труда и, во-вторых, неучтённые при осуществлении статистических срезов факторы изменения экономической конъюнктуры.

О недостатках обращения к официальной статистике говорят и специалисты в области региональных маркетинговых исследований, поскольку прогноз потребностей в кадрах, составленный лишь на основе данных служб занятости, действительно не отражает реальную картину на рынке труда.

Сторонники обращения к первоисточникам считают более эффективным использование данных опросников менеджеров предприятий – конечных потребителей трудовых ресурсов. Со слов кадровой службы отдельно взятой компании действительно можно спрогнозировать приблизительный объём вакансий, который будет предложен данным предприятием в будущем. Однако и здесь есть ряд ограничений, не позволяющих опираться исключительно на данные опросников. Так, существует риск упразднения в будущем структурного подразделения компании, реорганизации внутри предприя-

тия, сворачивания масштабных проектов, для которых были выделены рабочие места; нельзя исключать вероятность смены руководства компании, а значит, и её политики, в том числе в сфере управления персоналом. Для отдалённых регионов также остра проблема перемещения головных офисов местных компаний в центральные районы страны вследствие поглощения бизнеса столичными конкурентами или в рамках освоения новых перспективных регионов. Последний и не менее важный аргумент против использования сведений опросников – это субъективность оценки, человеческий фактор. Вышеперечисленные обстоятельства не позволяют отказаться от официальной статистики в пользу анкетных данных, в то же время опираться только на статистические срезы региональных служб занятости некорректно.

Таким образом, в прогнозировании занятости населения регионов следует опираться на ретроспективные данные региональной экономической статистики, учитывающие динамику экономической конъюнктуры, региональную демографическую специфику и особенности уровня жизни населения. Последние факторы значительно различаются по регионам страны: демографическая ситуация зависит в том числе от миграционных процессов, что особенно значимо для дальневосточных регионов. Уровень жизни населения в отдалённых районах страны на порядок ниже, чем в крупных городах федерального значения.

Одним из значимых факторов региональной занятости выступает реальная начисленная заработная плата, она оказы-

вает закономерно высокое влияние на формирование занятости. Причём здесь немаловажную роль играет отдалённость Хабаровского края от центральных регионов, поскольку известна практика столичных компаний по ведению удалённого бизнеса с использованием относительно недорогой рабочей силы отдалённых регионов. По данным исследования кадрового холдинга «АНКОР», вознаграждение топ-менеджеров на Дальнем Востоке на треть ниже, чем в Москве; у руководителей среднего звена разница ещё больше: дальневосточная заработная плата в три раза ниже московской [0]. Таким образом, в данном случае речь идёт преимущественно о квалифицированных специалистах, чьи конкурентные преимущества перед московскими коллегами заключаются не только в сниженной оплате труда, но и в разнице в часовых поясах: дальневосточные подразделения предоставляют результаты работы фактически на день раньше, чем столичные. Коэффициент корреляции реальной начисленной заработной платы и занятости в регионе составляет 43 %, что говорит о наличии прямой связи умеренной силы между показателем и целевой переменной.

Прирост реального размера назначенных пенсий также является фактором региональной занятости. Высокая теснота связи (коэффициент корреляции – 77 %) свидетельствует о силе влияния демографической структуры в регионе. Старение населения – общероссийская тенденция. По данным демографического отчёта ООН за 2014 г., доля населения России старше 60 лет составляет приблизительно 20 %, что значительно выше междуна-

родных критериев возрастной оценки населения страны (7 %) [0]. Начиная с 1990 г. старение населения РФ проходило в две волны: первая волна наблюдалась в период с 1990 г. по 1998 г., и уже тогда Дальневосточный федеральный округ демонстрировал наивысшие темпы прироста доли пожилых людей, но по-прежнему сохранял первое место в рейтинге самых «молодых» регионов страны; вторая волна пришлась на период с 2007 г. по 2013 г., и снова дальневосточные регионы показали максимальные темпы прироста населения пожилого возраста. Такая динамика обусловлена в первую очередь миграционными процессами внутри страны, выбытием населения в трудоспособном возрасте. Среди мероприятий по удержанию квалифицированных кадров на Дальнем Востоке – создание Агентства по развитию человеческого капитала в ДФО, льготные программы по обеспечению молодёжи, индексация заработной платы с помощью районных коэффициентов и многие другие меры. Однако, несмотря на усилия государства по созданию на Дальнем Востоке привлекательных условий жизни, Хабаровский край ежегодно теряет 2 – 3 % экономически активного населения вследствие оттока кадровых ресурсов в центральные регионы страны. Дополнительным, но, безусловно, положительным, фактором поддержания высокой доли населения пенсионного возраста остаётся снижение смертности в Хабаровском крае. Так, только с 2011 г. по 2014 г. смертность от болезней системы кровообращения снизилась на 23 % [0].

На текущий период доля работающих пенсионеров в Хабаровском крае, по

оценкам авторов, составляет более 40 %, что превышает общероссийский показатель более чем на 10 %. Пенсионеры – это сегмент с определёнными потребностями, характерными для пожилого возраста; по сравнению с молодым населением они предъявляют низкий потребительский спрос (вследствие как невысокого уровня доходов, так и менее активного образа жизни) и косвенно способствуют снижению деловой активности и в конечном итоге стагнации на рынке труда. И, наконец, старение населения может оказать влияние на характер и сущность трудового потенциала в будущем: «физический капитал» (технологический прогресс) будет наращиваться меньшими темпами, а «человеческий капитал» (уровень образования и квалификации) – большими [0].

Ещё один фактор, рассмотренный нами, – степень покрытия базовых потребностей населения доходами от трудовой деятельности. Это симбионтный индикатор, рассчитанный как отношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций к установленному прожиточному минимуму трудоспособного населения в данном регионе. Этот показатель имеет положительную корреляционную связь с результативным признаком, поскольку выражает уровень доходов занятого населения и в данном случае выполняет роль цены труда в понимании, близком к уровню реальных располагаемых доходов населения. Недостаток доходов для покрытия базовых нужд побуждает людей к поиску дополнительной занятости и альтернативных источников дохода; часто такая занятость скрытая, официально не

зарегистрированная, на неполный рабочий день. Официальная занятость зависит от уровня деловой активности, поскольку оживление экономики и увеличение покупательной способности населения способствует увеличению количества рабочих мест. В контексте изучения занятости в дальневосточном регионе значимость этого индикатора особенно высока: за последний год уровень базового индекса потребительских цен превысил темпы роста средней заработной платы в крае в 2,7 раза [0]. Наиболее дорогим является самое необходимое для обеспечения личной безопасности – жильё. Так, Хабаровский край неоднократно занимал третье место в рейтинге регионов РФ с самой дорогой жилищной площадью, уступая первенство лишь городам федерального значения – Москве и Санкт-Петербургу. Поэтому даже при номинальном наличии свободных денежных средств большинство трудоспособного населения региона расходует их на взносы по ипотеке, что в конечном итоге негативно сказывается на уровне конечного потребительского спроса. Недостаток накоплений, иными словами, низкая склонность к сбережению, косвенно затрудняет становление и развитие малого и среднего бизнеса в регионе, так как на открытие бизнеса требуются первоначальные финансовые вложения.

Завершая работу, отметим, что показатели уровня жизни населения характеризуются довольно высокой теснотой связи, выступают факторными признаками по отношению к целевой переменной – уровню занятости населения, могут служить для моделирования этой связи. Исследование занятости населения и её факторной ос-

новы в социально-демографическом аспекте является основой для моделирования целевой переменной, результаты этих исследований могут быть использованы при построении прогнозов занятости населения в регионе, которые, в свою очередь, должны быть использованы в процессах разработки стратегических и программных документов регионального развития. На Дальнем Востоке активизировалась политика по закреплению населения, правительственные меры подтверждают приоритетность развития краевого рынка труда в стратегии развития Дальнего Востока. В конечном итоге трудоустройство должно стать точкой пересечения интересов жителей региона (соответствие профиля трудовой деятельности полученной квалификации, стабильность занятости и адекватный уровень оплаты труда), и правительства (реализация направлений экономического роста, развитие приоритетных отраслей, заселенность и стабильность жизнеобеспечения отдалённых регионов). Одна из самых распространённых причин, по которым трудоспособные квалифицированные дальневосточники готовы покинуть регион, – это отсутствие карьерных перспектив. Речь идёт не столько о недостаточно высокой заработной плате, сколько об отсутствии вакансий, которым соответствует образование или уже сформировавшийся профессиональный опыт соискателя. Это происходит в силу разных обстоятельств: узкая специализация полученного образования, покупка бизнеса работодателем столичными компаниями и ликвидация дальневосточных подразделений, сворачивание деятельности орга-

низаций в отдалённых и малоприбыльных регионах. Планирование занятости населения региона в разрезе видов экономической деятельности, а также понимание потребностей приоритетных для развития региона отраслей в трудовых ресурсах обозначит целевые ориентиры для реализации проектов инвестиционной и социальной направленности, формирования государственных заказов на целевые специальности, планирования мероприятий по привлечению специалистов определённой квалификации из других регионов.

Список использованных источников

1. Kolesnikova J., Ricaud c., Kamasheva a., Yue Zhao (2014). Current trends of realization of the intellectual capital and problems of intellectual migration. *Procedia Economics and Finance* No. 14 pages 326 – 332 [Электронный ресурс]/<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567114007205> (дата обращения 27.11.2015).
2. Ардальянова Е. Какие кадры требуются Дальнему Востоку? // *Дальневосточный капитал*. 2013. № 4 [Электронный ресурс] / http://dvkapital.ru/specialfeatures/dfo_30.04.2013_5188_kakie-kadry-trebujutsja-dalnemu-vostoku.html (дата обращения 30.11.2015).
3. Кузнецова Н. Сколько стоят ценные кадры. *Новости торговли* [Электронный ресурс] / <http://imspm.spb.ru/articles/87980.php> (дата обращения 29.11.2015).
4. Мировые демографические тенденции : доклад Генерального секретаря ООН [Электронный ресурс] / <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N14/211/01/P>
5. DF/N1421101.pdf?OpenElement (дата обращения 30.11.2015).
6. Стратегия 2020. Круглый стол на тему «Подготовка кадров и потребности региональных рынков труда: как обеспечить соответствие?» [Электронный ресурс] / <http://2020strategy.ru/g7/news/32637446.html> (дата обращения 30.11.2015).
7. Хабаровскстат. Официальная статистика. Социальная сфера [Электронный ресурс] / http://habstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/habstat/ru/statistics/sphere/ (дата обращения 30.11.2015).
8. Хабаровскстат. Официальная статистика. Уровень жизни [Электронный ресурс] http://habstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/habstat/ru/statistics/standards_of_life/ (дата обращения 30.11.2015).
9. Численность пенсионеров и средний размер назначенных пенсий по видам пенсионного обеспечения и категориям пенсионеров [Электронный ресурс] / http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/urov_p2.htm (дата обращения 29.11.2015).