

DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00032

РЫНОК ТРУДА СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ: ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Долженко Р. А.^{1,*}, Антонов Д. А.^{1,2}

¹Уральский государственный экономический университет
(620144, Екатеринбург, улица 8 Марта/Народной Воли, 62/45)

²Департамент по труду и занятости Свердловской области
(620144, Екатеринбург, улица Фурманова, 107)

*E-mail: rad@usue.ru

Аннотация. Статья посвящена оценке текущего состояния рынка труда Свердловской области и перспектив его развития с учётом ситуации в экономике региона. Проведён анализ регионального рынка труда с 2009 г. по настоящее время, сделана попытка оценить возможное изменение отдельных его характеристик до 2023 года. Выделены текущие проблемы рынка труда, описаны первоочередные задачи, которые должны быть реализованы органами государственной власти, муниципалитетами, образовательными организациями и работодателями, для обеспечения адекватных условий эффективного функционирования рынка труда. Для понимания ситуации на рынке труда проведён SWOT-анализ, который был основан на результатах рапид-форсайта на тему «Занятость в Уральском регионе». Анализ показал, что в регионе сохраняется дефицит квалифицированных кадров более чем по 70 профессиям и специальностям, существующая система профессионального образования не в полной мере удовлетворяет потребности предприятий в квалифицированных рабочих и специалистах, что усугубляет проблемы трудоустройства выпускников образовательных учреждений. Ухудшает кадровое обеспечение экономики Свердловской области территориальная несбалансированность трудовых ресурсов и концентрация спроса и предложения рабочей силы в определённых населённых пунктах. Предложены направления минимизации проблем на рынке труда региона в среднесрочной перспективе, которые связаны с приведением рынка образовательных услуг в соответствие с текущими и перспективными потребностями регионального рынка труда, развитием материально-технической базы профессиональных образовательных организаций Свердловской области, повышением эффективности профессиональной ориентации молодёжи. Также были сформулированы рекомендации по развитию дуального образования в регионе, которое позволит повысить результативность обучения под заказ работодателей.

Ключевые слова: Свердловская область, рынок труда, SWOT-анализ, занятость населения, проблемы на рынке труда.

Введение

Рынок труда является средой, в которой осуществляются социально-трудовые отношения. Традиционно, она является одной из самых консервативных, регулируемых целым блоком законодательства, связанного с трудовым правом. Но в связи с происходящими изменениями, обострением демографической ситуации, развитием технологий, диффузии новых практик из смежных рынков и из-за рубежа, рынок труда подвержен значительным изменениям, которые проявляются как количественно, так и качественно. Это снижает возможности его оперативного регулирования, а значит, нужен пересмотр подходов к оценке и управлению процессами на рынке труда.

Особенно актуальна данная тема для региональных рынков труда, так как они имеют базисное значение для стабилизации экономики, гарантий занятости трудовых ресурсов, их закрепления на территории, что будет способствовать уменьшению миграционных потоков. Цель нашего исследования заключается в оценке текущего состояния рынка труда Свердловской области, выделении его сильных и слабых сторон, предложении направлений его развития с учётом той ситуации, в которой находится регион и его экономика. В связи с этим задачи исследования: а) проанализировать текущее состояние на рынке труда Свердловской области, б) рассмотреть преимущества и угрозы, в) проведём SWOT-анализ, г) сформулировать рекомендации по его регулированию в современных условиях.

Отметим, что учёными региона на постоянной основе проводятся мониторинги отдельных стороны рынка труда, однако большинство из них датированы 2009–2015 гг. [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8], актуальных работ не так много и во многих из них проводится оценка взаимосвязи системы образования и рынка труда [2, 8]. Можно отметить работу Семиной Н. А., в которой

она выделяет ключевые тенденции развития рынка труда региона [5, С.44].

Кроме того, вызывает интерес исследование группы свердловских учёных, в котором на основе статистических данных доказывается, что для регионального рынка труда характерно изменение структуры занятости [4, С. 412]. Более того, сопоставление результатов работ учёных, исследующих показатели российского рынка труда в целом [9, 10, 11] и учёных из регионов [4, 5, 7] позволяют сделать вывод о том, что специфика на местах накладывает отпечаток не только на текущие характеристики локальных рынков труда, но и закладывают основания для усиления дифференциации, которая в текущих условиях уже не может игнорироваться.

Как показал проведённый нами обзор научной литературы по данной тематике большинство исследований носит описательный характер [6, 7] и лишь несколько статей, обладают прогностическим характером [2, 3, 4]. Во многом это можно связать с низкой уверенностью ученых в стабильности экономической ситуации в стране, которая не позволяет делать обоснованные прогнозы. В зарубежных научных изданиях есть некоторое количество работ, в которых рассматриваются отдельные аспекты рынка труда Свердловской области, в первую очередь, влияние на него системы профессиональных квалификаций [12], роль профсоюзов в условиях нестабильности [13], значение молодёжи и возможностей их обучения для развития рынка на перспективу [14]. Отметим, что 4 статьи на эту тему опубликованы в журнале «Экономика региона»/«Economy of Region» и проиндексированы в Scopus, они датированы 2010–2012 гг. [15, 16, 17, 18]. Таким образом, сделать конкретные выводы по ним о текущем состоянии и перспективах развития рынка труда региона не представляется возможным, однако точно можно зафиксировать потребность в отражении данной темы в зарубежных научных изданиях.

Анализ текущей ситуации на рынке труда Свердловской области

Численность трудовых ресурсов в первую очередь определяется демографической ситуацией в регионе. Для понимания динамики изменения показателей рынка труда Свердловской области сопоставим их по состоянию на 2009 и 2017 годы. По данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области (далее — Свердловскстат) численность населения Свердловской области составляла в 2017 г. — 4329,3 тыс. человек (рост на 14,9 тыс. человек или 0,35% по сравнению с 2009 годом). Также сохраняется миграционный прирост населения, значение которого в 2017 г. составило 214 человек (в 2009 г. — 857 человек).

При этом, несмотря на рост численности населения доля населения в трудоспособном возрасте за указанный период снизилась с 62,5% в 2009 году до 55,4% в 2017 году. Проанализировав данные Свердловскстата можно сделать выводы, что за период 2009–2017 гг. трудовые ресурсы региона претерпели следующие изменения:

- численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, состав-

ляющего основу трудовых ресурсов, сократилась на 10,9% — с 2694,8 тыс. человек до 2400,1 тыс. человек;

- численность лиц старше и моложе трудоспособного возраста возросла на 19,1% — с 1619,5 тыс. человек до 1929,3 тыс. человек;

- численность иностранных трудовых мигрантов уменьшилась на 31,0 тыс. человек — с 111,0 тыс. человек до 80,0 тыс. человек.

Численность рабочей силы (экономически активное население) с 2009 г. снизилась на 6,5% — с 2326,4 тыс. человек до 2174,8 тыс. человек в 2017 году (на 151,6 тыс. человек). Уровень занятости населения в Свердловской области за период 2009–2016 гг. увеличился с 63,0 до 64,6%. В рассматриваемый период в Свердловской области изменилась и структура занятости населения. В 2008 г. наибольшая доля занятого населения приходилась на обрабатывающие производства — 24,5%, оптовую и розничную торговлю — 16,8%. В 2016 г. доля занятого населения в оптовой и розничной торговле составила 20,7%, в обрабатывающих производствах — 20,5%. Распределение численности занятого населения Свердловской области по видам экономической деятельности приведено в таблице 1.

Таблица 1

Распределение среднегодовой численности занятых в экономике по видам экономической деятельности в 2008 и 2016 годах (тыс. человек)

Table 1

Average annual number of people employed in the economy by economic activity types (by the main activity of organizations) in 2008 and 2016 (thousand people)

Виды экономической деятельности	2008	2017	Изменение, тыс. человек	%
Всего по экономике	2093,0	2068,2	-24,8	-1,2%
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	120,2	72,8	-47,4	-39,4%
Добыча полезных ископаемых	39,8	28,3	-11,5	-28,9%
Обрабатывающие производства	512,5	413,7	-98,8	-19,3%
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	64,0	71,0	7	10,9%
Строительство	140,1	125,8	-14,3	-10,2%
Оптовая и розничная торговля; ремонт транспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	351,0	417,9	66,9	19,1%
Гостиницы и рестораны	38,4	45,0	6,6	17,2%

Транспорт и связь	150,1	184,4	34,3	22,9%
Финансовая деятельность	33,8	39,0	5,2	15,4%
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	149,8	180,6	30,8	20,6%
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	105,6	109,0	3,4	3,2%
Образование	177,8	171,9	-5,9	-3,3%
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	134,7	132,6	-2,1	-1,6%
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	71,5	71,2	-0,3	-0,4%
Предоставление услуг по ведению домашнего хозяйства	3,3	5,0	1,7	51,5%

Источник: данные Росстата

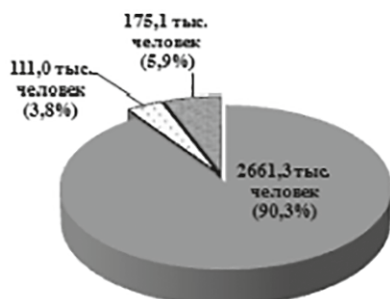
По сравнению с 2008 г. снижение численности занятых наблюдается в таких видах экономической деятельности, как: сельское хозяйство — на 39,4%, добыча полезных ископаемых — на 28,9%, обрабатывающие производства — на 19,3%, строительство — на 10,2%, образование — на 3,3%. В то же время увеличение численности занятых наблюдается в следующих видах экономической деятельности: предоставление услуг по ведению домашнего хозяйства — на 51,1%, транспорт и связь — на 22,9%, операции с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг — на 20,6%, оптовая и розничная торговля — на 19,1%. Самый высокий уровень занятости среди населения наблюдается в возрастных груп-

пах 30–40 лет и 40–49 лет, который составил 27,5 и 22,6% соответственно.

По прогнозу баланса трудовых ресурсов к 2023 г. (данные Министерства экономики и территориального развития Свердловской области) по сравнению с 2017 г. сократится: 1) численность трудовых ресурсов — на 54,8 тыс. человек и составит 2615,0 тыс. человек; 2) численность населения в трудоспособном возрасте — на 90,8 тыс. человек и составит 2274,0 тыс. человек. При этом численность работающих граждан, находящихся за пределами трудоспособного возраста, вырастет на 36,1 тыс. человек и составит 261,1 тыс. человек. Прогнозируемое изменение состава трудовых ресурсов представлено на рис. 1.

Распределение численности трудовых ресурсов в 2009 году

Численность трудовых ресурсов — 2947,5 тыс. человек



Распределение численности трудовых ресурсов в 2023 году

Численность трудовых ресурсов — 2615,0 тыс. человек

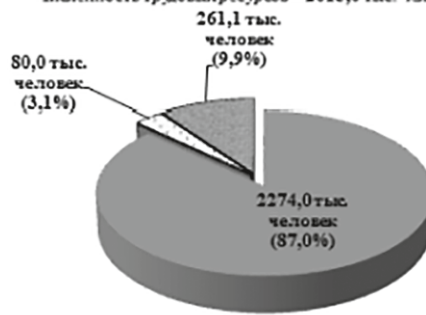


Рис. 1. Изменение состава трудовых ресурсов с 2009 по 2023 годы

Fig. 2. The change in the composition of labor resources from 2009 to 2023

Источник: Данные Росстата

Текущее состояние рынка труда Свердловской области характеризуется как стабильное. Динамика показателей рынка труда представлена в таблице 2. Численность безработных граждан, рассчитанная по методологии МОТ, в рассматриваемом периоде уменьшилась на 26,5%, численность безработных граждан, состоящих на регистрационном учёте, — на 35,9%. Уровень общей безработицы, определяемой по методологии МОТ, снизился с 5,8 до 4,6%, уровень регистрируемой безработицы — с 1,6 до 1,1%. В течение

2017 г. в органы службы занятости населения Свердловской области работодателем заявлено 173,2 тыс. вакансий для замещения свободных рабочих мест (вакантных должностей). Даже 4-кратный разрыв между данными МОТ и органов занятости в части безработицы уже не вызывает удивления. Получается, что службы занятости работают с отдельной подкатегорией безработных, которые имеют возможность и видят смысл в регистрации своего статуса.

Таблица 2

Динамика основных показателей рынка труда Свердловской области в 2009–2017 годах

Table 2

Dynamics of the main indicators of the labor market of the Sverdlovsk region from 2009 to 2017

Дата	Численность безработных по методологии МОТ, тыс. человек	Численность безработных на учёте в службе занятости, тыс. человек	Уровень безработицы по методологии МОТ, %	Уровень регистрируемой безработицы, %
01.01.2009	137,9	38,4	5,8	1,6
01.01.2010	195,9	92,0	8,3	3,4
01.01.2011	206,6	52,4	8,8	2,2
01.01.2012	159,4	38,4	6,8	1,6
01.01.2013	141,9	30,7	6,3	1,3
01.01.2014	140,0	27,2	6,1	1,2
01.01.2015	146,9	26,6	6,4	1,2
01.01.2016	152,5	34,1	6,8	1,5
01.01.2017	142,0	31,3	6,3	1,4
01.01.2018	101,3	24,6	4,6	1,1

Источник: данные Росстата

Это подтверждается и данными об уровне среднемесячной заработной платы по вакансиям, заявленным в органы службы занятости Свердловской области, по состоянию на конец 2017 г. он составил 16635,7 рублей. При том, что по информации Свердловскстата среднемесячная начисленная заработная плата работников организаций по основному виду деятельности по полному кругу организаций в этот период составила 33635 рублей. Таким образом, в службе занятости региона обращаются люди чей уровень заработной платы составлял суммы в среднем в 2 раза ниже по сравнению со среднемесячной по региону. Информация о распределении вакансий, заявленных в органы службы

занятости населения Свердловской области, по уровню заработной платы указана в таблице 3.

Наибольшая доля вакансий заявлена предприятиями обрабатывающего производства — 16,3% от общего количества заявленных вакансий; образование — 13,1%; предприятиями оптовой и розничной торговли — 12,2%; организациями государственного управления и обеспечения военной безопасности — 9,3%; учреждениями здравоохранения и предоставления социальных услуг — 8,8%; строительство — 6,9%.

В 2017 г. наибольшая потребность работодателей заявлена в квалифицированных рабочих промышленности, стро-

ительства, транспорта (в металлообрабатывающем и машиностроительном производстве, строительстве, пищевой, деревообрабатывающей, текстильной и швейной промышленности и в области электротехники и электроники) — 17,4% от общего

количества вакансий, при этом доля безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, имеющих квалификацию рабочих профессий промышленности, строительства, транспорта составила 27,3%.

Таблица 3

Распределение вакансий, заявленных в органы службы занятости населения в 2017 г. по уровню заработной платы

Table 3

Distribution of vacancies submitted to the employment service in 2017, by wage levels

Зарботная плата, руб.	Количество вакансий на 01.11.2017, единиц	%
Общее количество вакансий	34 387	100
В том числе с зарплатой до регионального прожиточного минимума (10 865 руб.)	5 891	17,1
От прожиточного минимума до средней заработной платы по области (от 10 865 до 32 669 руб.)	26 468	77,0
Выше средней заработной платы по области (свыше 32 669 руб.)	2 028	5,9

Источник: данные выборочного обследования

Потребность в специалистах высшего уровня квалификации (в области образования, науки и техники, здравоохранении) в общем количестве заявленных вакансий составляет 14,4%, доля безработных граждан, относящихся к данной группе специалистов, — 25,6%. Потребность в работниках сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности — 13,4%, доля безработных, имеющих профессии (специальности) в сфере обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности — 18,3%.

Доля потребности в неквалифицированных работниках составляет 24,2%, при этом доля безработных граждан, относящихся к неквалифицированным работникам, составляет 14,4%. Таким образом, в регионе сохраняется дефицит в квалифицированных кадрах более чем по 70 профессиям и специальностям на предприятиях: машиностроительного, горно-металлургического и лесопромышленного комплексов, лёгкой, химической и фармацевтической промышленности; строительного и агропромышленного комплексов; медицинских учреждений.

Отчасти это объясняется тем фактом, что существующая система профессионального образования не в полной мере удовлетворяет потребности предприятий в квалифицированных кадрах рабочих и специалистов. Так несбалансированность объёмов и профилей подготовки рабочих и специалистов с потребностями рынка труда в ряде случаев усугубляет проблемы трудоустройства выпускников образовательных учреждений (особенно коммерческого сектора профессионального образования). Данный тезис обоснован более подробно в работе авторов [19].

Кроме того, по оценкам работодателей значительная часть выпускников профессиональных образовательных организаций, в том числе получивших среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, имеет уровень квалификации, не соответствующий изменившимся требованиям современных производств (преимущественно соответствующий третьему квалификационному разряду на производстве), для выпускников с высшим образованием отмечается

недостаточная практическая готовность для эффективной работы в условиях реального производства. Данное квалификационное несоответствие является существенным препятствием для трудовой занятости выпускников.

Исходя из проведенного обзора данных о характеристиках рынка труда Свердловской области можно сделать вывод о том, что для него характерен дисбаланс показателей в части уровня безработицы и потребностей работодателей в квалифицированных кадрах. Для выстраивания адекватной политики на рынке труда региона необходимо выделить его сильные и слабые стороны, что и будет сделано далее.

SWOT-анализ рынка труда Свердловской области

Материалы для SWOT-анализа были сформированы в рамках форсайта «Занятость в Уральском регионе», который был проведен Агентством стратегических инициатив для правительства Свердловской области. Данное мероприятие привлекло более 50 экспертов от бизнеса, ор-

ганов государственной власти региона, образовательных организаций. Основным методом был использован рапид-форсайт — инструмент для прогнозирования и формирования будущего, позволяющий получать за короткий срок прогнозы высокой точности, определять пути их достижения и объединять людей для реализации их представлений. Проведенный в ходе форсайта анализ трудового потенциала региона позволил выявить следующий комплекс проблем областного рынка труда (табл. 4).

Используя имеющиеся сильные стороны рынка труда Свердловской области и его возможности, можно определить основные «точки роста», которые могут способствовать развитию рынка труда и улучшению социально-экономической ситуации в регионе.

Точка роста 1. Создание новых производств, возможность обновления основных фондов предприятий, создание новых рабочих мест, снижение уровня безработицы. S1+O1, O2 W4, W8. Благоприятное экономико-географическое положение региона, современный транспор-

Таблица 4

SWOT-анализ рынка труда Свердловской области

Table 4

SWOT-analysis of the labor market of the Sverdlovsk region

S – Конкурентные преимущества (сильные стороны)	W – Внутренние сдерживающие факторы (слабые стороны)
<p>S1 – Благоприятное экономико-географическое положение региона, современный транспортно-логистический узел международного, общенационального и межрегионального масштаба.</p> <p>S2 -Промышленный комплекс, составляющий основу экономического потенциала Свердловской области, один из наиболее крупных в стране.</p> <p>S3. Успешная практика внедрения специальных программ по увеличению инвестиционной привлекательности Свердловской области, в том числе по развитию агропромышленного кластера и внутреннего туризма в регионе.</p> <p>S4. Большое количество граждан и работодателей, разделяющих идеи и принципы социальной ответственности.</p> <p>S5. Сильный научно-образовательный комплекс региона.</p> <p>S6. Наличие трудоизбыточных территорий</p>	<p>W1- Естественная убыль населения.</p> <p>W2 – Неравномерность размещения трудовых ресурсов, неоднородность распределения спроса на рабочую силу в территориальном разрезе.</p> <p>W3. Несоответствие структуры профессионального образования актуальным и перспективным потребностям рынка труда. W4. Физический и моральный износ основных фондов.</p> <p>W5. Рост неформальной занятости.</p> <p>W6. Сохранение на отдельных территориях Свердловской области застойной безработицы.</p> <p>W7. Низкий уровень внутренней трудовой мобильности населения.</p> <p>W8. Медленные темпы создания новых рабочих мест.</p> <p>W9. Низкий уровень заработной платы, падение реальных денежных доходов населения.</p> <p>W10. Отсутствие актуальной и прогнозной кадровой потребности по отраслям экономики Свердловской области</p>

О – Возможности внешней среды	Т – Угрозы со стороны внешней среды
О1 -Повышение инвестиционной привлекательности региона. О2 – Повышение миграционной привлекательности региона. О3. Развитие высокотехнологичного сектора, в том числе на основе государственно-частного партнёрства и стимулирование инновационной деятельности. О4. Развитие социального партнёрства. О5. Развитие кадрового потенциала. О6. Развитие технологии дуального обучения на основе партнёрства бизнес-структур и профессиональных образовательных организаций. О7. Изменение действующего гражданского, трудового, налогового законодательства. О8. Развитие единого информационного пространства. О9. Развитие предпринимательства. О10. Развитие транспортной инфраструктуры области, жилищных программ	Т1- Макроэкономическая нестабильность экономики. Т2. Зависимость от колебаний конъюнктуры мировых рынков металлов. Т3. Отток высококвалифицированных кадров из региона. Т4. Сохранение административных, правовых и экономических барьеров на миграцию рабочей силы. Т5. Сохранение административных, правовых и экономических барьеров для развития предпринимательства. Т6. Несоответствие специалистов, выпускаемым учреждениями профобразования, потребностям экономики

Источник: Данные исследования

тно-логистический узел международного, общенационального и межрегионального масштаба, развитие высокотехнологичного сектора, в том числе на основе государственно-частного партнёрства и стимулирование инновационной деятельности + повышение инвестиционной и миграционной привлекательности региона.

Точка роста 2. Развитие высокотехнологичных производств, создание высокопроизводительных рабочих мест. S5+O1, O7 W8 Сильный научно-образовательный комплекс региона + повышение инвестиционной привлекательности региона + изменение действующего законодательства.

Точка роста 3. Снижение неформальной занятости, повышение производительности труда, снижение социальной напряжённости. S4+O4, O5, O7 W5 Большое количество граждан и работодателей, разделяющих идеи и принципы социальной ответственности + развитие социального партнёрства, развитие кадрового потенциала, изменение действующего законодательства.

Точка роста 4. Создание инновационных отраслей экономики (производство конкурентоспособных на мировом рынке товаров и услуг, технологий). S2+O1, O3, O7 Промышленный комплекс, составляющий основу экономического потенциала Свердловской области, один из наиболее крупных

в стране + повышение инвестиционной привлекательности региона, развитие высокотехнологичного сектора, в том числе на основе государственно-частного партнёрства и стимулирование инновационной деятельности, изменение действующего законодательства.

Точка роста 5. Повышение денежных доходов населения. O9 W8, W9 Развитие предпринимательства способствует созданию новых рабочих мест и повышению денежных доходов населения. Активное вовлечение в предпринимательскую деятельность различных групп граждан, включая молодёжь и тех, чьи профессии могут исчезнуть из-за развития технологий. Со стороны государства необходимы гибкие подходы для программ поддержки малого и среднего предпринимательства.

Точка роста 6. Решение проблемы несоответствия структуры профессионального образования актуальным и перспективным потребностям рынка труда. O6, O8, W3 Развитие технологии дуального обучения на основе партнёрства бизнес-структур и профессиональных образовательных организаций, развитие единого информационного пространства. Анализ SWOT-матрицы позволяет выделить ряд ключевых проблем, для преодоления которых особенно важны меры государственного регулирования.

Проблема 1. Наличие дисбаланса спроса и предложения на рынке труда, уменьшение численности экономически активного населения и «старение» кадров. W1, W2 + T4 Естественная убыль населения, неравномерность размещения трудовых ресурсов, неоднородность распределения спроса на рабочую силу в территориальном разрезе и сохранение административных, правовых и экономических барьеров на миграцию рабочей силы усиливают дисбаланс на рынке труда, ведёт к уменьшению численности экономически активного населения и «старению» кадров. Решение данной проблемы невозможно без активного государственного регулирования.

Проблема 2. Рост напряжённости на рынке труда. W5, W7 + T4 Рост неформальной занятости, низкий уровень внутренней трудовой мобильности населения + сохранение административных, правовых и экономических барьеров на миграцию рабочей силы. Решение проблемы может быть связано с более гибкими подходами к регулированию рынка труда.

Проблема 3. Рост неформальной занятости. W5, W9 + T5 Наличие неформальной занятости, низкий уровень заработной платы, падение реальных денежных доходов населения, и, вместе с этим, сохранение административных, правовых и экономических барьеров для развития предпринимательства приводит к дальнейшему росту доли граждан, работающих в «теневом» секторе. Для решения этой проблемы необходимо расширение действия законодательных актов в области трудовых отношений (в первую очередь ТК РФ) на сферы нестандартной и неформальной занятости.

Проблема 4. Отсутствие роста производительности труда. W10, W9, W8, W4 + T1, T2, T5 Технологического отставание, отсутствия нужных знаний у руководителей компаний, нехватки инвестиций, несовершенство законодательства и административных барьеров, медленные темпы создания новых рабочих мест, низкий уровень заработной платы, паде-

ние реальных денежных доходов населения, физический и моральный износ основных фондов тормозят рост производительности труда. Приоритетная программа «Повышение производительности труда и поддержка занятости» не позволяет комплексно решить данную проблему, т.к. охватывает в первую очередь крупный бизнес, оставляя малый и средний бизнес без аналогичной поддержки. Необходима поддержка занятости работников в процессе реализации действий по повышению производительности труда, т.к. последние в любом случае будут сказываться на численности работающих на предприятии.

В перспективе распределение занятых в экономике должно учитывать прогнозируемое изменение объёмов производства и экономических условий, дальнейшую модернизацию действующих производств и повышение производительности труда, а также оценку высвобождения работников хозяйствующих субъектов и планы по расширению кадрового потенциала организаций, которые имеют стабильные портфели заказов.

По оценке Министерства экономики и территориального развития Свердловской области в результате перераспределения трудовых ресурсов численность занятых в экономике в 2023 г. по сравнению с 2017 г. изменится в сторону снижения в организациях добычи полезных ископаемых (на 17,6%), обрабатывающих производств (на 0,8%), в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве (на 15,6%), оптовой и розничной торговле; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования (на 2,7%), транспорт и связь (на 2,5%), образовании (на 1,9%).

В сторону увеличения численность занятых изменится в организациях, занимающихся в гостиничной и ресторанной сфере (на 2,4%), финансовой деятельностью (на 1,5%), в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг (на 2,2%), предоставлении прочих коммунальных, социальных и персональных услуг (на 5,2%).

Усугублению проблемы кадрового обеспечения экономики Свердловской области способствует территориальная несбалансированность трудовых ресурсов и концентрация спроса и предложения рабочей силы. Наблюдается недостаток трудовых ресурсов в одних муниципальных образованиях Свердловской области при переизбытке в других. Значительная часть вакансий (56,6%) сосредоточена в крупных городах Свердловской области с населением свыше 150 тыс. человек (Екатеринбург, Каменск-Уральский, Нижний Тагил). При этом количество безработных этих территорий составляет только 24,3% от общего количества безработных.

Выделенные особенности рынка труда Свердловской области актуализируют потребность в формировании актуальной и прогнозной кадровой потребности в регионе. Решение задачи позволит обеспечить потребность работодателей в человеческом ресурсе. Кроме того, уже сейчас необходимо проработать возможности улучшения качества рабочей силы и развития её профессиональной и территориальной мобильности. Считаем, что сделать это можно в рамках трёх подзадач, направленных на: а) приведение рынка образовательных услуг в соответствие с текущими и перспективными потребностями регионального рынка труда, б) развитие материально-технической базы профессиональных образовательных организаций Свердловской области, в) повышения эффективности профессиональной ориентации молодёжи.

Ещё одна проблема, связана со значительными различиями на территориях Свердловской области, она может быть решена через ускорение темпов их экономического роста и технологического развития, сокращение различий в уровне и качестве жизни населения муниципальных образований. В том числе необходимо ослабить экономические ограничения, сдерживающие перемещения граждан по территории области в целях осуществления трудовой деятельности. Это позволит повысить готовность граждан менять своё место жительства

ради получения работы за счёт использования возможностей ипотечного кредитования, развития транспортной и социальной инфраструктуры в регионе, в том числе в сельских населённых пунктах.

Формирование эффективного взаимодействия между центрами формирующихся агломераций (муниципальное образование «город Екатеринбург», город Нижний Тагил, Серовский городской округ) и прилегающими к ним муниципальными образованиями, расположенными на территории Свердловской области, повышение в рамках агломераций транспортной связности, формирование единой полицентрической планировочной и социально-экономической системы способствует решению данной проблемы.

Проведённый анализ показывает, что устойчивое и сбалансированное развитие области невозможно без дальнейшего преумножения человеческого капитала, сокращения различий в уровне и качестве жизни населения территорий, содействия ускорению темпов экономического роста и технологического развития каждого отдельного муниципалитета через его эффективную экономическую специализацию.

Одним из мероприятий, способствующим социально-экономическому развитию территорий является внедрение дуального образования в рамках реализации проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования». Основная отличительная особенность дуального образования состоит в том, что доля практических внеаудиторных занятий составляет от 50 до 70% объема учебного времени. В итоге это способствует освоению профессиональных компетенций, формированию жизненной позиции и становлению личности, способной к продуктивному труду. В ряде муниципальных образований наиболее крупные компании внедрили или внедряют элементы дуального образования, их распределение представлено в таблице 5.

Таблица 5

Перечень предприятий, участвующих в реализации проекта дуального образования в Свердловской области

Table 5

List of enterprises participating in the implementation of the dual education project in the Sverdlovsk region

Муниципальные образования	Организация
Город Каменск-Уральский	ФГУП ПО «Октябрь»
	ОАО УПКБ «Деталь»
	АО «Сибирско-Уральская Алюминиевая компания»
Городской округ Верхняя Пышма	ООО «УГМК-Холдинг»
Городской округ Первоуральск	ОАО «Первоуральский новотрубный завод»
Городской округ «город Лесной»	ФГУП «Электрохимприбор»
Кушвинский городской округ	ООО «Кушвинский завод прокатных валков»
Город Нижний Тагил	АЛ НПК «Уралвагонзавод»
Верхнесалдинский городской округ	ПАО «Корпорация ВСМПО-Ависма»
Полевской городской округ	ПАО «Северский трубный завод»
Город Екатеринбург	ПАО «Уралмашзавод»
	ЗАО «Региональный центр лазерных технологий»
Арамилский городской округ	АО «Арамилский авиационный ремонтный завод»

Источник: данные обследования

Улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной и территориальной мобильности планируется решить в рамках проектов «Уральская инженерная школа»; «Педагогические кадры XXI века»; «Импульс для предпринимательства»; «Сбалансированный рынок труда», которые являются уникальными проектами, реализуемыми в регионе. Они реализуются в том числе ради того, чтобы развивать кадровый потенциал Свердловской области.

Это далеко не полный перечень рекомендаций, направленных на развитие рынка труда в Свердловской области, но их реализация позволит учесть те тренды, которые в настоящее время уже проявляют себя в регионе. Считаем, что дальнейшее развитие рынка труда, в том числе локальных, невозможно без создания рабочих мест с высокой производительностью, безопасными условиями труда и достойной заработной платой, повышения качества рабочей силы, развития ее профессиональной и территориальной мобильности.

Заключение

Проведённый нами анализ показывает, что рынок труда Свердловской области стоит на пороге значительных изменений, часть из которых будет иметь негативные последствия для экономики региона и значит нужны меры, противодействующие их влиянию, другие – позитивные и потребуют их стимулирования. Но можно однозначно утверждать, что не будет таких изменений, которые никак не скажутся на экономике региона и значит условиям проживания в нем.

Работодатели отмечают, что выпускники вузов и колледжей не готовы в полной мере к эффективной работе в условиях реального производства из-за недостаточного уровня их подготовки. Эта проблема обостряет ситуацию на рынке труда в стратегической перспективе. Для того, чтобы её решить, нужна слаженная работа органов государственной власти, образовательных организаций, работодателей.

Таким образом, дальнейший рост экономики Свердловской области во многом

будет зависеть от того, насколько успешно будут решены проблемы кадрового обеспечения экономики Свердловской области, связанные со складывающейся демографической ситуацией, дефицитом вы-

сококвалифицированных кадров в реальном секторе экономики, несбалансированностью рынка труда и образовательных услуг.

Литература и Интернет-источники

1. **Калабина Е. Г.** Сопряжение регионального и внутренних рынков труда промышленных компаний Свердловской области // Экономика региона. — 2010. — № 1 (21). — С. 73–81.
2. **Козлова О., Пономарева О.** Рынок труда и образования в Свердловской области: тенденции развития // Проблемы теории и практики управления. — 2011. — № 6. — С. 55–60.
3. **Кокшарова В. В., Орехова С. В.** Рынок труда: тенденции развития и механизмы адаптации в условиях кризиса // Управленец. — 2010. — № 3–4(7–8). — С. 68–71.
4. **Кочкина Е. М., Радковская Е. В., Дроботун М. В.** Региональный рынок труда: тенденции и структурные сдвиги (на примере Свердловской области) // Фундаментальные исследования. — 2017. — № 11. — С. 408–413
5. **Семина Н. А.** Тенденции развития рынка труда Свердловской области // Агропродовольственная политика России. — 2017. — № 7(55). — С. 44–46.
6. **Тесленко И. В.** Формирование кадрового потенциала в соответствии с потребностями рынка труда на примере Свердловской области // Фундаментальные исследования. — 2014. — № 12. — С. 362–368.
7. **Токарева Е. А., Тукова Е. А.** Анализ рынка труда в кризисный период на примере Свердловской области // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. — 2016. — № 1–5. — С. 33–35.
8. **Хлопина С. Ю.** Анализ потребности в выпускниках профессионального образования на рынке труда Свердловской области // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». — 2013. — № 5(4). — С. 85–89.
9. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / Под общ. ред.: В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, С. Ю. Рощина. — М.: Центр стратегических разработок. — 2017. — 148 с.
10. **Капелюшников Р. И.** Конец российской модели рынка труда? — М.: Издательский дом Государственного университета — Высшей школы экономики. — 80 с.
11. **Капелюшников Р. И., Ощепков А. Ю.** Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития // Вопросы экономики. — 2014. — № 7. — С. 66–92.
12. **Kokovikhin A., Sharapova N., Borisov I.** National system of certification of worker's competence and qualification as the institute of Labour market // 10th International Days of Statistics and Economics: Prague, CZECH REPUBLIC. — 2016. — P. 871–881.
13. **Ogorodov A. S., Saranchuk S. Yu, Chevtaeva N. G.** Corporate professional unity under the unstable labor market of the industrial region // RUDN Journal of Sociology-Vestnik Rossiiskogo Universiteta Druzhby narodov seriya sotsiologiya. — 2017. — № 17(1). — P. 83–95.
14. **Vishnevskiy Y., Didkovskaya Y.** Young people of Russian industrial region expectations, problems and self-assessment of opportunities on a labor market // 10th International Days of Statistics and Economics: Prague, CZECH REPUBLIC. — 2016. — P. 1958–1967.

15. **Bedrina E. B., Franz O. B.** The estimation of the effectiveness of the state crisis management toolkit at the regional labour market // *Economy of Region*. — 2011. — № 1. — P. 79–85.
16. **Franz O. B., Lobova E. V., Kharchenko V. S.** Challenges and opportunities for the development of regional employment infrastructure for young people // *Economy of Region*. — 2012. — № 1. — P. 41–53
17. **Kalabina, E. G.** Interface of regional and internal labor markets of industrial enterprises in the Sverdlovsk region // *Economy of Region*. — 2012. — № 1. — P. 73–81.
18. **Nekrasova E. V.** Optimization of internal migration as a mechanism for solving the problems of monotowns in Sverdlovsk region // *Economy of Region* — 2012. — № 2. — P. 315–320.
19. **Долженко Р. А., Антонов Д. А.** Трудоустройство выпускников: соответствие профессии и работы (на примере Свердловской области) // *Народонаселение*. — 2018. — Т. 21. — № 3. — С. 109–121.

Для цитирования:

Долженко Р. А., Антонов Д. А. Рынок труда Свердловской области: текущее состояние и перспективы // *Народонаселение*. — 2019. — № 3. — С. 130-145. DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00032

Сведения об авторах:

Долженко Руслан Алексеевич, доктор экономических наук, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, Екатеринбург, Россия.

Контактная информация: e-mail: rad@usue.ru

Антонов Дмитрий Алексеевич, директор Департамента по труду и занятости Свердловской области, старший преподаватель кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, Екатеринбург, Россия.

Контактная информация: e-mail: deptzn@gmail.com

DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00032

LABOR MARKET OF THE SVERDLOVSK REGION: CURRENT STATE AND PROSPECTS

Ruslan A. Dolzhenko^{*1}, Dmitry A. Antonov²

¹Ural State University of Economics

(62/45, 8 March st., Ekaterinburg, Russian Federation, 620144)

²State Employment Service Department of the Sverdlovsk Oblast
(107, Furmanova st., Ekaterinburg, Russian Federation, 620144)

*E-mail: rad@usue.ru

Abstract. The article is devoted to assessing the current state of the labor market in the Sverdlovsk region and its development prospects with the account of the situation in the regional economy. It provides analysis of the regional labor market from 2009 to the present and evaluation of the probable changes in its separate characteristics until 2023. The current problems of the labor market are highlighted. There are outlined the primary tasks that should be solved by the state authorities, municipalities, educational organizations and employers to ensure adequate conditions for effective functioning of the labor market. In order to assess the situation on the labor market a SWOT analysis was carried out, which was based on the results of rapid foresight "Employment in the Urals region". The analysis showed that in the region there is still a shortage of qualified personnel in more than 70 occupations and specialties, the existing system of vocational education does not fully meet the needs of enterprises for skilled workers and specialists, that aggravates the problems of employment of graduates of educational institutions. Personnel provision of the economy of the Sverdlovsk region is worsened by the territorial imbalance of labor resources and the concentration of demand and supply of labor in certain localities. The directions for minimizing the problems in the region's labor market in the medium term are proposed. They are related to bringing the educational services market in line with the current and future needs of the regional labor market, developing the material and technical base of professional educational organizations in the Sverdlovsk region, and raising the efficiency of vocational guidance for young people. There are also formulated recommendations for development of dual education in the region, which will increase the efficiency of training on the order of employers.

Keywords: Sverdlovsk region, labor market, SWOT-analysis, employment, problems in the labor market of the region

References and Internet sources

1. Kalabina E. G. Sopryazheniye regional'nogo i vnutrennikh rynkov truda promyshlennykh kompaniy Sverdlovskoy oblasti [Conjugation of the regional and domestic labor markets of industrial companies of the Sverdlovsk region]. *Economika regiona [The Economy of the Region]*. 2010. No 1(21). P. 73–81. (in Russ.)
2. Kozlova O., Ponomareva O. Rynok truda i obrazovaniya v Sverdlovskoy oblasti: tendentsii razvitiya [Labor market and education in the Sverdlovsk region: development trends]. *Problemy teorii i praktiki menejmenta [Management Theory and Practice]*. 2011. No 6. P. 55–60. (in Russ.)
3. Koksharova V. V., Orekhova S. V. Rynok truda: tendentsii razvitiya i mekhanizmy adaptatsii v usloviyakh krizisa [Labor Market: Development Trends and Adaptation Mechanisms in Crisis Conditions]. *Upravlenets [The Manager]*. 2010. No 3–4(7–8). P. 68–71. (in Russ.)
4. Kochkina E. M., Radkovskaya E. V., Drobotun M. V. Regional'nyy rynek truda: tendentsii i strukturnyye sdvigi (na primere Sverdlovskoy oblasti) [Regional labor market: trends and structural changes (on the example of the Sverdlovsk region)]. *Fundamentalnye issledovaniya [Fundamental Research]*. 2017. No 11. P. 408–413. (in Russ.)
5. Semina N. A. Tendentsii razvitiya rynka truda Sverdlovskoy oblasti [Labor market development trends in the Sverdlovsk region]. *Agroprodovol'stvennaya politika Rossii [Agricultural and Food Policy of Russia]*. 2017. No. 7(55). P. 44–46. (in Russ.)
6. Teslenko I. V. Formirovaniye kadrovogo potentsiala v sootvetstviy s potrebnyami rynka truda na primere Sverdlovskoy oblasti [Formation of personnel potential in accordance with the needs of the labor market on the example of the Sverdlovsk region]. *Fundamentalnye issledovaniya [Fundamental Research]*. 2014. No. 12. P. 362–368. (in Russ.)
7. Tokareva E. A., Tukova E. A. Analiz rynka truda v krizisnyy period na primere Sverdlovskoy oblasti [Analysis of the labor market in the crisis period on the example of the Sverdlovsk region]. *Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk [Actual Problems of the Humanities and Natural Sciences]*. 2016. No. 1–5. P. 33–35. (in Russ.)
8. Khlopina S. Yu. Analiz potrebnosti v vypusknikakh professional'nogo obrazovaniya na rynke truda Sverdlovskoy oblasti [Analysis of the need for graduates of vocational education in the labor market of the Sverdlovsk region]. *Vestnik YUUrGU. Seriya «Obrazovanie. Pedagogicheskie nauki» [Bulletin of the South Ural State University. Series Education. Pedagogical Sciences]*. 2013. No. 5(4). P. 85–89. (in Russ.)
9. Rossiyskiy rynek truda: tendentsii, instituty, strukturnyye izmeneniya [*Russian Labor Market: Trends, Institutions, Structural Changes*]. Eds. V. E. Gimpelson, R. I. Kapelyushnikov, S. Yu. Roshchin. Moscow. Tsentr strategicheskikh razrabotok [Center for Strategic Research]. 2017. 148 p. (in Russ.)
10. Kapelyushnikov R. I. Konets rossiyskoy modeli rynka truda? [*The End of the Russian Model of Labor Market?*] Moscow. Izdatel'skiy dom Gosudarstvennogo universiteta – Vyshey shkoly ekonomiki [Higher School of Economics]. 80 p. (in Russ.)
11. Kapelyushnikov R. I., Oschepkov A. Yu. Rossiyskiy rynek truda: paradoksy postkrizisnogo razvitiya [Russian labor market: the paradoxes of post-crisis development]. *Voprosy ekonomiki [Economic Issues]*. 2014. No. 7. P. 66–92. (in Russ.)
12. Kokovikhin A., Sharapova N., Borisov I. National system of certification of worker's competence and qualification as the institute of labour market. *10th International Days of Statistics and Economics*. Prague. 2016. P. 871–881.
13. Ogorodov A. S., Saranchuk S. Yu., Chevtaeva N. G. Corporate professional unity under the unstable labor market of the industrial region. *Vestnik Rossiiskogo Universiteta Druzhby narodov seriya sotsiologiya. [Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series Sociology]* 2017. No. 17(1). P. 83–95.

14. Vishnevskiy Y., Didkovskaya Y. Young people of Russian industrial region expectations, problems and self-assessment of opportunities on a labor market. *10th International Days of Statistics and Economics*. Prague. 2016. P. 1958–1967.
15. Bedrina E. B., Franz O. B. Crisis management toolkit at the regional labor market. *Economy of Region*. 2011. No. 1. P. 79–85.
16. Franz O. B., Lobova E. V., Kharchenko V. S. Challenges and opportunities for the development of regional employment infrastructure. *Economy of Region*. 2012. No. 1. P. 41–53.
17. Kalabina E. G. Interface of regional and internal labor markets of industrial enterprises in the Sverdlovsk region. *Economy of Region*. 2012. No. 1. P. 73–81.
18. Nekrasova E. V. Optimization of internal migration as a mechanism for solving the problems of monotowns in the Sverdlovsk region. *Economy of Region*. 2012. No. 2. P. 315–320.
19. Dolzhenko R. A., Antonov D. A. Trudoustroystvo vypusnikov: sootvetstviye professii i raboty (na primere Sverdlovskoy oblasti) [Employment of graduates: conformity of profession and work. (The case of Sverdlovsk region)]. *Narodonaselenie [Population]*. 2018. No 3. P. 109–121. DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-3-08. (in Russ.)

For citation:

Dolzhenko R. A., Antonov D. A. Labor market of the Sverdlovsk region: current state and prospects. *Narodonaselenie [Population]*. 2019. No. 3. P. 130-145. DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00032 (in Russ.)

Information about the authors:

Dolzhenko Ruslan Alekseyevich, Dr. Sc. (Econ.), Head of the Chair of Labor Economics and Personnel Management, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia.

Contact information: e-mail: rad@usue.ru

Antonov Dmitry Alekseyevich, Head of State Employment Service Department of the Sverdlovsk oblast; senior lecturer on labor economics and personnel management, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia.

Contact information: e-mail: deptzn@gmail.com