

П.Г. ПЕРЕРВА, д.э.н., проф., НТУ «ХПИ», Харьков

ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА: ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ

В статье рассмотрены вопросы выявления и обоснования факторов, которые определяют емкость, структуру и основные сегменты рынка труда. Предлагаемая методика включает в себя ряд последовательных этапов, алгоритм выполнения которых позволяет получить достаточно обоснованные результаты.

The article deals with the identification and study of factors that determine the capacity, structure, and major segments of the labor market. The proposed method includes a number of successive steps, the algorithm is run which allows to obtain sufficiently reliable results.

Ключевые слова: рынок труда, факторный анализ, демография, социальная политика, безработица, самозанятость

Актуальность темы. Мировой финансовый кризис отрицательно сказался на всех секторах экономики России. Спад темпов производства, ухудшение инвестиционного климата привели к усугублению существовавших проблем на рынке труда. С каждым месяцем растут показатели как общей, так и регистрируемой безработицы, участились случаи массового высвобождения рабочей силы. В таких условиях особое значение приобретает активное регулирование государством процессов, происходящих на региональных и локальных рынках труда. Важную роль при этом играют антикризисные мероприятия, основная задача которых заключается не только в решении возникших проблем, но и в недопущении их повторения в будущем.

Постановка задачи. Оценка и прогнозирование занятости населения являются важными инструментами государственного регулирования рынка труда, а переосмысление их роли - необходимым условием для преодоления последствий глобального экономического кризиса. Прогнозирование занятости должно занять приоритетное место при поиске новых путей формирования эффективного рынка труда.

Целью статьи является разработка методики исследования факторов, которые определяют емкость, структуру и основные сегменты рынка труда.

Методология. Теоретико-методологической основой исследования, результаты которого представлены в данной статье, послужили труды отечественных и зарубежных ученых, посвященных проблеме маркетинговых исследований и управлению рынком машиностроительной продукции.

Степень разработанности проблемы. К источникам общетеоретических подходов к исследованию проблемы занятости населения и рынка труда относятся

работы таких известных ученых - представителей зарубежной и отечественной экономической теории как А. Смита, Д. Рикардо, А.Пигу, Дж.Кейнса, В. Леонтьева, М.Фридмана, П.Самуэльсона, Р. Бара, Э. Долана, Я. Корнаи, А.Маршала и т.д..

Определению теоретической сущности и практической значимости занятости как одной из характеристик рынка труда посвящены работы многих ученых, как зарубежных: С. Брю, К.Макконнел, А. Томпсон, Ф. Хайек, Й. Шумпетер, так и отечественных исследователей - В.Буланова, О.Белокрыловой, Н.Волгина, И.Заславского, Л.Костина, А.Котляра, Р.Капелюшников, С.Рощина и др.

Прогнозирование социально-экономических процессов, включая динамику рынка труда исследуют в органической взаимосвязи со стратегическим планированием Г.Атаманчук, Б.Бродский, М.Вахрушин, В.Гаврилов, А.Гладышевский, В.Ивантер, А.Суворов, В.Сутягин, М.Узяков, А. Ковалев, А. Коровкин, А. Матвеева, И. Николаев, Ю.Одегов, Д.Петросян, С.Рощин, А. Привалов, А.Радыгин, Ф.Энтов и др.

Несмотря на интерес к проблеме функционирования рынка труда и состояния его основных характеристик, многие аспекты остаются недостаточно изученными. Кроме того, развитие региональных рынков труда в Украине постоянно ставит перед исследователями новые вопросы. Актуальность и объективная необходимость системно-целостного исследования и комплексного решения теоретических, методических и практических проблем занятости населения и рынка труда в контексте развития методов государственного регулирования предопределили выбор темы, цели и задач данной статьи.

Результаты исследования. Подробно рассмотрим метод факторного анализа регионального рынка труда [1]. Его суть заключается в том, чтобы используя однотипный критерий фактора, представить на его основе всю собранную информацию, систематизировать ее и провести анализ по каждому из них.

Методика факторного анализа предусматривает выполнение ряда последовательных операций: 1. Выделение факторов, по которым будет проводиться анализ. 2. Систематизация собранной информативной базы данных в соответствии с принятой классификацией факторов. 3. Проведение предварительного качественного анализа факторов с целью выделения наиболее значимых факторов и оценки достаточности собранной по ним информации. 4. Принятие решения о дополнительном сборе информации или проведении социологических исследований, которые могут предоставить недостающую для анализа информацию. 5. Обобщение информации по каждому фактору и группировка ее в виде аналитических таблиц. 6. Построение на основе аналитических таблиц динамических рядов по каждому фактору и проведение количественных расчетов по имеющимся показателям. 7. Описание установленных соотношений, пропорций, выявление основных закономерностей. 8. Выявление доминирующих тенденций развития рынка труда, действие которых имеет решающее значение в настоящее время и влияние которых будет иметь подобное или еще более возрастающее действие в перспективе.

В качестве основных критериев выделения факторов рынка труда предлагается использовать следующие факторы, влияющие на спрос и предложение рабочей силы.

1. Факторы, определяющие предложение рабочей силы.

1.1. Демографические факторы: - динамика численности трудоспособного населения региона; - динамика структуры трудоспособного населения по полу; - динамика структуры трудоспособного населения по возрасту; - динамика структуры трудоспособного населения по уровню образования; - миграция рабочей силы.

1.2. Факторы, высвобождения занятых в отраслях народного хозяйства региона: - рост технической оснащенности производства, внедрение новых технологий; - сокращение объемов производства; - текучесть кадров; - структурная перестройка производства; - остановка и ликвидация предприятий и учреждений; - изменения в условиях труда и уровне оплаты; - сокращение объемов инвестиций; - изменение в организации производства с использованием вторичной занятости и совместительства; - интенсификация труда; - неудовлетворительный морально-психологический климат в коллективе.

1.3. Факторы, вызывающие изменение численности незанятых, желающих трудиться: - рост числа молодежи, завершившей общеобразовательную и профессиональную подготовку; - изменение численности увольняемых в запас с действительной службы в армии; - динамика численности временно неработающих (женщин с малолетними детьми, лиц, ухаживающих за престарелыми и т.п.); - динамика численности лиц, вернувшихся из мест лишения свободы; - динамика численности лиц, длительно неработающих.

1.4. Факторы, вызывающие изменения численности безработных: - динамика численности занятых; - изменение общего уровня безработицы; - изменение продолжительности безработицы; - динамика безработицы среди молодежи; - динамика численности лиц, утративших статус безработного.

1.5. Факторы, вызывающие изменения предложения рабочей силы за счет занятых в отраслях народного хозяйства: - сохранение неизменного уровня и уменьшение оплаты труда; - повышение интенсивности труда; - изменение престижа профессии и привлекательности трудовой деятельности; - изменение численности лиц, работающих неполное рабочее время; - повышение профессионально-квалификационного уровня занятых; - динамика численности лиц, находящихся под угрозой высвобождения и безработицы; - изменение морально-психологического климата в трудовом коллективе.

2. Факторы, влияющие на спрос на рабочую силу.

2.1. Изменение числа вакантных рабочих мест, в том числе труднозаполняемых: - неквалифицированного труда; - низкооплачиваемых; - связанных с неблагоприятными условиями труда; - социально непристижной занятости; - отделенных от места жительства и т.д.

2.2. Выбытие занятых из производственной деятельности: - динамика естественной убыли занятого трудоспособного населения; - динамика выходы на пенсию (в том числе досрочную); - динамика текучести кадров.

2.3. Динамика потребностей в рабочей силе на новые рабочие места и должности: - введение новых рабочих мест за счет организационных предприятий и учреждений; - организация новых рабочих мест

на действующих производствах. **2.4.** Факторы, влияющие на самозанятость трудоспособного населения: - наличие законодательства регулирующего предпринимательскую деятельность в различных сферах экономики; - финансовая поддержка государства; - правовая защита; - высокая конкурентоспособность (свойств и качеств рабочей силы, производимых товаров и услуг, используемых ноу-хау и т.п.); - поведенческая ориентация предпочтения занятости в данной сфере экономики; - материальная и моральная поддержка членами семьи и родственниками; - усиление дифференциации доходов в обществе; - величина затрат на организацию рабочего места.

Следует учесть, что в число анализируемых в каждый данный момент факторов не должны включаться все перечисленные выше факторы. Приведенный перечень отражает скорее потенциальные возможности факторного анализа. Конкретный их набор определяется целями маркетингового исследования, а также содержанием собранной информативной базы. При этом анализ по факторам может охватывать исследования, ограничивающиеся для отдельных периодов, например, только сферой предложения рабочей силы или только спроса на нее. Допустимы и такие частные виды анализа, которые охватывают лишь отдельные факторы (например, характеристики высвобождения безработицы, самозанятости населения и т.д.). Перечень факторов может быть изменен и за счет внесения дополнительных характеристик (например, расширения базы данных в части структурной перестройки экономики, причин изменения объемов производства и др.). Могут применяться и другие критерии выделения факторов: например, факторы, характеризующие процессы, протекающие на открытом и скрытом рынках труда, влияющие на весь региональный рынок, его городские и районные виды, а также внутрипроизводственный рынок и т.п.

Действие факторов далеко не однозначно. Ряд факторов влияет как на изменение спроса, так и на изменение предложения. Влияние некоторых из них вообще может проявиться под действием дополнительных причин как противоположные тенденции и т.д. Поэтому при проведении рыночных исследований на основе факторного анализа можно рекомендовать использование дополнительных классификационных признаков:

- 1) учитывать, усиливает или ослабевает спрос и предложение рабочей силы действие данного фактора;
- 2) в какой временной протяженности действует фактор (краткосрочный или долгосрочный);
- 3) оценивать особенности его проявления в современных условиях и др.

Выводы и предложения. Анализ динамики факторов за ряд лет или нескольких моделей за определенный промежуток времени [1-3] позволяет установить основные закономерности, присущие анализируемому рынку обосновать тенденции его развития и разработать прогноз на будущий период. При этом важно выделить те факторы, влияние которых будет доминирующим для данного рынка труда. От мер воздействия на последние в решающей степени зависит эффективность управления

рынком труда. На основе полученных результатов анализа целесообразно установить цели политики содействия занятости населения на ближайшее будущее, провести ранжирование приоритетов в осуществлении мер по содействию занятости населения и социальной защите на рынке труда.

Список литературы: 1. *Иванова С.* Затраты минимальные – эффект максимальный. Как этого добиться при подборе персонала/С.Иванова//Персонал, 2000.- №5.-С.45-53. 2. *Перерва П.Г.* Самомаркетинг менеджера и бизнесмена/П.Г.Перерва.- Ростов-на-Дону, 2002.- 567с. 3. *Томилов В.В.* Маркетинг рабочей силы/В.В.Томилов, Л.Н.Семеркова.- СПб: Изд-во СПбУЭФ, 2000.- 142с.

Подано до редакції 18.05.2011