

ко описаны в многочисленных научных работах и практических руководствах.

Преимущества концессионных сделок в формате ВОТ заключаются в оптимальном балансировании интересов, рисков и выгод как первоначального собственника объекта (органа государственной власти или местного самоуправления), так и частного партнера. Распространение пока немногочисленных в России успешных практик на сферу пересечения интересов бизнеса и государственного сектора может обеспечить значительный синергетический эффект, недостижимый в рамках «традиционных» способов взаимодействия государства и бизнеса, таких как контрактация, поддержка, софинансирование и т.п. Этот эффект, помимо прочего, будет способствовать и снижению дифференциации регионов, которая, по утверждению Л.Н. Рудневой и Е.А. Мосякиной, существует постоянно [3, с. 92], что следует рассматривать как еще один сдерживающий фактор распространения ГЧП.

Подводя итог, можно констатировать, что государственно-частное партнерство в форме концессии имеет высокий потенциал, поскольку его можно рассматривать в качестве современного и эффективного инструмента стимулирования бизнес-инициатив частного сектора в деле реализации социально значимых проектов, оказывающих позитивное воздействие на динамику социально-экономического развития страны.

Литература

1. Корчагина, А.С. Развитие форм государственно-частного партнерства в экономике России / А.С. Корчагина // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. – Саратов, 2010. – Т. 10. – № 1. – С. 14 – 22.
2. Полякова, А.Г. Инновационная деятельность как фактор модернизации экономического пространства региона / А.Г. Полякова // Научные труды Вольного экономического общества России. – М., 2010. – Т. 137. – С. 419 – 427.
3. Руднева, Л.Н. Оценка дифференциации социально-экономического развития субъектов уральского федерального округа / Л.Н. Руднева, Е.А. Мосякина // Перспективы науки. – Тамбов. – 2013. – № 6 (45). – С. 90 – 94.
4. Stiglitz, J.E. Redefining the Role of the State: What Should It Do? How Should It Do It? And How Should These Decisions Be Made? / J.E. Stiglitz. – Tokyo, 1998. – URL: www.meti.go.jp/topic/mitilab/downloadfiles/m2012-1j.pdf

УДК [331.556.2:316.444.5] (470.319)

А.В. Попов

Научный руководитель: кандидат экономических наук, Г.В. Леонидова

ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ МОЛОДЕЖИ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ (НА МАТЕРИАЛАХ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ)

В статье рассматривается проблема неравномерного распределения трудовых ресурсов региона (на примере Вологодской области). Определено положение молодого поколения на рынке труда, выявлены их предпочтения при трудоустройстве. Показана роль трудовой мобильности в обеспеченности трудовыми ресурсами и высказаны основные предложения по ее повышению.

Трудовая мобильность, молодежь, рынок труда, миграция, регион.

The article deals with the issue of uneven distribution of labor force of the region (on the example of Vologda region). The position of young people on the labour market has been defined; their employment preferences have been discovered. The role of labor mobility in supply of labor resources and the main proposals for its improving have been presented in the paper.

Labor mobility, youth, labor market, migration, region.

Одной из ключевых проблем рынка труда современной России является дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. Наиболее остро данный вопрос стоит на региональном уровне. Как правило, высокий уровень безработицы характерен для муниципальных районов области, а низкий – для городских округов. Усугубляет положение на рынке труда также тот факт, что в среднесрочной и долгосрочной

перспективе в субъектах РФ, как и в целом по стране, ожидается ухудшение ситуации с обеспеченностью трудовыми ресурсами. Так, в Вологодской области к 2017 – 2018 гг. прогнозируется вероятность возникновения кадрового голода в Вытегорском, Грязовецком, Кирилловском, Сямженском и Харовском районах (рис. 1) [8].

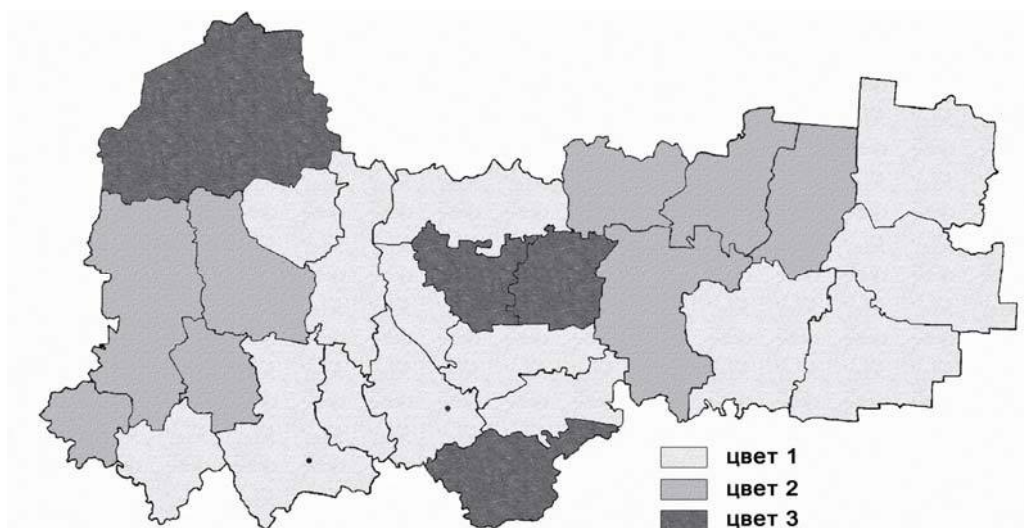


Рис. 1. Картографическая система обеспеченности трудовыми ресурсами муниципальных образований Вологодской области [8]

Примечание: цвет 1 – превышение собственных трудовых ресурсов над потребностями района; цвет 2 – текущая и перспективная потребность в трудовых ресурсах закрывается за счет граждан пенсионного возраста; цвет 3 – в среднесрочной перспективе возможно появление кадрового голода.

В этой связи трудовая мобильность молодежи¹, как наиболее подвижной группы на рынке труда, может стать одним из факторов обеспеченности трудовыми ресурсами на региональном уровне [4, с. 46]. Перенаправление трудовых потоков в «проблемные территории» позволит удовлетворить потребность субъектов в кадрах, что актуализирует тему исследования.

В данной статье под трудовой мобильностью молодежи понимается ее территориальная миграция, в рамках которой происходит пространственное перемещение индивидов, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы [6, с. 96].

Анализ миграционных потоков показал, что в период с 2000 по 2012 гг. наблюдается плавный отток населения из Вологодской области (табл. 1). Данная

тенденция во многом обусловлена миграционными процессами среди молодежи, проживающей в муниципальных образованиях как городской, так и сельской местности. За рассматриваемый промежуток времени механический отток населения в возрасте от 15 до 29 лет составил 6075 чел. (4771 чел. только за счет женщин).

Сохранение высоких темпов миграционной убыли молодежи в среднесрочной перспективе может привести не только к сокращению численности населения в трудоспособном возрасте и ухудшению его возрастного состава, но и снижению качественных характеристик рабочей силы. Одним из факторов, определяющим миграцию молодого поколения, выступают проблемы занятости и безработицы (табл. 2).

Таблица 1

Миграция населения Вологодской области (миграционный прирост, чел.)

Категория населения	Год								Итого
	2000 – 2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
Все население	2987	-39	441	655	63	-194	566	-1053	3426
Мужчины в возрасте 15 – 29 лет	-791	-181	35	-72	-86	-40	221	-390	-1304
Женщины в возрасте 15 – 29 лет	-1251	-397	-190	-454	-466	-273	-820	-920	-4771
Источник: Демографический ежегодник Вологодской области 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 гг.									

¹ В соответствии с методологией Росстата к категории молодежь относятся лица в возрасте от 15 до 29 лет, что в 2013 г. составляет 21 % от общей численности населения России и 35 % от трудоспособного. В Вологодской области данный показатель находится на уровне 20 и 34 % соответственно.

Удельный вес молодежи в общей безработице (%)

Территория	Год				2012 г. к 2000 г.
	2000	2005	2010	2012	
Российская Федерация	37,2	41,9	42,4	43,1	115,9
Северо-Западный федеральный округ	34,9	40,6	41,5	40,2	115,2
г. Санкт-Петербург	30,2	35,6	40,3	35,4	117,2
Калининградская область	28,3	36,9	32,1	37,1	131,1
Республика Карелия	37,3	39,5	37,0	37,2	99,7
Вологодская область	38,6	36,5	37,9	38,0	98,4
Новгородская область	37,6	33,5	39,1	38,0	101,1
Псковская область	35,2	42,9	35,3	38,8	110,2
Республика Коми	30,3	44,3	52,4	42,3	139,6
Ленинградская область	41,3	38,5	41,5	43,1	104,4
Мурманская область	34,3	49,9	48,6	43,5	126,8
Архангельская область	40,1	43,6	46,6	46,4	115,7
И с т о ч н и к : Регионы России. Социально-экономические показатели: стат. сб. / Росстат. – М., 2013. – С. 114.					

Удельный вес молодежи в общей безработице на протяжении всего периода исследования (2000 – 2012 гг.) был достаточно высоким как в Вологодской области (36 – 38 %), так и в России в целом (около 40 – 43 %). Это свидетельствует о наличии существенных проблем с трудоустройством молодых работников и определяет их миграционные настроения [7].

В этой связи наблюдается высокая дифференциация показателей напряженности на рынке труда между районами и городами Вологодской области. В 2012 г. наибольшая нагрузка незанятого населения на 1 заявленную вакансию была зафиксирована в Великоустюгском (4,6 чел.), Вытегорском (4,3 чел.) и Чагодощенском (4,2 чел.) муниципальных районах, а наименьшая – Шексинском (0,3 чел.), Кадуйском (0,6 чел.) и Бабаевском (0,7 чел.) районах, а так же в гг. Вологда (0,5 чел.) и Череповец (0,7 чел.)¹¹. Таким образом, неравномерное распределение трудовых ресурсов на территории Вологодской области требует повышения трудовой мобильности населения, в частности – молодого поколения.

В 2013 г. Департаментом труда и занятости населения Вологодской области совместно с Институтом социально-экономического развития территорий РАН было проведено выборочное обследование обучающихся средних и высших учебных заведений региона²² с целью выявления их предпочтений при трудоустройстве.

Результаты опроса показали, что в ближайшие 5 лет большинство обучающихся видят себя преимущественно работающими в области (85 %). Через 15 лет их доля сократится до 40 % (рис. 2).

Удельный вес желающих трудиться в других городах России через 10 лет увеличится с 13 до 37 %, а в долгосрочной перспективе доминирующей установкой молодых работников является работа за рубежом (35 %), т.е. порядка 60 % сегодняшней молодежи в конечном итоге стремится покинуть пределы нашей области.

Согласно исследованию, в настоящее время 47 % опрошиваемых отмечают свою готовность устроиться на работу в другом населенном пункте Вологодской области. По их мнению, основными преимуществами такого трудоустройства являются: высокий уровень оплаты труда (38 %), карьерный рост (28 %), достойные жилищные условия (25 %) и стабильная работа (20 %). Существенных различий в половозрастном срезе молодежи не обнаружено.

Вместе с тем, требования респондентов к новому месту работы весьма разнообразны. К их числу относятся: комфортные условия труда (74 %), карьерный рост (69 %), отсутствие стрессов и конфликтов (59 %), вежливый коллектив (56 %), ценность высоких нравственных качеств (54 %) и т.д. Тревожным сигналом представляется тот факт, что использование профессиональных знаний и реализация творческих способностей играют менее значительную роль (28 %) (табл. 3).

¹ Муниципальные районы и городские округа Вологодской области. Социально-экономические показатели. 2000 – 2012: стат. сб. – Вологда, 2013. – С. 27.

² Для оценки трудовой мобильности в регионе в 2013 г. был проведен социологический опрос молодежи, обучающейся в учреждениях профессионального образования Во-

логодской области. Общий объем выборки составляет 969 чел.

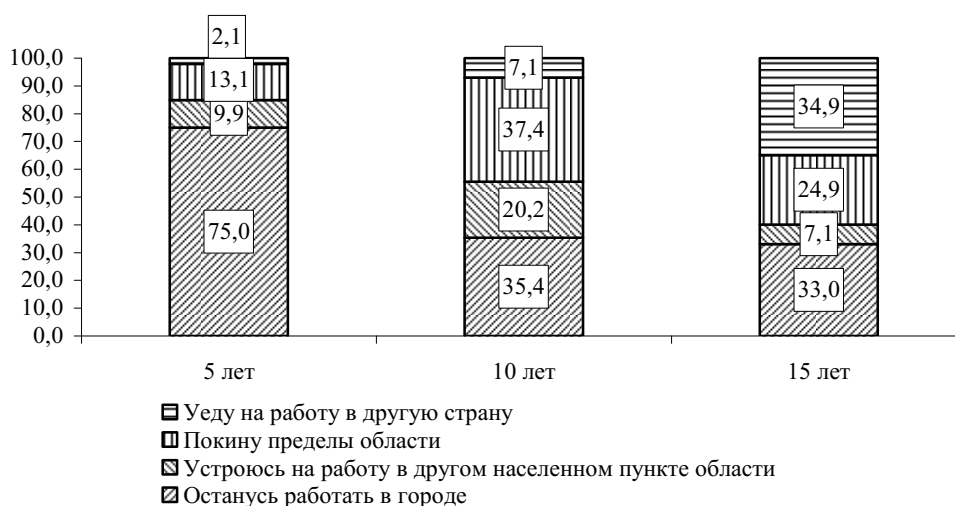


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос: «Где Вы видите себя работающим через...?» (в % от числа опрошенных)

И с т о ч н и к : Здесь и далее – данные выборочного обследования учебных заведений Вологодской области по вопросам трудовой мобильности молодежи, Департамент труда и занятости совместно с ИСЭРТ РАН, 2013 г.

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос:
«Какие возможности должна предоставлять Вам
работа, чтобы Вы предпочли трудиться
в другом населенном пункте Вологодской области?»
 (в % от числа молодежи)

Вариант ответа	Значение
Комфортные условия труда	74,3
Продвигаться по службе, сделать карьеру, проявлять инициативу и предприимчивость	69,1
Спокойно работать без нервозности, стрессов и конфликтов	59,5
Общаться с культурными людьми	55,7
Работать в коллективе, где ценятся высокие морально-нравственные качества	54,3
Полностью использовать свои знания (квалификацию)	39,9
Заниматься творческим трудом	27,8
Работать в постоянном и тесном контакте с людьми в процессе труда	26,2
Среднемесячная заработная плата, руб.	37929,0

Желаемая заработная плата для трудоустройства в другом районе области значительно превосходит среднеобластные значения¹ и составляет в среднем 37929,0 р. (медианный уровень равен 30000,0 р.).

Стоит отметить, что низкое качество профессионального сопровождения молодежи привело к тому, что любую должностную группу они воспринимают как промежуточный этап карьерного роста (рис. 3). Удельный вес данной когорты по субъективным оценкам будущих работников за 15 лет увеличивается с 38 до 90 %. Лишь 8 % опрошиваемых видят себя специалистами высшей и средней квалификации.

¹ По данным Вологдастата средняя заработная плата по Вологодской области за 2013 г. составила 24944,3 р.

Данные установки свидетельствуют о деформациях ценностного поля молодого поколения, что является важнейшим негативным фактором, препятствующим повышению трудовой мобильности.

Исходя из вышесказанного, можно заключить, что на территории Вологодской области не создано достаточных предпосылок для эффективного перемещения трудовых ресурсов между районами. В настоящее время у молодого поколения преобладают установки на то, чтобы покинуть пределы не только региона, но и страны в целом. Однако создание комфортных условий для повседневной и трудовой жизни, а также усиление роли профессиональной ориентации среди молодежи может стать драйвером роста внутрирегиональной миграции, что в итоге приведет к равномерному распределению кадров на территории области.

Основные усилия по повышению трудовой мобильности молодежи, по нашему мнению, необходимо направить на разработку и реализацию мер, призванных способствовать:

- обеспечению профессионального сопровождения на всех уровнях образования;
- повышению эффективности системы учебно-производственных практик в профессиональных учебных заведениях;
- предоставлению максимально полной информации о состоянии отечественного рынка рабочей силы, в том числе и в региональном разрезе, о содержании требований к специалистам различных профессий;
- вовлечению в экономическую деятельность и последующую адаптацию лиц моложе трудоспособного возраста, развитие системы временного и постоянного трудоустройства подростков и молодежи;
- формированию психологической готовности молодых работников к реализации индивидуальных

моделей жизнедеятельности в условиях существующей рыночной неопределенности;

– созданию комфортных условий для трудовой и повседневной жизни в муниципальных районах области (повышение эффективности услуг по переселению в другую местность, содействию самозанятости и т. д.);

– закреплению квалифицированных кадров на территории области.



Рис. 3. Распределение ответов на вопрос: «На какой должности Вы видите себя через...?» (в % от числа опрошенных)

Реализация предложенных мероприятий позволит значительно снизить социально-экономические потери от неблагоприятной демографической ситуации, сложившейся в Вологодской области, что благоприятно скажется на функционировании регионального рынка труда и приведет к росту трудового потенциала населения.

Литература

1. Бурлаченко, Д.С. Ценностные ориентации и отношение к труду: опыт социологического исследования / Д.С. Бурлаченко // Вестник Камчатского государственного технического университета. – 2012. – № 12. – С. 61 – 70.
2. Лобанова, Т.М. Мотивы должностных перемещений между уровнями управления / Т.Н. Лобанова // Вопросы кадровой политики. – 2013. – № 3. – С. 133 – 143.
3. Мальцева, Е.С. Региональный рынок труда и проблема маятниковой трудовой миграции / Е.С. Мальцева // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2012. – № 3. – С. 41 – 44.
4. Мкртчян, Н.В. Потенциал пространственной мобильности безработных в России / Н.В. Мкртчян, Л.Б. Карачурина // Социологические исследования. – 2012. – № 2. – С. 40 – 53.
5. Молодежь современной России: альтернативы выбора духовных и нравственных убеждений: сб. статей / под ред. В.А. Зернова, Г.В. Хлебникова. – М., 2012.
6. Мумладзе, Р.Г. Экономика и социология труда: Учебник / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. Р.Г. Мумладзе ; Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. – М., 2007.
7. Попов, А.В. Требования работодателей к качеству трудового потенциала молодежи Вологодской области / А.В. Попов // Проблемы развития территории. – 2013. – № 6. – С. 63 – 70.
8. Сводный прогноз занятости населения и потребности экономики области в трудовых ресурсах по видам экономической деятельности по области и в разрезе муниципальных районов и городских округов на среднесрочный и долгосрочный период. – URL: http://depzan.info/work/demand_supply/ (24.03.2014).