

УДК 331.5

DOI 10.51691/2500-3666_2023_2_6

***КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РЫНКА ТРУДА КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ:
ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ***

Мартьянов И. А.

Магистрант,

Вятский государственный университет,

Киров, Россия

Аннотация

В данной статье анализируется состояние рынка труда Кировской области в динамике с 2017 по 2021 год. Целью данной статьи является выявление закономерностей в состоянии развития регионального рынка труда. В работе рассмотрена социально-экономическая роль рынка труда в функционировании общества и проведена оценка основных индикаторов, характеризующих данные общественные отношения в Кировской области.

Ключевые слова: рынок труда, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, региональный рынок труда, анализ.

***BRIEF DESCRIPTION OF THE LABOR MARKET OF THE KIROV REGION:
MAIN PROBLEMS***

Martyanov I. A.

Master's student,

Vyatka State University,

Kirov, Russia

Abstract

This article analyses the state of the labour market of the Kirov region in dynamics from 2017 to 2021. The purpose of this article is to identify patterns in the state of

development of the regional labour market. The paper considers the socio-economic role of the labour market in the functioning of society and assesses the main indicators that characterize these social relations in the Kirov region.

Keywords: labour market, labour resources, labour potential, regional labour market, analysis.

Рынок труда занимает одну из самых важных ролей в функционировании социально-экономического механизма современного общества. По причине того, что трудовой доход является основой для удовлетворения материальных потребностей большинства населения любой страны, отношения, возникающие на данном рынке, переплетены с множеством аспектов жизни обычного человека. Такие представители классической школы политической экономии, как Адам Смит и Давид Риккардо, признавали, что без труда невозможно существование социума и развитие человека. Противоречия, порождаемые борьбой между наемным трудом и капиталом, стали центральным объектом для изучения в философии марксизма. Экономика и социология труда в современное время служат для руководителей различных уровней эффективным инструментом для организации более производительного трудового процесса на конкретных предприятиях, что является положительным следствием для всей региональной экономики. Внедрение в рыночную экономику системы организации социально-трудовых отношений и оплаты труда, основанной на фундаментальных представлениях о функционировании и эффективности трудового потенциала ведет к повышению уровня и качества жизни работников.

И. Е. Похомова пишет о том, что назревшие изменения в социально-трудовой сфере общества России стали привлекать все больше внимания различных категорий граждан. Вопросы национального рынка труда выходят на первый план в дискуссиях между учеными, политиками и экспертами

различных областей общественной жизни. Противоречия, накопившиеся в данной области жизни общества приводят к росту количества публикаций, посвященных состоянию рынка труда, его национальным особенностям. Эксперты проводят сравнения рынка труда с другими национальными рынками и строят на данных исследованиях прогнозы развития [3].

Для Кировской области в настоящее время нет более актуального вопроса, чем численность и качество трудовых ресурсов. Как и большинство регионов Российской Федерации, Кировская область характеризуется оттоком трудовых ресурсов в более благополучные в экономическом плане и комфортные для жизни субъекты страны. За период с 2017 по 2021 год Кировскую область покинуло 60,8 тысяч человек в трудоспособном возрасте, в то время как количество прибывших граждан той же категории составило только 50,4 тысячи человек. По итогам 9 месяцев 2022 года губернатор Кировской области Александр Соколов заявил о том, что проклятие отъезда людей из Кировской области заканчивается [1]. Данные статистики о миграции населения Кировской области за январь-ноябрь 2022 года показывают, что количество прибывших из других субъектов в Кировскую область почти сравнялось с количеством выбывших (11812 и 12042 соответственно) [6].

Анализ рынка труда Кировской области будет целесообразно начинать с «демографической» характеристики данного рынка, а именно с рассмотрения динамики численности основных видов трудовых ресурсов всех категорий (численность рабочей силы, среднегодовая численность занятых, среднегодовая численность работников организаций, численность потенциальной рабочей силы, среднегодовая численность безработных, среднегодовое количество зарегистрированных безработных). Данные показатели представлены ниже в таблице 1. После анализа предложенной таблицы о численности трудовых ресурсов разных категорий, можно сделать вывод о том, что по основным категориям трудовых ресурсов за последние 5 лет наблюдается снижение численности. Неотрицательную динамику за данный период отразил только

показатель среднегодовой численности занятого населения в 2021 году, когда данный индикатор остался почти на таком же уровне, что и за прошлый период. Положительным моментом можно отметить то, что снижается среднегодовая численность безработных (в относительном выражении уровень безработицы снизился с 5,4% в 2017 до 4,9% в 2021 году).

Таблица 1 - Численность трудовых ресурсов разных категорий, Кировская область, 2017-2021 гг.

	2017	2018	2019	2020	2021
Рабочая сила, тыс. чел.	672,1	667,1	636,6	631,9	630,7
в % к предыдущему году	98,9	99,3	95,4	99,3	99,8
Среднегодовая численность занятых, тыс. чел.	636,5	632,9	606,2	597,8	599,8
в % к предыдущему году	98,9	99,4	95,8	98,6	100,3
Среднегодовая численность работников организаций*, тыс. чел.	390,3	382,1	373,2	361,5	349,3
в % к предыдущему году	95,0	97,9	97,7	96,9	96,6
Потенциальная рабочая сила, тыс. чел.	8,4	3,2	2,7	1,4	0,8
в % к предыдущему году	42,9	38,3	83,6	53,4	56,2
Среднегодовая численность безработных, тыс. чел.	35,6	34,2	30,4	34,1	30,9
в % к предыдущему году	97,5	96,1	88,9	112,2	90,6
Среднегодовое количество зарегистрированных безработных, тыс. чел.	8782	7914	8136	18902	10174
в % к предыдущему году	91,9	90,1	102,8	232,3	53,8

*без субъектов малого предпринимательства

Основные направления деятельности в области регионального развития Кировской области прописаны в Стратегии социально-экономического развития региона до 2035 года, утвержденной региональным правительством. В рамках данного документа Правительство Кировской области выделяет 3 приоритетных направления, которые тесно связаны с рынком труда [5]:

- развитие и укрепление человеческого потенциала, улучшение среды проживания, создание возможностей личностного развития и реализации;
- развитие экономического потенциала;
- формирование эффективной системы управления.

Автор данной статьи анализировал вероятность исполнения предложенных показателей к 2030 году, а именно среднемесячной начисленной Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

заработной платы и пришел к выводу, что достижение целевого индикатора маловероятно [2]. При использовании той же методики, при прогнозировании среднегодовой численности занятых в экономике прогнозные значения и целевой индикатор правительства отличаются на 5% (521,4 тысяч человек и 550,9 соответственно).

Второй группой индикаторов, которые будут рассматриваться в данной работе, являются показатели, характеризующие затраты организаций на работников. Кроме расходов на оплату труда своих сотрудников, работодатели несут затраты в сфере охраны труда, оплаты труда в повышенном размере, оплату дополнительного отпуска (тем работникам, которые имеют право на данные компенсации в соответствии с ТК РФ) и затраты на покупку спецодежды. Динамика перечисленных показателей представлена в таблице 2.

Таблица 2 - Расходы организаций на персонал, Кировская область, 2017-2021 гг.

	2017	2018	2019	2020	2021
Среднемесячная начисленная заработная плата работников, рублей	25215	27932	30213	32692	36143
в % к предыдущему году	107,7	110,8	108,2	108,2	110,6
Индекс реальной заработной платы, %	104,8	107,9	104,1	104,1	103,3
Расходы организаций на охрану труда, в среднем на одного человека, рублей	7270	8622	9075	10876	13691
в % к предыдущему году	108,1	118,6	105,3	119,8	125,9
Расходы организаций на оплату труда в повышенном размере, в среднем на одного человека, рублей	7041	7617	8188	8748	9175
в % к предыдущему году	98,9	108,2	107,5	106,8	104,9
Расходы организаций на оплату дополнительного отпуска сотрудников, в среднем на одного человека, рублей	9470	10072	10861	11254	11995
в % к предыдущему году	104,1	106,4	107,8	103,6	106,6
Расходы организаций на покупку спецодежды для сотрудников, в среднем на одного человека, рублей	5064	5717	6185	7432	8433
в % к предыдущему году	104,3	112,9	108,2	120,2	113,5

Из данных таблицы 2 следует, что почти все предложенные показатели с 2017 по 2021 год показывали рост. Исключением из 6 показателей за 5

рассматриваемых лет стал рост расходов организаций на оплату труда в повышенном размере в 2017 году, когда значение данного показателя упало на 1,1 %. Но когда идет речь о затратах в номинальном выражении, необходимо помнить об уровне потребительских цен в регионе. В таблице 3 приведены индексы темпов роста показателей, характеризующих расходы организаций на свой персонал с поправкой на значение индекса потребительских цен в Кировской области за тот же период. Из данных таблицы видно, что расходы организаций на разные категории возмещения сотрудникам в большинстве случаев показывали опережающий рост инфляции. Рост расходов организаций на оплату труда в повышенном размере два раза оказался ниже ИПЦ: в 2017 и 2021 году. Также выделяются темпы роста расходов организаций на оплату дополнительного отпуска в последние два рассматриваемых года: в 2020 и 2021 году данный показатель показал снижение в реальном выражении.

Таблица 3 – Реальные темпы роста расходов организаций на персонал, Кировская область, 2017-2021 гг.

	2017	2018	2019	2020	2021
Расходы организаций на охрану труда, в среднем на одного человека	106,0	113,7	102,5	113,8	115,3
Расходы организаций на оплату труда в повышенном размере, в среднем на одного человека	97,0	103,7	104,7	101,4	96,1
Расходы организаций на оплату дополнительного отпуска сотрудников, в среднем на одного человека	102,1	102,0	105,0	98,4	97,6
Расходы организаций на покупку спецодежды для сотрудников, в среднем на одного человека	102,3	108,2	105,4	114,2	103,9

Резюмируя проведенный анализ двух основных составляющих регионального рынка труда Кировской области (численность трудовых ресурсов и расходы предприятий на трудовые ресурсы) можно сделать противоречивые заключения. С одной стороны организации субъекта с каждым годом увеличивают расходы на своих сотрудников, при этом данный рост опережает значение индекса потребительских цен, но в тоже время область характеризуется значительным оттоком трудоспособного населения в другие регионы Российской Федерации. Для получения более полной картины о рынке

труда Кировской области необходимо дать краткую характеристику еще одной составляющей данного рынка, а именно рассмотреть структуру занятых граждан. Для анализа были выбраны следующие признаки классификации трудовых ресурсов Кировской области: структура занятых по возрасту, структура занятых по образованию, структура занятых по продолжительности рабочей недели. Структура занятого населения Кировской области по предложенным признакам представлена в таблице 4.

Таблица 4 – Структура занятых, Кировская область, 2017 и 2021 гг.

	2017	2021
Возраст	100	100
15-29 лет, в % к итогу	20,2	16,4
30-59 лет, в % к итогу	74,2	77,3
60 лет и старше, в % к итогу	5,6	6,3
Образование	100	100
высшее, в % к итогу	25,8	27,1
среднее профессиональное, в % к итогу	51,7	48,4
не имеют профессионального образования, в % к итогу	22,5	24,5
Продолжительность рабочей недели	100	100
0-30 часов, в % к итогу	17,3	14,1
31-40 часов, в % к итогу	73,9	74,0
40 часов и более, в % к итогу	8,8	11,9

За период с 2017 по 2021 год немного изменилась структура занятых по возрасту. Для группировки граждане были разделены на три группы с возрастом от 15 до 29 лет, от 30 до 59 лет и старше 60 лет. За 5 лет заметно уменьшился удельный вес занятых в возрасте от 15 до 29 лет в пользу других рассматриваемых групп. При более подробном анализе уменьшение удельного веса данной укрупненной группировки связано с уменьшением удельного веса занятых в возрасте от 20 до 29 лет (19,3% в 2017, 15,8% в 2021), компенсированное ростом удельного веса занятых в возрасте от 40 до 49 лет (23,2% в 2017, 26,6% в 2021). Средний возраст занятых граждан вырос на 0,6 года (41,2 года в 2017, 41,8 года в 2021). Второй особенностью в структуре занятых Кировской области является то, что в общем количестве занятых за последние 5 лет возросла доля людей, которые работают более 40 часов в

неделю. За рассматриваемый период доля данной категории занятых в общей структуре выросла на 3,1 процентных пункта. Данный рост был компенсирован падением удельного веса численности людей, работающих менее 30 часов в неделю.

По результатам проведенного краткого анализа состояние рынка труда Кировской области можно выделить следующие проблемы: отток трудоспособного населения в более благополучные экономические регионы Российской Федерации. Данный факт связан с отстающими расходами организаций на персонал, по сравнению с другими субъектами России. По уровню среднемесячной начисленной заработной платы в среднем за период с 2017 по 2021 год Кировская область занимала 11 место среди регионов Приволжского федерального округа. В 2021 году данный показатель был на 12,1% ниже среднего по территориальному округу. Лидирующим субъектом в ПФО по уровню средней заработной платы в 2021 году являлся Пермский край (средняя начисленная заработная плата на 12,5% выше среднего показателя по ПФО), а аутсайдером была Республика Мордовия (средняя начисленная заработная плата на 16,1% ниже среднего по ПФО). Кроме этого, можно отметить некоторые трансформации в возрастной структуре рынка труда Кировской области. Уменьшение доли занятых в молодом возрасте компенсируется повышением удельного веса уже довольно возрастных работников (40-49 лет). По данным свежего рейтинга регионов агентства «РИА Рейтинг» Кировская область занимала предпоследнее место среди субъектов Приволжского Федерального округа [4]. Продолжение перечисленных тенденций и в будущем будет только закреплять отстающее положение Кировской области среди субъектов Российской Федерации. Для качественного скачка в уровне социально-экономического развития необходимо принятие эффективных решений не только на региональном уровне, но и пересмотр всей системы экономических отношений между центром принятия решений в стране и субъектами государства.

Библиографический список:

1. Александр Соколов: Кировская область должна привыкать быть первой во всем! // Правительство Кировской области [Электронный ресурс] — Режим доступа — URL: <https://kirovreg.ru/news/detail.php?ID=112496> (Дата обращения: 08.02.2023).
2. Мартьянов, И. А. Региональная политика: Кировская область / И. А. Мартьянов // Методология предотвращения угроз в XXI веке: Сборник научных трудов. – Иркутск: Иркутский государственный университет, 2022. – С. 309-314.
3. Похомова, Е. И. Характер современных социально-трудовых отношений: пространство возможностей или ограничений? // Труд в современной российской экономике: социальное измерение. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет, 2021. — С. 8-33.
4. Рейтинг регионов по качеству жизни – 2022 // РИА РЕЙТИНГ [Электронный ресурс] — URL: <https://riarating.ru/infografika/20230213/630236602.html> (дата обращения: 17.02.2023).
5. Стратегия социально-экономического развития региона до 2035 года // Правительство Кировской области [Электронный ресурс] — Режим доступа — URL: <https://kirovreg.ru/strategy> (Дата обращения: 08.02.2023).
6. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Кировской области [Электронный ресурс] — Режим доступа — URL: <https://kirovstat.gks.ru> (Дата обращения: 08.02.2023).

Оригинальность 94%