Санкт-Петербургский государственный университет

***МАКАРОВА Ольга Андреевна***

**Выпускная квалификационная работа**

***Совершенствование регулирования регионального рынка труда***

Уровень образования: Магистратура

Направление *38.04.01 «Экономика»*

Основная образовательная программа *ВМ.5631.2018 «Прикладная макроэкономика и экономическая политика»*

Профиль «Государственное и региональное управление»

Научный руководитель:

доцент кафедры управления и планирования социально-экономических процессов экономического факультета СПбГУ,

к.э.н., Кайсарова В.П.

Рецензент:

профессор кафедры государственного и муниципального управления факультета государственного и муниципального управления Северо-Западного института управления — филиал РАНХиГС,

д.с.н. Васильева Е.А.

Санкт-Петербург

2020

СОДЕРЖАНИЕ

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc41419120)

[Глава 1. Теоретико-методические аспекты регулирования регионального рынка труда 8](#_Toc41419121)

[1.1. Рынок труда как объект регулирования 8](#_Toc41419122)

[1.2. Роль государства в функционировании рынка труда в России и за рубежом 16](#_Toc41419123)

[1.3. Институциональные основы государственного регулирования регионального рынка труда в России 24](#_Toc41419124)

[Глава 2. Особенности регулирования и анализ текущей ситуации на региональном рынке труда 33](#_Toc41419125)

[2.1. Деятельность органов исполнительной власти по регулированию рынка труда Санкт-Петербурга 33](#_Toc41419126)

[2.2. Анализ отраслевых и социально-демографических особенностей рынка труда Санкт-Петербурга 40](#_Toc41419127)

[2.3.Международный опыт оценки профессионально-квалификационной структуры спроса на рабочую силу 52](#_Toc41419128)

[Глава 3. Направления совершенствования регулирования регионального рынка труда 59](#_Toc41419129)

[3.1 Методика оценки профессионально-квалификационной структуры спроса на рабочую силу легкой промышленности Санкт-Петербурга 59](#_Toc41419130)

[3.2 Рекомендации по совершенствованию регулирования регионального рынка труда 66](#_Toc41419131)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 73](#_Toc41419132)

[СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 75](#_Toc41419133)

[ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Структура ВРП Санкт-Петербурга по видам экономической деятельности в соответствии с ОКВЭД-2007 и ОКВЭД2 82](#_Toc41419134)

[ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Структура занятых Санкт-Петербурга по видам экономической деятельности в соответствии с ОКВЭД-2007 и ОКВЭД2 84](#_Toc41419135)

[ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Корреляционный и регрессионный анализ наблюдаемых показателей рынка труда Санкт-Петербурга 86](#_Toc41419136)

[ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Наблюдаемые статистические показатели использующиеся для оценки рынка труда Великобритании 89](#_Toc41419137)

[ПРИЛОЖЕНИЕ 5 Характеристика выборки организаций вида экономической деятельности «Легкая промышленность» 93](#_Toc41419138)

ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность**. Осуществление эффективного регулирования рынка труда является важной задачей, определяющей направления социально-экономического развития страны. Экономическое развитие и рост производительности труда невозможно представить без трудовых ресурсов, отвечающих требованиям непрерывно трансформирующейся экономики. Регулирование рынка труда на уровне регионов позволяет корректировать используемые меры в соответствии с нуждами и особенностями функционирования рынка труда в целях улучшения текущего положения и достижения целей долгосрочного развития.

Особенностью российского рынка труда является устойчивость к негативным внешним эффектам, которая проявляется в низком уровне безработицы даже в период кризиса, однако, основной проблемой остается низкая производительность труда, обусловленная, с одной стороны, устареванием материальной базы и, с другой стороны, дисбалансом спроса и предложения работников, соответствующей профессии и квалификации. Меры государственного регулирования, направленные на содействие занятости и реализуемые службами занятости населения, позволяют сократить возникающие диспропорции, однако, спрос на рабочие специальности, востребованные в традиционных отраслях экономики, остается не удовлетворен.

Рынок труда Санкт-Петербурга, будучи экономическим центром Северо-Запада России, характеризуется постоянным притоком рабочей силы, большую часть из которой составляют специалисты высокой профессиональной квалификации, которых привлекают карьерные возможности. Для рабочих специальностей, востребованных в традиционных, трудоемких отраслях, характерен неудовлетворенный спрос, в частности, обеспеченность предприятий легкой промышленности сотрудниками, в первую очередь швеями и портными (малая группа ОКЗ 753), составляет около 60%. Отрасль легкой промышленности сохраняет свою значимость для экономики города: так в 2019 году темпы прироста отгруженной продукции для производства одежды и кожи и изделий из кожи (входят в группу легкой промышленности) продемонстрировали наибольшее увеличение и составили 47,9% и 66,4% относительно показателей 2018 года. Несмотря на значительные трудности, обусловленные износом мощностей, нехваткой кадров, относительно высокими издержками размещения производства в Санкт-Петербурге, а не в приграничных областях, отрасль легкой промышленности продолжает развиваться.

Таким образом, рассмотрение профессионально-квалификационной структуры спроса на рабочую силу в разрезе отдельных сфер экономической деятельности необходимо для корректировки управленческих решений по вопросам регулирования регионального рынка труда.

**Степень научной разработанности**. Место государства и степень его вмешательства в процессы регулирования рынка труда отражена в классических работах таких ученых, как Дж. Кейнс, А. Маршалл, А. Пигу, Д. Рикардо, А. Смит, М. Фридман. В работах описываются основные теоретические положения о структуре и функциях рынка труда, а также причины, меры и последствия государственного регулирования.

Изучению диспропорций на рынке труда посвящены исследования М. Вачтера, П. Даймонда, В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова, К. Писсаридеса, С.Ю. Рощина. Значительное внимание уделяется ценовым факторам, влияющим на соотношение спроса и предложения рабочей силы, но также рассматриваются и качественные характеристики, например, квалификация и компетенции.

Институциональные особенности функционирования и регулирования рынка труда нашли отражение в работах В.Е. Гимпельсона, В.В. Лукьяновой, Р.И. Капелюшникова, Е.А. Полищук. В исследованиях данных авторов описываются особенности рынка труда России и соответствующие меры государственного регулирования, которые проистекают из выделенных характерных черт.

Роли государства в процессах регулирования рынка труда России в целом и регионов в частности посвящены работы следующих ученых и исследователей: Н.А. Абузярова, Н.А. Волгин, Е.А. Ефимова, А.А. Зацарина, Р.И. Капелюшникова, А.В. Кашепов, К.Г. Кязимов, А.С. Малчинов, И.С. Маслова., А.И. Рофе, С.С. Сулакшин. В работах авторов отражается неравенство регионального развития в России, а также раскрываются причины существующих диспропорций.

Значительная часть работ посвящены поиску путей совершенствования регулирования занятости на региональном рынке труда и предлагают проведение анализа текущего положения, а также составление прогнозов. Наиболее часто рассматриваются диспропорции демографической структуры, характерные для России, тогда как профессионально-квалификационная структура спроса на рабочую силу рассматривается в меньшей степени ввиду сложности сбора информации. Основная цель исследований особенностей конъюнктуры рынка труда – установление структуры диспропорций в их количественном выражении, однако, качественным аспектам уделяется меньше внимания. Использование данных организаций, позволяет провести оценку состояния рынка труда региона в разрезе профессий и видов экономической деятельности, что позволяет расширить поле исследований спроса и предложения рабочей силы.

**Цель исследования** – обоснование и разработка методических подходов к оценке профессионально-квалификационной структуры спроса на рабочую силу на основании теоретических положений о функционировании рынка труда и выработка рекомендаций, направленных на совершенствование регулирования регионального рынка труда.

В рамках исследования планируется решение следующих **задач**:

1. исследование теоретических подходов к регулированию спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;

2. рассмотрение институциональных особенностей государственного регулирования рынка труда на уровне страны и региона;

3. проведение анализа экономических и демографических показателей, характеризующих состояние рынка труда Санкт-Петербурга;

4. исследование международного опыта оценки структуры занятых на основании данных о профессионально-квалификационной структуре работников организаций в разрезе профессий;

5. разработка и апробация методики оценки профессионально-квалификационной структуры спроса на рабочую силу в отрасли легкой промышленности Санкт-Петербурга на основании сведений организаций;

6. выработка рекомендаций и предложений, направленных на совершенствование мер по регулированию регионального рынка труда с учетом диспропорций спроса и предложения рабочей силы.

**Объект исследования** – региональный рынок труда Санкт-Петербурга в совокупности его количественных и качественных характеристик.

**Предмет исследования** – социально-экономические отношения, возникающие в процессе реализации мер регулирования регионального рынка труда в условиях существования структурного несоответствия спроса и предложения рабочей силы.

**Гипотеза исследования** – оценка профессионально-квалификационной структуры спроса на рабочую силу позволяет выявить существующие диспропорции спроса и предложения, необходимых для корректировки мер регулирования регионального рынка труда.

Среди основных **методов** исследования можно выделить:

* системный подход,
* анализ и синтез,
* сравнительный и статистический анализ,
* структурно-демографический анализ,
* регрессионный анализ.

**Научная новизна** состоит в исследовании профессионально-квалификационной структуры спроса на рабочую силу. Необходимость проведения данного анализа заключается в возможности изучения диспропорций рынка труда региона со стороны работодателей, тогда как значительная часть исследований сконцентрирована на проблемах структуры предложения рабочей силы. Предложенная методика оценки системы рабочих мест крупных и средних организаций отдельного вида экономической деятельности обосновывается устойчивой отраслевой структурой экономики Санкт-Петербурга, рассматриваемого в качестве примера. Разработанная методика универсальна и может быть адаптирована для анализа отраслей и отдельных видов экономической деятельности в других регионах.

**Практическая значимость** заключается в разработанных рекомендациях по оценке профессионально-квалификационной структуры спроса на рабочую силу в разрезе профессий по видам экономической деятельности. Уточненная профессионально-квалификационная структура спроса является качественной характеристикой структуры регионального рынка труда, используемой органами исполнительной власти в целях конкретизации мер государственного регулирования регионального рынка труда. Собранная информация может быть использована ответственными органами исполнительной власти, в частности Комитетом по труду и занятости населения Санкт-Петербурга и Центром занятости населения Санкт-Петербурга, в части оценки текущей ситуации, необходимой для принятия управленческих решений. Информация о структуре занятых в разрезе видов экономической деятельности и профессий может быть использована Комитетом по науке и высшей школе Санкт-Петербурга и организациями высшего профессионального образования в процессе принятия решений о корректировке образовательного процесса.

**Структура ВКР** включает введение, основную часть работы, представленную тремя главами, заключение, список используемых источников и приложения. Первая глава отражает теоретические аспекты регулирования рынка труда и включает определения основных понятий, определение роли государства в вопросах регулирования рынка труда, рассмотрение методов государственного регулирования рынка труда, а также институциональные основы регулирования регионального рынка труда. Вторая глава включает описание нормативно-правовой системы регулирования рынка труда Санкт-Петербурга, анализ социально-экономического положения рынка труда Санкт-Петербурга, а также изучение международного опыта оценки текущего положения на рынке труда с использованием данных организаций для уточнения профессионально-квалификационной структуры. Третья глава содержит методику проведения анализа и сам анализ профессионально-квалификационной структуры легкой промышленности Санкт-Петербурга в 2019 году с использованием открытых данных организаций, а также содержит рекомендации по совершенствованию методических подходов к анализу текущего состояния рынка труда Санкт-Петербурга для корректировки дисбаланса спроса и предложения рабочей силы.

К **результатам** исследования можно отнести систематизацию информации о функциях субъектов рынка труда и механизмах реализации их функций и полномочий, рассмотрение зарубежного опыта оценки рынка труда с использованием данных организаций для уточнения структуры рынка труда в разрезе отдельных профессий и видов экономической деятельности, разработку методики оценки профессионально-квалификационной структуры спроса на рабочую силу, а также составление рекомендаций по использованию методики для уточнения профессионально-квалификационной структуры в целях совершенствования регулирования рынка труда Санкт-Петербурга.

**Информационную основу** исследования составляют данные Федеральной службы государственной статистики РФ (ФСГС РФ), данные регионального Управления ФСГС РФ по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области, данные о деятельности организаций, в том числе данные форм специальной оценки условий труда, данные финансовой отчетности, отраслевые исследования состояния отдельных видов экономической деятельности.

**Апробация результатов** научно-исследовательской практики представлена в виде статьи «Бенчмаркинг организаций для оценки профессионально-квалификационной структуры регионального рынка труда», подготовленной для публикации в научном сборнике «Эффективность труда и качество трудовой жизни XXI века» Международного форума труда в Санкт-Петербурге в 2020 году.

Глава 1. Теоретико-методические аспекты регулирования регионального рынка труда

1.1. Рынок труда как объект регулирования

На сегодняшний день существует множество подходов к определению понятия рынка труда. Наиболее распространенные трактовки исходят из особенностей рынка труда, учитывая его характеристики как товарного рынка при необходимости выявления отличительных черт.

По определению А.И. Рофе «Рынок труда – это составная часть структуры рыночной экономики, которая функционирует в ней наряду с другими рынками: сырья, материалов, товаров народного потребления, услуг, жилья, ценных бумаг и др.»[[1]](#footnote-1). Согласно данному определению, рынок труда соотносится с отраслевыми ранками, а значит обладает схожими функциями и особенностями функционирования при учете специфики. Целесообразно продолжить спецификацию понятия для выявления особенностей.

И.С. Маслова определяет рынок труда «…как систему отношений, формирующихся на стоимостной основе между работодателями и наемными работниками по поводу удовлетворения спроса первых на труд как предпринимателей и потребности вторых в работе по найму как источнике средств существования»[[2]](#footnote-2). Данное определение включает категорию стоимости труда, т.е. заработной платы. Ценовые модели спроса и предложения широко используются в экономике труда и составляют основу исследований по оценке занятости и безработицы, трудовой миграции, смещения квалификационной структуры работников и других областей исследования.

Согласно определению Института научной информации по общественным наукам при Российской Академии наук «Рынок труда представляет систему, в которой взаимодействуют субъекты собственности на факторы производства (средства труда и рабочую силу), формируя объем, структуру, соотношение предложения рабочих мест и рабочей силы, спроса работников и работу по найму»[[3]](#footnote-3). Такой подход к определению учитывает права собственности на средства производства, что раскрывает институциональные основы функционирования рынка труда, а также позволяет выделить термины спроса и предложения рабочей силы и рабочих мест – основных категорий экономики труда.

В рамках данной работы под рынком труда понимается система социально-экономических отношений, возникающих между субъектами собственности на факторы производства, направленная на установление объема и структуры спроса и предложения рабочей силы. Сформулированное определение обобщает рассмотренные особенности: рыночную основу, институциональные составляющие и первостепенную значимость спроса и предложения рабочей силы. Выстраивание и контроль функционирования данной системы отношений невозможен без вмешательства внешней для рынка структуры – государства, выполняющие функции регулирования рынка труда и трудовых отношений.

Необходимо отдельно рассмотреть понятие рабочей силы, которое часто встречается как в научной литературе, так и прикладных исследованиях. В статистике рабочая сила отождествляется с экономически активным населением, что позволяет рассчитывать количественные характеристики. Отсутствие универсальной трактовки понятия приводит к тому, что в теоретических работах понятия рабочей силы, трудовых ресурсов и соответствующих рынков нередко полностью заменяют друг друга[[4]](#footnote-4). Однако такой подход представляется спорным, поскольку усложняет конкретизацию объекта исследования.

Рабочую силу чаще всего определяют как набор способностей, компетенций и характеристик индивидов[[5]](#footnote-5). Такое определение не отражает экономической природы понятия и не учитывает возможность существования конкуренции за вознаграждение (заработную плату), основанную на различиях в уровне подготовки, которая определяет характер и суть рыночных отношений. Кроме того, данный подход к определению не позволяет провести однозначных разграничений с понятием квалификации работника, под которой понимают «совокупность общих и специфических … знаний, умений и навыков…»[[6]](#footnote-6).

Часто можно встретить отождествление рабочей силы с экономически активным населением, что позволяет проводить количественные изменения. В рамках данной работы будет использоваться определение, принятое в отечественной статистке, разработанное в соответствии с рекомендациями Международной организации труда (далее – МОТ): «Экономически активное население (рабочая сила) – часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг»[[7]](#footnote-7). Под рабочим местом, вслед за принятой Росстатом методикой, понимается «круг задач и обязанностей, которые выполняются…одним лицом…»[[8]](#footnote-8). Следовательно, количество рабочих мест фактически соотносится с численностью занятых работников.

Рынок труда, как объект регулирования со стороны государства, обладает специфическими функциями, основанными на той роли, которую труд играет в жизни общества. Т.Н. Яковлева предлагает группировку функций в соответствии с ролью труда в жизни общества, что делает функции рынка вторичными (см. Таблицу 1.1). Поскольку труд является одним из факторов производства, а значит участвует в процессе ценообразования, то экономическая функция рынка труда лежит в основе процесса непрерывного экономического развития, который является одной целей государственного регулирования экономики страны. Социальная функция рынка труда подразумевает наличие возможностей для самореализации каждого работника, которые необходимы для развития общества. Автор выделяет также стимулирующую функцию рынка труда: повышение заинтересованности работника в профессиональном развитии может исходить и от работника (что роднит данную функцию с социальной), и от работодателя, нуждающегося в повышении производительности труда и сокращении издержек производства. Кроме того, стимулирующая функция рынка труда является важной и для регулирующих органов государственной власти, поскольку уровень профессионального образования оказывает влияние на развитие таких институтов, как, например, производительность труда. Социальную и стимулирующую функции можно отнести к другой цели государственного регулирования экономики – обеспечение социальной стабильности.

Таблица 1..

Функции рынка труда в соответствии с выполняемой ролью труда

| **Роль труда в жизни общества.****Труд как...** | **Функции рынка труда** |
| --- | --- |
| фактор производства | информирующая | *формирование занятости* | **Экономическая –** формирование, вовлечение, распределение, регулирование, использование труда для экономического развития |
| зарплатообразующая |
| регулирующая |
| распределительная |
| посредническая  |
| составная часть ценообразования  | затратно-производственная |  |
| средство социализации | **Социальная –** обеспечение достойного уровня жизни работников |
| способ самореализации личности |
| основа обеспечения и повышения конкурентоспособности работника | **Стимулирующая –** заинтересованность в повышении профессионального мастерства работника |

Составлено по: Яковлева Т. Н. Анализ функций рынка труда как условие его институционального совершенствования // Вестник УГАТУ. 2006. №4

В научной литературе понятие государственного регулирования раскрывается в общеэкономическом смысле или детализируется в соответствии с направлением экономической мысли либо исходя из сферы и функций регулирования. А.В. Клименко опираясь на опыт изучения данной тематики в России и за рубежом, говорит о том, что довольно часто государственное регулирование и государственное управление рассматриваются как синонимичные понятия, хотя на практике можно встретить их разделение в силу использования разных методов[[9]](#footnote-9). Под государственным регулированием автор понимает «… комплекс мер административного, нормативно-правового воздействия государства на различные сферы экономики и общества для достижения общественной значимых целей, включая цели обеспечения безопасности, справедливости и защиты прав граждан»[[10]](#footnote-10). В более узком смысле «…под государственным регулированием экономики понимается устранение или компенсация провалов рынка, т.е. управление институциональной средой, установление и контроль соблюдения норм и правил»[[11]](#footnote-11).

Государственное регулирование рынка труда представляет собой сложный механизм взаимодействия трех основных субъектов, направленных на создание условий для развития экономики и поддержания уровня занятости (см. Рис.1.1). В основе регулирования рынка труда лежат одновременно и рыночные механизмы и методы государственного регулирования. Субъектами государственного регулирования рынка труда выступают работодатели и их ассоциации, работники и профсоюзы, а также органы государственной и местной власти. последние представлены широкой сетью органов власти, учреждений и служб, которые будут рассмотрены ниже. Цель государственного регулирования рынка труда состоит в поддержании определенного уровня занятости населения, при этом важно также качество данной занятости (условия труда, производительность труда, предоставление обязательных социальных гарантий, защита прав работников и т.д.).



*Рис.1.1.* Общая схема процессов государственного регулирования рынка труда

Составлено по: Вишнякова В. А. Роль государства в регулировании занятости населения в экономической системе общества //Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2012. – №. 2. – С. 64-69.

Работники составляют основу рынка труда, поскольку располагают основным фактором производства на данном рынке – непосредственно трудом, формируя предложение рабочей силы и участвуя в процессе образования цены труда. Профессиональные объединения создаются в целях защиты прав работников. Работодатели располагают средствами производства и формируют структуру спроса на рабочую силу и также оказывают влияние на ценообразование на рынке труда. Ассоциации работодателей реализуют множество функций, в том числе относящихся к регулированию вопросов условий труда, стратегического развития рынка труда отдельных отраслей и др. Органы государственной власти формируют институциональную среду для взаимодействия всех субъектов в целях сокращения трансакционных издержек. Функции рынка труда – экономическая, социальная и стимулирующая – относятся к деятельности всех субъектов. Все участники оказывают влияние на формирование структуры рынка и работу институтов, таким образом, нельзя разделить общие функции между отдельными субъектами (см. Рис.1.2).



Рис.1.. Соотношение субъектов и функций рынка труда

Составлено автором по: Журавлева Г. и др. (ред.). Экономическая теория. Макроэкономика-1, 2. Метаэкономика. Экономика трансформаций. – Litres, 2017. С.217

Инфраструктура рынка труда формируется благодаря деятельности органов власти, выполняющих функции установления законодательных норм и контроля их реализации. Органы государственной власти формируют «правила игры» - нормативно-правовую основу взаимодействия участников рынка труда[[12]](#footnote-12). Определяя стратегические направления экономического и социального развития, органы государственной власти формулируют политику развития рынка труда, выраженную в документах стратегического планирования[[13]](#footnote-13).

Типология рынков труда основана на выделении границ его функционирования и оценки в соответствии с тремя основными признаками, рассматриваемыми в научной литературе: административно-территориальный признак, демографические характеристики населения, отношение к фирме на рынке (см. Рис.1.3). На сегодняшний день построение классификаций основано на практических результатах исследований отдельных показателей или структур рынка труда, таким образом, теоретизация отходит на второй план.

Рис.1.. Типология рынков труда в соответствии
с основными признаками разделения

Составлено автором по: Гимпельсон В. Е., Зудина А. А. Демографические проблемы рынка труда //Демоскоп Weekly. – 2017. – №. 729-730. – С. 2.

Деление на основании административно-территориального признака соотносится с принципами организации работы государственных и муниципальных органов власти и используется для формирования четкой системы управления и реализаций функций соответствующих органов власти. Такой подход чаще используется для описания миграционных тенденций и принципов трансформации экономики. Региональный рынок труда «… представляет собой территориальную систему трудовых отношений, функционирующую с учетом специфики природных условий, климата, сырьевых ресурсов, структуры экономики, экономически активного населения данной территории, сформировавшегося уровня и структуры занятости, обусловленных специализацией и комплексностью территориальной экономической системы»[[14]](#footnote-14). В России его границы совпадают с границами установленных в Конституции РФ субъектов.

Далее в зависимости от конкретных нужд исследования возможно разделение участников рынка труда (работников) по половозрастным категориям, уровню образования, материальному достатку и др.[[15]](#footnote-15), что позволяет рассматривать не только занятых, но и безработных, экономически активное или экономически не активное население.

Относительно функционирования на рынке фирмы выделяют внутренний и внешний рынки труда. Внешний рынок труда включает все множество работников и фирм, заинтересованных в удовлетворении собственных экономических потребностей. При трудоустройстве предложение труда работника становится равным нулю, таким образом, индивид перестает быть частью внешнего рынка труда. Это справедливо и для ситуации со спросом фирм на работников. Трудоустроенные граждане и полностью функционирующие фирмы относятся к внутреннему рынку труда. Данная типология используется органами исполнительной власти в рамках формирования проводимой политики по регулированию занятости и безработицы на рынке труда.

Таким образом, наличие отдельных типов рынка труда упрощает аналитическую работу по их изучению. Необходимо добавить, что административно-территориальное деление является довольно гибким фактором, способным объединить остальные признаки данной типологии. Так, например, возможно рассмотрение демографических групп в рамках регионального рынка труда или же внутрифирменный рынок труда международной корпорации.

Существует множество подходов к изучению рынка труда, затрагивающих различные стороны объекта исследования. Примерами различных походов являются институциональный, исторический, системно-управленческий и др. В рамках данных направлений принято выделять отдельные системообразующие стороны объекта[[16]](#footnote-16). Системный подход позволяет учесть множество взаимосвязанных элементов, составляющих сложную структуру рынка труда. Особенностью системного подхода является междисциплинарность, что позволяет применять различные методы в исследовании конкретного объекта. Так использование математического аппарата позволяет улучшить качество прогнозирования, а, например, социологические исследования позволяют по-новому взглянуть на трансформации рынка труда[[17]](#footnote-17).

Изучение рынка труда, с точки зрения системного подхода, представляет собой переход от общего к частному, когда объектом исследования становятся отдельные составляющие рынка труда в силу сложности данного понятия, что подтверждается наличием разных подходов к определению «рынок труда». Рассмотрение характера взаимодействия различных субъектов рынка труда, максимизирующих полезность в условиях, установленных государственными регуляторами, позволяет выявить особенности экономического развития. При этом определение границ исследуемой части рынка труда позволяет наиболее точно выявить ее характеристики и сузить рассматриваемое поле для наиболее точных результатов. Такой анализ является основой принятия управленческих решений в рамках государственного регулирования. Таким образом, использование системного подхода при исследовании функционирования рынка труда представляется оптимальным с учетом широких возможностей применения различных методов анализа.

**Вывод.** Рынок труда – сложный объект изучения, рассматривающий в качестве основной категории такой фактор производства как труд. Функции рынка труда неразрывно связаны с той ролью, которую труд занимает в жизни общества: обеспечение поступательного экономического развития, стимулирование личностного развития и, в итоге, обеспечение достойного уровня жизни населения. Субъекты рынка труда напрямую воздействуют на рынок труда, участвуя в его регулировании посредством влияния на спрос и предложение рабочей силы через фактор цены, а также благодаря формированию институтов рынка труда, ограничивающих действия экономических агентов. Органы государственной власти определяют нормы и правила, обязательные для остальных субъектов рынка труда, что отражается на структуре рынка труда. Полное отсутствие установленных правил игры повышает трансакционные издержки, что негативно отражается на взаимодействии субъектов рынка труда. В конечном счете, необходимо учитывать как рыночные, так и государственные механизмы регулирования рынка труда, обеспечивающие экономическое развитие.

1.2. Роль государства в функционировании рынка труда в России и за рубежом

В ходе эволюции экономической мысли подход к пониманию основ функционирования рынка труда претерпел значительные изменения. Научное осмысление рынка труда и экономических категорий, связанных с ним, рассмотрение рынка труда во взаимосвязи с развитием экономики началось с работ представителей классической экономической школы. Обобщенная схема трансформации экономических подходов представлена на Рис.1.4.

А. Смит заложил основы трудовой теории стоимости и осветил важность производительности труда, как основного генератора стоимости продукта (конец XVIII века). Позднее Д. Рикардо назвал труд единственным источником стоимости, когда полученная прибыль является следствием неоплаченного труда[[18]](#footnote-18) (начало XIX века). В работах А. Смита и Д. Рикардо рассматривается свободный от вмешательства государства рынок, где для работодателя потенциально интересен объем труда, выполняемого оптимальным числом работников[[19]](#footnote-19).

Рис.1.. Схема эволюции подходов к функционированию рынка труда

Составлено автором

В ответ на положения классической экономической школы были сформированы положения марксизма, рассматривающего получение наемным работником заработной платы в качестве результата обмена рабочей силы на получаемое от капиталиста вознаграждение (вторая половина XIX века). К. Маркс в своей работе «Капитал» указал на существование отдельного рынка рабочей силы, в рамках которого стоимость рабочей силы определяется необходимым для рабочего привычным набором благ и услуг, а кроме того, издержками на совершенствование рабочей силы, возникающими в результате технического прогресса, и естественными различиями между производительностью труда разных рабочих.

Неоклассическая экономическая теория, сформированная как критика марксизма, указывает на важность сокращения роли государства в процессах регулирования рынка и рассматривает взаимодействие экономических агентов с позиции обмена благами, где цена является определяющим фактором[[20]](#footnote-20) (начало XX века). В исследованиях неоклассиков, таких как А. Маршалл и А. Пигу, основным регулятором на рынке труда выступает заработная плата[[21]](#footnote-21): при гибкой заработной плате уровень занятости саморегулируется, поскольку стоимость труда подчиняется общим законам спроса и предложения[[22]](#footnote-22).

Кейнсианская концепция, пришедшая на смену неоклассической, утверждает, что равновесие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда недостижимо, и, если произойдет, то будет случайным (середина XX века). В обстоятельствах Великой депрессии
в 30-е гг. в США оформилась необходимость государственного вмешательства в экономику. Общая теория занятости, выдвинутая Дж. Кейнсом, значительно отличается от классической, поскольку утверждает, что достижение полной занятости невозможно ни при свободном рынке, ни при вмешательстве государства – так к понятию добровольной безработицы добавилась вынужденная. Объем занятости находится в зависимости от предпринимателей, т.к. спрос на труд фактически является величиной спроса на товары и услуги.

Неолиберальное направление получило распространение в 70-х гг. в США, как реакция на имевший место экономический кризис[[23]](#footnote-23). Наиболее заметным направлением неолиберализма стал монетаризм, связанный с именем М. Фридмена. Согласно данной концепции достижение повсеместной занятости невозможно[[24]](#footnote-24), т.е. опровергается выдвинутое Дж. Кейнсом положение о вынужденной безработице. В качестве альтернативы было выдвинуто понятие «естественного уровня безработицы», который складывается в обществе по объективным причинам (особенности конъюнктуры, демография, миграция и др.) не связанным с цикличностью экономики. Вследствие возврата к ценностям свободного рынка, монетаристами выдвигались идеи о снижении минимального размера оплаты труда и сокращении пособия по безработице при сокращении взимаемых налогов, что должно стать экономическим стимулом для малоимущих граждан. Монетаристы критиковали профессиональные союзы, считая их излишним посредником в регулировании прав работников.

Итак, изменение границ и степени государственного вмешательства в процесс регулирования рынка труда связано с кризисными явлениями в экономике и находится в прямой зависимости от него: роль государства тем сильнее, чем более плачевно экономическое положение. Несмотря на возрастающую роль регулирующего воздействия со стороны органов власти, механизмы рыночной экономики стремятся снизить государственное участие при стабилизации положения в целях дальнейшего беспрепятственного развития.

Говоря о трансформации экономической мысли в России, необходимо сначала обратиться к критике классической школы отечественными учеными. В. Я. Железнов отмечал, что полное отсутствие государственного вмешательства в экономическую жизнь страны невозможно, а универсальность такого подхода для всех стран вызывала у ученого сомнения[[25]](#footnote-25).

Модель плановой экономики, установившаяся в стране в XX веке, уделяла значительные внимание вопросам регулирования рынка труда: проблематика организации труда лежала в основе общей идеологии, поэтому в фокусе экономистов были методы реализации проводимой политики. С. Г. Струмилин в 1913 году предложил систему материальных балансов, позволяющую осуществлять планирование на основе принципов пропорциональности и сбалансированности[[26]](#footnote-26). Постепенно балансы были внедрены в процесс оценки текущего положения и прогнозирования по всем отраслям народного хозяйства, в том числе, и для анализа рынка труда. Использование балансового метода при планировании показателей рынка труда сохранилось в статистике РФ и используется в настоящее время. Однако стоит отметить, что использование балансового метода повергалось и критике, например. Н. Д. Кондратьев отмечал, что балансы – эффективный инструмент для оценки текущего положения, но не для составления прогнозов в силу невозможности достижения абсолютной точности в условиях естественного развития экономики[[27]](#footnote-27).

После распада СССР на смену марксистским идеям пришли идеи монетаризма. Переход к рыночным отношениям предполагал кардинальное изменение принципов функционирования экономики в целом и рынка труда в частности. Р. И. Капелюшников отмечает, что переход к рыночной экономике и условия, в которых он был осуществлен, наложили отпечаток на процессы функционирования рынка труда, где для России очевиден «свой путь» развития[[28]](#footnote-28): сохраняется значительная роль государства в процессах регулирования экономики при артикуляции первостепенной важности рыночных механизмов, негативно отражающаяся на конъюнктуре рынка труда[[29]](#footnote-29).

Роль государства в процессах регулирования рынка труда России на протяжении рассмотренного периода претерпела значительные изменения: от полного контроля в период плановой экономики, до минимального вмешательства в ранее постсоветское время. На сегодняшний день сохраняется значительный уровень государственного участия в вопросах регулирования рынка труда, обусловленный важностью реализации социальных функций государства, а также институциональными особенностями развития российской экономики и системы государственного управления.

Принятие решений по вопросам регулирования рынка труда основывается на анализе конъюнктуры, где конечной целью является достижение равновесия. Модель AD-AS характеризует общее макроэкономическое равновесие и позволяет выявить условия его существования. Ситуация равновесия возникает, когда величина совокупного спроса (сумма совокупных расходов на приобретение экономическими агентами товаров и услуг) становится равной величине совокупного предложения (величине совокупного выпуска фирм). В рамках анализа рынка труда рассмотрение совокупного спроса подразумевает оценку общей потребности экономики в наемной рабочей силе, тогда совокупное предложение – вся наемная рабочая сила. При этом количественно такой спрос включает и занятых и количество открытых вакансий[[30]](#footnote-30). Достижение равновесия подразумевает, что в процессе воспроизводства и распределения участвует такая рабочая сила, качество которой, включая квалификационные требования, соответствовало бы требованиям рынка. На основании данного положения иногда могут выделять социальный и экономический спрос[[31]](#footnote-31). Стоит отметить, что строгое разделение данных категорий затруднительно ввиду качественного характера данных, что затрудняет количественную интерпретацию. Оценка квалификационной структуры является частью общего описания экономической ситуации и используется в рамках государственного регулирования рынка труда.

Цена труда (заработная плата) определяет рыночную стоимость набора навыков, которые соискатель может предложить для выполнения рабочих функций. Поскольку достижение равновесной зарплаты на рынке – ситуация скорее теоретическая, то уместно рассматривать компенсационные различия в заработной плате и их влияние на распределение рабочей силы в экономике. Компенсационные различия включают факторы, влияющие на ценообразование на рынке труда, которые не относятся к чисто зарплатным: квалификация работника, личные качества, навыки и др.[[32]](#footnote-32) Зарплатные различия наиболее заметны при рассмотрении квалификационной структуры[[33]](#footnote-33).

В современной экономической науке активно используются не только ценовые модели равновесия. Модель, которую предложили П. Даймонд, Д. Мортенсен и К. Писсаридес, предполагает, что соискатель ищет работу опираясь не только на фактор цены, но и исходя из личных предпочтений[[34]](#footnote-34). Данная модель расширяет неоклассическое и кейнсианское представление о рынке труда, поскольку включает новые переменные в анализ поведения экономических агентов на рынке труда[[35]](#footnote-35).

Использование мер государственного регулирования направлено на достижение равновесия на рынке труда. Комплекс данных мер можно разделить на законодательные и экономические (см. Рис.1.5). Законодательные меры устанавливают условия взаимодействия экономических агентов, формируя институциональную среду, экономические – выражаются в реализации мер денежно-кредитной и налоговой политики государства.



Рис.1.. Система мер государственного регулирования рынка труда

Составлено автором по: Borjas G.J. Labor Economics //The McGraw-Hill Companies. – 2016. – С.24-25.

Меры государственного регулирования, направленные на поддержание необходимого уровня занятости, можно разделить на макроэкономические и микроэкономические в зависимости от того, какой тип безработицы преобладает в экономике (см. Рис.1.6). Макроэкономические меры направлены на сокращение кейнсианской безработицы, отражающей снижение совокупного спроса на рабочую силу. Применение фискальных мер поддержки позволяет повысить спрос на труд и занятость посредством снижения ставок налога. Монетарные меры через увеличение предложения денег и снижение банковского процента способствуют повышению потребительского спроса, что приводит к увеличению спроса на труд и занятости[[36]](#footnote-36).

Активные и пассивные микроэкономические меры относятся к регулированию ситуации на рынке труда, их применение позволяет сократить циклическую безработицу. Оказание помощи гражданам при поиске работы может стать действенным инструментом содействия занятости (данную функцию осуществляют службы занятости). Подготовка и переподготовка кадров направлены на борьбу со структурной безработицей, возникающей в результате трансформации рыночной структуры, поэтому субсидирование образования является важной частью регулирования занятости. Государственная поддержка трудовой миграции может стать эффективной мерой в условиях отсутствия или значительного сокращения рабочих мест в регионе[[37]](#footnote-37).

Пассивные меры иллюстрируют функцию социальной поддержки граждан. Предоставление досрочных пенсий (например, в связи с сокращением рабочих мест или ликвидацией предприятия) способствует снижению безработицы. Аналогично в ситуации с поощрением неполной занятости: неполная занятость позволяет большему числу работников занимать одно рабочее место, что приводит к увеличению производительности рабочего места – единицы использующейся в статистическом учете[[38]](#footnote-38).



Рис.1.. Комплекс мер государственного регулирования занятости

Составлено по: Borjas G.J. Labor Economics //The McGraw-Hill Companies. – 2016. – С.32-34.

**Вывод.** Изменение роли государства, границ и степени его вмешательства в процессы регулирования рынка труда связано с экономическими колебаниями, в частности, с кризисными явлениями: усиление влияния и контроля государства позволяют нивелировать негативные последствия спадов экономики. Последующее сокращение государственного вмешательства стимулирует развитие рыночных отношений и является стимулом для экономического роста.

Меры государственного регулирования рынка труда направлены на достижение равновесия величин совокупного спроса и предложения: они позволяют оценить соотношение ценовых и неценовых факторов, влияющих на рынок в конкретный момент времени. Другой важной целью является повышение уровня занятости населения, причем особое значение играет качество рабочей силы – квалификация.

1.3. Институциональные основы государственного регулирования регионального рынка труда в России

Изучение институтов государственного регулирования страны и региона, их роли и функций позволяет выявить особенности, влияющие на развитие рынка труда. Согласно функциональному подходу, понятие экономического института означает «формальное или неформальное правило, ограничение, сформированное с течением времени и под его влиянием, регулирующее общественные отношения»[[39]](#footnote-39). Институты рынка труда – «совокупность взаимосвязанных социально-экономических институтов, устойчиво воспроизводящих социальные, трудовые, экономические и другие отношения и влияющих на экономику страны в целом, а также совокупность институтов, обеспечивающих функционирование механизма по реализации формальных и неформальных правил»[[40]](#footnote-40).

Общая типология институтов рынка труда, критерием для которой является группировка субъектов по функциональным задачам, представлена на Рис.1.7. Деятельность экономико-правовых институтов заключается в контроле за соблюдением трудового законодательства: регламентация исполнения контрактов является необходимым условием сокращения трансакционных издержек[[41]](#footnote-41). Институты государственного регулирования, к которым относятся органы государственной власти различных уровней, разрабатывают и реализуют политику в сфере труда, отражающую глобальные цели развития экономики и общественной жизни, страны, региона или муниципального образования[[42]](#footnote-42). Институты социального партнерства включают профессиональные союзы работников и ассоциации работодателей. Основные результаты их деятельности связаны с внесением изменений в нормативно-правовые акты, регулирующие условия труда и безопасность работников[[43]](#footnote-43).



*Рис.1.7.* Общая институциональная структура рынка труда

Составлено по: Зацаринина А. А. Влияние институтов на развитие и функционирование рынка труда //Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2007. – №. 17.

Исторический контекст формирования функционирующих сегодня на рынке труда институтов представляет собой длительный период влияния директивной экономики и резкий переход к рыночной. Рынок труда в СССР имел ряд особенностей, отразившихся на современной конъюнктуре. Предложение труда характеризовалось высоким уровнем мобилизации населения. Плановые органы разрабатывали системы балансов, отражающих структуру и описывающих потребность отраслей в кадрах. Существовали механизмы принуждения, влияющие на занятость: за уклонение от работы могло наступить уголовное наказание. Практиковалось обязательное распределение выпускников, в определенной степени снижающее свободу выбора места работы. Практически отсутствовала возможность частного предпринимательства. Таким образом, высокая занятость населения искусственно поддерживалась на очень высоком уровне[[44]](#footnote-44).

Фактически государство выступало единственным работодателем на рынке труда, монопольно устанавливая правила игры, поэтому ситуация со спросом на труд была неоднозначна. С одной стороны, действующие предприятия не могли самостоятельно регулировать объемы выпуска, а значит сокращать сотрудников или принимать на работу новых. Многие предприятия выбирали стратегию, при которой штат сотрудников намеренно раздувался, чтобы быть готовыми к выполнению нового государственного задания и наращиванию производственных мощностей. С другой стороны, большой штат работников был необходим предприятиям, как гарант получения субсидий от государства, так как в связи с нерыночным механизмом ценообразования многие предприятия были убыточными. Возникла ситуация, когда при одновременно большом числе занятых потребность в работниках не была удовлетворена[[45]](#footnote-45).

В процессе перехода к рыночной системе ожидалось резкое повышение уровня безработицы, которого, однако, не произошло. Организациями принимались разные меры, например, был внедрен институт «неоплачиваемого отпуска»[[46]](#footnote-46). Вместе с тем, сжатие совокупного спроса и сокращение государственного субсидирования предприятий повлекли за собой необходимость перераспределения рабочей силы. Такую ситуацию описывает двухсекторная модель Ф. Агийона и О. Бланшара, когда реструктуризация экономики выталкивает избыточную рабочую силу из предприятий производственного сектора при увеличении потребности в работниках в других секторах, что способствует релокации рабочей силы[[47]](#footnote-47).

При сокращении численности занятых в экономике на 12% и в промышленности на 33% в 1997 году в сравнении с 1991, общий уровень безработицы составил 11,2% (см. ). Наблюдалось сокращение уровня экономической активности населения: по 6% и для мужчин, и для женщин. Коэффициент занятости, закономерно упал заметно сильнее: на 13% для мужчин, на 9% для женщин и на 11% для всего населения трудоспособного возраста. В этот период на рынке появилось множество различных форм занятости, не регулируемых официально. Появились мелкие частные предприниматели, «челноки», значительно расширился сектор услуг.

Таблица 1..

Основные наблюдаемые показатели рынка труда России в период 1991 – 1997 гг.

| **Наименование показателя** | **1991** | **1992** | **1993** | **1994** | **1995** | **1996** | **1997** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Индекс ВВП (в % к предыдущему году) | — | 85,5 | 91,3 | 87,3 | 95,9 | 96,5 | 100,8 |
| Индекс промышленного производства (в % к предыдущему году) | — | 82 | 86 | 79 | 97 | 96 | 102 |
| Численность занятых в экономике, тыс.чел. | 73 848 | 72 071 | 70 852 | 68 484 | 66 441 | 65 950 | 64 639 |
| Численность занятых в промышленности, тыс. чел. | 22 407 | 21 324 | 20 805 | 18 576 | 17 182 | 16 366 | 14 893 |
| Численность безработных по методологии МОТ, тыс. чел. | — | 3 594 | 4 160 | 5 478 | 6 431 | 7 280 | 8 180 |
| Численность зарегистрированных безработных, тыс. чел. | 62 | 578 | 836 | 1 637 | 2 327 | 2 506 | 1 990 |
| **Уровень общей безработицы, %** | **—** | **4,7** | **5,5** | **7,4** | **8,8** | **9,9** | **11,2** |
| Уровень регистрируемой безработицы, % | 0,1 | 0,8 | 1,1 | 2,2 | 3,2 | 3,4 | 2,7 |
| Уровень экономической активности, %: - все население 15-72 лет- мужчины- женщины | ——— | 68,777,261,6 | 65,974,558,8 | 63,171,456,2 | 62,070,355,1 | 63,771,057,2 | 62,369,455,9 |
| Коэффициент занятости, %:- все население 15-72 лет- мужчины- женщины | ——— | 65,473,558,5 | 62,270,355,5 | 58,165,651,9 | 56,964,350,8 | 57,663,951,9 | 54,960,949,5 |

Составлено по: Российский статистический ежегодник. М., Госкомстат, 1998.

Уровень регистрируемой безработицы (2,7% на 1997 год) значительно меньше показателя общей безработицы (11,2% на 1997 год), что отражает еще одну особенность рынка труда в России, присущую экономике и трансформационного, и текущего периода[[48]](#footnote-48). Размер пособия по безработице в России в среднем настолько мал, что становиться на учет в службе занятости экономически нецелесообразно. В соответствии с нормативно-правовыми актами размер пособия устанавливался на уровне МРОТ[[49]](#footnote-49), что меньше, чем человек мог заработать самостоятельно.

В сформированной системе органов исполнительной власти региональные органы исполнительной власти, курирующие вопросы труда, представлены комитетами (или министерствами), имеющими в своей структуре подведомственные учреждения – службы занятости, перешедшими в 2012 году в региональное подчинение[[50]](#footnote-50) (см. Рис.1.8.). В настоящий момент региональные службы занятости не подчиняются напрямую Федеральной службе по труду и занятости (Роструд), осуществляющей контрольные функции.



*Рис.1.8.* Система органов государственного регулирования рынка труда России

Составлено по: Структура Минтруда России [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты РФ // URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/about/structure> (дата обращения: 10.03.2020 г.); Структура Комитета [Электронный ресурс] // Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга. //URL:<http://rspb.ru/komitet/struktura-komiteta/>(дата обращения:10.03.2020 г.).

В соответствии со ст. 5 Закона «О занятости населения в Российской Федерации» все действия субъектов регулирования рынка труда можно разделить на меры по поддержке функционирования рынка труда и меры по предупреждению негативных последствий безработицы. Эти меры являются основой проведения политики в сфере труда и занятости для органов исполнительной власти всех уровней. Нормативно-правовые акты органов государственной власти устанавливают основные направления регулирования рынка труда, далее органы власти субъектов и местного управления отражают эти положения в своей нормативной базе. Органы власти субъектов имеют значительные полномочия в сфере регулирования занятости, что приводит к «дифференциации субъектов … по степени государственного вмешательства в функционирование рынка труда»[[51]](#footnote-51). Однако исследователи сходятся во мнении, что несмотря на возможность саморегулирования, рынок труда нуждается в правовом регулировании[[52]](#footnote-52). Функции органов государственного регулирования рынка труда с точки зрения содействия занятости представлены в Таблице .

Минтруд, как федеральный орган исполнительной власти, реализует полномочия по формированию политики в сфере труда и занятости населения. Роструд и его территориальные органы реализуют полномочия по контролю в сфере охраны труда, организуя проверки работодателей и отвечая на сообщения работников, чьи права были нарушены. Региональные комитеты по труду и занятости имеют широкий круг полномочий, в числе которых формирование политики на региональном уровне, мониторинг текущих показателей состояния рынка труда и составление прогнозов развития по основным наблюдаемым показателям. Региональные службы занятости напрямую взаимодействуют с населением по вопросам регистрации безработицы и трудоустройства. Имея собственный бюджет, данные организации выплачивают пособия по безработице. Кроме того, службы занятости проводят масштабный мониторинг текущей ситуации на рынке труда и взаимодействуют с работодателями.

Таблица 1..

Функции и роль субъектов государственного регулирования рынка труда в России
и в Санкт-Петербурге, установленные в действующем законодательстве

| **Наименование субъекта** | **Функции субъекта** | **Роль субъекта государственного регулирования** |
| --- | --- | --- |
| Министерство труда и социальной защиты РФ | * выработка и реализация государственной политики;
* нормативно-правовое регулирование в сфере демографии, труда, уровня жизни и доходов, оплаты труда, пенсионного обеспечения;
* регулирование тарифов по страховым взносам;
* формирование требований охраны труда;
* разработка мер по содействию занятости населения и сокращению безработицы;
* разработка политики в сфере трудовой миграции и др.
 | Формирование долгосрочной политики в сфере труда и занятости населения и осуществление контрольно-надзорных функций |
| Федеральная служба по труду и занятости РФ (Роструд) | * контроль и надзор в сфере
	+ труда,
	+ занятости,
	+ альтернативной гражданской службы,
	+ специальной оценки условий труда
	+ социальной защиты населения;
* оказание государственных услуг в сфере
	+ содействия занятости населения и защиты от безработицы,
	+ трудовой миграции,
	+ урегулирования коллективных трудовых споров, предоставления социальных гарантий.
 | Осуществление контрольно-надзорных функций на рынке труда |
| Государственная инспекция труда в городе Санкт-Петербурге | * контрольно-надзорные функции в сфере
	+ социального обслуживания,
	+ соблюдения трудового законодательства,
	+ соответствия условий труда законодательно установленным нормам;
* контроль за обеспечением государственных гарантий поддержки безработных;
* анализ выявленных нарушений и разработка мер по их устранению;
* рассмотрение дел об административных правонарушениях.
 | Исполнение полномочий Роструда на уровне региона |
| Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга | * разработка и реализация государственной политики Санкт-Петербурга в сфере труда, занятости населения и трудовой миграции;
* проведение мониторинга текущего положения на рынке труда Санкт-Петербурга;
* прогнозирование показателей развития рынка труда;
* оказание адресной поддержки населения;
* контроль подведомственных учреждений.
 | Формирование и реализация государственной политики на рынке труда Санкт-Петербурга |
| Центр занятости населения Санкт-Петербурга | обеспечение реализации полномочий Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга:* содействие трудоустройству безработных,
* организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных и иных установленных категорий населения,
* выплата пособий по безработице,
* регистрация безработных граждан.
 | Реализация полномочий Комитета по труду и занятости, содействие занятости населения. |

Составлено по: Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 N 610 (ред. от 06.11.2019) «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации» [Электронный ресурс] // «КонсультантПлюс» // URL: <https://bit.ly/2wjRki4> (дата обращения: 11.03.2020 г.); Правительство Российской Федерации. Постановление от 30 июня 2004 г. N 324 «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости» [Электронный ресурс] // «КонсультантПлюс» // URL: <http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1642/> (дата обращения: 11.03.2020 г.); Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Федеральная служба по труду и занятости. Приказ от 31 марта 2017 года N 154 «Об утверждении Положения о территориальном органе Федеральной службы по труду и занятости - Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге» [Электронный ресурс] // «Консорциум Кодекс» // URL: <http://docs.cntd.ru/document/456069943> (дата обращения: 11.03.2020 г.); Правительство Санкт-Петербурга. Постановление от 16 августа 2012 года N 863 «О создании Санкт-Петербургского государственного автономного учреждения «Центр занятости населения Санкт-Петербурга» [Электронный ресурс] // «Консорциум Кодекс» // URL: <http://docs.cntd.ru/document/822401178> (дата обращения: 11.03.2020 г.).

Российским законодательством устанавливается правовой статус органов исполнительной власти, регулирующих рынок труда: органы общей и специальной компетенции. Данное разделение основывается на различных областях регулирования трудовых отношений. К органам общей компетенции относятся органы исполнительной власти различных уровней, непосредственно отвечающие за формирование и реализацию политики в сфере труда, а также работодатели и их ассоциации, работники и профессиональные союзы. К органам специальной компетенции относятся Роструд и частные агентства по трудоустройству[[53]](#footnote-53).

Выполнение функций по регулированию рынка труда основано на применении различных методов. Е.А. Полищук предложила систему методов регулирования рынка труда, сгруппированных по способу воздействия на объект регулирования (см. Таблица 1.4). Нормативно-правовые и административные методы регламентируют порядок реализации полномочий органами исполнительной власти. Экономические методы позволяют воздействовать на конъюнктуру рынка труда. Статистические методы используются при проведении мониторинга текущего состояния рынка труда, а также при прогнозировании показателей его развития. Группы договорных и партисипативных методов государственного регулирования отражают посредническую функцию государства при содействии частным организациям. Информационные методы отражают используются для обеспечения принципа прозрачности государственного управления.

Таблица 1..

Группы методов регулирования рынка труда РФ и их особенности

| **Группа методов** | **Особенности** |
| --- | --- |
| Нормативно-правовые | * основа – законы, указы, программы развития, инструкции;
* формирование правовой обстановки для достижения основных целей и задач (соответствие спроса и предложения на рабочую силу);
* создание условий для влияния государства на рынок труда с помощью административных методов
 |
| Административные | * соответствие нормам, действующим на определенном уровне управления и регулирования;
* тесное взаимодействие с экономическими методами;
* создание службы занятости, информационной системы, государственной системы профориентации, подготовки и переподготовки кадров;
 |
| Экономические | * обеспечение благоприятных условий функционирования и развития рынка труда;
* создание экономических стимулов у основных субъектов рынка труда;
* основные инструменты влияния: денежно-кредитная политика, налоговая политика, государственные инвестиции, государственный заказ, оплата труда
 |
| Статистические | * выявление проблемных моментов при анализе рынка труда на региональном и национальном уровнях;
* ликвидация (сведение к минимуму) негативных последствий на рынке труда при тесном взаимодействии с другими группами методов;
* применение в качестве вспомогательных методов для анализа рынка труда (статистическое наблюдение, корреляционный, регрессионный, факторный анализ)
 |
| Договорные | * применение в социально-трудовой сфере;
* содействие в проведении консультаций, переговоров, заключении соглашений между социальными партнерами на разных уровнях социально-трудовых отношений
 |
| Партисипативные | * внедрение новых форм и методов участия наемных работников в управлении производством
 |
| Информационные | * воздействие на поведение субъектов рынка труда путем их информирования о соотношении спроса и предложения, цене рабочей силы, наличии вакансий, конъюнктуре рынка труда
 |

Источник: Полищук Е. А. Систематизация методов регулирования рынка труда //Теория и практика общественного развития. – 2015. – №. 12.

**Вывод.** Институциональную основу государственного регулирования рынка труда современной России составляют рыночные механизмы в совокупности с накопленным опытом советского периода. Система государственного регулирования рынка труда России характеризуется значительным государственным вмешательством. Субъектами регулирования институтов рынка труда в России выступают органы государственной и муниципальной власти, основной целью которых является поддержание уровня занятости и обеспечение достойных условий труда населения. Результаты их деятельности нельзя оценить однозначно: доля регистрируемой безработицы значительно ниже неофициальной, что свидетельствует о недостатках реализуемой политики в сфере содействия занятости. В сформировавшейся иерархии государственных регуляторов значительную часть функций по содействию занятости и реализации активной политики реализуют службы занятости населения, находящиеся в региональном подчинении.

**Вывод по Главе 1.** Рынок труда является сложным объектом исследования и включает в себя множество направлений для анализа. Деятельность органов исполнительной власти по реализации полномочий в сфере государственного регулирования рынка труда, подкрепленной действием соответствующих нормативно-правовых актов, направлена, в первую очередь, на формирование и реализацию политики в сфере занятости населения. Действующая система государственного регулирования рынка труда в современной России претерпевает изменения, вызванные относительной молодостью своих институтов и трансформацией проводимой экономической политики. В данном контексте важно разделять функции различных субъектов регулирования рынка труда и сферы их влияния. Значительная часть полномочий по содействию занятости реализуется на уровне служб занятости населения в субъектах РФ, что проявляется в их прямом взаимодействии с населением. В результате данные субъекты государственного регулирования непосредственно влияют на конъюнктуру рынка труда.

Глава 2. Особенности регулирования и анализ текущей ситуации на региональном рынке труда

2.1. Деятельность органов исполнительной власти по регулированию рынка труда Санкт-Петербурга

Нормативно-правовая основа регулирования рынка труда в Санкт-Петербурге представляет собой систему взаимоувязанных документов различных ведомств, целью которых является проведение политики содействия занятости и ликвидации негативных последствий безработицы. Законодательство ориентировано на оказание поддержки незащищенным категориям граждан. Во главе нормативно-правовой системы стоит работник и его права.

Общая схема регулирования регионального рынка труда Санкт-Петербурга, отражающая основных субъектов и основы их взаимодействия, представлена на Рис.2.1. Регулирование осуществляется органами исполнительной власти Санкт-Петербурга в соответствии с Законом РФ «О занятости населения», определяющего полномочия субъекта в сфере содействия занятости (проведения активной политики на рынке труда), и на основании Закона Санкт-Петербурга от 28.05.2008 № 342-56 «О разграничении полномочий органов государственной власти Санкт-Петербурга в области содействия занятости населения в Санкт-Петербурге», определяющего полномочия органов власти.



Рис.2.1. Общая схема государственного регулирования рынка труда Санкт-Петербурга

Примечания: СПб – Санкт-Петербург, КЭП – Комитет по экономической политике и стратегическому планированию Санкт-Петербурга, КНВШ – Комитет по науке и высшей школе, КО – Комитет по образованию, КТЗН - Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, СПП – Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга, ЦЗН – Центр занятости населения, ЦТР – Центр трудовых ресурсов.

Составлено автором

На основании Закона РФ «О занятости населения» регулирование рынка труда включает в себя и разработку нормативно-правовых документов, и реализацию соответствующих функций органами исполнительной власти, установленных законодательством субъекта РФ. Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга (далее – КТЗН) выступает в качестве основного регулятора, являясь частью Правительства.

Нормативно-правовую основу составляют акты субъекта РФ и акты КТЗН (см. Таблица 2.1). Документы субъекта, утверждаемые Правительством или Губернатором, формируют общую канву работы органов власти в целях содействия занятости населения, а также регламентируют действия в отношении отдельных групп населения. Документы КТЗН носят адресный характер, устанавливая меры поддержки отдельных категорий населения (безработные) или групп (люди предпенсионного возраста, женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет).

Таблица 2..

Действующие нормативно-правовые акты по регулированию рынка труда Санкт-Петербурга

| **Группа НПА** | **Наименование НПА** |
| --- | --- |
| **НПА субъекта РФ** |
| основные документы | * Закон Санкт-Петербурга от 28.05.2008 № 342-56 «О разграничении полномочий органов государственной власти Санкт-Петербурга в области содействия занятости населения в Санкт-Петербурге» (с изменениями на 02 июля 2019);
* Закон Санкт-Петербурга от 07.12.2016 № 683-121 «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в Санкт-Петербурге»;
* Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 14.09.2016 № 790 «Об утверждении Порядка участия органов местного самоуправления в организации временного трудоустройства отдельных категорий граждан»;
* Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 17.06.2014 № 490 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Содействие занятости населения в Санкт-Петербурге» на 2015-2020 годы».
 |
| поддержка отдельных категорий населения | * Закон Санкт-Петербурга от 27.05.2003 № 280-25 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге» (с изменениями на 19 февраля 2020 года);
* Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 19.12.2017 №1099 «Об установлении размера финансовой поддержки безработным гражданам членам их семей при переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости Санкт-Петербурга, а также порядка и условий ее предоставления»;
* Постановление Губернатора Санкт-Петербурга от 18.04.2007 №16-пг «О привлечении и использовании иностранных работников в Санкт-Петербурге» (с изменениями на 18 января 2019 года).
 |
| **НПА Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга** |
| адресные меры поддержки | * Распоряжение Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга от 18.04.2017 № 74-р «Об утверждении Административного регламента Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга по предоставлению государственной услуги по содействию безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность на новое место жительства для трудоустройства по имеющейся у них профессии (специальности) по направлению органов службы занятости» (с изменениями на 20 августа 2018 года);
* Распоряжение Комитета по труду и занятости Санкт-Петербурга от 14.05.2014 № 93-р «Об утверждении административного регламента Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга по предоставлению государственной услуги содействия работодателям в подборе необходимых работников» (с изменениями на 24 апреля 2019 года);
* Распоряжение Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга от 06.06.2014 № 105-р «Об утверждении Административного регламента по предоставлению государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан» (с изменениями на 23 декабря 2019 года);
* Распоряжение Комитета по труду и занятости населения от 11.08.2014 N 148-р «Об утверждении административного регламента Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы» (с изменениями на 24 апреля 2019 года);
* Распоряжение Комитета по труду и занятости населения от 20.01.2020 № 14-р «О Порядке расходования средств при организации переобучения и повышения квалификации женщин в период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также женщин, имеющих детей дошкольного возраста, не состоящих в трудовых отношениях и обратившихся в органы службы занятости, в рамках реализации регионального проекта «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет (город федерального значения Санкт-Петербург)» путем проведения процедур закупок»;
* Распоряжение Комитета по труду и занятости населения от 21.01.2020 № 15-р «О Порядке расходования средств при организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста в рамках реализации регионального проекта «Разработка и реализация программы системной поддержки и повышения качества жизни граждан старшего поколения (город федерального значения Санкт-Петербург)» путем проведения процедур закупок»;
 |

Примечание: НПА – нормативно-правовой акт

Составлено по: Документы [Электронный ресурс] // Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга. // URL: <http://rspb.ru/docs/> (дата обращения: 12.03.2020 г.)

Регулирование регионального рынка труда происходит при взаимодействии комитетов Правительства Санкт-Петербурга, поэтому их нормативно-правовые акты могут воздействовать на деятельность КТЗН. В частности, для реализации своих полномочий по проведению мониторинга текущей ситуации на рынке труда Комитетом по экономической политике и стратегическому планированию Санкт-Петербурга устанавливается перечень приоритетных направлений экономического развития. Расчет наблюдаемых показателей рынка труда по данным отраслям имеет стратегическое значение для развития экономики субъекта.

Основой для разработки мер регулирования регионального рынка труда является мониторинг, включающий проведение оценки текущей ситуации о состоянии рынка труда. Полученная информация используется для прогнозирования потребности в кадрах, составления баланса трудовых ресурсов и прогноза баланса трудовых ресурсов. КТЗН реализует данные полномочия на основании п.3.1-1, 3.2-1, 3.4-1 Постановления «О комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга». Согласно Уставу Санкт-Петербургского государственного автономного учреждения «Центр занятости населения Санкт-Петербурга» целью деятельности учреждения является «… материально-техническое обеспечение деятельности Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга в сфере занятости»[[54]](#footnote-54). Таким образом, фактически полномочия по осуществлению мониторинга и формированию оперативной информации о положении на рынке труда возложены на службу занятости населения.

Деятельность службы занятости включает различные направления и включаем взаимодействие с населением и организациями, нуждающимися в работниках. С учетом значительного количества полномочий служба занятости осуществляет регулярные государственные закупки на оказание услуг, в том числе по проведению комплексной оценки текущего положения на рынке труда[[55]](#footnote-55). Согласно установленной процедуре участник конкурса предлагает методики проведения исследования, соответствующие методическим рекомендациям, утвержденным в Приказе Минздравсоцразвития РФ от 29 февраля 2012 года №178н. В результате служба занятости предоставляет аналитическую информацию о состоянии сферы занятости Санкт-Петербурга и формирует прогнозные оценки показателей.

Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 9 марта 2016 г. №170 «Об утверждении порядка взаимодействия исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга и работодателей для оценки потребности в квалифицированных рабочих и специалистах по профессиям и специальностям среднего профессионального образования» устанавливает последовательность взаимодействия органов исполнительной власти для реализации полномочий по регулированию сферы занятости населения. Участниками данного процесса являются органы исполнительной власти Санкт-Петербурга, цель которых – «… обеспечение организаций квалифицированными рабочими и специалистами для развития приоритетных отраслей экономики и социальной сферы Санкт-Петербурга». Комитет по экономической политике и стратегическому планированию Санкт-Петербурга формирует перечень приоритетных направлений экономического развития Санкт-Петербурга (далее- ПНЭР), необходимых для уточнения мероприятий по реализации политики в сфере занятости. Комитет по образованию и Комитет по науке и высшей школе, предоставляют информацию о численности выпускников образовательных учреждений. Собранная информация используется КТЗН при проведении мониторинга ситуации на рынке труда, а полученные результаты передаются обратно комитетам для последующей корректировки реализуемых мер регулирования. Таким образом, формируется цикл межведомственного взаимодействия (см Рис.2.2).

Рис.2.. Цикл передачи информации в процессе мониторинга сведений о численности и структуре квалифицированных кадров на рынке труда Санкт-Петербурга

Составлено автором

Результаты мониторинга передаются также в Союз промышленников и предпринимателей в целях реализации полномочий данной общественной организации. Весь процесс занимает временной промежуток с 1 февраля по 1 ноября текущего года, а прогнозные оценки для ПНЭР рассчитываются на текущий год и на двухлетний прогнозный период.

Таким образом, процесс мониторинга текущего положения на рынке труда Санкт-Петербурга предусматривает межведомственное взаимодействие в целях гармонизации применяемых мер регулирования на основании полной информации. Действующие нормативно-правовые акты не конкретизируют в полном объеме возможные источники информации, использующиеся при проведении оценки состояния рынка труда.

В отечественной статистике сбор и обработка сведений о текущем состоянии рынка труда производятся на основании методических рекомендаций Федеральной службы государственной статистки. Существует несколько укрупненных групп методологических источников (см. Таблица 2.2).

Таблица 2..

Источники методологических рекомендаций для формирования статистики по рынку труда на уровне региона

| **Источник методологических рекомендаций для статистических наблюдений** | **Укрупненные группы показателей** |
| --- | --- |
| Общие методические рекомендации Росстата | * Методология статистического наблюдения за численностью работников, заработной платой и использованием рабочего времени;
* Статистическое наблюдение за забастовками;
* Методологические положения по измерению занятости в неформальном секторе экономики;
* Методологические положения по расчету баланса затрат труда (до 2016 года);
* Методологические положения выборочного статистического наблюдения за уровнем заработной платы работников по полу, возрасту, образованию и профессиональным группам;
* Статистическое наблюдение за просроченной задолженностью по заработной плате;
* Официальная статистическая методология формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-ой Международной конференцией статистиков труда;
* Методология статистического наблюдения за составом кадров органов государственной власти и местного самоуправления;
* Основные методологические и организационные положения по проведению выборочного обследования рабочей силы;
* Методология выборочного статистического наблюдения о составе затрат организаций на рабочую силу;
* Состав затрат организаций на рабочую силу;
* Методология статистического наблюдения за распределением численности работников по размерам начисленной заработной платы;
* Методология статистического наблюдения за состоянием условий труда и компенсациях на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
* Состав фонда заработной платы и выплат социального характера;
* Методика расчета баланса трудовых ресурсов и оценки затрат труда (с итогов за 2016 год);
* Методика расчета показателя «Соотношение уровня денежного довольствия военнослужащих и уровня оплаты труда работников организаций ведущих отраслей экономики.
 |
| Приказ Росстата от 30.06.2017 № 445 (ред. от 07.12.2018) «Об утверждении Основных методологических и организационных положений по проведению выборочного обследования рабочей силы» | Выборочное обследование рабочей силы – «… статистическая информация о качественном составе рабочей силы, занятых, безработных, лицах, не входящих в состав рабочей силы, об участии населения в различных формах трудовой деятельности, о недоиспользовании рабочей силы в обследуемом возрасте в динамике по России и субъектам Российской Федерации» (в соответствии с рекомендациями МОТ). |
| Приказ Минэкономразвития России от 28.12.2018 № 748 | Перечень показателей национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» |
| Приказ Минэкономразвития России от 24.01.2020 № 41 | Перечень показателей федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национального проекта «Цифровая экономика Российской Федерации» |
| Приказ Минэкономразвития России от 10.04.2019 № 206 | Основные методологические и организационные положения выборочного обследования труда мигрантов в 2019 году (обследование проводится 1 раз в 5 лет) |

Источник: Методологические разработки Росстата [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: <https://gks.ru/bgd/free/meta_2010/Main.htm> (дата обращения: 12.03.2020 г.); Перечень показателей национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: <https://www.gks.ru/metod/naz-proekt/NP10.htm> (дата обращения: 12.03.2020 г.); Перечень показателей федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национального проекта «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: <https://www.gks.ru/metod/fed-proekt/FP1103.htm> (дата обращения: 12.03.2020 г.); Выборочное обследование труда мигрантов в 2019 году [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: <https://gks.ru/free_doc/new_site/imigr18/index.html> (дата обращения: 12.03.2020 г.); Приказ Росстата от 30.06.2017 N 445 (ред. от 07.12.2018) «Об утверждении Основных методологических и организационных положений по проведению выборочного обследования <http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_219641/> (дата обращения: 12.03.2020 г.).

Представленные группы методических рекомендаций формируют основу методики сбора и обработки информации о состоянии рынка труда и его отдельных показателей. Помимо основных постоянно наблюдаемых показателей, собираемых на основании общих методических рекомендаций Росстата, выделяется группа показателей, оценивающих результаты достижения целей национальных проектов. Данные показатели, хоть и отражают состояние рынка труда, тем не менее, не могут использоваться в качестве объективно иллюстрирующих ситуацию в целом, поскольку охватывают узкое направление реализации государственной политики в сфере труда. Дополнительно проводятся исследования трудовой миграции: федеральное выборочное обследование – 1 раз в 5 лет, на региональном и местном уровне мониторинг ситуации проводится ежегодно. Результаты сбора и обработки статистической информации о состоянии рынка труда являются основой принятия управленческих решений при выработке региональной политики в сфере труда.

**Вывод.** Оценка текущей ситуации и формирование прогнозных оценок состояния рынка труда Санкт-Петербурга является результатом межведомственного взаимодействия органов исполнительной власти и служб. С учетом специфики организации работы методология оценки разрабатывается сторонними организациями на основании оказания услуг в рамках государственной закупки. Хотя методические рекомендации федеральных Министерств и служб учитываются в работе, тем не менее, подрядчик может вносит свои предложения, что может стать причиной дисбаланса в наблюдениях различных периодов, что отражается на характере принимаемых мер по регулированию регионального рынка труда.

2.2. Анализ отраслевых и социально-демографических особенностей рынка труда Санкт-Петербурга

Оценка структуры и динамики регионального рынка труда невозможна без анализа экономического положения региона. В статистике показателей системы национальных счетов валовой региональный продукт (далее - ВРП) позволяет проследить динамику развития региона, поскольку находится в тесной взаимосвязи с другими экономическими показателями.

На протяжении периода наблюдений с 1998 года по доступный на момент написания данной работы 2018 г. ВРП Санкт-Петербурга в текущих ценах увеличился в 48,7 раз (86 112,2 млн. руб. в 1998 г.; 4 193 489,5 2 млн. руб. в 2018 г.) (см. Таблица 2.3). При этом доля Санкт-Петербурга в ВРП страны медленно увеличивалась с 3,82% до 2016 г. – 5,29%, затем наметился незначительный спад: в 2018 г. – 4,93%. Данная тенденция обусловлена замедлением темпов развития отечественной экономики. Значения доли показателя ВРП на душу населения в г. Санкт-Петербурге к ВРП на душу населения РФ подвержены флуктуации, но всегда превышают среднее значение по России (см. Таблица 2.3). Данные изменения возможны как с изменениями численности населения, так и с изменениями ВРП на душу населения в стране.

Таблица 2..

Динамика показателей ВРП в России и в Санкт-Петербурге в 1998-2018 гг.

| **Год** | **ВРП всего** | **ВРП на душу населения** |
| --- | --- | --- |
| **ВРП по субъектам РФ всего, в тек. ценах, млн.руб.** | **Санкт-Петербург, в тек. ценах, млн.руб.** | **доля Санкт-Петербурга в ВРП РФ, в %** | **ВРП на душу населения по субъектам РФ всего, в тек. ценах, руб.** | **Санкт-Петербург, в тек. ценах, руб.** | **Санкт-Петербург к РФ, в %** |
| **1998** | 2 251 977,5 | 86 112,2 | 3,82% | 15 371,1 | 18 024,9 | 117,26% |
| **1999** | 3 827 375,5 | 134 354,2 | 3,51% | 26 200,6 | 28 247,0 | 107,81% |
| **2000** | 5 753 671,6 | 188 243,0 | 3,27% | 39 532,3 | 39 811,1 | 100,71% |
| **2001** | 7 170 968,2 | 251 654,4 | 3,51% | 49 474,8 | 53 525,3 | 108,19% |
| **2002** | 8 741 219,2 | 336 692,3 | 3,85% | 60 611,4 | 72 059,8 | 118,89% |
| **2003** | 10 742 423,3 | 409 638,5 | 3,81% | 74 840,5 | 87 919,3 | 117,48% |
| **2004** | 13 964 305,4 | 542 359,2 | 3,88% | 97 691,9 | 116 030,9 | 118,77% |
| **2005** | 18 034 385,2 | 666 392,8 | 3,70% | 125 658,7 | 141 795,6 | 112,84% |
| **2006** | 22 492 119,6 | 825 102,3 | 3,67% | 157 233,0 | 174 432,8 | 110,94% |
| **2007** | 27 963 955,6 | 1 119 660,3 | 4,00% | 195 819,0 | 235 410,3 | 120,22% |
| **2008** | 33 908 756,7 | 1 431 839,6 | 4,22% | 237 552,2 | 299 436,0 | 126,05% |
| **2009** | 32 007 228,1 | 1 475 805,3 | 4,61% | 224 163,3 | 306 454,8 | 136,71% |
| **2010** | 37 687 768,2 | 1 699 486,4 | 4,51% | 263 828,6 | 349 253,6 | 132,38% |
| **2011** | 45 392 276,7 | 2 091 914,3 | 4,61% | 317 515,3 | 424 643,7 | 133,74% |
| **2012** | 49 926 068,7 | 2 280 426,0 | 4,57% | 348 641,5 | 456 943,4 | 131,06% |
| **2013** | 54 103 000,3 | 2 491 423,3 | 4,60% | 377 006,0 | 490 440,5 | 130,09% |
| **2014** | 59 188 270,3 | 2 661 210,0 | 4,50% | 405 147,7 | 515 556,9 | 127,25% |
| **2015** | 65 750 633,6 | 3 387 417,7 | 5,15% | 449 097,9 | 650 339,7 | 144,81% |
| **2016** | 69 237 704,4 | 3 666 017,9 | 5,29% | 472 049,9 | 697 806,1 | 147,82% |
| **2017** | 74 798 938,7 | 3 824 577,7 | 5,11% | 509 382,4 | 719 344,1 | 141,22% |
| **2018** | 84 976 724,3 | 4 193 489,5 | 4,93% | 578 740,0 | 781 214,3 | 134,99% |

Составлено по: Национальные счета [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: <https://www.gks.ru/accounts> (дата обращения: 24.03.2020 г.)

В структуре валового регионального продукта Санкт-Петербурга на протяжении доступного периода наблюдений с 2005 по 2015 и с 2016 по 2018 доминируют обрабатывающие производства, оптовая и розничная торговля и транспорт (транспортировка и хранение), что оказывает влияние на структуру рабочей силы (см. Таблица 1 и Таблица 2 Приложения 1). Превалирование сектора обрабатывающих производств обусловлено значительной долей организаций, относящихся к этому сектору, что характерно для Санкт-Петербурга, производственные мощности которого ориентированы на гражданскую и военную продукцию.

В рамках изучения рынка труда социально-демографические показатели представляют особый интерес, поскольку дают возможность оценить структуру рабочей силы и ее потенциал. В Санкт-Петербурге после 2003 года наблюдается поступательный прирост постоянной численности населения, хотя темпы прироста нестабильны от года к году (см. Таблица 2.4). С 2012 года коэффициент естественного прироста больше 0, что отражает улучшение демографической обстановки и повышение рождаемости (см. Таблица 2.4). Однако говорить об устоявшемся тренде рано. На рождаемости негативно сказывается также поведение будущих родителей, когда рождение ребенка откладывается, а желание иметь второго ребенка напрямую связывается с экономическим положением родителей. Особое значение города и его привлекательность для студентов и работников из других регионов положительно сказывается на численности населения, что отражается на коэффициенте миграционного прироста. Стоит отметить, что с 2014 года значения данного коэффициента крайне нестабильны.

Таблица 2..

Наблюдаемые показатели прироста населения Санкт-Петербурга в 1998-2019 гг.

| **Год** | **Численность постоянного населения, чел.** | **Темп прироста численности постоянного населения, в %** | **Общий коэффициент естественного прироста, в промилле** | **Коэффициент миграционного прироста, на 10 тыс.чел.\*** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1998** | 4 777 442 |  -  | -7,1 | 43,40 |
| **1999** | 4 756 413 | -0,44% | -9,0 | 29,50 |
| **2000** | 4 728 385 | -0,59% | -9,4 | 36,70 |
| **2001** | 4 701 625 | -0,57% | -9,0 | 34,00 |
| **2002** | 4 672 445 | -0,62% | -8,4 | 15,90 |
| **2003** | 4 659 256 | -0,28% | -8,0 | 2,00 |
| **2004** | 4 674 264 | 0,32% | -7,3 | 124,00 |
| **2005** | 4 699 672 | 0,54% | -7,4 | 128,00 |
| **2006** | 4 730 202 | 0,65% | -6,5 | 137,00 |
| **2007** | 4 756 207 | 0,55% | -5,1 | 87,00 |
| **2008** | 4 781 789 | 0,54% | -4,1 | 111,05 |
| **2009** | 4 815 736 | 0,71% | -2,7 | 97,32 |
| **2010** | 4 866 052 | 1,04% | -2,0 | 157,04 |
| **2011** | 4 926 281 | 1,24% | -0,9 | 119,02 |
| **2012** | 4 990 609 | 1,31% | 0,2 | 148,46 |
| **2013** | 5 079 971 | 1,79% | 0,7 | 196,88 |
| **2014** | 5 161 816 | 1,61% | 1,3 | 102,28 |
| **2015** | 5 208 690 | 0,91% | 1,7 | 48,50 |
| **2016** | 5 253 634 | 0,86% | 2,1 | 85,10 |
| **2017** | 5 316 757 | 1,20% | 1,1 | 121,40 |
| **2018** | 5 367 912 | 0,96% | 0,8 | 51,74 |

\*Примечание: Значения коэффициента миграционного прироста за 2003-2007 год приведены из сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели – 2012г.».

Источник: Численность постоянного населения в среднем за год [Электронный ресурс] // ЕМИСС // URL: <https://fedstat.ru/indicator/31556> (дата обращения: 24.03.2020 г.); Коэффициент миграционного прироста [Электронный ресурс] // ЕМИСС // URL: <https://fedstat.ru/indicator/43017> (дата обращения: 24.03.2020 г.); Статистический сборник «Регионы России. Социально-экономическое положение регионов – 2012г.» [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: <https://gks.ru/bgd/regl/B12_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/03-05.htm> (дата обращения: 24.03.2020 г.).

Численность населения в трудоспособном возрасте, находящаяся чуть выше среднероссийского уровня, говорит о значительном потенциале рабочей силы, сосредоточенном в Санкт-Петербурге (см. Таблица 2.5). Доля населения моложе трудоспособного возраста значительно меньше среднего по России на имеющемся периоде наблюдения, что порождает демографические риски, связанные со старением населения и отсутствием возможности предсказуемого и постоянного притока новой рабочей силы, который необязательно может быть компенсирован за счет переезда в Санкт-Петербург населения в трудоспособном возрасте. Доля населения старше трудоспособного возраста выше, чем в среднем по России. Однако говорить об однозначном влиянии на рынок труда нельзя, поскольку значительная доля людей старше трудоспособного возраста относятся к категории занятых или частично занятых.

Таблица 2..

Возрастно-половой состав населения Санкт-Петербурга в 2005-2018 гг.

| **Год** | **Возрастной состав населения (оценка на конец года; в процентах от общей численности населения)** |
| --- | --- |
| **Население моложе трудоспособного возраста** | **Население в трудоспособном возрасте\*** | **Население старше трудоспособного возраста** |
| Российская Федерация | **г. Санкт-Петербург** | Российская Федерация | **г. Санкт-Петербург** | Российская Федерация | **г. Санкт-Петербург** |
| **2005** | 16,5 | **12,7** | 63 | **63,4** | 20,5 | **23,9** |
| **2006** | 16,2 | **12,4** | 63 | **63,4** | 20,8 | **24,2** |
| **2007** | 16 | **12,2** | 62,9 | **63,2** | 21,1 | **24,6** |
| **2008** | 16 | **12,2** | 62,6 | **62,9** | 21,4 | **24,9** |
| **2009** | 16,2 | **12,3** | 62 | **62,5** | 21,8 | **25,2** |
| **2010** | 16,2 | **12,1** | 61,5 | **62,4** | 22,3 | **25,5** |
| **2011** | 16,5 | **12,4** | 60,9 | **62** | 22,6 | **25,6** |
| **2012** | 16,8 | **12,8** | 60,1 | **61,5** | 23,1 | **25,7** |
| **2013** | 17,2 | **13,2** | 59,3 | **61,1** | 23,5 | **25,7** |
| **2014** | 17,6 | **13,7** | 58,4 | **60,3** | 24 | **26** |
| **2015** | 18 | **14,4** | 57,4 | **59,2** | 24,6 | **26,4** |
| **2016** | 18,3 | **15** | 56,7 | **58,3** | 25 | **26,7** |
| **2017** | 18,6 | **15,4** | 56 | **57,7** | 25,4 | **26,9** |
| **2018** | 18,7 | **15,7** | 55,4 | **57** | 25,9 | **27,3** |

Примечание: трудоспособный возраст для женщин – 16-54 года, для мужчин – 16-59 лет.

Источник: Статистический сборник «Регионы России. Социально-экономическое положение регионов – 2019г.» [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: <https://gks.ru/bgd/regl/b19_14p/Main.htm> (дата обращения: 24.03.2020 г.); Статистический сборник «Регионы России. Социально-экономическое положение регионов – 2012г.» [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: <https://gks.ru/bgd/regl/B12_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/03-05.htm> (дата обращения: 24.03.2020 г.).

Основные показатели, отражающие социально-демографическое положение Санкт-Петербурга, позволяют выявить несколько особенностей. Можно говорить о постоянном увеличении численности населения за счет устоявшегося положительного естественного прироста населения и положительного коэффициента миграционного прироста. Экономика города и рынок труда подвержены старению населения при недостатке воспроизводства. Для полной оценки демографического положения города, использующейся для принятия управленческих решений по вопросам регулирования рынка труда, необходимо принимать во внимание качественные переменные: привлекательность города для молодежи, финансирование отдельных секторов экономики и расширение производства, отраслевые прогнозы и др.

В соответствии с рекомендациями Международной организации труда в России и в Санкт-Петербурге производится мониторинг основных показателей рынка труда. Согласно методологическим пояснениям Петростата в рабочую силу включены лица в возрасте 15 лет и старше, которые на момент наблюдения были занятыми или безработными[[56]](#footnote-56). До 2016 года включительно в рабочую силу входили люди в трудоспособном возрасте: 15-72 года. Гражданин считается занятым, если в течение недели работает хотя бы один час за оплату или прибыль, а также временно отсутствующие на рабочем месте. Безработные – лица от 15 лет и старше, которые на момент обследования не имели работы совсем либо занимались ее поиском более 4 недель. Таким образом, безработные не входят в рабочую силу, но образуют экономический потенциал.

Ниже представлена структура рабочей силы в динамике с 2010 г. по 2018 г. (см. Рис.2.3). Как видно из данных, при поступательном увеличении численности рабочей силы структурно соотношение мужчин и женщин примерно равно и практически не меняется с течением времени. Безработица в Санкт-Петербурге традиционно низкая: соотношение занятых и безработных в общей численности рабочей силы составляет менее 2%.

Рис.2.. Численность занятых и безработных Санкт-Петербурга по полу

Источник: Санкт-Петербург в 2018 году. Статистический ежегодник [Электронный ресурс] // Управление ФСГС РФ по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области // URL: [https://petrostat.gks.ru/storage/mediabank/GOR\_2019(1).pdf](https://petrostat.gks.ru/storage/mediabank/GOR_2019%281%29.pdf) (дата обращения: 25.03.2020 г.).

Относительный показатель численности безработных, обратившихся в службу занятости, от общей численности безработных составляет около 25% (см. Таблица 2.6). Исключением можно считать информацию по оперативным данным за 2019 год, хотя говорить о переломе ситуации рано. Три четверти безработных не обращаются в данные органы ни за регистрацией и поиском работы, ни за пособием по безработице. Эти значения говорят об особенностях реализации функций и полномочий службами занятости: бюрократизация отталкивает потенциальных соискателей, которые склонны обращаться к альтернативным ресурсам поиска работы (например, сайты поиска работы), а не в государственные службы. Но такие показатели количества обращений также косвенно свидетельствуют о кризисе института пособия, когда его величина не позволяет обеспечить достойный уровень жизни[[57]](#footnote-57). В 2020 году ситуация не претерпела значительных изменений[[58]](#footnote-58): увеличен максимальный размер пособия, который по-прежнему ниже величины прожиточного минимума. По оценкам экспертов эффективность службы занятости как инструмента по поиску нового места работы не слишком велика и составляет около 60% для обратившихся[[59]](#footnote-59).

Таблица 2..

Показатели численности населения и рабочей силы Санкт-Петербурга в 2010-2019 гг.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Год** | **Соотношение численности безработных к численности населения, в%** | **Соотношение численности безработных, зарегистрированных в службе занятости к общей численности безработных, в %** |
| **2010** | 1,53% | 22,61% |
| **2011** | 1,13% | 24,01% |
| **2012** | 0,66% | 32,42% |
| **2013** | 0,86% | 21,61% |
| **2014** | 0,76% | 26,41% |
| **2015** | 1,19% | 21,81% |
| **2016** | 0,95% | 23,69% |
| **2017** | 0,95% | 23,46% |
| **2018** | 0,83% | 26,85% |
| **2019** | 0,82% | 31,51% |

Составлено автором

Учет численности и соотношения рабочей силы по видам экономической деятельности необходим для оценки структуры рынка труда, составления прогнозных балансовых оценок рынка труда и оценки потребности отдельных отраслей в кадрах. Данные о распределении занятых по видам экономической деятельности представлены в разрезе ОКВЭД-2007 и ОКВЭД2 (см. Таблица 1 и Таблица 2 Приложения 2). Можно говорить об устойчивой структуре занятых: наибольшая численность занятых приходится на организации отраслей оптовой и розничной торговли и обрабатывающих производств, что соотносится со структурой ВРП, описанной ранее. Значительное сокращение доли занятых по виду экономической деятельности «Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг» (16,8% в 2016 г. по ОВКЭД-2007 против 3,6% в 2018 г. о ОКВЭД2) связано с переносом деятельности агентств по операциям с недвижимым имуществом в Раздел N ОКВЭД2 «Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги», который в новой системе распределения отнесен к другим видам деятельности.

В целях установления степени влияния рассмотренных экономических и общих демографических характеристик на численность рабочей силы был проведен корреляционный и регрессионный анализ (см. Приложение 3). При проведении оценки тестировалась гипотеза о значимости влияния численности постоянного населения, ВРП и индекса промышленного производства на численность рабочей силы.

Корреляционный анализ выявил сильное влияние ВРП и численности постоянного населения на численность рабочей силы – коэффициент корреляции составил 0,9 (см. Рис 2 Приложения 3). Результаты Регрессионного анализа неоднозначны: тестирование различных спецификаций модели подтвердило поставленную гипотезу (см. Рис. 3-5 Приложения 3). Тем не менее, полученные результаты тестов не позволяют сделать однозначный вывод о степени влияния выбранных показателей на численность рабочей силы, поскольку имеющийся временной ряд (с 2000 по 2018) представляется недостаточно длинным. Из полученных результатов следует, что ВРП оказывает большее влияние, чем численность постоянного населения. Индекс промышленного производства демонстрировал схожее с ВРП поведение, но был значим, когда в спецификации модели отсутствовала переменная ВРП.

Возрастной состав безработных граждан представлен в динамке с 2017 по 2018 год, поскольку после 2016 года подсчет данного показателя осуществляется для безработных граждан в возрасте 15 лет и старше (см. Рис.2.4). В целом можно говорить о перекосе в сторону безработицы молодежи и лиц возрастных групп 20-29 и 30-39 лет как в 2017, так и в 2018 годах. При этом в 2018 году отсутствуют значения по данному показателю для лиц старше 70 лет. Структура безработных по полу в рассматриваемом периоде соответствует основным особенностям рынка труда Санкт-Петербурга: численность женщин и мужчин примерно равна

Рис.2.. **Распределение численности безработных в возрасте 15 лет и старше
по возрастным группам в Санкт-Петербурге в 2017-2018 гг., в %**

Источник: Санкт-Петербург в 2018 году. Статистический ежегодник [Электронный ресурс] // Управление ФСГС РФ по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области // URL: [https://petrostat.gks.ru/storage/mediabank/GOR\_2019(1).pdf](https://petrostat.gks.ru/storage/mediabank/GOR_2019%281%29.pdf) (дата обращения: 25.03.2020 г.).

Показатель уровня образования является важнейшим для оценки состояния рынка труда. Превалирование работников, имеющих высшее образование, является основой для повышения производительности труда и обеспечения экономического роста. В Санкт-Петербурге доля занятых с высшим образованием составила в 2018 году 43,5% (см. Рис.2.5). Значительную долю составляют работники со средним профессиональным образованием: рабочие и служащие: доля по двум данным категориям составила в 2018 году 43,3%. Такой процент обусловлен большой долей обрабатывающих производств в экономике города, для которых необходимо наличие среднего профессионального образования. Значительных различий в структуре образования по полу нет: мужчины и женщины соотносятся примерно 50 на 50 к структуре рынка.

Рис.2.. **Распределение численности занятых в возрасте 15 лет и старше по уровню образования в 2017–2018 гг. в Санкт-Петербурге**

Источник: Санкт-Петербург в 2018 году. Статистический ежегодник [Электронный ресурс] // Управление ФСГС РФ по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области // URL: [https://petrostat.gks.ru/storage/mediabank/GOR\_2019(1).pdf](https://petrostat.gks.ru/storage/mediabank/GOR_2019%281%29.pdf) (дата обращения: 25.03.2020 г.).

Рис.2.. **Распределение численности безработных в возрасте 15 лет и старше**

**по уровню образования в 2017–2018 гг. в Санкт-Петербурге**

Источник: Санкт-Петербург в 2018 году. Статистический ежегодник [Электронный ресурс] // Управление ФСГС РФ по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области // URL: [https://petrostat.gks.ru/storage/mediabank/GOR\_2019(1).pdf](https://petrostat.gks.ru/storage/mediabank/GOR_2019%281%29.pdf) (дата обращения: 25.03.2020 г.)

В структуре безработных по уровню образования за последние два года произошел существенный сдвиг: в 2018 году среди безработных людей с высшим образованием больше, чем со средним, хотя в 2017 году ситуация была зеркальной (см. Рис.2.6). Факторами, влияющими на данное изменение, могут быть расширения обрабатывающих производств, и законтрактованность предприятий, обеспечивающих производство оборонной промышленности[[60]](#footnote-60). Поэтому сокращение доли безработных со средним профессиональным образованием (рабочих) отразилось на росте доли безработных с высшим образованием, которые превалируют в структуре за счет доступности высшего образования.

Показатель номинальной начисленной заработной платы отражает объем всех отчислений, положенных одному работнику в среднем по экономике. Увеличение заработной платы происходит равномерно по всем группам занятий в динамике с 2015 по 2017 год как в Санкт-Петербурге, так и в России (см. Таблица 2.7). Прирост для некоторых групп оказался быстрее среднего по России, к ним относятся специалисты высшего уровня квалификации (линейные руководители в организациях различных ОКВЭД), специалисты среднего уровня квалификации (рабочие и служащие в организациях) и служащие, занятые подготовкой и оформлением документации. Резкий рост зарплат специалистов среднего уровня квалификации связано с упомянутым выше расширением производств обрабатывающего сектора, а также увеличением госзаказа в отрасли. Рост зарплат двух других категорий можно связать с ростом экономики в целом и востребованностью данных специалистов в компаниях всех отраслей экономики.

Таблица 2..

Динамика средней начисленной заработной платы работников по группам занятий
в РФ и Санкт-Петербурге в 2015-2017 гг., рублей

| **Наименование группы занятий ОКЗ-2014 / Год** | **Российская Федерация** | **г. Санкт-Петербург** |
| --- | --- | --- |
| **2015** | **2017** | **прирост, в %** | **2015** | **2017** | **прирост, в %** |
| Руководители  | 60 719  | 74 539  | 122,8% | 79 366  | 99 317  | 125,1% |
| Специалисты высшего уровня квалификации | 37 023  | 43 361  | 117,1% | 48 302  | 61 845  | 128,0% |
| Специалисты среднего уровня квалификации | 29 492  | 36 451  | 123,6% | 40 804  | 55 060  | 134,9% |
| Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием | 22 330  | 25 252  | 113,1% | 28 476  | 34 627  | 121,6% |
| Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности | 20 235  | 23 465  | 116,0% | 26 876  | 31 302  | 116,5% |
| Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства | 20 051  | 23 446  | 116,9% | 20 716  | 25 592  | 123,5% |
| Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий | 32 062  | 36 299  | 113,2% | 40 032  | 45 626  | 114,0% |
| Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители | 32 083  | 37 427  | 116,7% | 38 217  | 47 557  | 124,4% |
| Неквалифицированные рабочие | 15 529  | 18 846  | 121,4% | 22 592  | 28 611  | 126,6% |

Источник: Статистический сборник «Труд и Занятость в России – 2017 г.» [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: <https://gks.ru/bgd/regl/B17_36/Main.htm> (дата обращения: 26.03.2020 г.); Статистический сборник «Труд и Занятость в России – 2019 г.» [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: <https://gks.ru/bgd/regl/B19_36/Main.htm> (дата обращения: 26.03.2020 г.).

В отечественной статистике под производительностью труда понимается частное от деления физического объема ВРП и изменения совокупных затрат труда. Ниже представлены значения индекса производительности труда Санкт-Петербурга в динамике с 2010 по 2018 год (см. Рис.2.7). Как видно из графика, однозначный тренд так и не установился. С учетом специфики расчета можно говорить о более быстром темпе роста выпуска продукции относительно увеличения зарплат, с учетом рассмотренной статистики заработной платы.

Рис.2.. **Динамика индекса производительности труда в Санкт-Петербурге**

Составлено по: Санкт-Петербург в 2018 году. Статистический ежегодник [Электронный ресурс] // Управление ФСГС РФ по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области // URL: [https://petrostat.gks.ru/storage/mediabank/GOR\_2019(1).pdf](https://petrostat.gks.ru/storage/mediabank/GOR_2019%281%29.pdf) (дата обращения: 25.03.2020 г.).

Здесь необходимо отметить роль национального проекта «Повышение производительности труда и поддержка занятости», реализуемого с 2018 года в РФ[[61]](#footnote-61). Крупные предприятия подключаются к программам развития и модернизации производств, получают субсидии, направленные на создание высокопроизводительных рабочих мест, замену оборудования и т.д. Значительные средства выделяются на подготовку и переподготовку кадров. Одной из ключевых целей данного проекта является достижение роста производительности труда в Санкт-Петербурге к 2025 году[[62]](#footnote-62).

**Вывод.** В целом рынок труда Санкт-Петербурга имеет ряд характерных особенностей:

* высокий уровень занятости и экономической активности населения не подверженный значительному изменению в соответствии с рыночными колебаниями,
* увеличение доли рабочих и служащих в структуре занятости за счет наращивания объемов производства обрабатывающей промышленности и увеличения госзаказа в данном секторе,
* значительная неформальная занятость, официальная оценка которой, по мнению ряда исследователей, не соответствует действительности,
* темпы роста зарплат выше, чем в среднем по стране, за счет увеличения фактического объема производства,
* относительно низкая производительность рынка труда, имеющая лаг ухудшения после проявления кризисных явлений в экономике (2009 г., 2014 г.).

Рассмотренные показатели являются частью обязательно собираемой статистики, однако, не все наблюдаемые статистические показатели предоставляются в разрезе субъектов РФ. Кроме того, статистические сборники не охватывают проблему оценки количества и структуры рабочих мест в стране и субъектах. Вместе с тем, данные показатели крайне важны для изучения регионального рынка труда и понимания особенностей его функционирования. В частности, для детализации расчетов по производительности труда и статистике создания высокопроизводительных рабочих мест, что является основой составления программ социально-экономического развития региона, а также отраслевых программ развития.

2.3.Международный опыт оценки профессионально-квалификационной структуры спроса на рабочую силу

Рассмотренные ниже примеры методических основ проведения анализа рынка труда в Великобритании, ЕС и США раскрывают важность использования широкого спектра источников информации для составления структурных оценок и формирования картины текущего состояния рынка труда. Статистические методики анализа показателей были одобрены Международной организацией труда и являются образцами сбора и анализа информации в данной сфере.

Статистика рынка труда Великобритании охватывает множество различных аспектов работы и рабочих мест, а также позволяет получить информацию о состоянии экономики в целом.[[63]](#footnote-63) В основе существующей системы статистики рынка труда Великобритании лежат концепции спроса и предложения рабочей силы, которые описывают основные понятия, существующие на рынке труда, а также обеспечивают их взаимосвязь друг с другом. В рамках концепции предложения рабочей силы рассматривается занятное население, а также те категории населения, которые определяются как безработные или экономически неактивные и могут рассматриваться в качестве потенциального предложения рабочей силы на рынке труда. В свою очередь спрос на рабочую силу описывает категорию работодателей, у которых есть потребность в работах и которые предлагают компенсации за выполнение этих работ. Группировка существующих работ работодателями обеспечивает функционирование системы рабочих мест в экономике. Таким образом, существующая в Великобритании система статистики рынка труда отталкивается от базовых концептуальных предпосылок, получивших широкое международное признание, в том числе со стороны Международной организации труда.

Система статистики рынка труда Великобритании включает ряд источников данных, на основании которых производится анализ, оценка, мониторинг и планирование рынка труда и экономики. Основными пользователями статистики о рынке труда выступают центральное и местное правительство, экономисты, финансовые аналитики, журналисты, предприятия, профсоюзы, ассоциации работодателей, студенты, преподаватели, научные исследователи и лоббистские группы. Статистические данные о рынке труда также используются для социально-экономического анализа и при формировании государственных стратегий в отношении групп населения, представляющих особый интерес (молодежь, пожилые люди, безработные и т.д.).

Структура статистических показателей рынка труда охватывает такие понятия как занятость, рабочие часы, экономическая неактивность, увольнения, безработица, пособия по безработице, трудовые споры, рабочие места, вакансии, доходы и заработную плату. В Таблице 1 Приложения 4 представлено подробное описание статистических показателей и источников их получения, используемых для оценки, анализа и прогнозирования положения на рынке труда Великобритании.

Проведение детальной оценки системы рабочих мест, основанной на взаимодействии с работодателями-представителями крупного, среднего и малого бизнеса положительно отражается на качестве, объеме и полноте собираемой статистической информации о состоянии рынка труда. Возможности детализации информации с точностью до конкретной профессии или рабочего места позволяют проводить глубокий анализ состояния рынка труда Великобритании. Преемственность проводящийся оценки позволила накопить значительный временной ряд наблюдений, что положительно отражается на результатах анализа и прогнозирования. Кроме того, доступность собранной статистической информации для органов исполнительной власти упрощает процесс принятия решений.

Использование качественных методов широко используется для оценки структуры рынка труда, а также прогнозирования показателей его развития в Европе и США. Использование качественных методов наряду с количественными позволяет детально проанализировать факторы влияния на состояние рынка труда, а также уточнить прогнозные оценки.

Методика, разработанная Европейским центром развития профессионального образования (Cedefop), используется для оценки и прогнозирования уровня спроса и предложения на компетенции в масштабе всего Европейского союза. Первый прогноз Cedefop был опубликован в 2010 году и включал в себя сопоставимый межстрановой прогноз спроса и предложения компетенций на рынке труда государств-членов ЕС[[64]](#footnote-64). Многие европейские страны на сегодняшний день столкнулись с проблемой роста безработицы, с одной стороны, и с проблемой трудно заполняемых вакансий, с другой. Несоответствие уровня спроса и предложения компетенций может указывать на потенциальные дисбалансы или будущие несоответствия спроса и предложения на те или иные квалификации на общеевропейском рынке труда, а также рынках труда отдельных государств-членов Европейского союза.

Показателем для оценки предложения компетенций на рынке труда является формальная квалификация соискателей. Оценка общего предложения рабочей силы на общеевропейском рынке труда рассчитывается с учетом текущего состояния экономики, уровня реальной заработной платы, уровня безработицы и уровня социальных пособий населению. Параметры модели также оцениваются для разных стран и пятилетних половозрастных групп. Итоговая расширенная модель используется для создания подробного набора базовых прогнозов предложения рабочей силы на долгосрочный период (от 10 до 15 лет).

Количественная методология Cedefop также имеет форсайт-ответвление, направленное на прогнозирование отраслевых тенденций занятости, возникновения новых специальностей и изменение отраслевого спроса на рынке труда в государствах-членах ЕС. Проводимое исследование направлено на усиление взаимодействия между институтами инновационной экономики, отвечающими за дизайн образовательных программ и развитие навыков и компетенций предприятиями, создающими новые рабочие места в экономике. Отраслевые исследования затем распространяются среди потенциальных стейкхолдеров, отраслевых ведомств и комитетов и широкой общественности в целях стимулирования дальнейшей дискуссии о намеченных отраслевых тенденциях.

Методология форсайта включает в себя два блока: первая часть представляет собой ретроспективный анализ, в процессе которого идентифицируются существующие тренды и драйверы развития конкретных отраслей, и вторая часть, включающая в себя построение сценариев, определение зарождающегося спроса на новые компетенции и последующее стратегическое планирование. Методология включает восемь этапов, начиная с составления карты ключевых тенденций, основных отраслевых драйверов изменений и новых компетенций на отраслевых рынках труда и заканчивая построением сценариев и разработкой последующих рекомендаций. Большинство этапов заключается в заполнении участниками форсайта готовых таблиц, позволяющих проводить отраслевые сопоставления и коррекцию результатов в последующие периоды. Четкая структура форсайта также позволяет другим субъектам рынка труда (отдельным государствам, регионам, муниципалитетам) повторять и адаптировать форсайт-методологию к местным особенностям.

Следует также отметить, что ключевыми результатами форсайта являются не только полученные отраслевые рекомендации, но и усиление взаимодействия между стейкхолдерами процесса из различных сфер, прежде всего, бизнеса, представляющего конечный спрос на специальности и компетенции, и сферы профессионального образования и подготовки кадров, регулирующей предложение на отраслевых рынках труда. Таким образом, форсайт-исследования должны носить регулярный, возобновляемый и масштабируемый характер, направленный на повышение качества управления системой подготовки кадров на всех ее уровнях.

Для оценки текущей ситуации и составления прогнозов Бюро статистики рынка труда США (Bureau of Labor Statistics) использует данные переписи населения, а также обследования структуры занятости в разрезе возрастных категорий, пола, национальности и расы (всего выделяется 136 групп населения), уровень участия в рабочей силе по каждой из указанных категорий и др. показатели. Численность и структура населения также используются при прогнозировании структуры ВВП и спроса на рабочую силу в разрезе отраслей национальной экономики[[65]](#footnote-65).

Анализ отраслевого спроса на рынке труда рассчитывается на основании данных об отраслевом выпуске, среднеотраслевой заработной плате и человеко-часах, необходимых для обеспечения заданного уровня выпуска отрасли. В качестве дополнительных факторов учитывается уровень безработицы, динамика показателя производительности в отрасли, состояние национального бюджета (дефицит/профицит), а также специфические отраслевые факторы, оказывающие влияние на занятость и выпуск отрасли. Результатом становится матрица спроса на рынке труда по 155 специальностям в разрезе 205 групп производимых товаров.

Бюро статистики рынка труда США использует аналог форсайт-исследований при определении коэффициентов изменения занятости по выделенным специальностям. Ведомство разрабатывает прогнозы занятости в форме Национальной матрицы занятости, включающей прогнозные данные по уровню занятости в разрезе отраслей промышленности и дополнительных категорий работников – самозанятых и занятых на семейных предприятиях. В матрице отражается вся совокупность несельскохозяйственных и оплачиваемых рабочих мест в экономике вместо общего числа работников (поскольку один работник может совмещать занятость на нескольких предприятиях из разных отраслей), а также совокупность самозанятых работников, работников сельскохозяйственной промышленности и работников, занятых в частных домашних хозяйствах. Эти подсчеты рассчитаны на базовый год и на прогнозируемый период до десяти лет.

Каждая специальность в матрице анализируется при помощи качественных методов анализа для выявления факторов, которые могут вызвать изменение отраслевого спроса на работников этой специальности или квалификации. Анализ включает в себя суждения о новых тенденциях, которые могут повлиять на профессиональный спрос, к примеру, расширение использования новых технологий производства, таких как 3D-печать, которые могут изменить производительность конкретных производственных специальностей, или же сдвиги в предпочтениях клиентов в пользу тех или иных типов строительных материалов, которые могут повлиять на спрос на конкретные строительные специальности.

Среди различных факторов, которые могут повлиять на спрос на конкретные отраслевые специальности, числятся:

* технологические инновации;
* изменения деловой практики или методов производства;
* замена товара или услуги на альтернативу;
* организационные инновации;
* изменение размера коммерческих предприятий и концентрации предприятий в отрасли;
* оффшорный и внутренний аутсорсинг;
* прогнозируемое изменение занятости в конкретном отраслевом сегменте (на конкретных предприятиях), где рассматриваемая специальность представлено более широко по сравнению с другими сегментами рассматриваемой отрасли.

Результаты качественного анализа формируют количественную основу для внесения изменений в матрицу, где представлены доли занятости в разрезе отраслей экономики. Помимо этого, определяется, насколько прогнозируемые структурные изменения на отраслевом рынке труда, повлияют на изменение спроса на ту или иную специальность. Прогнозируемые тенденции и структурные изменения затем переводятся в общую численную оценку, которая описывает изменение доли той или иной специальности[[66]](#footnote-66).

**Вывод.** Сочетание количественных и качественных методов анализа рынка труда позволяет решить проблемы, связанные с пробелами в статистике и особенностями структурных оценок, присущими разным объектам прогнозирования: видам экономической деятельности, демографическим когортам, профессиональным группам, компетенциям, уровню квалификации и др. Использование аналитической информации при оценке текущего положения и структуры рынка труда страны или региона позволяет учесть характерные черты конкретного вверенного периода, при которых изменения показателей обусловлены трансформацией экономики. Рассмотренные примеры подходов к оценке текущей ситуации на рынке труда, являющейся основой прогнозирования, демонстрируют возможности сочетания различных методов исследования для повышения качества проводимых оценок рынка труда.

**Вывод по главе 2.** Анализ показателей развития рынка труда – основа демографической и социальной статистики, необходимая для выработки мер по регулированию регионального рынка труда. Результаты проведенного в рамках данной работы комплексного анализа выявили факторы, оказывающие влияние на процесс регулирования. Во-первых, существующий механизм проведения оценки текущего состояния рынка труда предполагает участие не только органов исполнительной власти, но и сторонних организаций, действующих в рамках процедуры государственной закупки, что может вызвать сложности при сопоставлении результатов разных лет. Во-вторых, с точки зрения проведения анализа, отдельные показатели рассматриваются только для разделов ОКВЭД, но не для группировок видов деятельности (в соответствии с иерархической структурой ОКВЭД). Например, профессионально-квалификационная структура видов классов и подклассов ОКВЭД не детализируется регулярно для рынка труда Санкт-Петербурга, что усложняет анализ текущего положения. Регламент Росстата запрещает раскрытие значительной части данных, в целях сохранения анонимности респондентов, таким образом, для оценки доступна часто не детализированная информация, затрудняющая проведение анализа текущего положения. Структура отдельного вида экономической деятельности уточняется только в случае, если он относится к ПНЭР или рассматривается в рамках реализации специального проекта или программы, что затрудняет преемственность сбора статистической информации. Вместе с тем совершенствование методологического подхода к оценке текущей ситуации на рынке труда, важно для построения точных структурных оценок, напрямую влияющих на процесс принятия управленческих решений органами государственной власти. Именно для этого необходим учет зарубежной практики оценки текущего положения на рынке труда, основанного на детальном анализе профессионально-квалификационных характеристик рабочей силы.

Глава 3. Направления совершенствования регулирования регионального рынка труда

3.1 Методика оценки профессионально-квалификационной структуры спроса на рабочую силу легкой промышленности Санкт-Петербурга

Оценка профессионально-квалификационной структуры регионального рынка труда регулярно проводится органами исполнительной власти для выявления особенностей структуры рынка труда в разрезе отраслей и профессий. На сегодняшний день такая оценка проводится в рамках обследования рабочей силы: проводится выборочный опрос населения, по результатам которого формируются матрицы профессионально-квалификационного состава отраслей экономики[[67]](#footnote-67). В микроданных обследования рабочей силы можно найти информацию о профессионально-квалификационной структуре рабочих мест с точностью до групп занятий, т.е. без детализации ОКЗ-2014, предусматривающей четыре уровня, где четвертый – конкретная профессия. Отраслевая структура ограничивается данными по разделам ОКВЭД. Получение органами исполнительной власти (службами занятости и Комитетом по труду и занятости населения), проводящими оценку информации о профессионально-квалификационной структуре отраслей экономики с точностью до конкретной профессии, затруднено, поскольку исходные данные обследования не раскрываются в соответствии с политикой конфиденциальности Росстата. Таким образом, возникает необходимость поиска источников информации, способных дополнить и уточнить официальную статистическую информацию.

Описанные в п. 2.1 настоящей работы полномочия органов исполнительной власти по оценке регионального рынка труда в целях корректировки проводимой политики в сфере занятости предусматривают необходимость взаимодействия с организациями по вопросам регулирования занятости и сокращения безработицы. Те организации, которые обращаются в службу занятости для поиска сотрудников и удовлетворяют критериям проведения оценки структуры занятого населения Росстата, могут участвовать в проведении оценки профессионально-квалификационной структуры рынка труда. Источником сведений могут служить формы специальной отчетности о соответствии условий труда государственным нормативным требованиям. Такая информация обязательна для публикации на официальных сайтах организаций, а кроме того, частично доступна в реестрах Роструда[[68]](#footnote-68). Использование данной информации для оценки профессионально-квалификационной структуры труда позволит заполнить существующие пробелы в статистической информации о профессионально-квалификационной структуре рынка труда, необходимой для корректировки действий органов исполнительной власти по вопросам регулирования регионального рынка труда.

Для детализации оценки текущей ситуации на рынке труда и уточнения профессионально-квалификационной структуры сфер экономической деятельности была выбрана легкая промышленность, включенная в перечень ПНЭР в 2019 году и относящаяся к Разделу С ОКВЭД «Обрабатывающие производства»[[69]](#footnote-69). Выбор данной сферы обусловлен значительной нехваткой кадров в легкой промышленности[[70]](#footnote-70), а также непростым положением данной сферы обрабатывающих производств.

Отрасль легкой промышленности включает производство текстильных изделий, одежды, кожи и изделий из кожи. Рыночные сегменты представлены производителями одежды и обуви (в т.ч. аксессуары, парфюмерия и предметы роскоши), производителями текстиля и сегментом ритейла. Характерной чертой предприятий Санкт-Петербурга, занятых в отрасли, является специализация на производстве высокотехнологичного текстиля. Ключевыми тенденциями развития легкой промышленности Санкт-Петербурга являются[[71]](#footnote-71):

1. Высокая зависимость от импортируемого сырья. На сегодняшний день проблема отсутствия сырьевой базы является одним из основных факторов, сдерживающим развитие отрасли легкой промышленности Санкт-Петербурга. Текстильная промышленность осуществляет производство конечной продукции (пряжи, ткани, нитей) путем переработки исходного сырья – натуральные (хлопок, шерсть, лен, шелк) и химические (синтетические и искусственные) волокна. В силу существующих объективных причин производство текстильных изделий на территории Санкт-Петербурга находиться в сильной зависимости от импортируемого сырья.
2. В долгосрочной перспективе доминирующее положение на товарном рынке будет занимать текстильные товары специального и промышленного назначения. Для легкой промышленности Санкт-Петербурга основным драйвером роста выступает спрос со стороны промышленного сектора, где ключевые предприятия концентрируются на производстве спецодежды. ОАО «БТК групп» является крупнейшим холдингом легкой промышленности России, специализирующимся на производстве высокотехнологичного текстиля, разработке и производстве одежды, включая форменное обмундирование, профессиональную и специальную одежду для бизнеса, повседневную одежду, одежду для активного отдыха, а также на разработке и производстве специальной обуви для силовых ведомств и промышленных предприятий.
3. Высокая текучесть кадров и дефицит работников определенных профессий и специальностей. Проблемы низкой рентабельности, наличия вынужденной неполной занятости и низкой оплаты труда работников стоят намного острее, чем в целом по промышленным предприятиям.
4. Высокий уровень износа основных фондов.Перед швейными и кожевенно-обувными предприятиями Санкт-Петербурга наиболее остро стоит проблема износа оборудования и основных фондов, что в условиях низкой доступности финансовых ресурсов не позволяет подстроиться под потребности рынка.
5. Рост онлайн-продаж и изменение принципов физической дистрибуции. Сегодня традиционный ритейл стремительно меняется. С одной стороны, интернет-торговля является одним из самых динамично развивающихся и технологичных рынков в мире, с другой, ритейлеры разных ценовых сегментов стремятся формировать максимально персонализированные предложения для потребителей.

Динамика объема отгруженной продукции отраслей легкой промышленности демонстрирует колебания на периоде наблюдений с 2017 по 2019 год в соответствии с классификатором ОКВЭД2 (см. Рис.3.1). Объемы отгруженной продукции сферы производства одежды, а также кожи и изделий из кожи характеризуются незначительным снижением в 2018 году. Для сферы производства текстильных изделий характерен небольшой прирост абсолютных значений объема отгруженной продукции. Стоит отметить значительные колебания индекса промышленного производства, характерные для всех трех сфер производства легкой промышленности: резкое снижение данного показателя свидетельствуют о кризисе данного сектора обрабатывающих производств. Однако здесь необходимо сказать о специфике легкой промышленности Санкт-Петербурга: поскольку значительную часть производства занимает изготовление специальной одежды, а также производства в рамках государственного оборонного заказа, то снижение может быть обусловлено плановыми сокращениями объемов производств при завершении контрактов.

Рис.3.. **Объем отгруженной продукции и индекс промышленного производства организаций легкой промышленности Санкт-Петербурга в 2017-2019 гг.**

Источник: Статистика. Итоги социально-экономического развития Санкт-Петербурга [Электронный ресурс] // Официальный сат Администрации Санкт-Петербурга // URL: <https://www.gov.spb.ru/gov/otrasl/c_econom/statistic/> (дата обращения: 31.03.2020 г.)

Для отрасли характерна тенденция к повышению численности работников, однако, в рамках производства кожи и изделий из кожи прослеживается незначительный спад численности сотрудников предприятий по отношению к итогам 2017 года (см. Таблица 3.1).

Таблица 3..

Среднесписочная численность работников организаций легкой промышленности
Санкт-Петербурга в 2017-2018 гг. (ОКВЭД2), тыс.чел.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Вид экономической деятельности** | **2017** | **2018** |
| Производство текстильных изделий | 2,6 | 4,1 |
| Производство одежды | 3,6 | 4,5 |
| Производство кожи и изделий из кожи | 3,7 | 3,3 |

Источник: Промышленное производство Санкт-Петербурга в 2018 году [Электронный ресурс] // Управление ФСГС РФ по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области // URL: <https://shorturl.at/ghzLT> (дата обращения: 01.02.2020 г.)

С целью утончения профессионально-квалификационной структуры занятых в легкой промышленности были выбраны три организации, зарегистрированные на территории Санкт-Петербурга. Рассматриваемые организации относятся к среднему и крупному бизнесу, что отражает состояние отрасли[[72]](#footnote-72). В исследовании не учитываются микропердприятия, а также индивидуальные предприниматели, для которых проводятся отдельные обследования и применяются иные меры поддержки, чем для средних и крупных компаний. Данная выборка организаций отражает состояние отрасли, что подтверждается исследованиями влияния идиосинкразических шоков на макроэкономические показатели, когда деятельность наиболее крупных компаний отрасли отражается на экономических показателях развития экономики[[73]](#footnote-73).

Подробная информация о состоянии проанализированных компаний представлена в Приложении 5. База данных о деятельности организаций содержит информацию об основных финансовых показателях (выручка, себестоимость, фонд оплаты труда) с 2013 по 2018 год. Для оценки профессионально-квалификационной структуры организаций была собрана информация, представленная в сводных ведомостях результатов оценки условий труда организаций выборки.

Среднегодовые темпы роста выручки анализируемых компаний за последние 5 лет составили 24,5% (см. Таблицу 1 Приложения 5). Это соотносится с изменениями себестоимости, которая росла на 24,7% в год за аналогичный период. Следует отметить, что себестоимость в анализируемых компаний достигала уровня 80-93% (в среднем 82,4%) от объема выручки компаний. Такая близость себестоимости и выручки демонстрирует серьезные ограничения на прибыльность компаний, а также на возможности вкладывания собственных ресурсов в развитие. За рассматриваемый период темпы роста фонда оплаты труда были менее высокими и составили всего 7,5%. Низкие темпы роста ФОТ могут быть частично связаны, как с высоким соотношением себестоимости к выручке, которое вынуждает компании ограничивать затраты на персонал, так и со сравнительно низко и неквалифицированным трудом, которые в настоящее время востребован в отрасли. Последнее дополнительно позволяет более активно использовать менее квалифицированных мигрантов, что является дополнительным фактором для замедления роста ФОТ.

По результатам анализа данных специальной оценки условий труда. около 66% занятых относятся к профессиям 7, 8 и 9 групп ОКЗ-2014: из них 38% к группе «Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий», 18% «Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители» и 9,8% «Неквалифицированные рабочие» (см. Таблицу 2 Приложения 5). Среди последних наиболее частыми профессиями являются Грузчики, Уборщики, Укладчики. Среди 8 группы популярными занятиями являются раскройщики, укладчики-упаковщики. В самой многочисленной 7 группе основная доля сотрудников занята в основном производстве – швеи, а также в его обслуживании: слесари-ремонтники, контролеры изделий. Наиболее встречающийся код ОКЗ среди анализируемых компаний: Раздел C: 7533 Швеи, вышивальщицы и рабочие родственных занятий (см. Таблица 9 Приложения 5). Данные, представленные в Таблицах 3-8 Приложения 5, позволяют уточнить профессионально-квалификационную структуру с точностью до пропорций конкретных профессий при необходимости такой детализации.

Сопоставление полученных данных о профессионально-квалификационной структуре легкой промышленности и информации по разделу С ОКВЭД, доступной в обследовании рабочей силы, позволяет уточнить представление о структурных особенностях данного вида экономической деятельности (см. Рис.3.2).

Рис.3.. **Сравнение профессионально-квалификационной структуры легкой промышленности и отрасли обрабатывающих производств
в Санкт-Петербурге в 2018 году**

Примечание: ОРС – Обследование рабочей силы, СОУТ – специальная оценка условий труда

Составлено по: Микроданные Обследования рабочей силы 2018 [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: https://www.gks.ru/compendium/document/13265
(дата обращения: 26.03.2020 г.); авторские расчеты по данным СОУТ организаций выборки

**Вывод.** Выявленные диспропорции долей профессиональных групп в структуре организаций легкой промышленности и всего раздела «Обрабатывающие производства» указывают на значительные расхождения: например, для таких групп как «Руководители» и «Специалисты высшего уровня квалификации» пропорции при сравнении по видам деятельности противоположны. Таким образом, принятие решений по вопросам регулирования занятости на региональном рынке труда на основании сведений ОРС не представляется в полной мере точным.

Использование данных специальных оценок условий труда, ежегодно предоставляемых организациями, позволяет уточнить профессионально-квалификационную структуру совокупного спроса отдельного вида экономической деятельности Санкт-Петербурга с возможностью детализации до конкретной профессии. Дополнение полученной информацией данными о тенденциях развития данной отрасли способствует пониманию внешних факторов влияния на отрасль.

3.2 Рекомендации по совершенствованию регулирования регионального рынка труда

Проведение оценки профессионально-квалификационной структуры регионального рынка труда является частью регулярного мониторинга, ежегодно проводимого в целях корректировки действующих на данный момент мер по регулированию рынка труда. Недостаточный уровень детализации затрудняет процесс принятия решений как для оперативной корректировки действий, так и в рамках среднесрочного и долгосрочного планирования. Использование различных источников информации о состоянии регионального рынка труда позволяет провести глубокую оценку и установить причины существующей безработицы, что необходимо для формирования и проведения государственной политики в сфере занятости.

На основании изученных нормативно-правовых актов, регулирующих полномочия и процесс взаимодействия органов исполнительной власти по вопросам регулирования регионального рынка труда, а также с учетом результатов прохождения практики были сформулированы рекомендации, направленные на совершенствование регулирования регионального рынка труда посредством улучшения механизмов оценки профессионально-квалификационной структуры отдельных видов экономической деятельности.

Во-первых, установлена необходимость детализации профессионально-квалификационной структуры. Детализация профессионально-квалификационной структуры отрасли на основании данных отдельных организаций позволяет установить причины несоответствия спроса и предложения на отдельные профессии, обуславливающие возникновение острой нехватки кадров, как например, в описанном ранее случае дефицита швей. Последовательность этапов проведения и результаты такой оценки представлены на Рис.3.3.

На первом этапе проводится оценка профессионально-квалификационной структуры отрасли. Представленная в п. 3.1. методика включает использование данных организаций-работодателей регионального рынка труда Санкт-Петербурга и позволяет детализировать структуру отдельного вида экономической деятельности с точностью до конкретной профессии. Данная информация может быть использована службами занятости при проведении мониторинга текущего состояния рынка труда. Но важно отметить, что службы занятости располагают значительным массивов информации, использующимся в работе в настоящий момент. Совместное использование данных организаций и данных служб занятости, в части предложения рабочей силы, позволит установить структурные особенности занятости отдельного вида экономической деятельности.

Далее проводится оценка спроса и предложения на конкретные профессии. С учетом того, что число соискателей, обращающихся в службу занятости для поиска работы не велико, то здесь для анализа предложения рабочей силы уместно руководствоваться на только ведомственными данными, но и прибегать к аналитическим материалам, например, отраслевым исследованиям или данным консалтинговых компаний и кадровых агентств. Здесь встает вопрос анализа уровня образования и подготовки соискателей. Существующие базы данных соискателей: службы занятости, «Работа в России» – позволяют проводить анализ без значительных трудозатрат. Использование коммерческих баз данных затруднительно, поскольку их использование сопряжено с процедурой закупки данных, что может оказаться вне бюджетных возможностей государственных организаций.

На третьем этапе выявленные расхождения спроса и предложения по отдельной профессии (или профессиональной группе) устанавливаются для отдельного вида экономической деятельности. Полученные результаты сигнализируют о наличии расхождений (или их отсутствии). В качестве основы для качественного анализа причин могут быть использованы сведения проведенного отраслевого анализа, выпаленного при оценке профессионально-квалификационной структуре отдельного вида экономической деятельности. Количественно расхождения могут быть обусловлены множеством факторов, наиболее распространённым из которых является несоответствие зарплатных ожиданий соискателей[[74]](#footnote-74).

После выявления причин существующего несоответствия спроса и предложения на конкретные профессии в рамках отдельного вида экономической деятельности формулируются выводы и рекомендации, направленные на корректировку проводимой политики. Так при обнаружении значительного спроса на конкретную профессию при недостаточном предложении по данной профессии, могут быть скорректированы меры по субсидированию программ переподготовки кадров, которые регулярно проводятся службами занятости, тогда как, сейчас их основой являются только требования работодателей о существовании острой нехватки кадров.

Рис.3.. **Последовательность проведения оценки соответствия профессионально-квалификационной структуры отдельного вида экономической деятельности**

Составлено автором

Рассмотренная последовательность действий направлена на корректировку проводимой активной политики в сфере занятости, направленной на помощь в трудоустройстве безработных или временно безработных граждан. Эти действия оказывают прямое влияние на регулирование фрикционной безработицы на региональном рынке труда, а также позволяют установить причины возникновения структурной безработицы, характерной для отдельного вида экономической деятельности с возможностью детализации до конкретной профессии.

Во-вторых, уточнение профессионально-квалификационной структуры отдельных видов экономической деятельности направлено на согласование мер по регулированию рынка труда (см. Рис.3.4). В рамках Постановления Правительства Санкт-Петербурга №170 профильные комитеты Санкт-Петербурга обмениваются информацией необходимой для уточнения сведений, использующихся для мониторинга рынка труда, в частности, Комитет по науке и высшей школе и Комитет по образованию передает КТЗН сведения о численности выпускников. Данные сведения представлены в соответствии с профессиональными стандартами. С одной стороны, данное представление усложняет сопоставление информации, поскольку профессиональные стандарты на данном этапе специально не классифицированы, как например занятия (ОКЗ-2014), а также не существует отдельной таблицы соответствия профессиональных стандартов и кодов занятий. Вместе с тем наличие такой информации позволяет представить общую структуру выпускников по обобщённым группам специальностей, а также по некоторым видам экономической деятельности.

В свою очередь КТЗН проводит оценку рынка труда. Возможность детализации профессионально-квалификационной структуры с точностью до профессии позволяет улучшить процесс предоставления «обратной связи» от комитета к комитету. Проведенный анализ причин несоответствия спроса и безработицы может дополнить перечень источников информации для внесения корректировок в программы дополнительного профессионального образования и высшего образования. Стоит отметить, что сегодня внесение изменений в образовательные программы в высших учебных заведениях проводятся с учетом требований работодателей – это распространённая практика. Тем не менее, такая практика редко используется в учебных заведениях среднего профессионального образования. Выпускники данных учебных заведений формируют 4 группы ОКЗ и составляют значительную часть рабочей силы.

Рис.3.. **Цикличность информации в рамках корректировки мер по регулированию регионального рынка труда**

Составлено автором

Таким образом, уточнение профессионально-квалификационной структуры предоставляет возможность улучшения качества взаимодействия органов исполнительной власти по вопросам регулирования рынка труда. Данные действия направлены на корректировку проводимой политики в долгосрочном периоде, поскольку внесение изменений в образовательные программы сопряжено с временными издержками, возникающими из-за особенностей бюрократии, а оценка результата – данные о трудоустройстве выпускников, подготовленных по усовершенствованным требованиям – могут быть рассмотрены только на еще более продолжительном временном отрезке (от 3 до 6 лет в зависимости от уровня образования).

В-третьих, этот пункт комплекса рекомендаций втекает из предыдущего, уточнение профессионально-квалификационной структуры – часть мониторинга регионального рынка труда, использующаяся при долгосрочном планировании экономического развития, а также в государственном программировании.

Сведения, получаемые в результате оценки профессионально-квалификационной структуре, рассматриваются в динамике, на их основе ежегодно формируются и корректируются баланс трудовых ресурсов, прогноз потребности в кадрах и прогноз баланса трудовых ресурсов. Полученные результаты используются для составления прогнозов социально-экономического развития Санкт-Петербурга, а также при разработке программ развития отдельных отраслей и приоритетных проектов. Продолжая пример легкой промышленности, можно кратко рассмотреть приоритетный проект «Санкт-Петербург – международный центр индустрии моды»[[75]](#footnote-75). Реализация данного проекта вызвала множество споров, в силу не только амбициозности поставленных целей и краткого срока, но и в силу давно существующих структурных проблем, обусловленных давно существующими проблемами и нехваткой кадров в данной отрасли[[76]](#footnote-76). Эксперты отмечали, что практически постоянная нехватка кадров, не позволит преодолеть существующие проблемы отрасли. Развитие малого предпринимательства в данной сфере также не способно компенсировать проблемы данной отрасли, обусловленные низким спросом на товары частных производителей.

В данном случае уточнение профессионально-квалификационной структуры и анализ тенденций развития отрасли позволит скорректировать существующую программу развития в соответствии с ситуацией на рынке труда.

Поскольку в качестве основного субъекта регулирования рынка труда в данной работе фигурирует служба занятости, стоит упомянуть о федеральном проекте «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда», реализуемого в рамках национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости». Данный проект предусматривает следующие изменения подхода к работе служб занятости:

* персонализированный подход к работе с гражданами при подборе места работы или программы обучения;
* взаимодействие с работодателями, нацеленное на выявление и стандартизацию требований к работникам;
* постоянное взаимодействие с работодателем, позволяющее улучшить точность подбора персонала[[77]](#footnote-77).

**Вывод.** Предложенные рекомендации соответствуют требованиям национального проекта и позволяют улучшить инструментарий регулирования регионального рынка труда. Проведение оценки профессионально-квалификационной структуры регионального рынка труда направлено на корректировку проводимой политики в сфере занятости. Детализация структуры отдельного вида экономической деятельности с точностью до конкретной профессии, проведенная на основании данных специальной оценки условий труда организаций, позволяет расширить возможности анализа данной экономической отрасли. Полученная информация может быть использована органами исполнительной власти Санкт-Петербурга в своей работе в рамках своих полномочий, относящихся к проведению мониторинга регионального рынка труда.

**Вывод по 3 главе.** Необходимость детализации профессионально-квалификационной структуры регионального рынка труда обусловлена обобщенным характером сведений официальной статистики. Поскольку данные обследований рабочей силы не раскрываются с точностью до отдельных профессий, то заменить их можно благодаря использованию информации их форм специальной оценки условий труда, регулярно предоставляемых организациями. Уточненная таким образом профессионально-квалификационная структура отражает совокупный спрос на региональном рынке труда и позволяет принимать управленческие решения на основании углубленного анализа текущего положения. Рекомендации по внедрению методики оценки профессионально-квалификационной структуры рабочих мест адресованы ответственным органам исполнительной власти Санкт-Петербурга, Комитету по труду и занятости населения и подведомственному ему Центру занятости населения и направлены на усовершенствование регулирования регионального рынка труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование рынка труда включает в себя множество аспектов анализа. Рассмотрены теоретические основы функционирования регионального рынка труда, включая как экономические, так и институциональные и нормативно-правовые стороны. Установлены роли и полномочия субъектов государственного регулирования регионального рынка труда, участвующих в процессах принятия управленческих решений. Так, службы занятости взаимодействуют с населением и работодателями, формирующими конъюнктуру рынка труда, а также выполняют функции проведения мониторинга и оценки текущего положения в соответствии с законодательно установленным порядком действий. Именно оценка текущей ситуации является основой как принятия оперативных управленческих решений, так и основой прогнозирования положения на рынке труда и разработки перспективных программ и проектов развития экономики и социальной сферы. Таким образом, обозначается важная проблема обеспечения высокого качества проводимой оценки.

Регулирование регионального рынка труда Санкт-Петербурга, пример которого рассматривается в данной работе, осуществляется на основании оценки текущего положения, проводимой Центром занятости населения при участии и взаимодействии различных комитетов города. Стоит отметить, что передаваемая информация не всегда детализирована: значительная часть показателей предоставляется по укрупненным категориям, что затрудняет процесс анализа. Кроме того, существуют проблемы преемственности сбора статистической информации, когда наблюдаемые показатели часто изменяются, а предыдущие значения невозможно пересчитать. Вместе с тем методологические рекомендации не поясняют, каким образом должен быть покрыт дефицит данных при ограниченности официальных источников статистической информации.

Международный опыт проведения оценки рынка труда свидетельствует о том, что значительную часть информации можно получать по результатам взаимодействия с работодателями. Опыт проведения оценки текущей ситуации Великобритании построен на проведении обследований рабочей силы, которые используется в России, а также на получении данных работодателей, позволяющих детализировать структуру рынка труда с точностью до рабочего места или конкретной профессии – основных категорий анализа. Кроме того, оценка текущего положения включает также качественные методы исследования, в частности проведение анализа основных тенденций конкретной отрасли или проведение форсайт-сессий, использующихся в ЕС и США.

В целях повышения качества проводимого исследования структуры рабочей силы, необходимой для принятия управленческих решений, в рамках данной работы предлагается использование данных специальной оценки условий труда, регулярно предоставляемой организациями. Документ содержит информацию о численности персонала по отдельным профессиям, что при обобщении информации позволяет уточнить профессионально-квалификационную структуру конкретного вида экономической деятельности. Предложенная методика проведения анализа текущего положения конкретной отрасли, проводимая для установления тенденций развития и для детализации профессионально-квалификационной структуры рынка труда адресована КТЗН, а также Центру занятости населения, непосредственно проводящему оценку текущего положения.

Детализация профессионально-квалификационной структуры экономической сферы на основании данных отдельных организаций позволяет установить причины несоответствия спроса и предложения на отдельные профессии, обуславливающие возникновение острой нехватки кадров. Кроме того, предоставление детализированной информации о профессионально-квалификационной структуре регионального рынка труда направлено на согласование мер по регулированию рынка труда. Поскольку ответственные комитеты Санкт-Петербурга регулярно обмениваются информацией в рамках проведения мониторинга и оценки текущего положения на рынке труда, то предоставление расширенной информации позволило бы скорректировать проводимую политику в сфере подготовки кадров.

Таким образом, поставленные задачи и цель исследования выполнены в полном объеме, а также подтверждена гипотеза об уточнении мер государственного регулирования посредством детализации профессионально-квалификационной структуры занятых.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

**Нормативно-правовые акты**

1. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993).
2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 №1032-1.
3. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 02.12.2019) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
4. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ.
5. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125 – ФЗ.
6. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [Электронный ресурс] // Президент России // URL: http://kremlin.ru/acts/bank/43027 (дата обращения: 15.11.2019 г.).
7. Правительство Российской Федерации. Постановление от 30 июня 2004 г. N 324 «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости» [Электронный ресурс] // «КонсультантПлюс» // URL: http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_1642/ (дата обращения: 11.03.2020 г.).
8. Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 N 610 (ред. от 06.11.2019) «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации» [Электронный ресурс] // «КонсультантПлюс» // URL: https://bit.ly/2wjRki4 (дата обращения: 11.03.2020 г.).
9. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 февраля 2012 года № 178н «Об утверждении Методики разработки прогноза баланса трудовых ресурсов» [Электронный ресурс] // Консорциум Кодекс // URL: <http://docs.cntd.ru/document/902332734> (дата обращения: 29.03.2020 г.).
10. Приказ Министерства труда и социального развития РФ № 448 от 27 июня 2019 г. [Электронный ресурс] //Минтруд России // URL: https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/1362 (дата обращения: 12.03.2020 г.).
11. Указание ФСЗ РФ от 03.08.1995 N П-4-8-11 «Об установлении минимального размера пособия по безработице и стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) граждан по направлению службы занятости» [Электронный ресурс] // «КонсультантПлюс» // URL: <http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7475/> (дата обращения: 10.03.2020 г.).
12. Постановление Госкомстата РФ от 27.06.2003 N 64 «Об утверждении Методологических положений по проведению выборочных обследований населения по проблемам занятости (обследование рабочей силы)» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс // URL: http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_44235/ (дата обращения: 25.03.2020 г.).
13. Приказ Росстата от 30.06.2017 N 445 (ред. от 07.12.2018) «Об утверждении Основных методологических и организационных положений по проведению выборочного обследования рабочей силы» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс // URL: http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_219641/ (дата обращения: 12.03.2020 г.).
14. Приказы (постановления) Росстата об утверждении статистического инструментария (с 2016 г.) [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: https://gks.ru/bgd/free/b16\_27/Main.htm (дата обращения: 07.04.2020 г.).
15. Закон Санкт-Петербурга от 27.05.2003 № 280-25 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге».
16. Закон Санкт-Петербурга от 28.05.2008 № 342-56 «О разграничении полномочий органов государственной власти Санкт-Петербурга в области содействия занятости населения в Санкт-Петербурге» (с изменениями от 02.07.2019).
17. Закон Санкт-Петербурга от 07.12.2016 № 683-121 «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Санкт-Петербурге».
18. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 14.09.2016 № 790 «Об утверждении Порядка участия органов местного самоуправления в организации временного трудоустройства отдельных категорий граждан».
19. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 19.12.2017 №1099 «Об установлении размера финансовой поддержки безработным гражданам членам их семей при переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости Санкт-Петербурга, а также порядка и условий ее предоставления».
20. Постановление Губернатора Санкт-Петербурга от 18.04.2007 №16-пг «О привлечении и использовании иностранных работников в Санкт-Петербурге».
21. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 9 марта 2016 г. №170 «Об утверждении порядка взаимодействия исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга и работодателей для оценки потребности в квалифицированных рабочих и специалистах по профессиям и специальностям среднего профессионального образования» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс // URL: <https://shorturl.at/puNX3> (дата обращения: 28.03.2020 г.).
22. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 17 июня 2014 г. № 490 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Содействие занятости населения в Санкт-Петербурге» на 2015 - 2020 годы» [Электронный ресурс] // Консорциум Кодекс // URL: <http://docs.cntd.ru/document/822403597> (дата обращения: 28.03.2020 г.).
23. Постановление от 12 декабря 2006 г. № 1542 «О комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга» (с изменениями от 27.09.2019) [Электронный ресурс] // Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга // URL: <http://rspb.ru/komitet/svedeniya-o-polnomochiyah-zadachah-funkciyah-komiteta/> (дата обращения: 29.03.2020 г.).
24. Правительство Санкт-Петербурга. Постановление от 16 августа 2012 года N 863 «О создании Санкт-Петербургского государственного автономного учреждения «Центр занятости населения Санкт-Петербурга» [Электронный ресурс] // «Консорциум Кодекс» // URL: http://docs.cntd.ru/document/822401178 (дата обращения: 11.03.2020 г.).
25. Письмо Комитета по экономической политике и стратегическому планированию Санкт-Петербурга от 31.01.2019 № 01-07-1415/16-2-1.

**Научные монографии и книги**

1. Бендукидзе К., Юдкевич М., Кузьминов Я. Курс институциональной экономики: институты, сети, трансакционные издержки, контракты. – Litres, 2019.
2. Бытлов В.Т. Становление и развитие рынка труда в России //М.: ИНИОН, 1994.
3. Гимпельсон В. и др. (ред.). Российский работник: образование, профессия, квалификация. – Litres, 2019.
4. Гимпельсон В., Капелюшников Р., Рощин С. Российский рынок труда: тенденции, институты. – структурные изменения //Доклад Центра трудовых исследований и лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ. – 2017. 148 с.
5. Гурвич Е. Т., Вакуленко Е. С. Механизмы российского рынка труда //М.: Изд-во «Дело. – 2016. 33 с.
6. Журавлева Г. и др. (ред.). Экономическая теория. Макроэкономика-1, 2. Метаэкономика. Экономика трансформаций. – Litres, 2017.
7. Капелюшников Р.И. Общая и регистрируемая безработица: в чем причины разрыва?: Препринт WP3/2002/03. - М.: ГУ ВШЭ, 2002. - 48 с.
8. Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда: проблемы и решения. Монография. М.: Научный эксперт, 2008. 232 с.
9. Кязимов К. Г. Технологии регулирования рынка труда и занятости населения. – Directmedia, 2019.
10. Маслова И.С. Российский рынок труда. / И.С. Маслова - М: Институт экономики РАН, 1993.
11. Орловский Ю.П. Общие положения. Комментарий к разделу I Трудового кодекса Российской Федерации (Серия «Полный постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Комментарий, разъяснение, практика»). - Юридическая фирма «Контракт», 2011 г. [Электронный ресурс] // Информационно-правовой портал Гарант // URL:http://base.garant.ru/55096654/ (дата обращения: 12.03.2020 г.)
12. Рофе А. И. Рынок труда //М.: КНОРУС. – 2016.
13. Филимоненко И.В. Региональный рынок труда как индикатор экономического развития региона: монография /Красноярск: Сибирский федеральный ун-т. – 2011.
14. Borjas G.J. Labor Economics //The McGraw-Hill Companies. – 2016.

**Научные статьи**

1. Абузярова Н. А. Экономико-правовое регулирование российского рынка труда //Журнал российского права. – 2018. – №. 1 (253). С. 128-137.
2. Аганбегян А. Г. Социально-экономическое развитие России //Вестник Башкирского университета. – 2015. – Т. 20. – №. 2. С. 490-494.
3. Барков С. А., Шарпф М. Институциональные контексты развития рынка труда в России и Германии //Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2019. – Т. 25. – №. 2. – С. 40-65.
4. Вахрушева Н. А., Корняков В. И. Угнетённое экономическое развитие позднего СССР //Теоретическая экономика. – 2017. – №. 1 (37). – С. 9-17.
5. Вишнякова В. А. Роль государства в регулировании занятости населения в экономической системе общества //Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2012. – №. 2. – С. 64-69.
6. Гимпельсон В. Е., Зудина А. А. Демографические проблемы рынка труда //Демоскоп Weekly. – 2017. – №. 729-730. – С. 1-10.
7. Ефимова Е. А. Регулирование рынка труда в субъектах Российской Федерации //Проблемы современной экономики. – 2010. – №. 4. С. 268-272.
8. Затепякин О. А., Ясинский Д. Ю. Понятие рабочей силы: проблема отождествления и новый взгляд //Фундаментальные исследования. – 2017. – №. 7. – С.112-121.
9. Зацаринина А. А. Влияние институтов на развитие и функционирование рынка труда //Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2007. – №. 17. С. 12-16.
10. Казначеева С. Н. и др. Актуальные проблемы генезиса благоприятных институтов рынка труда России //Вестник евразийской науки. – 2016. – Т. 8. – №. 2 (33).
11. Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации //Экономическая социология. – 2001. – Т. 2. – №. 2. С. 69-93.
12. Капустин Е. И. Теоретик и практик народнохозяйственного планирования к 125-летию со дня рождения академика СГ Струмилина //Экономическая наука современной России. – 2003. – №. 3. С.147-157.
13. Клименко А. В., Минченко О. С. Государственное регулирование экономики: вопросы теории и лучшая практика //Вопросы государственного и муниципального управления. – 2016. – №. 3. – С. 7-30.
14. Кучма К.П., Кучма О.П., Горбунова О.Н. Процессы регулирования рынка труда // Социально-экономические явления и процессы. 2015. №10.
15. Летюхин И.Д. Промышленность Санкт-Петербурга: история, проблемы и перспективы развития // Экономика и экологический менеджмент. 2014. №4.
16. Локтюхина Н. В. Особенности применения системного подхода в российских теориях рынка труда //Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2011. – Т. 7. – №. 3.
17. Лукьянова В. В. Многоплановость понятия рынка труда как составляющая его регулирования //Основы экономики, управления и права. – 2013. – №. 5 (11). – C.82-85.
18. Матвеев В.В., Овчинникова А.В. Влияние малых и крупных предприятий на изменение структуры промышленных отраслей // Проблемы современной экономики. 2015. №3. С. 193-198.
19. Нищета безработных: что будет с пособиями [Электронный ресурс] // Газета.ру // URL: https://www.gazeta.ru/business/2019/07/19/12509941.shtml (дата обращения: 26.03.2020 г.)
20. Новикова И.В. Государственное регулирование занятости населения с позиции содействия формированию кадрового потенциала Дальнего Востока России // Сборник статей Междунар. науч.-практ. конф. «Государственное управление и развитие России: модели и проекты». Т|II. – М.: Проспект (РАНХиГС), 2017. – С. 607-614.
21. Панов А. М. Изменение конъюнктуры российского рынка труда и его институциональной среды //Проблемы развития территории. – 2017. – №. 2 (88). – С. 137.
22. Питухин Е. А., Сигова С. В. Новый подход к разработке концептуальной и математической моделей рынка труда с учетом дополнительного спроса и дополнительного предложения //Сб. докладов по материалам Шестой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (28–29 октября 2009 г.). Кн. II. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ. – 2009. – С. 242.
23. Плеханова А. М. Экономические дискуссии 1920-х гг. как проявление общественного свободомыслия //Известия Иркутского государственного университета. Серия: История. – 2014. – С.144-149.
24. Полищук Е. А. Систематизация методов регулирования рынка труда //Теория и практика общественного развития. – 2015. – №. 12.
25. Радзиевская Т. В. Эволюция государственного регулирования экономики, его особенности и механизм в условиях модернизации и инновационного развития в современной России //Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2016. – №. 3. – С. 18-23.
26. Сигова С. В. Совершенствование государственного регулирования рынка труда РФ в части восполнения кадрового дефицита в условиях инновационной экономики //Сб. докладов по материалам Шестой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (28–29 октября 2009 г.). Кн. II. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ. – 2009. – С. 198-217.
27. Тучков А. И. Институциональные основы рынка труда. – Изд-во С.-Петерб. гос. ун-та экономики и финансов, 2003.
28. Шехонин А. А. и др. Гармонизация квалификаций в системе высшего образования и в сфере труда //Высшее образование в России. – 2017. – №. 11. – С.5-11.
29. Эсаулова И. А., Горбачева Г. П. Дорожная карта как эффективный инструмент регулирования регионального рынка труда //Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2016. – Т. 5. – №. 2. – С. 61-67.
30. Югай Т. А. Тернистый путь монетаризма: К столетию Милтона Фридмана //Статистика и экономика. – 2012. – №. 3. С. 102-107.
31. Яковлева Т. Н. Анализ функций рынка труда как условие его институционального совершенствования // Вестник УГАТУ. 2006. №4
32. Aghion P., Blanchard O. J. On the speed of transition in Central Europe //NBER macroeconomics annual. – 1994. – Т. 9. – С. 283-320.
33. Bhattacharya A., Jackson P., Jenkins B. C. Revisiting unemployment in intermediate macroeconomics: A new approach for teaching Diamond-Mortensen-Pissarides //The Journal of Economic Education. – 2018. – Т. 49. – №. 1. – С. 22-37.
34. Daly M.C., Hobijn B. Downward Nominal Wage Rigidities Bend the Phillips Curve //Journal of Money, Credit and Banking. – 2014. – T. 46. – C. 51-93.
35. Pissarides С.А. Equilibrium in the Labor Market with Search Frictions //The American Economic Review, – 2011. – Т. 101. – №. 4. – С. 1092-1105.
36. Rozhkova K., Roshchin S., Solntsev S. Wage Adjustment Policies in Russian Firms //Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP. – 2018. – Т. 205.

**Статистические сборники**

1. Выборочное обследование труда мигрантов в 2019 году [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: https://gks.ru/free\_doc/new\_site/imigr18/index.html (дата обращения: 12.03.2020 г.).
2. Коэффициент миграционного прироста [Электронный ресурс] // ЕМИСС // URL: https://fedstat.ru/indicator/43017 (дата обращения: 24.03.2020 г.).
3. Методологические положения по статистике // Управление Федеральной службы государственной статистики // [Электронный ресурс]: https://www.gks.ru/bgd/free/B99\_10/IssWWW.exe/Stg/d000/i000080r.htm (дата обращения: 06.05.2020 г.)
4. Методологические разработки Росстата [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: https://gks.ru/bgd/free/meta\_2010/Main.htm (дата обращения: 12.03.2020 г.).
5. Микроданные Обследования рабочей силы 2018 [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: (дата обращения: 26.03.2020 г.); авторские расчеты по данным СОУТ организаций выборки https://www.gks.ru/compendium/document/13265
6. Национальные счета [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: https://www.gks.ru/accounts (дата обращения: 24.03.2020 г.).
7. Промышленное производство Санкт-Петербурга в 2018 году [Электронный ресурс] // Управление ФСГС РФ по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области // URL: https://shorturl.at/ghzLT (дата обращения: 01.02.2020 г.)
8. Работодатели готовы сражаться за кадры в сфере легкой промышленности [Электронный ресурс] // Официальный сайт Администрации Санкт-Петербурга // URL: https://www.gov.spb.ru/gov/otrasl/kom\_zan/news/124956/ (дата обращения: 07.04.2020 г.)
9. Российский статистический ежегодник. М., Госкомстат, 1998.
10. Санкт-Петербург в 2018 году. Статистический ежегодник [Электронный ресурс] // Управление ФСГС РФ по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области // URL: https://petrostat.gks.ru/storage/mediabank/GOR\_2019(1).pdf (дата обращения: 25.03.2020 г.).
11. Санкт-Петербург в 2018 году. Статистический ежегодник [Электронный ресурс] // Управление ФСГС РФ по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области // URL: https://petrostat.gks.ru/storage/mediabank/GOR\_2019(1).pdf (дата обращения: 25.03.2020 г.).
12. Санкт-Петербургское государственное автономное учреждение «Центр занятости населения Санкт-Петербурга» [Электронный ресурс] // Официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях // URL: https://bus.gov.ru/pub/agency/270375 (дата обращения: 29.03.2020 г.)
13. Статистика. Итоги социально-экономического развития Санкт-Петербурга [Электронный ресурс] // Официальный сат Администрации Санкт-Петербурга // URL: https://www.gov.spb.ru/gov/otrasl/c\_econom/statistic/ (дата обращения: 31.03.2020 г.)
14. Статистический сборник «Регионы России. Социально-экономическое показатели – 2017г.» [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: https://gks.ru/bgd/regl/B17\_14p/Main.htm (дата обращения: 26.03.2020 г.).
15. Статистический сборник «Регионы России. Социально-экономическое показатели – 2019г.» [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: https://gks.ru/bgd/regl/b19\_14p/Main.htm (дата обращения: 26.03.2020 г.).
16. Статистический сборник «Регионы России. Социально-экономическое положение регионов – 2012г.» [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: https://gks.ru/bgd/regl/B12\_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/03-05.htm (дата обращения: 24.03.2020 г.).
17. Статистический сборник «Регионы России. Социально-экономическое положение регионов – 2019г.» [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: https://gks.ru/bgd/regl/b19\_14p/Main.htm (дата обращения: 24.03.2020 г.).
18. Статистический сборник «Труд и Занятость в России – 2017 г.» [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: https://gks.ru/bgd/regl/B17\_36/Main.htm (дата обращения: 26.03.2020 г.)
19. Статистический сборник «Труд и Занятость в России – 2019 г.» [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: https://gks.ru/bgd/regl/B19\_36/Main.htm (дата обращения: 26.03.2020 г.).
20. Структура валового регионального продукта (ОКВЭД2) [Электронный ресурс] // ЕМИСС // URL: https://fedstat.ru/indicator/59450 (дата обращения: 24.03.2020 г.)
21. Структура валового регионального продукта (ОКВЭД-2007) [Электронный ресурс] // ЕМИСС // URL: https://fedstat.ru/indicator/43890 (дата обращения: 24.03.2020 г.)
22. Структура Комитета [Электронный ресурс] // Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга. //URL:http://rspb.ru/komitet/struktura-komiteta/(дата обращения:10.03.2020 г.).
23. Структура Минтруда России [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты РФ // URL: https://rosmintrud.ru/ministry/about/structure (дата обращения: 10.03.2020 г.).
24. Указание ФСЗ РФ от 03.08.1995 N П-4-8-11 «Об установлении минимального размера пособия по безработице и стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) граждан по направлению службы занятости» [Электронный ресурс] // «КонсультантПлюс» // URL: http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_7475/ (дата обращения: 10.03.2020 г.)
25. Численность постоянного населения в среднем за год [Электронный ресурс] // ЕМИСС // URL: https://fedstat.ru/indicator/31556 (дата обращения: 24.03.2020 г.).

**Интернет-ресурсы**

1. Вестник Текстильлегпрома // Текстильэкспо // URL: http://textilexpo.ru/images/vestnik/vestnik\_2019\_osen.pdf (дата обращения: 20.10.2019 г)
2. Вещь в себе. Станет ли Петербург столицей моды [Электронный ресурс] // деловой Петербург // URL: https://www.dp.ru/a/2020/03/03/Veshh\_v\_sebe (дата обращения: 08.04.2020 г.)
3. Король Арктики: Россия спускает на воду новый мощнейший в мире ледокол [Электронный ресурс] // РИА Новости // URL: https://ria.ru/20170922/1505279324.html (дата обращения: 26.03.2020 г.).
4. Минимальная заработная плата в Санкт-Петербурге в 2020 году составит 19 тысяч рублей [Электронный ресурс] // Официальный сайт Администрации Санкт-Петербурга // URL: https://www.gov.spb.ru/press/governor/180563/ (дата обращения: 26.03.2020 г.)
5. Национальный проект «Повышение производительности труда и поддержка занятости» [Электронный ресурс] // Министерство экономического развития Российской Федерации // URL: https://shorturl.at/TVZ14 (дата обращения: 26.03.2020 г.)
6. Основные документы ГАУ «ЦЗН» [Электронный ресурс] // Служба занятости Санкт-Петербурга // URL: https://www.r21.spb.ru/files/portal\_upload/gauczn\_DPO/ustav.pdf (дата обращения: 29.03.2020 г.)
7. Паспорт приоритетного проекта «Санкт-Петербург – международный центр индустрии моды» [Электронный ресурс] // Центр развития и поддержки предпринимательства // URL: https://www.crpp.ru/userfiles/Moda\_pasport.pdf (дата обращения: 08.04.2020 г.)
8. Перечень показателей национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: https://www.gks.ru/metod/naz-proekt/NP10.htm (дата обращения: 12.03.2020 г.)
9. Перечень показателей федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национального проекта «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: https://www.gks.ru/metod/fed-proekt/FP1103.htm (дата обращения: 12.03.2020 г.).
10. Письмо Комитета по экономической политике и стратегическому планированию Санкт-Петербурга от 31.01.2019 № 01-07-1415/16-2-1
11. Постановление Госкомстата РФ от 27.06.2003 N 64 «Об утверждении Методологических положений по проведению выборочных обследований населения по проблемам занятости (обследование рабочей силы)» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс // URL: http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_44235/ (дата обращения: 07.04.2020 г.)
12. Реестр деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда [Электронный ресурс] // Роструд // URL: https://declaration.rostrud.ru/ (дата обращения: 07.04.2020 г.).
13. Результаты проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах ООО «НПФ «ТЕХИНКОМ» [Электронный ресурс] // Техинком. Технологии безопасности // URL: http://frontkit.spb.ru/about/ohrana-truda (дата обращения: 30.03.2020 г.)
14. Результаты специальной оценки условий труда (СОУТ) [Электронный ресурс] // Гардинно-Кружевная Компания // URL: http://gardinka.ru/dokumenty/ (дата обращения: 30.03.2020 г.)
15. Сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда [Электронный ресурс] // АО «Прядильно-ниточный комбинат имени С.М. Кирова»// URL: https://pnk.ru/buy/ur/docs/ (дата обращения: 30.03.2020 г.)
16. Сегодня исполняется 28 лет со дня принятия Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Министерство труда и занятости РФ // URL: https://rosmintrud.ru/employment/35 (дата обращения: 10.03.2020 г.)
17. «Силовые машины» Мордашова решили выйти из СП с Siemens [Электронный ресурс] // РБК // URL: https://www.rbc.ru/business/02/03/2020/5e5cb7dd9a7947f084d57265 (дата обращения: 26.03.2020 г.)
18. Службы занятости остаются не у дел [Электронный ресурс] // Известия // URL: https://www.shorturl.at/nrvGJ (дата обращения: 26.03.2020 г.)
19. A guide to labour market statistics. [Электронный ресурс] – URL: https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/methodologies/aguidetolabourmarketstatistics#toc (дата обращения 13.04.2020).
20. Building on skills forecasts — Comparing methods and applications [Электронный ресурс] // European Centre for the Development of Vocational Training // URL: https://bit.ly/2LR046l (дата обращения: 04.05.2019).
21. Employment Projections Methodology [Электронный ресурс] // U.S. Bureau of Labor Statistics // URL: https://bit.ly/2VQXXUZ (дата обращения: 04.05.2019).
22. Factors affecting occupational utilization [Электронный ресурс] // U.S. Bureau of Labor Statistics // URL: https://bit.ly/2YBtAyE (дата обращения: 04.05.2019).
23. Methodology related to employment and employee types [Электронный ресурс] // Office of National Statistics // URL: https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/topicspecificmethodology (дата обращения: 14.04.2020).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
Структура ВРП Санкт-Петербурга по видам экономической деятельности в соответствии с ОКВЭД-2007 и ОКВЭД2

Таблица 1.

Структура ВРП Санкт-Петербурга по видам экономической деятельности по ОКВЭД-2007
в 2005-2015 гг., в % к итогу

| **Наименование по ОКВЭД-2007** | **2005** | **2006** | **2007** | **2008** | **2009** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Раздел A - Сельское Хозяйство, Охота И Лесное Хозяйство | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Раздел B - Рыболовство, Рыбоводство | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 |
| Раздел C - Добыча Полезных Ископаемых | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,2 | 0,5 | 0,4 |
| Раздел D - Обрабатывающие Производства | 20,9 | 22,0 | 20,6 | 20,9 | 22,6 | 23,8 | 24,0 | 23,3 | 20,7 | 19,9 | 17,8 |
| Раздел E- Производство И Распределение Электроэнергии, Газа И Воды | 3,5 | 3,6 | 3,6 | 3,6 | 4,2 | 3,7 | 3,9 | 3,6 | 3,5 | 3,5 | 2,8 |
| Раздел F - Строительство | 5,7 | 6,6 | 7,3 | 7,7 | 7,5 | 7,8 | 6,4 | 5,5 | 5,5 | 5,4 | 4,6 |
| Раздел G - Оптовая И Розничная Торговля; Ремонт Автотранспортных Средств, Мотоциклов, Бытовых Изделий И Предметов Личного Пользования | 24,8 | 23,7 | 24,0 | 22,1 | 20,3 | 19,0 | 20,5 | 19,2 | 20,8 | 21,3 | 20,1 |
| Раздел H - Гостиницы И Рестораны | 1,5 | 1,3 | 1,5 | 1,5 | 1,3 | 1,3 | 1,2 | 1,4 | 1,3 | 1,2 | 1,1 |
| Раздел I - Транспорт И Связь | 14,5 | 12,6 | 12,9 | 12,2 | 10,0 | 10,0 | 11,1 | 11,4 | 11,3 | 11,6 | 12,8 |
| Раздел J - Финансовая Деятельность | 0,9 | 0,8 | 0,7 | 0,6 | 0,6 | 0,8 | 0,8 | 0,7 | 0,5 | 0,4 | 0,5 |
| Раздел K - Операции С Недвижимым Имуществом, Аренда И Предоставление Услуг | 12,2 | 12,2 | 13,5 | 16,1 | 17,2 | 18,5 | 17,8 | 19,5 | 20,2 | 19,3 | 24,6 |
| Раздел L - Государственное Управление И Обеспечение Военной Безопасности; Социальное Страхование | 3,2 | 4,2 | 3,9 | 3,9 | 4,2 | 3,9 | 3,6 | 4,2 | 4,2 | 4,3 | 3,4 |
| Раздел M - Образование | 4,3 | 4,1 | 3,8 | 3,7 | 4,3 | 4,0 | 3,7 | 3,8 | 4,1 | 4,2 | 3,6 |
| Раздел N - Здравоохранение И Предоставление Социальных Услуг | 5,2 | 5,4 | 4,7 | 4,6 | 5,2 | 5,0 | 4,9 | 5,1 | 5,5 | 6,0 | 5,4 |
| Раздел O - Предоставление Прочих Коммунальных, Социальных И Персональных Услуг | 3,2 | 3,4 | 3,4 | 3,1 | 2,6 | 2,2 | 2,1 | 2,1 | 2,1 | 2,3 | 2,7 |
| **ИТОГО** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** |

Составлено по: Структура валового регионального продукта (ОКВЭД-2007) [Электронный ресурс] // ЕМИСС // URL: <https://fedstat.ru/indicator/43890> (дата обращения: 24.03.2020 г.)

Таблица 2.

Структура ВРП Санкт-Петербурга по видам экономической деятельности в динамике

по ОКВЭД2 в 2016-2018 гг., в % к итогу

| **Наименование по ОКВЭД2** | **2016** | **2017** | **2018** |
| --- | --- | --- | --- |
| Раздел A - Сельское, Лесное Хозяйство, Охота, Рыболовство И Рыбоводство | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| Раздел B - Добыча Полезных Ископаемых | 0,3 | 0,3 | 0,3 |
| Раздел C - Обрабатывающие Производства | 16,9 | 16,9 | 17,2 |
| Раздел D - Обеспечение Электрической Энергией, Газом И Паром; Кондиционирование Воздуха | 2,6 | 2,7 | 2,5 |
| Раздел E - Водоснабжение; Водоотведение, Организация Сбора И Утилизации Отходов, Деятельность По Ликвидации Загрязнений | 0,9 | 1,0 | 1,0 |
| Раздел F - Строительство | 5,1 | 4,5 | 4,4 |
| Раздел G - Торговля Оптовая И Розничная; Ремонт Автотранспортных Средств И Мотоциклов | 20,5 | 17,5 | 17,7 |
| Раздел H - Транспортировка И Хранение | 10,4 | 10,5 | 10,8 |
| Раздел I - Деятельность Гостиниц И Предприятий Общественного Питания | 1,2 | 1,3 | 1,3 |
| Раздел J - Деятельность В Области Информации И Связи | 5,3 | 5,4 | 5,4 |
| Раздел K - Деятельность Финансовая И Страховая | 0,5 | 0,5 | 0,5 |
| Раздел L - Деятельность По Операциям С Недвижимым Имуществом | 9,6 | 10,3 | 10,1 |
| Раздел M - Деятельность Профессиональная, Научная И Техническая | 7,5 | 8,3 | 7,9 |
| Раздел N - Деятельность Административная И Сопутствующие Дополнительные Услуги | 4,2 | 4,7 | 4,4 |
| Раздел O - Государственное Управление И Обеспечение Военной Безопасности; Социальное Обеспечение | 3,2 | 3,4 | 3,3 |
| Раздел P - Образование | 3,7 | 4, | 4,1 |
| Раздел Q - Деятельность В Области Здравоохранения И Социальных Услуг | 5,5 | 6, | 6,3 |
| Раздел R - Деятельность В Области Культуры, Спорта, Организации Досуга И Развлечений | 1,7 | 1,7 | 1,8 |
| Раздел S - Предоставление Прочих Видов Услуг | 0,7 | 0,8 | 0,8 |
| Раздел T - Деятельность Домашних Хозяйств Как Работодателей; Недифференцированная Деятельность Частных Домашних Хозяйств По Производству Товаров И Оказанию Услуг Для Собственного Потребления | 0 | 0,0 | 0,0 |
| Раздел U - Деятельность Экстерриториальных Организаций И Органов | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| **ИТОГО** | **100,0** | **100,0** | **100,0** |

Составлено по: Структура валового регионального продукта (ОКВЭД2) [Электронный ресурс] // ЕМИСС // URL: <https://fedstat.ru/indicator/59450> (дата обращения: 24.03.2020 г.)

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
Структура занятых Санкт-Петербурга по видам экономической деятельности в соответствии с ОКВЭД-2007 и ОКВЭД2

Таблица 1.

Распределение среднегодовой численности занятых Санкт-Петербурга по видам экономической деятельности (ОКВЭД-2007) в 2005-2016 гг.,
в % от общей численности занятых

| **Вид экономической деятельности / Год** | **2005** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; рыболовство, рыбоводство | 0,6 | 0,5 | 0,5 | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,5 | 0,4 |
| Добыча полезных ископаемых | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,1 |
| Обрабатывающие производства  | 18,1 | 13,9 | 14,2 | 14,3 | 14,2 | 13,6 | 13,8 | 13,8 |
| Производство и распределение электроэнергии, газа и воды  | 1,6 | 1,7 | 1,8 | 1,8 | 1,8 | 1,7 | 1,5 | 1,5 |
| Строительство | 10,8 | 10,4 | 10,3 | 10,3 | 10,2 | 10,3 | 10,4 | 9,3 |
| Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования | 19,0 | 21,8 | 21,9 | 21,6 | 21,7 | 21,9 | 21,9 | 21,4 |
| Гостиницы и рестораны | 2,5 | 2,4 | 2,4 | 2,5 | 2,6 | 2,3 | 3,5 | 3,8 |
| Транспорт и связь | 9,3 | 9,2 | 9,2 | 9,1 | 9,1 | 9,0 | 9,0 | 9,4 |
| из них связь | 1,0 | 1,1 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,1 | 1,2 |
| Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг | 12,9 | 14,2 | 14,1 | 14,4 | 14,8 | 15,5 | 16,3 | 16,8 |
| Образование | 9,6 | 9,4 | 9,3 | 9,2 | 8,9 | 8,8 | 7,3 | 7,4 |
| Здравоохранение и предоставление социальных услуг | 5,4 | 5,7 | 5,7 | 5,9 | 5,7 | 5,8 | 5,1 | 5,1 |
| Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг | 4,8 | 4,7 | 4,6 | 4,4 | 4,5 | 4,7 | 5,4 | 5,7 |
| Другие виды деятельности | 5,3 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,1 | 5,9 | 5,3 | 5,2 |
| **ИТОГО**  | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** |

Составлено по: Статистический сборник «Регионы России. Социально-экономическое показатели – 2017г.» [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: <https://gks.ru/bgd/regl/B17_14p/Main.htm> (дата обращения: 26.03.2020 г.).

Таблица 2.

Динамика распределения среднегодовой численности занятых Санкт-Петербурга по видам экономической деятельности (ОКВЭД2) в 2017-2018 гг., в % от общей численности занятых

| **Вид экономической деятельности / Год** | **2017** | **2018** |
| --- | --- | --- |
| Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство | 0,6 | 0,6 |
| Добыча полезных ископаемых | 0,1 | 0,1 |
| Обрабатывающие производства | 14,5 | 14,5 |
| Обеспечение электрическое энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха | 1,2 | 1,2 |
| Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений | 0,8 | 0,7 |
| Строительство | 10,0 | 9,9 |
| Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов | 20,9 | 20,7 |
| Транспортировка и хранение | 8,6 | 8,7 |
| Деятельность гостинец и предприятий общественного питания | 3,4 | 3,4 |
| Деятельность в области информации и связи | 3,0 | 3,1 |
| Деятельность по операциям с недвижимым имуществом | 3,6 | 3,6 |
| Образование | 7,4 | 7,5 |
| Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг | 5,2 | 5,2 |
| Другие виды деятельности | 20,8 | 20,7 |
| **ИТОГО** | **100,0** | **100,0** |

Составлено по: Статистический сборник «Регионы России. Социально-экономическое показатели – 2019г.» [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики // URL: <https://gks.ru/bgd/regl/b19_14p/Main.htm> (дата обращения: 26.03.2020 г.).

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
Корреляционный и регрессионный анализ наблюдаемых показателей рынка труда Санкт-Петербурга

Таблица 1.

Переменные, использованные при анализе рынка труда Санкт-Петербурга

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **time** | **GRP** | **Population** | **LaborForce** | **Unemployed** | **IPI** |
| **2000** | 188 243,00 | 4 728 385 | 2 451,8 | 153,1 | 102,0 |
| **2001** | 251 654,40 | 4 701 625 | 2 465,9 | 98,3 | 107,0 |
| **2002** | 336 692,30 | 4 672 445 | 2 543,3 | 86,3 | 129,6 |
| **2003** | 409 638,50 | 4 659 256 | 2 511,6 | 105,0 | 111,4 |
| **2004** | 542 359,20 | 4 674 264 | 2 564,4 | 70,1 | 113,7 |
| **2005** | 666 392,80 | 4 699 672 | 2 619,5 | 57,4 | 105,7 |
| **2006** | 825 102,30 | 4 730 202 | 2 725,1 | 64,4 | 98,0 |
| **2007** | 1 119 660,30 | 4 756 207 | 2 812,1 | 57,7 | 110,1 |
| **2008** | 1 431 839,60 | 4 781 789 | 2 808,8 | 57,4 | 103,6 |
| **2009** | 1 475 805,30 | 4 815 736 | 2 847,3 | 116,6 | 83,4 |
| **2010** | 1 699 486,40 | 4 866 052 | 2 807,3 | 74,3 | 107,8 |
| **2011** | 2 091 914,30 | 4 926 281 | 2 857,9 | 55,8 | 114,6 |
| **2012** | 2 280 426,00 | 4 990 609 | 2 895,9 | 33,0 | 104,7 |
| **2013** | 2 491 423,30 | 5 079 971 | 2 849,0 | 43,5 | 99,6 |
| **2014** | 2 661 210,00 | 5 161 816 | 2 885,1 | 39,0 | 93,6 |
| **2015** | 3 387 417,70 | 5 208 690 | 2 967,2 | 61,9 | 93,0 |
| **2016** | 3 666 017,90 | 5 253 634 | 3 020,3 | 49,8 | 103,9 |
| **2017** | 3 824 577,70 | 5 316 757 | 3 048,6 | 50,3 | 105,5 |
| **2018** | 4 193 489,50 | 5 367 912 | 3 061,1 | 44,7 | 105,0 |

Примечание: GRP – ВРП, в абсолютных значениях, млн. руб.; Population – численность постоянного населения, человек; LaborForce – численность рабочей силы, тыс. чел.; Unemployed – численность безработных, тыс. чел.; IPI – индекс промышленного производства, в % к предыдущему периоду.



*Рис. 1.* **Корреляционная матрица переменных**



Рис. 2. **Регрессионная модель зависимости численности рабочей силы от численности населения, ВРП, и временного тренда**



Рис. 3. **Регрессионная модель зависимости численности рабочей силы от численности населения, логарифмированного индекса промышленного производства и временного тренда**



Рис. 4. **Регрессионная модель зависимости численности рабочей силы от численности населения и логарифмированного ВРП**



Рис. 5. **Регрессионная модель зависимости численности рабочей силы от численности населения, логарифмированного ВРП и временного тренда**

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
Наблюдаемые статистические показатели использующиеся для оценки рынка труда Великобритании

Таблица 1.

Обзор основных статистических показателей рынка труда Великобритании

| **№ п/п** | **Показатель** | **Характеристика** | **Источник данных** |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Занятость (Employment). | Число людей в возрасте 16 лет и старше, которые имели один или более часов оплачиваемой работы в неделю, и тех, кото имел работу, но временно отсутствовал. Основным показателем занятости в Великобритании является уровень занятости в возрасте от 16 до 64 лет. В рамках занятости выделяют четыре основные категории занятых:* работники;
* самозанятые;
* помогающие члены семьи;
* отдельные лица, участвующие в государственных программах обучения.

Занятое население классифицируется по отраслям и профессиям, также доступны оценки по региону, полу, возрасту, этнической группе, квалификации. Оценки также производятся для занятых полный или неполный рабочий день и временных работников.Оценки общего уровня занятости доступны с 1972 г., а для большинства показателей временной ряд доступен с 1992 г. | Обследование рабочей силы (Labour Force Survey) является крупнейшим регулярным обследованием домохозяйств в Великобритании. Обследование охватывает людей, проживающих в частных домохозяйствах, социальном жилье Национальной службы здравоохранения и студенческих общежитиях. Обследование проводится непрерывно в течении года, а в каждом трехмесячном опросе принимает участие не менее 100 тыс. чел в возрасте от 16 лет и старше в 40 тыс. домашних хозяйств.Ежегодное обследование населения (Annual Population Survey) включает основные переменные из Обследования рабочей силы и направлено на получение дополнительные оценок на региональном и местном уровнях за счет увеличения размера выборки. |
|  | Рабочие часы (Hours of work). | Показатель включает оценку рабочих часов в неделю, включая неоплачиваемые часы. Среднее количество отработанных часов доступно для всех работников, в том числе занятых полный или неполный рабочий день, и для работников, занятых на вторых работах. Также производится оценка фактически отработанного времени.Оценки общего фактического количества отработанных часов для Великобританию доступны с 1971 г., в то время как оценки рабочих часов в неделю доступны с 1992 г. | Обследование рабочей силы используется для оценки рабочих часов в неделю, а Ежегодное обследование населения для формирования оценок рабочих часов в неделю на местном уровне.Оценка фактически отработанного времени осуществляется на основании Ежегодного обследования рабочих часов и доходов (Annual Survey of Hours and Earnings). Это ежегодный опрос, который предоставляет информацию об уровнях, распределении, структуре доходов и оплачиваемых часов для сотрудников во всех отраслях. |
|  | Экономическая неактивность (Economic inactivity). | Показатель экономически неактивного населения Великобритании включает людей в возрасте от 16 лет и старше, которые не имеют работы и не искали работу в течение последних четырех недель и/или не могут приступить к работе в следующие две недели. Основными группами экономически неактивного населения выступают: студенты; люди, ухаживающие за семьей и домом; длительно болеющие люди и инвалиды; временно больные; пенсионеры; люди, переставшие искать работу.Оценки экономически неактивного населения доступны по регионам, полу, возрасту и причине бездействия. Оценки общего уровня экономической неактивности доступны с 1971 г., а для отдельных показателей временной ряд доступен с 1993 г.  | Обследование рабочей силы и Ежегодное обследование населения. |
|  | Увольнения (Redundancies). | Показатель измеряет количество людей, независимо от того, работают они или нет, сообщивших, что они были уволены или добровольно уволены в рассматриваемом периоде или за два календарных месяца до этого. Показатель увольнений публикуется ежемесячно. | Обследование рабочей силы и Ежегодное обследование населения. |
|  | Безработица (Unemployment). | Показатель измеряет количество людей, которые соответствуют международному определению безработицы, установленному Международной организацией труда.Данные об уровне и структуре безработицы публикуются каждый месяц, и включают информацию о поле, возрасте и продолжительности безработицы. Оценки общего уровня и структуры безработицы для Великобритании доступны с 1971 г., а большинство других временных рядов по безработице доступны с 1992 г. | Обследование рабочей силы. |
|  | Количество заявителей на получение пособия (Claimant сount).  | Показатель отражает количество людей, претендующих на получение пособия по безработице. Оценки количества заявителей рассматриваются как экспериментальные статистические данные, поскольку в настоящее время происходит разработка показателей для оценки и сопоставления данных.Данный показатель не соответствует международному согласованному определению понятия безработицы, установленному Международной организацией труда.Оценки количества заявителей по Великобритании в целом, а также по регионам и странам Великобритании доступны с учетом сезонных колебаний по полу с 1971 г. | Источником данных выступает административная система Jobcentre Plus. Jobcentre Plus – это государственное агентство, которое поддерживает людей трудоспособного возраста, переходящих от социального обеспечения к работе, и помогает работодателям заполнить свои вакансии. Агентство является частью Департамента труда и пенсий (Department for Work and Pensions) и управляет пособием по безработице и рядом других пособий. |
|  | Трудовые споры (Labour disputes). | Показатель содержит ежемесячную информацию о количестве потерянных рабочих дней и о количестве рабочих, участвующих в забастовках в Великобритании. Опрос проводится на добровольной основе и охватывает все известные забастовки за анализируемый период, в которых участвует не менее 10 работников или продолжительностью менее одного рабочего дня. В соответствии с резолюцией Международной организации труда «О забастовках и локаутах: 1993» Великобритания предоставляет данные о потерянных рабочих днях, количестве задействованных работников и количестве остановок по отраслям за каждый календарный год.Данные по трудовым спорам в Великобритании доступны начиная с 1891 г., а для анализа в различных комбинациях доступны временные ряды с 1958 по 1995 г., а также частные и государственные данные с 1996 г. | Источниками данных о трудовых спорах и забастовках выступают средства массовой информации и газеты, причем основным источником информации также являются новостные и профсоюзные сайты. Данные о количестве потерянных рабочих дней и количестве работников, вовлеченных в забастовку, собираются от всех работодателей Великобритании, которые участвовали в забастовке. |
|  | Доходы и заработная плата (Earnings and pay). | Оценки доходов и заработной планы занятого населения охватывают три основные категории доходов: базовая оплата, сверхурочные и бонусы. Оценка доходов и заработной платы осуществляется в соответствии с следующими категориями показателей:показатели структурной статистики;краткосрочные индикаторы.С точки зрения структурной статистики, основными показателями выступают средний уровень и распределение оплаты труда работников. Данные публикуются с разбивкой по отраслям, профессиям, регионам, небольшим территориям, полу и статусу занятости (полная или частичная). К краткосрочным индикаторам относится показатель среднего еженедельного дохода для основных отраслей промышленности.Дополнительно в Великобритании измеряется Индекс затрат на рабочую силу в час (The Index of Labour Costs per Hour), который относится к экспериментальной статистике и публикуется ежеквартально. | Показатели структурной статистики рассчитываются на основании данных Ежегодного обследования рабочих часов и доходов. Расчет краткосрочных индикаторов и экспериментальных данных осуществляется на основании Ежемесячного обследования заработной платы (Monthly Wages and Salaries Survey). Обследование реализуется по средствам ежемесячного опроса более чем 8,8 тыс. работодателей и охватывает около 12,8 млн. работников. |
|  | Рабочие места (Jobs/ Workforce Jobs). | Количество занятых не совпадает с количеством рабочих мест, так как человек может иметь более одной работы. Оценка занятости в Великобритании, как сказано выше, осуществляется в рамках Обследования рабочей силы, где также осуществляется оценка количества рабочих мест путем добавления основных и вторых рабочих мест. Однако отраслевая разбивка в получаемых оценках недостаточно надежна. В целях повышения детализации получаемых оценок рассчитывается альтернативный показатель количества рабочих мест (Workforce Jobs). Показатель содержит оценки числа рабочих мест в экономике и является предпочтительной мерой краткосрочного изменения рабочих мест по отраслям. Показатель рабочих мест является сложной мерой и охватывает рабочие места работников, самозанятых, военнослужащих и отдельных лиц, участвующие в государственных программах обучения.Для показателя доступны долгосрочные временные ряды по отраслям, регионам, полу и категории занятости (полный или неполный рабочий график). | В зависимости от рассчитываемого показателя можно выделить две группы источников данных. При расчете количества рабочих мест путем суммирования основных и дополнительных рабочих мест используются данные Обследования рабочих силы.В случае, когда расчет производится путем суммирования различных оценок, используется следующие источники данных:Обследование рабочей силы для оценки категории самозанятых лиц;Краткосрочные опросы работодателей (Short Term Employer Surveys), сопоставленные с Обследованием занятости коммерческого регистра (Business Register Employment Survey) для оценки рабочих мест в частном секторе;Ежеквартальные обследования занятости в государственном секторе (Quarterly Public Sector Employment Surveys) для оценки рабочих мест в государственном секторе;Обследование рабочей силы, скорректированные в соответствии с Обследованием занятости коммерческого регистра для оценки рабочих мест в сельском хозяйстве;Краткосрочные опросы работодателей, сопоставленные с Обследованием занятости коммерческого регистра для оценки рабочих мест в строительстве;данные Управления гражданской авиации, скорректированные в соответствии с Обследованием занятости коммерческого регистра для оценки рабочих мест в сфере воздушного транспорта;Обследование рабочей силы для оценки лиц, участвующие в государственных программах обучения;данные Министерства обороны для оценки рабочих мест, занимаемых военнослужащими. |
|  | Вакансии (Vacancies). | Вакансии определяются как должности, на которые работодатели активно ищут сотрудников за пределами своего бизнеса или организации. Оценки основаны на обзоре вакансий – обследовании предприятий для предоставления оценок количества вакансий в экономике за исключением сельского хозяйств, лесного хозяйства и рыболовства (т.к. является небольшим сектором экономики, для которого сбор оценок не является практичным). С 2001 г. ежемесячно в Великобритании опрашивается около 6 тыс. предприятий.  | Данные предоставляются в рамках Обследования вакансий (Vacancy Survey). Четверть выборки состоит из крупных предприятий или организаций, которые включаются каждый месяц. Остальные компании отбираются случайным образом на ежеквартальной основе. Малые предприятия остаются в опросе в течение пяти или девяти кварталов (в зависимости от размера бизнеса). |

Составлено автором по данным Управления национальной статистики Великобритании (Methodology related to employment and employee types). [Электронный ресурс] // Office of National Statistics // URL: https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/topicspecificmethodology (дата обращения 14.04.2020)).

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
Характеристика выборки организаций вида экономической деятельности «Легкая промышленность»

Таблица 1.

Динамика показателей деятельности отдельных компаний легкой промышленности

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование компании** | **Показатели экономического роста** |
| **Выручка, в млн руб.** | **Темпы прироста выручки, в %** | **Себестоимость, в млн руб.** | **Темпы прироста себестоимости, в %** |
| **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** |
| ОАО «ГАРДИННО-КРУЖЕВНАЯ КОМПАНИЯ» | 96 | 97 | 101 | 117 | 113 | 111 | 1% | 4% | 16% | -3% | -2% | 91 | 92 | 94 | 112 | 107 | 104 | 1% | 2% | 19% | -4% | -3% |
| ОАО «ПНК ИМ. КИРОВА» | 1187 | 1126 | 1281 | 1 442 | 1 400 | 1 338 | -5% | 14% | 13% | -3% | -4% | 935 | 916 | 1067 | 1199 | 1158 | 1139 | -2% | 16% | 12% | -3% | -2% |
| ООО «НПФ «ТЕХИНКОМ» | 341 | 946 | 3865 | 3 257 | 2 639 | 3 419 | 177% | 309% | -16% | -19% | 30% | 306 | 685 | 2747 | 2305 | 2161 | 2767 | 124% | 301% | -16% | -6% | 28% |

(Продолжение) Таблица 1.

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование компании** | **Оплата труда** |
| **ФОТ, в млн руб.** | **Темпы прироста ФОТ, в %** |
| **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** |
| ОАО «ГАРДИННО-КРУЖЕВНАЯ КОМПАНИЯ» | 42 | 42 | 44 | 50 | 50 | 48 | 0% | 5% | 14% | 0% | -4% |
| ОАО «ПНК ИМ. КИРОВА» | 202 | 196 | 205 | 262 | 271 | 255 | -3% | 5% | 28% | 3% | -6% |
| ООО «НПФ «ТЕХИНКОМ» | н/д | н/д | 126 | 148 | 192 | 229 | н/д | н/д | 17% | 30% | 19% |

Источник: по данным системы Спарк-Интерфакс

Таблица 2.

Профессионально-квалификационная структура организаций легкой промышленности

| **Код ОКЗ** | **Расшифровка ОКЗ**  | **Профессиональная структура рабочих мест (%)** | **Количество рабочих мест (ед.)** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Руководители | 6,9% | 824 |
| 2 | Специалисты высшего уровня квалификации | 7,4% | 883 |
| 3 | Специалисты среднего уровня квалификации | 13,4% | 1612 |
| 4 | Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием | 4,7% | 568 |
| 5 | Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности | 1,3% | 153 |
| 6 | Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства | 0,0% | 0 |
| 7 | Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий | 38,3% | 4590 |
| 8 | Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители | 18,2% | 2182 |
| 9 | Неквалифицированные рабочие | 9,8% | 1172 |

Составлено автором по результатам проведенного анализа

Таблица 3.

Общая характеристика системы рабочих мест ОАО «ГАРДИННО-КРУЖЕВНАЯ КОМПАНИЯ»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Значение показателя**  |
| 1 | Количество рабочих мест в 2018 году, ед. | 101 |
| 2 | Численность работников, занятых на этих рабочих местах, чел. | 123 |
| из них женщин | 73 |
| из них лиц в возрасте до 18 лет | 0 |
| из них инвалидов | 0 |

 Источник: Результаты специальной оценки условий труда (СОУТ) [Электронный ресурс] // Гардинно-Кружевная Компания // URL: <http://gardinka.ru/dokumenty/> (дата обращения: 30.03.2020 г.)

Таблица 4.

Структуры рабочих мест ОАО «ГАРДИННО-КРУЖЕВНАЯ КОМПАНИЯ»

| **Код ОКЗ** | **Расшифровка** | **Доля в организационной структуре компании** |
| --- | --- | --- |
| 1 | Руководители | 8,91% |
| 2 | Специалисты высшего уровня квалификации | 6,93% |
| 3 | Специалисты среднего уровня квалификации | 7,92% |
| 4 | Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием | 1,98% |
| 5 | Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности | 1,98% |
| 6 | Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства | 0,00% |
| 7 | Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий | 43,56% |
| 8 | Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители | 23,76% |
| 9 | Неквалифицированные рабочие | 4,95% |

Источник: Результаты специальной оценки условий труда (СОУТ) [Электронный ресурс] // Гардинно-Кружевная Компания // URL: <http://gardinka.ru/dokumenty/> (дата обращения: 30.03.2020 г.)

Таблица 5.

Общая характеристика системы рабочих мест ОАО «ПНК ИМ. КИРОВА»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Значение показателя**  |
| 1 | Количество рабочих мест в 2018 году, ед. | 127 |
| 2 | Численность работников, занятых на этих рабочих местах, чел. | 164 |
| из них женщин | 104 |
| из них лиц в возрасте до 18 лет | 0 |
| из них инвалидов | 2 |

 Источник: Сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда [Электронный ресурс] // АО «Прядильно-ниточный комбинат имени С.М. Кирова»// URL: <https://pnk.ru/buy/ur/docs/> (дата обращения: 30.03.2020 г.)

Таблица 6.

Структуры рабочих мест ОАО «ГАРДИННО-КРУЖЕВНАЯ КОМПАНИЯ»

| **Код ОКЗ** | **Расшифровка** | **Доля в организационной структуре компании** |
| --- | --- | --- |
| 1 | Руководители | 4,76% |
| 2 | Специалисты высшего уровня квалификации | 6,35% |
| 3 |  Специалисты среднего уровня квалификации | 18,25% |
| 4 | Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием | 6,35% |
| 5 | Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности | 1,59% |
| 6 | Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства | 0,00% |
| 7 | Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий | 28,57% |
| 8 | Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители | 13,49% |
| 9 | Неквалифицированные рабочие | 20,63% |

Источник: Сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда [Электронный ресурс] // АО «Прядильно-ниточный комбинат имени С.М. Кирова»// URL: <https://pnk.ru/buy/ur/docs/> (дата обращения: 30.03.2020 г.)

Таблица 7.

Общая характеристика системы рабочих мест ООО «НПФ «ТЕХИНКОМ»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Значение показателя**  |
| 1 | Количество рабочих мест в 2018 году, ед. | 375 |
| 2 | Численность работников, занятых на этих рабочих местах, чел. | 336 |
| из них женщин | 208 |
| из них лиц в возрасте до 18 лет | 0 |
| из них инвалидов | 4 |

 Источник: Результаты проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах ООО «НПФ «ТЕХИНКОМ» [Электронный ресурс] // Техинком. Технологии безопасности // URL: <http://frontkit.spb.ru/about/ohrana-truda> (дата обращения: 30.03.2020 г.)

Таблица 8.

Структуры рабочих мест ООО «НПФ «ТЕХИНКОМ»

| **Код ОКЗ** | **Расшифровка** | **Доля в организационной структуре компании** |
| --- | --- | --- |
| 1 | Руководители | 8,82% |
| 2 | Специалисты высшего уровня квалификации | 14,17% |
| 3 | Специалисты среднего уровня квалификации | 5,88% |
| 4 | Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием | 0,27% |
| 5 | Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности | 0,00% |
| 6 | Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства | 42,78% |
| 7 | Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий | 17,38% |
| 8 | Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители | 3,74% |
| 9 | Неквалифицированные рабочие | 8,82% |

Источник: Результаты проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах ООО «НПФ «ТЕХИНКОМ» [Электронный ресурс] // Техинком. Технологии безопасности // URL: <http://frontkit.spb.ru/about/ohrana-truda> (дата обращения: 30.03.2020 г.)

Таблица 9.

Численность и доля сотрудников в соответствии с кодом ОКЗ-2014 по всем организациям выборки

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Код ОКЗ-2014** | **Наименование кода ОКЗ-2014** | **Число сотрудников, чел.** | **Доля сотрудников, %** |
| 1120 | Генеральный директор | 2 | 0,33% |
| 1219 | Заместитель генерального директора по коммерческим вопросам | 3 | 0,50% |
| 1221 | Начальник группы маркетинга | 1 | 0,17% |
| 1321 | Заместитель директора по общим вопросам | 35 | 5,82% |
| 2141 | Главный инженер | 12 | 2,00% |
| 2143 | Инженер по охране окружающей среды | 1 | 0,17% |
| 2144 | Главный механик | 2 | 0,33% |
| 2145 | Инженер-химик-технолог | 5 | 0,83% |
| 2211 | Врач высшей категории | 1 | 0,17% |
| 2212 | Врач-специалист | 1 | 0,17% |
| 2263 | Специалист по охране труда и противопожарной профилактике | 1 | 0,17% |
| 2411 | Заместитель главного бухгалтера | 8 | 1,33% |
| 2423 | Менеджер по персоналу | 3 | 0,50% |
| 2424 | Инженер по нормированию организации труда | 1 | 0,17% |
| 2431 | Специалист по маркетингу | 1 | 0,17% |
| 2433 | Менеджер по сбыту | 3 | 0,50% |
| 2522 | Администратор системный | 1 | 0,17% |
| 2529 | Главный специалист по защите информации | 1 | 0,17% |
| 2611 | Юрисконсульт | 1 | 0,17% |
| 2631 | Экономист по планированию | 6 | 1,00% |
| 3111 | Лаборант | 12 | 2,00% |
| 3116 | Заготовщик химических рас­творов и красок | 2 | 0,33% |
| 3122 | Мастер участка | 19 | 3,16% |
| 3139 | Старший инспектор ОК | 39 | 6,49% |
| 3257 | Инженер по охране труда и пожарной безопасности | 1 | 0,17% |
| 3343 | Инспектор по кадрам | 11 | 1,83% |
| 4120 | Помощник директора | 3 | 0,50% |
| 4223 | Телефонист | 1 | 0,17% |
| 4321 | Кладовщик | 27 | 4,49% |
| 4322 | Экспедитор | 1 | 0,17% |
| 5153 | Вахтер | 3 | 0,50% |
| 5244 | Продавец непродовольствен­ных товаров | 2 | 0,33% |
| 7112 | Каменщик | 1 | 0,17% |
| 7115 | Столяр строительный | 2 | 0,33% |
| 7121 | Кровельщик по стальным кровлям | 1 | 0,17% |
| 7126 | Слесарь-сантехник | 2 | 0,33% |
| 7131 | Маляр | 1 | 0,17% |
| 7132 | Красильщик | 3 | 0,50% |
| 7214 | Монтажник санитарно­технических систем и обору­дования | 5 | 0,83% |
| 7215 | Такелажник | 1 | 0,17% |
| 7222 | Слесарь-ремонтник | 33 | 5,49% |
| 7223 | Фрезеровщик | 27 | 4,49% |
| 7224 | Шлифовщик | 1 | 0,17% |
| 7233 | Наладчик технологического оборудования | 1 | 0,17% |
| 7319 | Помощник мастера | 16 | 2,66% |
| 7412 | Электромонтер станционного оборудования телефонной связи | 7 | 1,16% |
| 7421 | Наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики | 2 | 0,33% |
| 7533 | Швея | 102 | 16,97% |
| 7543 | Контролер измерения продукции | 35 | 5,82% |
| 8131 | Аппаратчик химводоочистки | 20 | 3,33% |
| 8142 | Обработчик изделий из пласт­масс | 3 | 0,50% |
| 8153 | Помощник мастера | 28 | 4,66% |
| 8183 | Оператор штрихкодирования | 23 | 3,83% |
| 8189 | Оператор сновального обору­дования | 21 | 3,49% |
| 8332 | Экспедитор по перевозке гру­зов | 1 | 0,17% |
| 8344 | Транспортировщик | 10 | 1,66% |
| 9129 | Уборщик производственных и служебных помещений | 19 | 3,16% |
| 9321 | Укладчик-упаковщик (пода­рочные наборы) | 8 | 1,33% |
| 9329 | Чистильщик оборудования | 5 | 0,83% |
| 9333 | Грузчик | 12 | 2,00% |
| 9629 | Гардеробщик | 1 | 0,17% |
|  | **ИТОГО по всем организациям** | **601** | **100,00%** |

Составлено автором

1. Рофе А. И. Рынок труда //М.: КНОРУС. – 2016. – С.18. [↑](#footnote-ref-1)
2. Маслова И.С. Российский рынок труда. / И.С. Маслова - М: Институт экономики РАН, 1993.-С. 4-5. [↑](#footnote-ref-2)
3. Становление и развитие рынка труда в России / отв. ред. В.Т. Бытлов. М.: ИНИОН, 1994. С. 5. [↑](#footnote-ref-3)
4. Лукьянова В. В. Многоплановость понятия рынка труда как составляющая его регулирования // Основы ЭУП. 2013. №5 (11). – С.82. [↑](#footnote-ref-4)
5. Затепякин О. А., Ясинский Д. Ю. Понятие рабочей силы: проблема отождествления и новый взгляд //Фундаментальные исследования. – 2017. – №. 7. – С.113. [↑](#footnote-ref-5)
6. Шехонин А. А. и др. Гармонизация квалификаций в системе высшего образования и в сфере труда //Высшее образование в России. – 2017. – №. 11. – С.7. [↑](#footnote-ref-6)
7. Методологические положения по статистике // Управление Федеральной службы государственной статистики // [Электронный ресурс]: <https://www.gks.ru/bgd/free/B99_10/IssWWW.exe/Stg/d000/i000080r.htm> (дата обращения: 06.05.2020 г.) [↑](#footnote-ref-7)
8. <https://www.gks.ru/metod/pr-665.pdf> (дата обращения: 06.05.2020 г.) [↑](#footnote-ref-8)
9. Клименко А. В., Минченко О. С. Государственное регулирование экономики: вопросы теории и лучшая практика //Вопросы государственного и муниципального управления. – 2016. – №. 3. – С.8. [↑](#footnote-ref-9)
10. Там же. С. 9. [↑](#footnote-ref-10)
11. Клименко А. В., Минченко О. С. Государственное регулирование экономики: вопросы теории и лучшая практика //Вопросы государственного и муниципального управления. – 2016. – №. 3. – С. 8. [↑](#footnote-ref-11)
12. Кязимов К. Г. Технологии регулирования рынка труда и занятости населения. – Directmedia, 2019. С. 12 [↑](#footnote-ref-12)
13. Эсаулова И. А., Горбачева Г. П. Дорожная карта как эффективный инструмент регулирования регионального рынка труда //Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2016. – Т. 5. – №. 2. – С. 64 [↑](#footnote-ref-13)
14. Региональный рынок труда как индикатор экономического развития региона: монография / И. В. Филимоненко. – Красноярск: Сибирский федеральный ун-т. – 2011. – С. 23. [↑](#footnote-ref-14)
15. Гимпельсон В. Е., Зудина А. А. Демографические проблемы рынка труда //Демоскоп Weekly. – 2017. – №. 729-730. – С. 1-10. [↑](#footnote-ref-15)
16. Локтюхина Н. В. Особенности применения системного подхода в российских теориях рынка труда //Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2011. – Т. 7. – №. 3. [↑](#footnote-ref-16)
17. Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда: проблемы и решения. Монография. М.: Научный эксперт, 2008. 232 с. [↑](#footnote-ref-17)
18. Новикова, И.В. Государственное регулирование занятости населения с позиции содействия формированию кадрового потенциала Дальнего Востока России // Сборник статей Междунар. науч.-практ. конф. «Государственное управление и развитие России: модели и проекты». Т|II. – М.: Проспект (РАНХиГС), 2017. – С. 607-614. [↑](#footnote-ref-18)
19. Лукьянова В. В. Многоплановость понятия рынка труда как составляющая его регулирования //Основы экономики, управления и права. – 2013. – №. 5 (11). [↑](#footnote-ref-19)
20. Бендукидзе К., Юдкевич М., Кузьминов Я. Курс институциональной экономики: институты, сети, трансакционные издержки, контракты. – Litres, 2019. [↑](#footnote-ref-20)
21. Кучма К.П., Кучма О.П., Горбунова О.Н. Процессы регулирования рынка труда // Социально-экономические явления и процессы. 2015. №10. [↑](#footnote-ref-21)
22. Гурвич Е. Т., Вакуленко Е. С. Механизмы российского рынка труда //М.: Изд-во «Дело. – 2016. С.16. [↑](#footnote-ref-22)
23. Аганбегян А. Г. Социально-экономическое развитие России //Вестник Башкирского университета. – 2015. – Т. 20. – №. 2. [↑](#footnote-ref-23)
24. Югай Т. А. Тернистый путь монетаризма: К столетию Милтона Фридмана //Статистика и экономика. – 2012. – №. 3. [↑](#footnote-ref-24)
25. Радзиевская Т. В. Эволюция государственного регулирования экономики, его особенности и механизм в условиях модернизации и инновационного развития в современной России //Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2016. – №. 3. – С. 18-23. [↑](#footnote-ref-25)
26. Капустин Е. И. Теоретик и практик народнохозяйственного планирования к 125-летию со дня рождения академика СГ Струмилина //Экономическая наука современной России. – 2003. – №. 3. [↑](#footnote-ref-26)
27. Плеханова А. М. Экономические дискуссии 1920-х гг. как проявление общественного свободомыслия //Известия Иркутского государственного университета. Серия: История. – 2014. – С.146 [↑](#footnote-ref-27)
28. Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации //Экономическая социология. – 2001. – Т. 2. – №. 2. [↑](#footnote-ref-28)
29. Гимпельсон В., Капелюшников Р., Рощин С. Российский рынок труда: тенденции, институты. – структурные изменения //Доклад Центра трудовых исследований и лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ. – 2017. [↑](#footnote-ref-29)
30. Сигова С. В. Совершенствование государственного регулирования рынка труда РФ в части восполнения кадрового дефицита в условиях инновационной экономики //Сб. докладов по материалам Шестой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (28–29 октября 2009 г.). Кн. II. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ. – 2009. – С. 201. [↑](#footnote-ref-30)
31. Питухин Е. А., Сигова С. В. Новый подход к разработке концептуальной и математической моделей рынка труда с учетом дополнительного спроса и дополнительного предложения //Сб. докладов по материалам Шестой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (28–29 октября 2009 г.). Кн. II. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ. – 2009. – С. 242. [↑](#footnote-ref-31)
32. Daly M.C., Hobijn B. Downward Nominal Wage Rigidities Bend the Phillips Curve //Journal of Money, Credit and Banking. – 2014. – T. 46. – C. 51-93. [↑](#footnote-ref-32)
33. Rozhkova K., Roshchin S., Solntsev S. Wage Adjustment Policies in Russian Firms //Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP. – 2018. – Т. 205. [↑](#footnote-ref-33)
34. Bhattacharya A., Jackson P., Jenkins B. C. Revisiting unemployment in intermediate macroeconomics: A new approach for teaching Diamond-Mortensen-Pissarides //The Journal of Economic Education. – 2018. – Т. 49. – №. 1. – С. 22-37. [↑](#footnote-ref-34)
35. Pissarides С.А. Equilibrium in the Labor Market with Search Frictions //The American Economic Review, – 2011. – Т. 101. – №. 4. – С. 1092-1105. [↑](#footnote-ref-35)
36. Borjas G.J. Labor Economics //The McGraw-Hill Companies. – 2016. – С.32 [↑](#footnote-ref-36)
37. Borjas G.J. Labor Economics //The McGraw-Hill Companies. – 2016. – С. 32-33. [↑](#footnote-ref-37)
38. Там же. С.33-34 [↑](#footnote-ref-38)
39. Панов А. М. Изменение конъюнктуры российского рынка труда и его институциональной среды //Проблемы развития территории. – 2017. – №. 2 (88). – С. 137. [↑](#footnote-ref-39)
40. Казначеева С. Н. и др. Актуальные проблемы генезиса благоприятных институтов рынка труда России //Вестник евразийской науки. – 2016. – Т. 8. – №. 2 (33). [↑](#footnote-ref-40)
41. Тучков А. И. Институциональные основы рынка труда. – Изд-во С.-Петерб. гос. ун-та экономики и финансов, 2003. [↑](#footnote-ref-41)
42. Зацаринина А. А. Влияние институтов на развитие и функционирование рынка труда //Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2007. – №. 17. С.13. [↑](#footnote-ref-42)
43. Там же С. 14. [↑](#footnote-ref-43)
44. Вахрушева Н. А., Корняков В. И. Угнетённое экономическое развитие позднего СССР //Теоретическая экономика. – 2017. – №. 1 (37). – С. 10-12. [↑](#footnote-ref-44)
45. Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: адаптация без рестуктуризации //М.: ГУ ВШЭ. – 2001. С. 15-16 [↑](#footnote-ref-45)
46. Барков С. А., Шарпф М. Институциональные контексты развития рынка труда в России и Германии //Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2019. – Т. 25. – №. 2. – С. 40-65. [↑](#footnote-ref-46)
47. Aghion P., Blanchard O. J. On the speed of transition in Central Europe //NBER macroeconomics annual. – 1994. – Т. 9. – С. 283-320. [↑](#footnote-ref-47)
48. Капелюшников Р.И. Общая и регистрируемая безработица: в чем причины разрыва?: Препринт WP3/2002/03. - М.: ГУ ВШЭ, 2002. - 48 с. [↑](#footnote-ref-48)
49. Указание ФСЗ РФ от 03.08.1995 N П-4-8-11 «Об установлении минимального размера пособия по безработице и стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) граждан по направлению службы занятости» [Электронный ресурс] // «КонсультантПлюс» // URL: http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_7475/ (дата обращения: 10.03.2020 г.) [↑](#footnote-ref-49)
50. Сегодня исполняется 28 лет со дня принятия Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Министерство труда и занятости РФ // URL: <https://rosmintrud.ru/employment/35> (дата обращения: 10.03.2020 г.) [↑](#footnote-ref-50)
51. Ефимова Е. А. Регулирование рынка труда в субъектах Российской Федерации //Проблемы современной экономики. – 2010. – №. 4. С.268 [↑](#footnote-ref-51)
52. Абузярова Н. А. Экономико-правовое регулирование российского рынка труда //Журнал российского права. – 2018. – №. 1 (253). С. 130 [↑](#footnote-ref-52)
53. Орловский Ю.П. Общие положения. Комментарий к разделу I Трудового кодекса Российской Федерации (Серия «Полный постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Комментарий, разъяснение, практика»). - Юридическая фирма «Контракт», 2011 г. [Электронный ресурс] // Информационно-правовой портал Гарант // URL:<http://base.garant.ru/55096654/> (дата обращения: 12.03.2020 г.) [↑](#footnote-ref-53)
54. Основные документы ГАУ «ЦЗН» [Электронный ресурс] // Служба занятости Санкт-Петербурга // URL: <https://www.r21.spb.ru/files/portal_upload/gauczn_DPO/ustav.pdf> (дата обращения: 29.03.2020 г.) [↑](#footnote-ref-54)
55. Санкт-Петербургское государственное автономное учреждение «Центр занятости населения Санкт-Петербурга» [Электронный ресурс] // Официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях // URL: <https://bus.gov.ru/pub/agency/270375> (дата обращения: 29.03.2020 г.) [↑](#footnote-ref-55)
56. Санкт-Петербург в 2018 году. Статистический ежегодник [Электронный ресурс] // Управление ФСГС РФ по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области // URL: [https://petrostat.gks.ru/storage/mediabank/GOR\_2019(1).pdf](https://petrostat.gks.ru/storage/mediabank/GOR_2019%281%29.pdf) (дата обращения: 25.03.2020 г.). [↑](#footnote-ref-56)
57. Нищета безработных: что будет с пособиями [Электронный ресурс] // Газета.ру // URL: <https://www.gazeta.ru/business/2019/07/19/12509941.shtml> (дата обращения: 26.03.2020 г.) [↑](#footnote-ref-57)
58. Минимальная заработная плата в Санкт-Петербурге в 2020 году составит 19 тысяч рублей [Электронный ресурс] // Официальный сайт Администрации Санкт-Петербурга // URL: <https://www.gov.spb.ru/press/governor/180563/> (дата обращения: 26.03.2020 г.) [↑](#footnote-ref-58)
59. Службы занятости остаются не у дел [Электронный ресурс] // Известия // URL: <https://www.shorturl.at/nrvGJ> (дата обращения: 26.03.2020 г.) [↑](#footnote-ref-59)
60. Король Арктики: Россия спускает на воду новый мощнейший в мире ледокол [Электронный ресурс] // РИА Новости // URL: <https://ria.ru/20170922/1505279324.html> (дата обращения: 26.03.2020 г.); «Силовые машины» Мордашова решили выйти из СП с Siemens [Электронный ресурс] // РБК // URL: <https://www.rbc.ru/business/02/03/2020/5e5cb7dd9a7947f084d57265> (дата обращения: 26.03.2020 г.) [↑](#footnote-ref-60)
61. Национальный проект «Повышение производительности труда и поддержка занятости» [Электронный ресурс] // Министерство экономического развития Российской Федерации // URL: <https://shorturl.at/TVZ14> (дата обращения: 26.03.2020 г.) [↑](#footnote-ref-61)
62. Национальный проект «Повышение производительности труда и поддержка занятости» [Электронный ресурс] // Официальный сайт Администрации Санкт-Петербурга // URL: <https://shorturl.at/aeAMT> (дата обращения: 26.03.2020 г.) [↑](#footnote-ref-62)
63. A guide to labour market statistics. [Электронный ресурс] // Office for National Statistics // URL: https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/methodologies/aguidetolabourmarketstatistics#toc (дата обращения 13.04.2020). [↑](#footnote-ref-63)
64. Building on skills forecasts — Comparing methods and applications [Электронный ресурс] // European Centre for the Development of Vocational Training // URL: <https://bit.ly/2LR046l> (дата обращения: 04.05.2019) [↑](#footnote-ref-64)
65. Employment Projections Methodology [Электронный ресурс] // U.S. Bureau of Labor Statistics // URL: <https://bit.ly/2VQXXUZ> (дата обращения: 04.05.2019) [↑](#footnote-ref-65)
66. Factors affecting occupational utilization [Электронный ресурс] // U.S. Bureau of Labor Statistics // URL: <https://bit.ly/2YBtAyE> (дата обращения: 04.05.2019) [↑](#footnote-ref-66)
67. Постановление Госкомстата РФ от 27.06.2003 N 64 «Об утверждении Методологических положений по проведению выборочных обследований населения по проблемам занятости (обследование рабочей силы)» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс // URL: <http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44235/> (дата обращения: 07.04.2020 г.) [↑](#footnote-ref-67)
68. Реестр деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда [Электронный ресурс] // Роструд // URL: <https://declaration.rostrud.ru/> (дата обращения: 07.04.2020 г.) [↑](#footnote-ref-68)
69. Письмо Комитета по экономической политике и стратегическому планированию Санкт-Петербурга от 31.01.2019 № 01-07-1415/16-2-1 [↑](#footnote-ref-69)
70. Работодатели готовы сражаться за кадры в сфере легкой промышленности [Электронный ресурс] // Официальный сайт Администрации Санкт-Петербурга // URL: <https://www.gov.spb.ru/gov/otrasl/kom_zan/news/124956/> (дата обращения: 07.04.2020 г.) [↑](#footnote-ref-70)
71. Вестник Текстильлегпрома // Текстильэкспо // URL: <http://textilexpo.ru/images/vestnik/vestnik_2019_osen.pdf> (дата обращения: 20.10.2019 г); Летюхин И.Д. Промышленность Санкт-Петербурга: история, проблемы и перспективы развития // Экономика и экологический менеджмент. 2014. №4. [↑](#footnote-ref-71)
72. Матвеев В.В., Овчинникова А.В. Влияние малых и крупных предприятий на изменение структуры промышленных отраслей // Проблемы современной экономики. 2015. №3. С. 194. [↑](#footnote-ref-72)
73. Попова С. Оценка идиосинкратических шоков и их влияние на волатильность макроэкономических показателей. // Серия докладов об экономических исследованиях, №46 // Банк России. 2019. С. 8. [↑](#footnote-ref-73)
74. Гимпельсон В. и др. (ред.). Российский работник: образование, профессия, квалификация. – Litres, 2019. [↑](#footnote-ref-74)
75. Паспорт приоритетного проекта «Санкт-Петербург – международный центр индустрии моды» [Электронный ресурс] // Центр развития и поддержки предпринимательства // URL: <https://www.crpp.ru/userfiles/Moda_pasport.pdf> (дата обращения: 08.04.2020 г.) [↑](#footnote-ref-75)
76. Вещь в себе. Станет ли Петербург столицей моды [Электронный ресурс] // деловой Петербург // URL: <https://www.dp.ru/a/2020/03/03/Veshh_v_sebe> (дата обращения: 08.04.2020 г.) [↑](#footnote-ref-76)
77. Приказ Минтруда России № 448 от 27 июня 2019 г. [Электронный ресурс] //Минтруд России // URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/1362> (дата обращения: 08.04.2020 г.); Поддержка занятости [Электронный ресурс] // Федеральный центр компетенций // URL: <https://xn--b1aedfedwqbdfbnzkf0oe.xn--p1ai/ru/national-project/support_employment/> (дата обращения: 08.04.2020 г.) [↑](#footnote-ref-77)