

*На правах рукописи*

**Шабалина Оксана Владимировна**

**СИСТЕМА ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ  
ЖЕНСКОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ В РЕГИОНЕ**

Специальность 08.00.05

Экономика и управление народным хозяйством  
(экономика труда)

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Ижевск - 2006

Работа выполнена в Удмуртском филиале Института экономики  
Уральского отделения РАН

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор  
**Некрасов Владимир Иванович**

Официальные оппоненты - доктор экономических наук, профессор  
**Матвеев Владимир Валентинович**  
- кандидат экономических наук, доцент  
**Мухина Инна Александровна**

Ведущая организация – **ГОУ ВПО «Ижевский государственный  
технический университет»**

Защита состоится 12 декабря 2006 г. в 13 часов на заседании  
межрегионального диссертационного совета ДМ 212.275.04 в ГОУ ВПО  
«Удмуртский государственный университет» по адресу: 426034, г. Ижевск,  
ул. Университетская, 1, корп.4, ауд.444.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО  
«Удмуртский государственный университет»

Автореферат разослан 10 ноября 2006 г.

Ученый секретарь диссертационного совета  
кандидат экономических наук, профессор

**А.С.Баскин**

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** В настоящее время среди проблем, характеризующих современный рынок труда, преобладающими становятся проблемы занятости социально незащищенных граждан и, особенно, категория безработных женщин. Женщины наиболее беззащитны и наименее конкурентоспособны на рынке труда. Эта ситуация сложилась в России из-за проводимой многие годы патерналистской политики, которая строилась на всевозможных льготах, запретах и специальном регулировании, подчеркивающих особый, закрепленный законодательно статус женщины-матери, ответственной за рождение, уход и воспитание детей и обслуживание семьи.

Актуальность темы исследования очевидна и определяется уровнем занятости социально незащищенных граждан и, особенно, безработных женщин. Сложность решения рассмотренных в диссертации проблем определяется недостаточной разработанностью вопросов, связанных с занятостью женщин, наличием порой противоположных позиций исследователей и практиков по поводу социально-экономического положения женщин, приоритетов проводимой политики занятости и оценки роли государства, как регулятора отношений в женском сегменте рынка труда.

**Область исследования** соответствует требованиям паспорта специальностей ВАК 08.00.05. – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда): 8.1. – теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, мотиваций, рынка труда, управления персоналом и т.д.); 8.6. – Рынок труда, его функционирование и развитие; занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации).

**Степень разработанности проблемы.** Вопросы, посвященные проблемам теории занятости, формирования и регулирования современного рынка труда исследуются представителями различных научных дисциплин: экономики, социологии, истории и др. Они рассматривались в научных работах российских ученых-экономистов по теории рыночной экономики. К их числу следует отнести работы А.Н.Ананьева, И.Ю.Безгребельной, И.Ф.Беляевой, О.И.Боткина, Б.Д.Бреева, В.С.Буланова, Н.А.Волгина, Б.М.Генкина, Е.Н.

Жильцова, П.В.Журавлева, И.Е.Заславского, А.Ф.Зубковой, Д.Кейнса, Р.П. Колосовой, Л.А.Костина, А.Э.Котляра, А.Маршалла, И.С.Масловой, С.М. Никитина, А.А.Никифоровой, А.К.Осипова, Ю.Г.Одегова, Ю.С.Перевощикова, Ф.Т.Прокопова, А.И.Рофе, Г.Э.Слезингера, Р.Я.Яковлева и других. Появление этих работ свидетельствует о проблемах формирования и регулирования современного рынка труда, что все больше привлекает внимание российских ученых-экономистов, социологов, политологов.

Однако многие сегодняшние проблемы формирования и регулирования рынка труда и его региональные особенности в теоретическом и методологическом плане раскрыты недостаточно. Слабо проработаны вопросы моделирования и прогнозирования состояния рынка труда. Это требует дальнейшего социально-экономического анализа рассматриваемой проблемы, разработки методологических подходов к раскрытию диагностических связей формирования рынка труда и возникновения безработицы, в том числе женской.

**Объектом исследования** выступает региональный рынок труда (на примере Республики Татарстан).

**Предметом исследования** выступают экономические отношения регионального женского рынка труда.

**Цель диссертационного исследования** состоит в обосновании особенностей, тенденций развития регионального рынка труда в женском сегменте и разработке системы эффективного управления женской занятостью на муниципальном уровне.

Достижение поставленной цели предполагает постановку и решение следующих задач:

- выявить проблемы структурного развития регионального рынка труда, влияющие на формирование политики занятости;
- на основе гендерных исследований дать оценку структуры спроса и предложения женской рабочей силы;
- рассмотреть систему обеспечения программ службы занятости целевым бюджетным финансированием на муниципальном уровне;
- разработать матричную модель эффективного управления женской занятостью в муниципальном образовании, адаптированную к современным условиям регионального рынка труда;

- предложить рекомендации по эффективному управлению женской занятостью на муниципальном уровне.

**Теоретической и методологической основой исследования** являются идеи, концепции и методологические разработки, представленные в трудах зарубежных и отечественных ученых, а также изложенные в Конвенциях и Рекомендациях МОТ, материалы и рекомендации международных, межрегиональных и научно-практических семинаров и конференций. В качестве методов диссертационного исследования использовались статистические и социологические методы обработки и интерпретации информации, в частности: экспертный метод, методы сравнительного и структурного анализа, использование элементов факторного анализа.

**Нормативно-правовую основу работы** составили законы и другие нормативно-правовые акты Российской Федерации и Республики Татарстан.

**Информационной базой** послужили статистические и аналитические данные Государственного комитета по статистике Республики Татарстан, Министерства труда и занятости Республики Татарстан, администрации г.Набережные Челны, государственного учреждения «Центр занятости населения г.Набережные Челны». Использованная в работе социологическая информация получена в результате опросов клиентов-женщин городского Центра занятости населения при непосредственном участии автора.

**Научная новизна диссертационного исследования** заключается в разработке и обосновании ряда предложений по эффективному управлению женской занятостью. В процессе исследования получены следующие результаты, определяющие научную новизну и являющиеся предметом защиты:

- уточнено экономическое содержание понятий «рынок труда», «занятость», «безработица», позволяющие определить их существующую взаимосвязь по выявлению уровня занятости на региональном рынке труда;

- определены признаки гендерных стереотипов в системе занятости;
- выявлены особенности конъюнктуры женского рынка труда в регионе;
- дан прогноз женской безработицы на основе диагностической оценки и проведения регрессионного анализа;

- разработана матричная модель эффективного управления женской занятостью на муниципальном уровне.

**Практическая значимость** проведенного исследования заключается в том, что обоснованные рекомендации могут быть использованы службой занятости при разработке перспективных планов и целевых программ. Кроме того, отдельные теоретико-методологические и методические положения диссертационного исследования могут использоваться в учебном процессе, при проведении лекций и семинарских занятий.

**Апробация результатов работы.** Ряд методических рекомендаций использован при разработке программ содействия занятости населения, плана социально-экономического развития города в части прогнозирования женской занятости, перспективной потребности в подготовке квалифицированных кадров. Материалы докладывались на Международной научно-практической конференции «Человеческий потенциал и конкурентоспособность России» (Челябинск, 2005 г.) и на Межвузовской научно-практической конференции, посвященной 25-летию Камского государственного политехнического института «Вузовская наука России» (Набережные Челны, 2005 г.).

Основные результаты научных исследований отражены в 10 публикациях общим объемом 8,98 п.л.

**Объем и структура работы.** Работа состоит из введения, трех глав, содержащих девять параграфов, заключения, списка литературы, состоящей из источников и приложений. Общий объем диссертации составляет 173 страницы. Работа иллюстрирована 16 рисунками и 20 таблицами. Библиографический список используемой литературы включает 138 источников.

**Содержание работы.** *Во введении* обосновываются актуальность исследуемой проблемы, формируются цель и задачи исследования, раскрывается научная новизна и практическая значимость работы.

*В первой главе* «Проблемы и особенности структурного развития регионального рынка труда» исследуются теоретические подходы к определению понятия рынок труда. Рассматриваются проблемы занятости населения в современных условиях на региональном рынке труда и закономерности динамики структурной безработицы.

*Во второй главе* «Оценка тенденций развития регионального рынка труда в женском сегменте» осуществлен анализ стереотипов в системе занятости. На примере Республики Татарстан рассматривается структура спроса и предло-

жения женской рабочей силы на региональном рынке труда, проводится количественная оценка их сбалансированности, предложен диагностический анализ женской занятости.

В третьей главе «Моделирование развития женской занятости регионального рынка труда в муниципальном образовании» представлено методическое и финансовое обеспечение программ службы занятости, предложена матричная модель эффективного управления женской занятостью и определены тенденции развития рынка труда в женском сегменте на муниципальном уровне.

В заключении обобщены результаты диссертационного исследования, сформулированы наиболее существенные выводы и рекомендации.

## **ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**1. Уточнено экономическое содержание понятий «рынок труда», «занятость», «безработица», позволяющие определить их существующую взаимосвязь по выявлению уровня занятости на региональном рынке труда.**

Конкретное понимание научно-методических вопросов во многом зависит в экономике от раскрытия категорий понятий «рынка труда». В этой связи необходимо исследовать основные категории «рынка труда»: «рынок рабочей силы», «рабочий рынок», «рынок занятости» и т.п. Автор в работе использует понятие «рынок труда» как сферу взаимодействия работодателя и конкурентоспособного работника, основанную на сложной системе общественных отношений, социальных норм и институтов, механизмов и инфраструктуры посредством отбора, оптимального распределения и перераспределения рабочей силы в соответствии с требованиями спроса и предложения.

На состояние равновесия рынка труда - спрос и предложение на рабочую силу - оказывает фактор *занятости*, являющийся величиной переменной. Поэтому, в реальной экономической жизни добиться четкой синхронизации перемен в цепочке (структурные сдвиги – модернизация рабочих мест – изменение потребности в кадрах – высвобождение работающих – предо-

ставление новой работы) не возможно, так как возникающим дисбалансом здесь выступает безработица. Занятость населения есть характеристика рынка труда, отражающая охват (степень) трудовыми отношениями взрослого населения, не находящегося на социальном обеспечении.

В диссертации отмечено, что *безработица* - характеристика рынка труда, отражающая экономическое состояние, при котором желающие работать не могут найти работу при обычной ставке заработной платы. *Безработица* как социально-экономическое явление, отражает то, что часть экономически активного населения не может использовать свою возможность, способность, желание трудиться и становится «излишним» населением. *Безработица* с позиции рабочей силы рассматривается как *мера не удовлетворенности реализацией конкретной рабочей силы на рынке труда*. Либо может рассматриваться как *степень несоответствия количества рабочих мест и предложений трудовых ресурсов*. В связи с этим одной из главных проблем занятости выступает проблема безработицы, масштабы которой особо значительны в регионах страны.

На региональном уровне, особенно на национальных территориях, большое влияние на формирование безработицы оказывают местные традиции, специфика формирования экономически активного населения, сложившийся уровень и структура занятости, обусловленные специализацией и комплексностью хозяйства, обеспеченностью сырьевой базой, динамикой и эффективностью производства, инвестиционной активностью и привлекательностью территорий, характером поддержки предприятий со стороны федеральных и региональных органов власти и управления.

В настоящее время рынок труда в регионе далек от идеального состояния, имеющаяся диспропорция спроса и предложения рабочей силы, особенно в женском сегменте, при явной или скрытой дискриминации, для большинства женщин стала фрустратором, порождающим напряженность, неуверенность в прочности своего трудового положения, профессионального статуса.

## **2. Определены признаки гендерных стереотипов в системе занятости.**

Имея узаконенное на бумаге равенство полов, в реальности женщины зачастую сталкиваются с дискриминацией по половому признаку и проблемами



гендерной специфики стилей лидерства. Нами было проведено исследование гендерных стереотипов среди безработных женщин и женщин-работодателей в ходе которого выявлены следующие признаки:

1. *По полу:* практически половина опрошенных женщин (47,1%) заявили, что они «никогда» не испытывали ничего подобного, при этом не вполне осознавая собственное ущемленное положение на рынке труда. По мнению каждой четвертой респондентки, лишь «иногда» им приходилось сталкиваться с дискриминацией. Случаи неравного отношения к мужчине и женщине в ситуации поиска работы отметили лишь 10% женщин, затруднились ответить на этот вопрос около 18% женщин.

2. *По возрасту:* более половины женщин в возрасте до 24 лет (62,5%) и 25-29 лет (63,2%) утверждают, что «никогда» не испытывали на себе какой-либо дискриминации. Третья часть респонденток в возрасте от 30 до 44 лет испытывают дискриминацию при трудоустройстве. Наиболее ущемленными в ситуации поиска работы ощущают себя женщины в возрастной группе от 45 и более лет – 64,2%. Данная категория женщин испытывает по отношению к себе и «сексизм» и «эйджизм» одновременно, двойную дискриминацию и по признаку пола и по признаку возраста.

3. *По национальности:* существует значительная разница в представлении о дискриминации по признаку пола в трудовой сфере у русских и татарских женщин. Так, более половины русских женщин (59,8%) утверждают, что очень часто в трудовой сфере они бывают лишены равных прав с мужчинами, татарских женщин оказалось вдвое меньше (30,1%). Подобную ситуацию можно объяснить тем, что в этих этнических группах существуют разные представления о равноправии.

4. *По уровню образования:* имея достаточно высокий уровень образования, женщины часто вынуждены трудоустроиваться на работу не требующую высокой квалификации, без перспектив дальнейшего роста, довольствоваться более низкой заработной платой, либо терять работу совсем, оставаясь безработными.

5. *По занятости:* различия в содержании «мужской» и «женской» работы в характере социальных предписаний к мужской и женской рабочей силе обусловили существенное социально-экономическое неравенство (табл.1).

**Причины, по которым работодатели отдадут предпочтение мужчинам при приеме на работу (по оценке опрошенных безработных женщин), %**

У женщин много семейных забот – это мешает работе	34,8
Мужчины реже берут больничные листы и не сидят дома с детьми	28,0
Мужчина должен работать и содержать семью	6,8
Женщина в нашей стране всегда испытывала на себе дискриминацию по признаку пола при приеме на работу	6,2
Женщины более ориентированы на семью и менее ответственны на работе	6,2
Женщина подвергается дискриминации потому, что она слабее и менее приспособлена к жизни, чем мужчина	5,6
Женщине трудно устроиться на работу потому, что большинство работодателей мужчины	4,9
Женщине трудно устроиться на работу потому, что у нее ниже уровень образования	1,9
Затрудняюсь ответить	5,6

Наиболее типичными стереотипами в сознании женщин являются стереотипы, согласно которых мужчина более значим для общества, потому что он ориентирован на профессиональную сферу, а женщина вторична, потому что она ориентирована на менее значимую сферу – домашнее хозяйство, быт и т.д. Причем подобное представление о традиционных моделях поведения характерно как для самих безработных женщин, так и для работодателей.

**3. Выявлены особенности конъюнктуры женского рынка труда в регионе.**

Конъюнктура регионального рынка труда зависит от состояния экономики региона, отраслевой структуры хозяйства, уровня развития его технической базы, благосостояния, развития рынков товаров, услуг и жилья, состояния социальной и производственной инфраструктуры региона, степени развития многоукладности экономики, развития интеграционных связей. Кроме того, на конъюнктуру оказывают влияние демографические, этнические, социальные, политические, экономические и другие факторы.

В диссертационной работе, под конъюнктурой женского рынка труда понимается состояние женского рынка труда, указывающее на соотношение

спроса и предложения женской рабочей силы. Спрос в данном случае выступает в форме потребности на занятие свободных женских рабочих мест, а предложение – наличие незанятой женской рабочей силы или желание изменить место работы. При оценке конъюнктуры женского рынка труда был выявлен возникший и все возрастающий дисбаланс между имеющимися женскими рабочими местами и предложениями на рынке труда.

Анализ движения рабочей силы по отраслям экономики РТ за 1995 – 2004 гг. показал, что количество выбывших, в т.ч. женщин, превышало количество принятых на работу в периоды до 1999 г. и с 2002 г.

Таблица 2

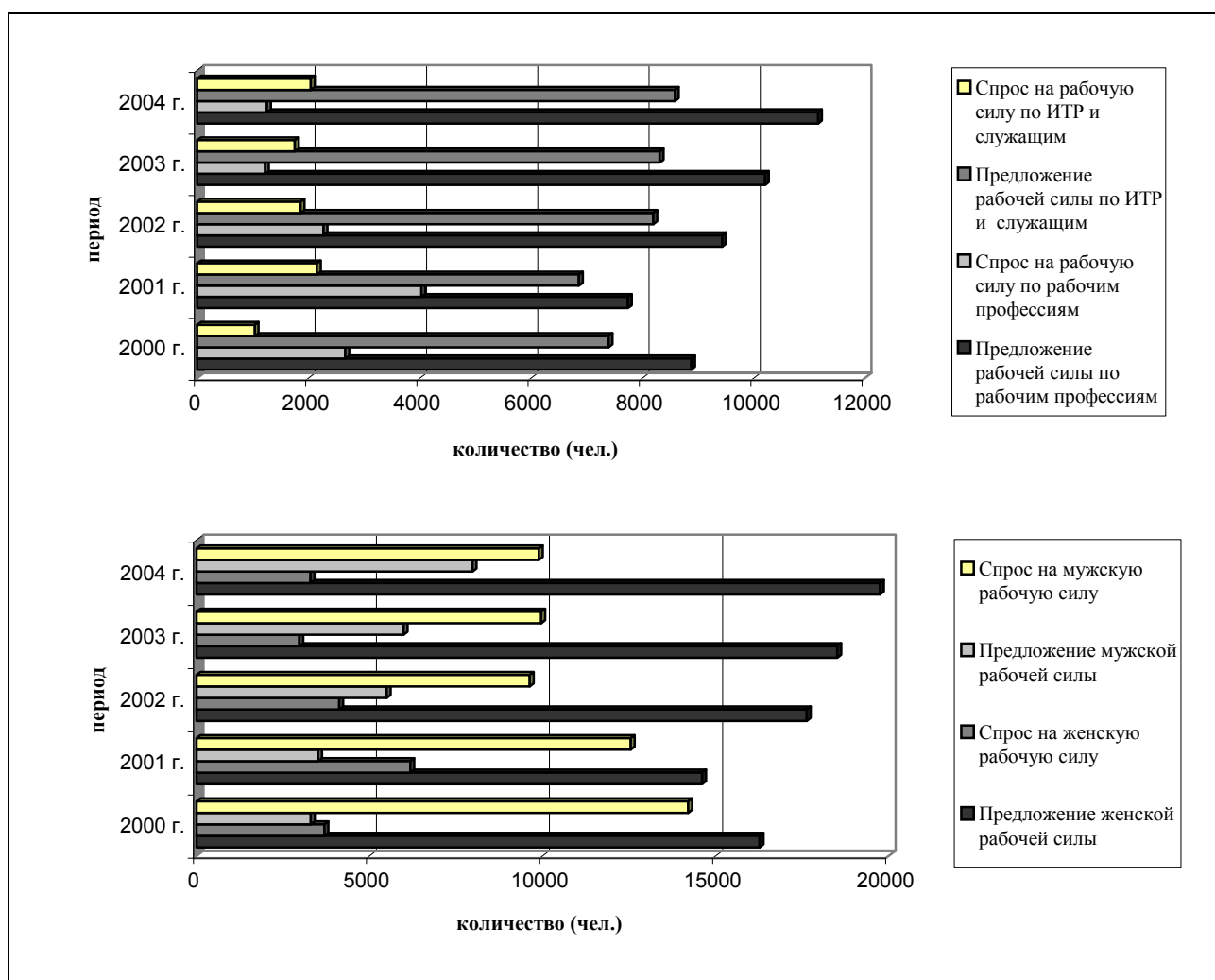
**Структура женской безработицы на региональном уровне  
(на примере Республики Татарстан)**

Структура женской безработицы	На конец года (чел.)		
	1995г.	2000г.	2004г.
Численность безработных женщин, всего:	20781	16271	19746
Квалификационная структура			
- имеющие высшее профессиональное образование	3122	2165	2716
- имеющие неполное высшее профессиональное образование	42	85	136
- имеющие среднее профессиональное образование	6452	5142	5734
- имеющие начальное профессиональное образование	3015	3038	4007
- имеющие среднее (полное) общее образование	6512	5086	6452
- не имеющие среднего (полного) общего образования	1680	755	701
Возрастная структура			
- в возрасте до 18 лет	902	337	488
- в возрасте от 18 до 24 лет	4593	3056	4095
- в возрасте от 25 до 29 лет	2765	1611	1987
- предпенсионного возраста	1076	2240	2677
- других возрастов	11445	9027	10499
Структура по причинам увольнения			
- уволившиеся по собственному желанию	9208	6068	6459
- уволенные за нарушение трудовой дисциплины	72	34	59
- уволенные в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников	6400	3438	4391
- граждане, уволенные с военной службы	6	3	1
- лица, освобожденные из мест лишения свободы	7	21	18
- выпускники общеобразовательных учреждений	732	360	512
- выпускники учреждений высшего профессионального образования	302	114	276
- выпускники учреждений среднего профессионального образования	763	427	498
- выпускники учреждений начального профессионального образования	1334	303	226
- другие причины	1963	5503	7306

Это создавало дополнительную напряженность на рынке труда, в результате начался переток рабочей силы между отраслями, увеличилась скрытая занятость, появился «серый» рынок труда. Основная причина выбытия женщин с предприятий и организаций – увольнение по собственному желанию (табл.2).

Выбытие по причине сокращения численности или штата составило в 2004 году 4,4 тыс.чел., что на 27,7% больше, чем в 2000 г. Основная часть сокращенных женщин ранее работали на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства, промышленности, строительства, сельского хозяйства, торговли и общественного питания. Возникший дисбаланс принимает не только количественный, но и качественный характер.

Предложение вакансий на женском рынке труда очень часто не совпадает с профессиональным составом и квалификацией безработных (рис.1), причем все отчетливее выделяются две взаимоисключающие тенденции.



**Рис.1. Структура спроса и предложения на женскую рабочую силу в Республике Татарстан**

Хотя, на рынке труда предлагаются женские рабочие специальности, требующие высокой квалификации, а работников, способных занять их, не хватает. Однако, в число безработных все чаще попадают специалисты с высокой квалификацией, но не находящие соответствующих своей квалификации рабочих мест.

Несмотря на финансовые возможности в регионе, инвестиционная активность будет оставаться невысокой, сложившийся низкий уровень амортизационных отчислений не покрывает потребностей предприятий в финансовых средствах на простое воспроизводство основных фондов и существующих рабочих мест, поэтому следует ожидать сокращения даже в условиях стабилизации и роста производства, особенно женских рабочих мест.

Стремление работодателей повысить эффективность производства и конкурентоспособность продукции за счет снижения затрат на заработную плату препятствует развитию производства и расширению занятости. Поэтому при формировании цены труда и обеспечении ее существенного роста необходимо усиление регулирующей роли правительства республики. К тому же, процессы, происходящие в экономике региона, формируют новые специфические требования к качеству женской рабочей силы, определяющие конкурентоспособность работника-женщины на рынке труда.

С позиции работника-женщины уровень его конкурентоспособности - это показатель устойчивости его положения на предприятии. Работники с низкой конкурентоспособностью могут быть уволены в первую очередь. Высокая конкурентоспособность дает альтернативу: либо смена рабочего места на более престижное, в рамках данного предприятия, либо увольнение по инициативе работника на другую более высокооплачиваемую работу.

С позиции предприятия-работодателя информация об уровне конкурентоспособности работников-женщин необходима для оценки перспективы успешной и устойчивой деятельности предприятия, определения уровня и направленности инвестирования в работников.

С позиции государства - осуществление функций социальной защиты работников-женщин низкой конкурентоспособности. Для этого необходимо проводить диагностику, маркетинговые и другие исследования, жестко сегментировав женский рынок труда по одной или нескольким переменным,

для осуществления более адресной поддержки работников-женщин в сегментах рынка, способствовать их профессиональной переподготовке, продвижению и стимулированию трудоустройства.

#### **4. Дан прогноз женской безработицы на основе диагностической оценки и проведения регрессионного анализа.**

Диагностический анализ региональной женской занятости был проведен для определения тенденций занятости женщин с использованием статистического метода относительных величин: структуры, динамики и координации. Для прогнозирования женской безработицы выявлены следующие тенденции: снижение экономической активности и занятости женщин при общем росте уровня экономической активности и занятости населения; превалирование занятости женщин в активном трудовом возрасте и снижение занятости женщин молодого (до 30 лет) и предпенсионного (53 – 55 лет) возраста; тенденция образовательной сегрегации; усиление профессиональной сегрегации женщин в сфере занятости.

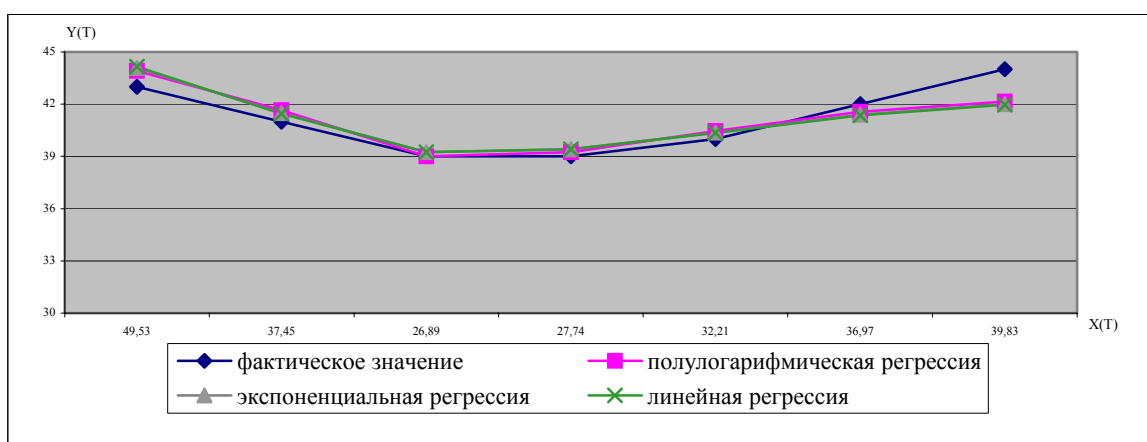
На основании данных тенденций, при неизменности условий, был рассчитан экстраполяционный прогноз численности женской безработицы до 2009г. в Республике Татарстан. Положительным моментом будет являться то, что общая численность безработных женщин в регионе снизится по сравнению с 2004г. (39,83 тыс.чел.) и будет варьироваться от 34,7 до 36,9 тыс.человек.

В управленческой деятельности часто требуется не только получить общую прогнозную оценку исследуемого объекта, но и количественно охарактеризовать степень влияния на нее других факторов, а также возможные последствия их изменения в будущем. Для решения этой задачи используется аппарат эконометрического моделирования, базирующегося на методах корреляционно-регрессионного анализа. Этот анализ является методом статистической обработки наблюдений, в результате которой оказывается возможным составить выборочное уравнение регрессии и получить количественную оценку влияния факторного признака (в диссертационной работе им является количество безработных женщин зарегистрированных в центрах занятости Республики Татарстан) –  $X$ , на результативный признак - отклик (в работе - это средний возраст безработной женщины) –  $Y$ .

По виду корреляционного поля зависимости между фактором  $X$  и откликом  $Y$  были выдвинуты три рабочие гипотезы о возможных типах регрессионной зависимости между  $X$  и  $Y$ : регрессия фактора  $X$  (количество безработных женщин) - на отклик  $Y$  (средний возраст безработной женщины)- может быть экспоненциальной, полулогарифмической или линейной (рис.2).

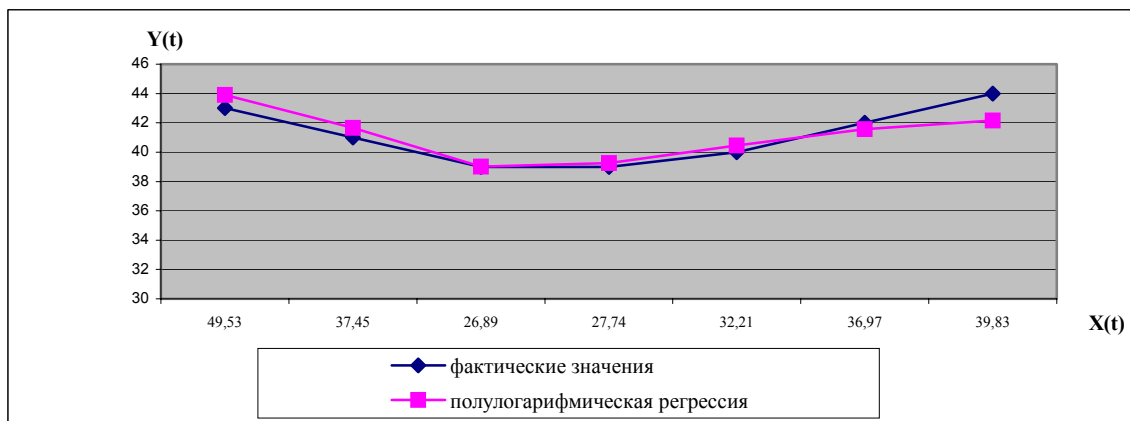
Вычисляя в среде Microsoft Excel оценки параметров этих трех регрессий, синтезируем следующие регрессионные модели:

- Линейную  $Y_l(X(t))=33,49+0,214*x(t)$
- Экспоненциальную  $Y_э(X(t))=34,12*1,005^{x(t)}$
- Полулогарифмическую  $Y_{лог}(X(t))= 12,58+18,48*lg x(t)$



**Рис.2. График регрессионных зависимостей женской безработицы**

Остаточные дисперсии этих эконометрических моделей равны:  $\delta(\text{линейная}) = 0,88$ ;  $\delta(\text{экспоненциальная}) = 0,91$ ;  $\delta(\text{полулогарифмическая}) = 0,73$ .



**Рис.3. График полулогарифмической регрессионной зависимости женской безработицы**

Сравнивая значения остаточных дисперсий регрессионных моделей в качестве наиболее соответствующей фактическим данным по критерию минимальности, была выбрана полулогарифмическая модель регрессии (рис.3).

Для расширенной характеристики наилучшей модели регрессии вычисляются несколько дополнительных показателей, важнейшим из которых является коэффициент детерминации.

Он показывает долю вариации результативного признака – средний возраст безработных – под воздействием изучаемых факторов. Следовательно, более 78% случаев вариации в среднем возрасте безработных учтено в синтезированной эконометрической модели и обусловлено влиянием ведущего фактора – количеством безработных женщин, то есть количество безработных женщин зависит от возраста.

Оценка практической значимости полулогарифмической регрессионной модели осуществляется посредством индекса корреляции, равного 0,88 для полулогарифмической регрессии фактора  $X$  на  $Y$ . В соответствии со шкалой Чеддока это говорит о высокой связи между количеством безработных женщин и их возрастом.

В настоящей работе прогнозные оценки фактора (количество безработных женщин) получены на основе величины его среднего абсолютного прироста:

$$САПх(t)=-1,617 \text{ тыс.чел.}$$

В таком случае:

$$X(9)=X(2006)=X(8)+САПх(t)=38,21-1,62=36,59 \text{ тыс.человек;}$$

$$X(10)=X(2007)=X(9)+САПх(t)=36,59-1,62=34,98 \text{ тыс.человек;}$$

$$X(11)=X(2008)=X(10)+САПх(t)=34,98-1,62=33,36 \text{ тыс.человек;}$$

Для построения точечных прогнозных оценок для отклика  $Y$  – средний возраст безработных женщин – в эконометрическую модель следует подставить выше найденные прогнозные значения фактора  $X(t)$ :

$$Y(9)=Y(2006)= 12,58+18,48*\lg(36,59)= \mathbf{41 \text{ год;}}$$

$$Y(10)=Y(2007)= 12,58+18,48*\lg(34,98)= \mathbf{41 \text{ год;}}$$

$$Y(11)=Y(2008)= 12,58+18,48*\lg(33,36)= \mathbf{40 \text{ лет;}}$$

На практике результаты прогноза задаются не точечными, а интервальными оценками, то есть в виде доверительных интервалов. При



построении доверительных интервалов используется формула:

$$Y=(x(t))+\delta*t(a;k), \quad (1)$$

где  $t(a,k)$ - коэффициент доверия по распределению Стьюдента, соответствующий уровню значимости  $a$  и числу степеней свободы  $k$ ;

Прогнозные оценки до 2009 г. по данной модели регрессии выявили, что фактор  $Y$  будет располагаться в следующих доверительных интервалах:

30 лет <средний возраст безработных в 2006 году< 53 года;

31год <средний возраст безработных в 2007 году< 53 года;

32 года<средний возраст безработных в 2008 году<54 года.

В целом, с помощью методов корреляционно-регрессионного анализа выявлено, что средний возраст безработных женщин будет в основном находиться в интервале от 30 до 53 лет.

Таким образом, проведенный анализ и выявленные тенденции свидетельствуют, что до 2009 года, несмотря на медленное снижение женской безработицы, их доля останется достаточно высокой и составит не менее 63 – 66% от общего количества безработных граждан, зарегистрированных в центрах занятости Республики Татарстан.

Данный прогноз послужит основой для построения модели эффективного управления женской занятостью. Для выявления факторов, влияющих на управление женской занятостью, выбран монопромышленный город Набережные Челны, являющийся вторым в республике по численности населения, с уровнем женской безработицы не менее 75 % от общего числа безработных граждан и включенным в Перечень монопрофильных городов и других населенных пунктов Российской Федерации с критической ситуацией в сфере занятости.

## **5. Разработана матричная модель эффективного управления женской занятостью на муниципальном уровне.**

Были определены следующие факторы, влияющие на управление женской занятостью:

- *экономические факторы* – это комплекс условий обеспечения средств существования и развития, необходимых и достаточных для воспроизводства и общественно нормальной эволюции уровня жизни людей. На основании

проведенного исследования было выявлено, что активная часть женского населения не зависимо от экономических условий возрастает, в то время как в пассивной части наблюдается тенденция к снижению уровня занятости в результате низкого уровня оплаты труда;

- *социально-демографические факторы*, включающие уровень развития социальной, духовной сферы и производство самого человека. Именно в социальной сфере формируется человеческий потенциал, расширяется спектр возможностей человека в результате позитивных изменений его физических, социально-психологических и интеллектуальных качеств;

- *профессиональная сегрегация женщин*. В сфере занятости она связана с одной стороны с неравным распределением мужчин и женщин по отраслям и профессиям (горизонтальная сегрегация), с другой - с низкой доступностью для женщин престижных профессий и должностей, связанных с ответственностью и принятием решений (вертикальная сегрегация);

- *социальная дискриминация женщин в сфере труда и занятости*. Разделение по признаку пола в профессиональных сферах, медленное развитие женского предпринимательства, “вымывание” женщин из сферы управления и властных институтов, - все это ухудшает положение женщины в обществе, снижает её социальный статус;

- *социальная незащищенность женщин в правовых вопросах в области занятости*. Принимаемые на государственном уровне нормы и стандарты, направленные на активизацию политики занятости, практически не охватывают проблемы женской занятости.

В результате исследования, была предложена новая модель управления женской занятостью, ориентированная на формирование развитого рынка труда.

Под системой управления нами понимается множество закономерно связанных друг с другом элементов управления, объединенных в механизм, дающий возможность достигать поставленные цели, принимать скоординированные и эффективные решения. Элементы системы включают в себя объекты и субъекты управления. Объектом управления в нашем случае является женская безработица, к субъектам управления занятостью можно отнести органы местного самоуправления, государственную службу занятости,

Таблица 3

## Женская безработица и ее структурные составляющие на муниципальном уровне

(чел.)

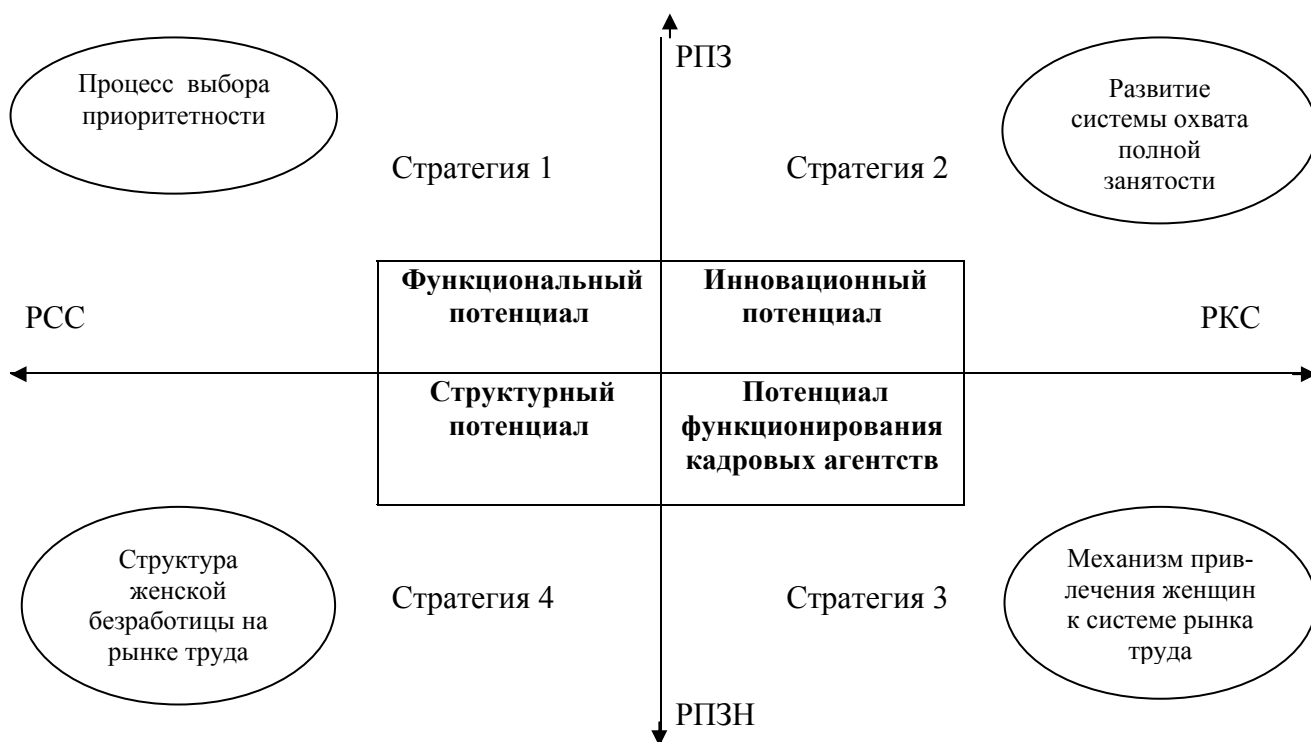
Показатели	Молодежь (от 16 до 30 лет)					Предпенсионного возраста (от 53 до 55 лет)					Других возрастов (от 30 до 53 лет)				
	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.
<b>Зарегистрировано безработных женщин на конец отчетного периода, всего:</b>	<b>1709</b>	<b>1078</b>	<b>1335</b>	<b>1659</b>	<b>1699</b>	<b>865</b>	<b>674</b>	<b>809</b>	<b>602</b>	<b>693</b>	<b>2866</b>	<b>1739</b>	<b>1921</b>	<b>2099</b>	<b>1813</b>
<b>По причинам увольнения:</b>															
- уволившиеся по собственному желанию	241	221	225	335	339	467	370	455	345	402	929	789	861	625	411
- уволенные за нарушение трудовой дисциплины	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	3
- уволенные в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников	16	9	16	59	43	346	283	330	235	263	855	162	374	449	212
- выпускники общеобразовательных школ	175	105	102	145	212	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- выпускники учреждений высшего профессионального образования	26	27	44	73	87	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- выпускники учреждений среднего профессионального образования	120	86	114	173	164	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- выпускники учреждений начального профессионального образования	81	38	59	54	49	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- другие причины	1045	592	775	820	805	52	21	24	22	28	1082	308	677	1024	1187
<b>По профессиональной принадлежности:</b>															
- работавшие по рабочей профессии	396	173	275	541	494	520	418	534	409	455	1813	966	1142	1360	1088
- работавшие на должности служащего	272	189	238	365	352	345	256	275	193	238	1053	773	779	739	725
- ранее не работавшие, ищущие работу впервые и другие	1041	716	822	753	853	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>По сферам деятельности:</b>															
- промышленность	66	49	81	109	114	240	187	224	167	191	695	420	465	508	439
- строительство	43	36	44	54	51	160	125	149	111	129	430	261	288	315	272
- транспорт и связь	14	12	19	30	28	25	19	23	17	20	63	38	42	46	40
- торговля и общественное питание	93	55	80	140	118	118	92	110	82	98	491	297	328	358	310
- ЖКХ и бытовое обслуживание населения	41	34	31	53	42	27	21	25	19	23	189	115	127	139	119
- здравоохранение, образование, культура, наука	111	74	110	215	213	203	158	189	141	159	473	287	317	349	299
- другие отрасли	300	102	148	305	280	92	72	89	65	73	525	321	354	387	334
- впервые ищущие работу	1041	716	822	753	853	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>По образованию:</b>															
- имеющие высшее профессиональное образование	42	46	98	194	266	90	68	92	69	94	438	239	272	242	208
- имеющие среднее профессиональное образование	418	320	408	539	503	258	202	233	172	197	947	524	532	536	495
- имеющие начальное профессиональное образование	388	228	230	243	224	124	108	140	101	103	266	225	333	380	295
- имеющие среднее (полное) общее образование	771	420	507	588	600	345	263	304	235	268	1053	680	719	877	758
- не имеющие среднего (полного) общего образования	90	64	92	95	106	48	33	40	25	31	162	71	65	64	57
<b>По продолжительности безработицы:</b>															
- до 1 месяца	193	173	204	309	317	73	54	84	93	107	244	139	200	325	281
- от 1 до 4 месяцев	696	458	726	895	937	249	217	338	268	307	828	560	803	936	803
- от 4 до 8 месяцев	351	284	258	303	284	145	166	177	118	141	481	429	421	414	370
- от 8 месяцев до 1 года	181	83	94	109	113	110	70	97	70	85	358	181	230	246	223
- более года	288	80	53	43	48	288	167	113	53	53	955	430	267	178	136

негосударственные агентства по трудоустройству и работодателей.

Структура системы является многосвязной и включает в себя не только элементы, но и связи между ними. Понятие «связь» выражает необходимые и достаточные отношения между элементами. Атрибутами связи являются: направленность, сила, характер. Структурные составляющие системы управления женской занятостью рассмотрены в таблице 3, которая отражает динамику структурных изменений женской безработицы, позволяет выявить ее тенденции и особенности на муниципальном уровне.

Целью системы эффективного управления женской занятостью, на наш взгляд, является выявление стратегий, влияющих на женский рынок труда и на их основе осуществление построения матричной модели для реализации потенциальных возможностей безработной женщины путем введения ее в активную трудовую деятельность.

Реализация цели системы дает возможность предложить в качестве процесса управления матричную модель выбора стратегических направлений управления женской занятостью, представленную на рис.4.



**Рис.4. Матричная модель выбора стратегических направлений управления женской занятостью**

Где: РСС – реакция на самосовершенствование трудовых ресурсов женщин,  
РКС – реакция на квалификационный спрос рабочей силы на женском рынке труда,

РПЗ – развитие процессов занятости в общественном производстве,

РПЗН – развитие процессов формирования незанятых трудовых ресурсов.

Модель представляет из себя матрицу, состоящую из четырех стратегий оценки женского рынка труда:

Стратегия 1 (стратегия самозанятости) – это стратегия самостоятельного выбора женщины на трудоустройство путем самосовершенствования, самостоятельного повышения мотивации к труду, открытия собственного дела.

Стратегия 2 (стратегия инноваций) – это стратегия развития инновационной деятельности, имеющая благоприятную инвестиционную среду для формирования новых эффективных рабочих мест, создающихся на основе новых технологий, позволяющих решить проблему женской занятости с достойным уровнем жизни.

Стратегия 3 (стратегия дифференциации) – это стратегия дифференциации развития управления женской занятостью, путем разработки для каждой определенной категории женщин, делящихся по возрасту, образованию, профессиональной принадлежности, сферам деятельности, своих методических рекомендаций по содействию в трудоустройстве.

Стратегия 4 (стратегия структурной оптимизации) – это стратегия структурной оптимизации, направленной на мотивацию к самосовершенствованию безработной женщины посредством специальных программ службы занятости.

Главная особенность матричной модели - она служит как методологическая основа для разработки стратегии плана социально-экономического развития муниципального образования и программ служб занятости.

Для реализации предложенной матричной модели был разработан комплекс мероприятий, который, с точки зрения системного подхода, может рассматриваться как процесс перехода из исходного состояния (высокий уровень женской безработицы) в конечное (эффективное управление женской занятостью) – результат при участии ряда ограничений (финансовых, нормативно-правовых, временных, окружения, косвенных воздействий) и механизмов (люди, знания и опыт, техническая оснащенность, сотрудничество

государственной службы занятости и негосударственных агентств по трудоустройству с органами муниципального образования, работодатели), в разрезе каждого субъекта женского рынка труда (рис.5).



**Рис. 5. Целевая ориентация комплексной программы управления женской занятостью на муниципальном уровне**

Разработанный комплекс рекомендаций по эффективному управлению женской занятостью на муниципальном уровне включает в себя:

*Рекомендации незанятым женщинам для их успешного трудоустройства:*

- в службе занятости и городских социально-деловых центрах проходить курсы социально-психологической адаптации и получения профконсульта-

ционные услуги в поиске наилучшего варианта трудоустройства;

- осуществлять профобучение, переобучение, повышение квалификации, открывать собственное дело, как через службу занятости, так и самостоятельно;
- принимать участие в оплачиваемых общественных и временных работах, организованных службой занятости совместно с работодателями;
- осуществлять активный, самостоятельный поиск работы через негосударственные агентства по трудоустройству, имеющиеся в городе.

*Рекомендации государственной службе занятости по снижению уровня безработицы женщин из числа незанятого населения:*

- отдавать приоритет в расходовании бюджетных средств активным формам занятости для повышения трудовой активности женщин;
- регулярно осуществлять массовые мероприятия (ярмарки вакансий, дни работодателя и службы занятости и т.д.), широко привлекая СМИ для пропагандирования опыта информационного взаимодействия женщин с участниками городского рынка труда;
- создавать условия для расширения доступа безработных женщин к активным программам содействия занятости путем привлечения средств работодателей и местных бюджетов, внедрять технологию профилирования безработных женщин для сокращения времени поиска ими работы; обеспечить своевременное принятие решений о квотировании рабочих мест для трудоустройства женщин нуждающихся в социальной защите;
- осуществлять обучение по востребованным профессиям и специальностям, на рынке труда города по конкретными заявками работодателей; организовав сотрудничество службы занятости, работодателей и образовательных учреждений по профессиональному обучению безработных женщин.

*Рекомендации профессиональным учебным заведениям всех уровней, как участникам образовательного рынка сводятся, во-первых, к проведению исследовательских работ в сфере рынка по изучению потребностей потенциальных абитуриентов, работодателей, намерения и характер работы выпускников, макросферу города и конкурентов; во-вторых, к разработке маркетинговой стратегии ВУЗа, с учетом стратегий сегментирования абитуриентов и позиционирования учебного заведения; в-третьих, к формированию предложе-*

ний образовательных услуг города с учетом выявленного спроса на специальности потенциальных абитуриентов, работодателей и т.д.

*Рекомендации в области социального партнерства между Федерацией профсоюзов и МО «Город Набережные Челны»:*

- вырабатывать меры по поддержке товаропроизводителей всех форм собственности, не допускать массового увольнения работников, в т. ч. женщин;

- разработать совместно с руководителями отраслей и профсоюзов городскую Программу социальной поддержки женщин, имеющих несовершеннолетних детей и детей инвалидов;

- создать объемы оплачиваемых общественных работ, с занятостью женщин более 90%, и предусмотреть за счет средств работодателей доплату за выполненные работы безработным женщинам, направленных ГУ «ЦЗН»;

- ГУ «ЦЗН» предоставлять консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям по вопросам занятости и трудового законодательства, особенно в области социальных прав женщин;

- обеспечивать опережающее обучение высвобождаемых работников в сфере здравоохранения, образования, культуры, где преобладает женский труд с учетом возможности предоставления рабочих мест.

*Рекомендации работодателям, заинтересованным в квалифицированных работниках сводятся, во-первых, к разработке программ эффективного использования кадров на предприятии, а во-вторых, совместно с ГУ «ЦЗН» предоставлять Управлению образования города сведения о потребности в подготовке квалифицированных рабочих и специалистов, в том числе женщин, на перспективу (минимум 5 лет) для формирования объемов и профилей подготовки персонала в системе профессионального образования города.*

**Основные положения по теме диссертационного исследования опубликованы в следующих работах:**

1. Коврижных О.Е., Шабалина О.В. Исследование системы рынка труда в г.Набережные Челны // Экономическая синергетика (теория и практика): Сб. науч. трудов. – Наб.Челны: Изд-во КамПИ, 2004.- с.82-84 (авт.0,19 п.л.).



2. Коврижных О.Е., Шабалина О.В. Эффективность деятельности фирмы как элемента экономической системы // Эконом. синергетика (теория и практика): Сб. науч. тр. – Н.Челны: Изд-во КамПИ, 2004.- с.215-217 (авт.0,19 п.л.).
3. Шабалина О.В. Управление трудовыми ресурсами на муниципальном уровне // Менеджмент: теория и практика №3-4, 2004- Ижевск: Изд-во Института экономики и управления УдГУ, 2004. – с.53-60 (авт.0,47 п.л.).
4. Шабалина О.В. Проблемы женской безработицы на региональном уровне// Менеджмент: теория и практика №3-4, 2005- Ижевск: Изд-во Института экономики и управления УдГУ, 2005. – с.168-175 (авт.0,64 п.л.).
5. Шабалина О.В. Гендерный анализ стилей лидерства // Менеджмент: теория и практика №3-4, 2005- Ижевск: Изд-во ИЭиУ УдГУ, 2005. – с.286-291 (авт. 0,44 п.л.).
6. Шабалина О.В. Анализ спроса на профессии // Вузовская наука – России, межвузовская науч.-практическая конф. В 3ч. Часть 3 (2005; Набережные челны) – Наб.Челны: КамПИ, 2005. – с.97-99 (авт. 0,12 п.л.).
7. Шабалина О.В. Конкурентоспособность на рынке труда в Республике Татарстан // Человеческий потенциал и конкурентоспособность России: материалы XXII Межд. Науч.-практ. конференции (15. 04 2005 г.) / Урал.соц.-экон.ин-т АТиСО. – Челябинск, 2005. – Ч.IV.- с.342-345 (авт. 0,17 п.л.).
8. Шабалина О.В. Проблема занятости женщин в современных условиях // Социально-экономические и технические системы: исследование, проектирование, организация / Камская гос. инж.-экон. академия (КамПИ) - [www:http://kampi.ru/sets](http://kampi.ru/sets), №4, 2006. (авт.0,25 п.л.).
9. Шабалина О.В. Анализ структуры использования бюджетных средств на реализацию мероприятий по снижению уровня женской безработицы на муниципальном уровне // Социально-экономические и технические системы: исследование, проектирование, организация / Камская гос. инж.-эконом. Академия (КамПИ) - [www:http://kampi.ru/sets](http://kampi.ru/sets), №4, 2006. (авт.0,38 п.л.).
10. Шабалина О.В., Некрасов В.И. Рынок труда муниципального образования. Ижевск: ГОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», 2006. (авт. 6,17 п.л.).