

ББК 65.9 (2Р) 24
С 744
УДК 338 (470)

Под редакцией профессора *В. А. Гуртова*

С 744 **Спрос** и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России : сб. докладов по материалам Восьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (27–28 октября 2011 г.). Кн. III. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2011. – 324 с.

ISBN 978-5-8021-1324-0

Рассматриваются проблемы рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России. Проводятся анализ рынка труда, прогнозирование развития системы образования и работы центров занятости населения в условиях влияния на экономику России мирового кризиса.

ББК 65.9 (2Р) 24
УДК 338 (470)

ISBN 978-5-8021-1324-0

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2011



Решение поставленных задач, создание оптимальных условий обучения позволило эффективно реализовать программы ДПО и ПП, направленные на кадровое обеспечение предприятий, организаций г. Иркутска, на удовлетворение образовательных потребностей частных лиц. Об этом свидетельствуют не только положительные результаты обучения слушателей, а также благодарственные письма, грамоты Министерства образования Иркутской области, торговых предприятий.

**ВЫЯВЛЕНИЕ ЛАКУН И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ
ПЕРЕЧНЯ АКТУАЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
МОНИТОРИНГА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ВСЕХ УРОВНЕЙ**

Е. А. Питухин, А. А. Яковлева

*ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск*

eugene@petsu.ru, annyak@psu.karelia.ru

Выявление лакун и совершенствование перечня актуальных показателей трудоустройства выпускников должно исходить из парадигмы целесообразности: указанные действия должны способствовать достижению цели проекта.

В данном случае необходимо использование системного подхода для решения указанной задачи, поскольку именно такой подход, в отличие от классического (индуктивного), позволяет рассматривать объект как систему, причем в основе исследования лежит цель [1].

Основные области применения проектной деятельности и соответствующие им цели можно подразделить на [2]:

- познавательные (обучающие);
- научные (дескриптивные);
- управленческие (оптимизационные);
- проектирования (создание / реконструкция).

Следуя данной классификации, можно определить характер цели как управленческий и сформулировать ее следующим образом:

Цель проекта – повышение эффективности процесса трудоустройства выпускников по специальности.

Концепция исследования основана на мониторинге, анализе и обработке доступных статистических данных, представленных в виде макроэкономических показателей, и отражает процессы коллективного, а не индивидуального поведения выпускников. В основе математических расчетов лежит модель переноса вещества, что позволяет записать потоки людей в виде балансовых уравнений на основе закона сохранения их численности.

Входными переменными модели являются численности выпускников системы профессионального образования. Выходными переменными является численность трудоустроенных выпускников на рынке труда.

Таким образом, внешней средой по отношению к трудоустройству являются рынок труда и рынок образовательных услуг.

Внутренними параметрами модели являются факторы, связывающие выходные и входные переменные. Например, детализирующие их на подпотоки в разрезе уровней профессионального образования, укрупненных групп специальностей, видов экономической деятельности и т. п.

Концептуальная модель функционирования системы мониторинга трудоустройства выпускников представлена на рис. 1.

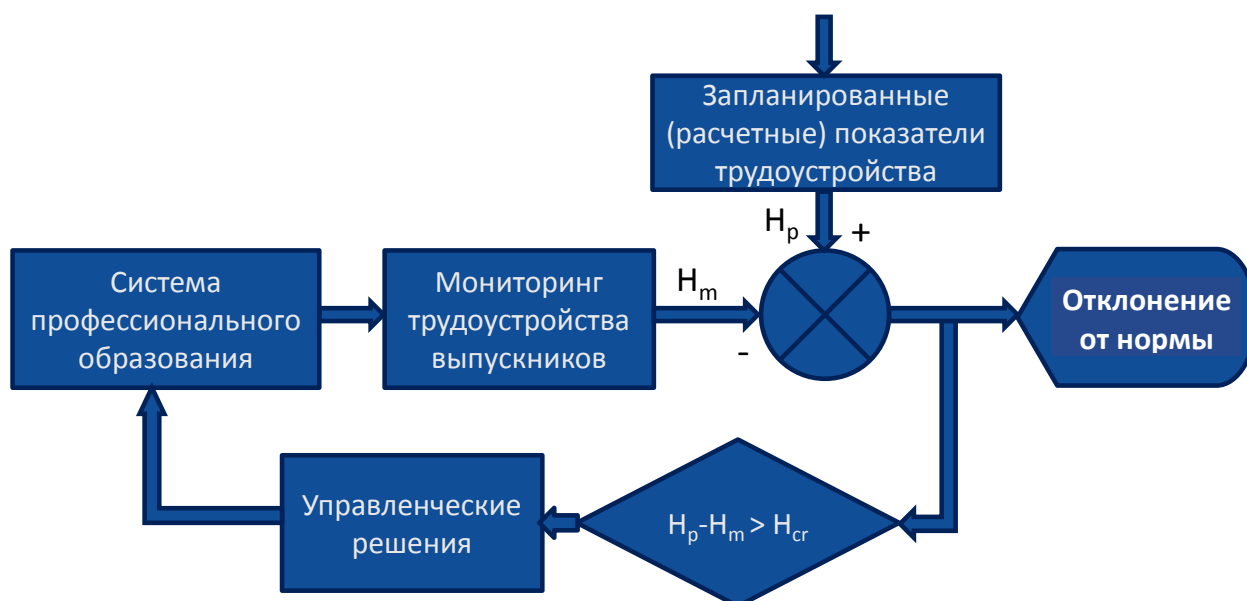


Рис. 1. Концептуальная модель мониторинга трудоустройства выпускников

Алгоритм функционирования такой системы нацелен на поддержание реальных показателей трудоустройства выпускников H_m вблизи от их запланированных расчетных значений H_p . Таким образом, реализуется задача программного управления: как, например, за некоторый период перейти от существующих значений показателей трудоустройства выпускников по специальности к более высоким значениям. Если разница между ними превышает некоторое наперед заданное допустимое значение H_{cr} , (например, 5% или 10%), то принимаются некоторые управленческие решения, нацеленные на исправление возникшей ситуации путем воздействия на систему профессионального образования. Меры регулирующего воздействия здесь могут быть самыми разнообразными и сочетать несколько уровней управления. Например, в зависимости от необходимости вносятся изменения в образовательные стандарты (в ФГОСы 3-го поколения): при слабых отклонениях от нормы – в вариативную часть, а при сильных отклонениях – в инвариантную часть. Также могут быть приняты иные решения управляющего характера, например, по созданию независимых центров сертификации выпускников, по повышению уровня подготовки абитуриентов, по изменению требований к проходному баллу ЕГЭ, по повышению качества профессорско-преподавательского состава, по улучшению материально-технической базы и др.

Рассмотрим детальнее сам процесс трудоустройства и пути повышения его эффективности.

В системном анализе понятие *эффективности* рассматривается применительно к *функционированию* объекта, а понятие *качества* – к самому *объекту* [3]. При этом эффективность принято описывать тремя группами показателей:

- результативности;
- оперативности;
- ресурсоемкости.

Данный подход в экономической науке известен как триада «цена – качество – сроки». Показатели, составляющие ее, для потребителя являются противоречивыми требованиями. Рассмотрим их подробнее в рамках предметной области.

Итог процесса трудоустройства непосредственно характеризует его результат – само трудоустройство, иными словами – принятие на работу. Это является необходимым, но недостаточным фактором трудоустройства.

Не менее значимым фактором является время (длительность процесса трудоустройства) – для выпускника важно, чтобы он трудоустроился на работу, предположим, не через 10 лет, а в разумные сроки, что и призваны констатировать показатели оперативности.

Характеристикой ресурсоемкости процесса трудоустройства, другими словами – ценой трудоустройства, могут быть затраты агентов, которые их несут, пока выпускник не трудоустроился. С точки зрения объекта процесса трудоустройства – выпускника, в качестве затрат могут фигурировать расходы на его материальное содержание до момента трудоустройства, а также моральные переживания, измерить и оценить которые количественными параметрами крайне затруднительно. С точки зрения субъекта процесса трудоустройства, которым является государство в лице заказчика настоящих исследований, затраты можно оценить по недополученному вследствие долгого трудоустройства доходу от профессиональной деятельности работника, в случае трудоустройства не по полученной специальности, при условии ее востребованности, затратами можно считать бюджетные средства, потраченные на получение индивидом «ненужной» профессии.

Связь между рассматриваемыми показателями эффективности и процессом трудоустройства во времени схематично отражена на рис. 2.

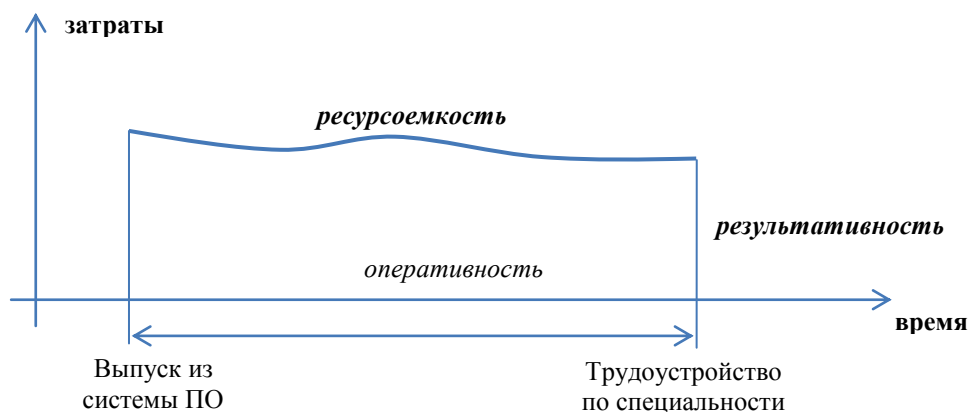


Рис. 2. Показатели эффективности процесса трудоустройства

Таким образом, из рис. 2 следует, что показатели ресурсоемкости и оперативности относятся к процессу трудоустройства, а показатель результативности – к его итогу.

Выявление лагун в показателях мониторинга трудоустройства выпускников

Подвергнем функционально-структурному анализу показатели мониторинга трудоустройства выпускников, выбранные из различных источников.

В качестве базовых показателей, характеризующих трудоустройство выпускников, были выделены следующие 15 показателей:

Из данных мониторинга Министерства образования и науки России:

1. Фактический выпуск из образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО).
2. Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые трудоустроились.
3. Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые были призваны в ряды вооруженных сил РФ.
4. Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые продолжили обучение на следующем уровне профессионального образования.
5. Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые не смогли трудоустроиться.

6. Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые вышли в отпуск по уходу за ребенком.

Из данных мониторинга Федеральной службы государственной статистики:

1. Выпуск специалистов из образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО).

2. Количество обучавшихся в рамках целевой контрактной подготовки из числа выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО).

3. Общая численность получивших направления на работу из выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО).

4. Количество получивших направления на работу по специальности из числа выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО).

5. Общее количество выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), не получивших направлений на работу.

6. Общая численность выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которым предоставлено право самостоятельно трудоустроиться.

7. Численность выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), продолжающих обучение на следующем уровне.

8. Численность выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), призванных в ряды вооруженных сил.

9. Закрепляемость выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО) на рабочем месте.

Основным отличием данных из двух указанных источников является то, что:

– данные по трудоустройству мониторинга Министерства образования и науки России содержат сведения по всем видам собственности учреждений профессионального образования (государственные, негосударственные), формам обучения (дневное, вечернее, очное, заочное) и способам оплаты (бюджет, полное возмещение затрат);

– данные мониторинга Федеральной службы государственной статистики содержат сведения только по государственным учреждениям профессионального образования, дневной бюджетной форме обучения.

Очевидно, что информация из этих двух источников данных является различной и непригодной для сопоставления напрямую, в абсолютных значениях.

Тем не менее использование двух независимых источников данных дает следующие преимущества:

– возможность детализации – выделение в общей численности выпускников потока дневной бюджетной формы обучения;

– возможность сопоставительного анализа – сравнение относительных показателей, несущих близкую смысловую информацию из этих двух источников (например, процента трудоустройства или доли лиц, призванных в ряды вооруженных сил РФ, из общего выпуска и т. п.);

– возможность сравнительного анализа – абсолютные значения аналогичных показателей мониторинга Министерства образования и науки России должны быть больше или равными абсолютным значениям показателей мониторинга Федеральной службы государственной статистики;

– возможность парциального анализа данных – выявление и исправление различного рода ошибок (случайных и системных) в статистических данных: на основе данных из одного источника можно провести косвенную оценку данных другого источника (методом пропорций), что позволит получить приблизительные диапазоны возможных значений отсутствующих показателей или выявить подозрительные выбросы численных значений показателей в большую или меньшую сторону.

Указанные преимущества свидетельствуют о том, что представленные показатели данных по трудоустройству из двух указанных источников не дублируют, а наоборот, дополняют друг друга, позволяя значительно расширить функциональные возможности анализа трудоустройства.

В табл. приводится структурный сравнительно-сопоставительный анализ показателей из двух различных указанных источников, являющихся близкими по смысловому и функциональному содержанию.

Таблица

*Сравнительно-сопоставительный анализ показателей мониторинга
трудоустройства выпускников*

Показатель мониторинга Министерства образования и науки России	Показатель мониторинга Федеральной службы государственной статистики	Группа показателей эффективности	Тип сопоставления
1. Фактический выпуск из образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО)	1. Выпуск специалистов из образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО)	Результативность	Прямая аналогия
2. Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые трудоустроились	2. Количество обучавшихся в рамках целевой контрактной подготовки из числа выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО)	Результативность	Косвенная аналогия
	3. Общая численность получивших направления на работу из выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО)		
3. Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые были призваны в ряды вооруженных сил РФ	8. Численность выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), призванных в ряды вооруженных сил РФ	Результативность	Прямая аналогия

Продолжение табл.

4. Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые продолжили обучение на следующем уровне профессионального образования	7. Численность выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), продолжающих обучение на следующем уровне	Результативность	Прямая аналогия
5. Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые не смогли трудоустроиться	5. Общее количество выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), не получивших направлений на работу 6. Общая численность выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которым предоставлено право самостоятельно трудоустроиться	Результативность	Косвенная аналогия
6. Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые вышли в отпуск по уходу за ребенком	—	Результативность	Нет аналогии

Окончание табл.

–	4. Количество получивших направления на работу по специальности из числа выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО)	Результативность	Нет аналогии
–	9. Закрепляемость выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО) на рабочем месте	Результативность или оперативность	Нет аналогии

Результаты анализа, приведенные в табл., свидетельствуют о том, что имеющиеся 15 показателей мониторинга в подавляющем количестве относятся к группе показателей *результативности* трудоустройства. Только 9-й показатель из списка Росстата («Закрепляемость выпускников на рабочем месте») может быть использован для косвенной оценки оперативности, поскольку закрепляемость в соответствующей статистической форме [4] измеряется в процентах от числа трудоустроившихся за период 1 год или 2 года. Возможна разработка составного функционального показателя (индикатора), который бы учитывал закрепляемость выпускников на рабочем месте в качестве одного из аргументов.

Таким образом, лакунами в перечне существующих показателей трудоустройства является практически полное отсутствие групп показателей, отражающих *оперативность* и *ресурсоемкость* трудоустройства.

В будущем необходимо будет дополнить список существующих показателей трудоустройства, связанных с указанными характеристиками *оперативности* и *ресурсоемкости*.

Следующий вывод свидетельствует о том, что приведенные показатели трудоустройства являются преимущественно абсолютными, а относительные показатели практически отсутствуют (за исключением закрепляемости выпускников на рабочем месте), что затрудняет про-

ведение сравнительного анализа, например, между субъектами Российской Федерации. Наличие таких показателей среди исходных статданных привело бы к увеличению достоверности значений данных показателей.

Отрицательной стороной приведенных показателей является отсутствие в двух указанных источниках данных *прямых аналогий* между категориями трудоустроившихся и не трудоустроившихся выпускников. Так, если в данных мониторинга Министерства образования и науки России присутствует такой показатель, как «Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые трудоустроились», то в данных мониторинга Федеральной службы государственной статистики напрямую такой показатель отсутствует, а наличествуют лишь лица, которые «получили направления на работу» или проходили «целевую контрактную подготовку», что, несомненно, повышает вероятность их трудоустройства, но из чего совсем не следует, что все они трудоустроятся на 100%.

Аналогичное отсутствие соответствующих данных имеет место при анализе показателей, характеризующих *нетрудоустройство* выпускников. Если в форме Министерства образования и науки России есть четкий показатель «Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые не смогли трудоустроиться», то в форме Федеральной службы государственной статистики присутствуют сведения, свидетельствующие лишь о выпускниках, «не получивших направлений на работу», и о тех, кому «предоставлено право самостоятельно трудоустроиться». Остается лишь предполагать, что данные граждане якобы не смогут трудоустроиться. Справедливо ли данное предположение, можно будет судить только по результатам статистического сравнения относительных значений этих показателей.

Самым существенным недостатком, выявленным при анализе указанных форм, является отсутствие в форме Министерства образования и науки России такого показателя, как «Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые *трудоустроились по специальности*», а в форме Федеральной службы государственной статистики также следовало бы ввести аналогичный показатель вместо «Количество получивших направления на работу по специальности из числа выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО,

СПО)». Существенным минусом является отсутствие в Росстате мониторинга трудоустройства выпускников системы НПО.

При дальнейшей разработке дополнительных показателей следует учесть также проблематику смежных областей к трудоустройству – рынка труда и рынка образовательных услуг, которые составляют внешнюю среду по отношению непосредственно к самому процессу трудоустройства.

В указанных источниках отсутствуют результаты трудоустройства системы дополнительного профессионального образования, хотя в общей численности работников доля переподготовленных в системе ДПО оценивается как 15–16% [4].

В ходе проведенного анализа собранных статистических данных в базе данных на предмет полноты и достоверности наблюдаемых показателей путем сопоставления статистических форм были выявлены лакуны, свидетельствующие о недостаточной полноте существующих показателей, и даны конкретные рекомендации по расширению их списка, что приведет к увеличению полноты их перечня. Одновременное введение мониторинга предложенных показателей в относительном виде в две независимые формы (Министерства образования и науки России и Федеральной службы государственной статистики) приведет к повышению достоверности указанных показателей, которые можно будет анализировать методом прямого сопоставления.

Осуществление оценки результативности при анализе лакун

Оценка результативности анализа лакун должна подтверждаться корректным соблюдением базовых положений при проведении трех основных этапов системного анализа (декомпозиции, анализа и синтеза) [3].

На этапе декомпозиции была сформирована концептуальная модель системы, четко определена ее цель, выявлены основные функциональные характеристики, внешние и внутренние факторы, влияющие на систему, что приведено на рис. 1 и в соответствующих пояснениях к нему и к концептуальной модели. Была учтена проблематика и близких к процессу трудоустройства областей.

На этапе анализа был проведен анализ полноты покрытия показателями мониторинга двух составляющих явления трудоустройства – самого процесса с позиции эффективности и результата процесса с позиции качества. При этом были отражены три составляющих эффективности – результативность, ресурсоемкость и оперативность. Был

проведен функционально-структурный анализ, анализ аналогов, морфологический анализ.

На этапе синтеза были сформированы рекомендации по закрытию лакун соответствующими группами недостающих показателей, наличие которых обеспечило бы проведение всестороннего полноценного мониторинга трудоустройства выпускников.

Для оценки результативности анализа лакун также можно использовать SWOT-анализ [5].

SWOT-анализ представляет собой метод ситуационного анализа. В ходе анализа ситуации выделяются сильные стороны проблемы (STRENGTH), слабые стороны (WEAKNESS), возможности решения проблемы (OPPORTUNITIES), опасности и угрозы (THREATS), связанные с разрешением проблемы.

Поскольку системный анализ (на этапе анализа) позволил выявить проблему с показателями мониторинга трудоустройства выпускников, то с позиции SWOT-анализа сейчас можно определить, все ли аспекты были проанализированы.

В качестве сильных сторон были выявлены преимущества существующей системы сбора показателей мониторинга трудоустройства, связанные с использованием двух независимых систем мониторинга Министерства образования и науки России и Федеральной службы государственной статистики.

В качестве слабых сторон был проведен функционально-структурный анализ и в его результате определен ряд упущений и недостатков, выражающихся в отсутствии или недостаточности информативности рассматриваемых существующих показателей.

В качестве возможностей был сформирован ряд рекомендаций по исправлению ситуации. Были внесены конструктивные предложения, какие группы показателей необходимо учесть, какие модернизировать, а какие ввести в систему.

В качестве опасностей, возникающих при выявлении показателей, можно отметить избыточность данных (дублирование), неоправданный сбор излишнего числа показателей, недостаток ресурсов по осуществлению сбора таких данных, отсутствие реальной возможности их измерить и/или собрать. Существует опасность сбора показателей, которые впоследствии окажутся непригодными для использования при расчетах плановых значений показателей мониторинга выпускников, а также опасность, что необходимые значимые данные для расчетов

ошибочно не будут собираться. Данная опасность была учтена тем, что для сбора и мониторинга предлагались такие показатели, которые представляют собой не входные, а *выходные* показатели функционирования, т. е. которые необходимы и без которых невозможно (не с чем сравнивать) получить результаты проекта.

Одно из краеугольных положений математического моделирования состоит в том, что степень подробности математической модели должна соответствовать исходным статистическим данным [6]. Поэтому проблемы недостатка исходных *входных* данных при построении модели будут рассматриваться и решаться на последующих этапах проекта.

Для итогового подтверждения корректности процесса оценки результативности анализа лагун также проводился экспертный анализ данных показателей в режиме «мозгового штурма» [7].

Метод «мозгового штурма», или «мозговой атаки», представляет собой анализ ситуации путем генерации идей, их обсуждения, оценки и выработки коллективной точки зрения. Применяется для обсуждения возникшей проблемы и установления основных факторов, определяющих ее дальнейшее развитие. Высокие требования к уровню квалификации и компетенции руководителя, возглавляющего заседание экспертов. Выявление и сопоставление индивидуальных суждений. Применяется в условиях наличия группы квалифицированных экспертов. Предназначен для активизации поиска различных вариантов решений и выбора наилучшего из них.

Для реализации оценки результативности анализа лагун применялся его вариант типа «обычное заседание».

На таком заседании руководитель поочередно опрашивал каждого участвующего в заседании и просил назвать проблемы, которые отрицательно влияют на результативность процесса мониторинга трудоустройства выпускников. Каждая указанная проблема заносилась в список и нумеровалась. Затем этот список вывешивается у всех на виду. Критика или оценка идей не допускалась. Особое значение уделялось созданию свободной и творческой обстановки, позволяющей всем сотрудникам (экспертам) беспрепятственно высказывать свои идеи и предложения.

В результате был сформирован предварительный список недостающих качеств показателей мониторинга трудоустройства:

– малое число относительных и функциональных показателей трудоустройства;

– практическое отсутствие показателей, характеризующих сам процесс, а не результат (т. е. *показателей* оперативности и *ресурсоемкости*);

– отсутствие интегральных (мультипликативных, аддитивных) и комплексных показателей трудоустройства;

– отсутствие качественных показателей трудоустройства;

– отсутствие унифицированной системы сбора данных показателей по всем требуемым разрезам (уровням ПО, УГС, ВЭД и т. д.).

Данные факторы были определены и в ходе других рассматриваемых выше методов оценки результативности анализа лакун.

На основании использования трех различных методов анализа можно сделать заключение, что проведенная оценка анализа лакун является результативной.

В заключение можно сказать, что анализ базовых, характеризующих трудоустройство выпускников показателей, выбранных из различных источников (официальных статистических форм и результатов официальных обследований) на предмет выявления лакун, позволил выявить слабые места данного перечня и сформулировать рекомендации по его доработке. Усовершенствованная система показателей позволяет производить мониторинг трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования всех уровней.

Список литературы

1. *Качала В. В.* Основы системного анализа. Мурманск: Изд-во МГТУ, 2004. 104 с.

2. *Ашихмин В. Н.* Введение в математическое моделирование: Учеб. пособие / Под ред. П. В. Трусова. М.: Логос, 2004. 440 с.

3. *Анфилатов В. С., Емельянов А. А., Кукушкин А. А.* Системный анализ в управлении: Учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2002. 368 с.

4. Форма статистической отчетности № 1-кадры «Сведения о дополнительном профессиональном образовании работников в организациях»: Утверждена приказом Росстата от 06.09.2010 г. № 305: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.referent.ru/1/165572>. Данные на 31.08.2011 г.

5. *Этциони Ам.* Простое решение // Эффективное принятие решений: Пер. с англ. 2-е изд. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. С. 49–61.

6. *Моисеев Н. Н.* Математические задачи системного анализа. М.: Наука, 1981. 487 с.

7. *Лукичева Л. И.* Классификация методов разработки и принятия управленческих решений: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.iteam.ru/publications/strategy/section_17/article_3960. Данные на 12.09.2011 г.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОПЫТА МЕЖВЕДОМСТВЕННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПО СБОРУ ДАННЫХ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СТРАНАХ СЕВЕРНОЙ ЕВРОПЫ

М. А. Питухина

*ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск*

pitukhina@petrsu.ru

У стран Северной Европы много общего – геополитическое положение, многовековая история, нордический менталитет, эффективное функционирование политических (демократических) и экономических институтов. Данные факторы в своей совокупности поспособствовали тому, что Северная Европа на сегодняшний день является активным актором в международных отношениях и характеризуется устойчивым развитием, отсутствием военных конфликтов, широким перечнем свобод, соблюдением прав человека, сотрудничеством в различных сферах.

Тесное сотрудничество между странами региона развивается в институциональной сфере. Это обуславливается очень схожей политической системой, в рамках которой работают министерства занятости в Швеции и Дании, Министерство труда в Норвегии и Министерство занятости и экономики Финляндии, тесным образом сотрудничающие с национальными статистическими службами. Ежегодно статслужбы Швеции, Норвегии, Дании выпускают совместный сборник статистической информации по странам Северной Европы – Nordic Statistical