

ББК 65.9 (2Р) 49  
 П 372  
 УДК 338.46

Под редакцией профессора *В. А. Гуртова*

П 372 **Планирование** подготовки специалистов в условиях уровня высшего образования: Труды Всероссийской научно-практической конференции (15–17 апреля 2009 г.). – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. – 243 с.

ISBN 978-5-8021-1030-0

Рассматриваются проблемы подготовки специалистов в условиях перехода на уровневое высшее образование и участие вузов в подготовке и переподготовке кадров в рамках опережающего обучения в условиях влияния мирового кризиса на экономику России.

ББК 65.9 (2Р) 49  
 П 372  
 УДК 338.46

ISBN 978-5-8021-1030-0

© Издательство Петрозаводского государственного университета, оригинал-макет, 2009



Конференцию открывает сопредседатель Оргкомитета **Васильев Виктор Николаевич**. Президиум конференции (слева направо): **Пономарев Николай Лукич** – зам. начальника отдела Департамента государственной политики в образовании Минобрнауки России **Гуртов Валерий Алексеевич** – директор Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета **Васильев Виктор Николаевич** – президент Петрозаводского государственного университета **Карапетов Гивий Львович** – министр труда и занятости Республики Карелия **Юренко Николай Александрович** – начальник отдела Департамента стратегии и перспективных проектов в образовании и науке Минобрнауки России



Во время открытия конференции в конференц-зале гостиницы «Карелия»

12. Постановление Правительства Российской Федерации от 11 декабря 1998 г. № 1486 «О внесении изменений и дополнений в Программу экономии государственных расходов, утвержденную Постановлением Правительства Российской Федерации от 17 июня 1998 года № 600».

13. Федеральные государственные образовательные стандарты. Официальный сайт Института стратегических исследований в образовании Российской академии образования. Режим доступа: <http://standart.edu.ru/catalog.aspx?CatalogId=231> – 12.04.2009 г.

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА РФ В ЧАСТИ ВОСПОЛНЕНИЯ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ**

**С. В. Сигова**

*Петрозаводский государственный университет*

*E-mail: sigova@onego.ru*

Долгое время позиция государства по отношению к рынку труда заключалась в минимизации воздействия на него и в ожидании «саморегулирования» благодаря рыночного механизма. На сегодняшний день ситуация существенно изменилась как в отношении государства, так и на самом рынке.

Самой яркой характеристикой российского рынка труда являются сложившиеся и ежегодно воспроизводящиеся диспропорции между спросом и предложением трудовых ресурсов. Для прекращения указанного вида «воспроизводства» требуется государственное вмешательство, так как решить вопрос диспропорций в масштабах страны другим участникам рынка не под силу.

Необходимость активного государственного вмешательства на рынке труда в настоящий момент обусловлена следующими причинами:

1. Демографическим спадом, который ведет к уменьшению количества населения в целом, и в том числе экономически активного населения.

2. Межуровневым и междисциплинарным дисбалансом между подготовкой специалистов системой профессионального образования и потребностью экономики в этих специалистах.

3. Высоким уровнем затрат бюджетных средств на систему профессионального образования (на подготовку специалистов, которые потом оказываются невостребованными).

### **Методологический подход**

Рынок труда – явление сложное и постоянно развивающееся в ходе происходящих в обществе социально-экономических процессов. Следует отметить многообразие существующих теоретико-методологических подходов к исследованию рынка труда.

Традиционное определение рынка труда состоит в том, что «это сфера рыночных отношений, где объектом купли-продажи выступает рабочая сила человека, его способность к труду, принимающая форму товара» [1] или «составная часть рыночной экономики, представляющая собой систему общественных отношений с согласованными интересами работодателей и наемной рабочей силы» [2].

Усложнение общественных взаимосвязей, необходимость системного изучения действующих элементов экономики способствовали тому, что в последнее десятилетие появился новый, более широкий взгляд на категорию «рынок труда».

Например, А. В. Кашепов предлагает трактовать рынок труда как «систему общественных отношений, социальных (в том числе правовых) норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен (куплю-продажу по цене, обусловленной соотношением спроса и предложения) и использование труда» [3]. Такой же точки зрения придерживается А. В. Топилин, понимая под рынком труда «систему общественных отношений между работником и работодателем на всех стадиях воспроизводства рабочей силы: ее производства (социально-демографический аспект, новая рабочая сила), обмена (акт купли-продажи), распределения (посредством социаль-

ного, профессионального и территориального перемещения рабочей силы) и использования в сфере труда» [4].

Как видим, принципиальное отличие приведенных определений от ряда других заключается в том, что к рынку труда помимо традиционной сферы обмена (купли-продажи) труда добавляется сфера воспроизводства трудового потенциала – его формирование (в т. ч. образование, профессиональная подготовка и т. д.) и сфера использования труда (рыночные механизмы управления персоналом на производстве). По мнению исследователей, такое определение рынка труда наиболее полно отражает общественный характер труда независимо от формы собственности на средства производства.

С приведенной расширенной трактовкой рынка труда категорически не согласен А.Э. Котляр, который уверен, что такие западные псевдонаучные воззрения, некритически воспринятые частью наших ученых-трудовиков, наносят серьезный вред развитию науки «Экономика труда» [5]; кроме того, указанный подход вносит путаницу в вопрос о соотношении политики занятости и политики на рынке труда [6].

В связи с тем что существуют два взгляда на рынок труда, представленные как узкая и широкая трактовки, возникает расхождение во мнениях относительно спроса и предложения рабочей силы.

Первый вариант связан с определением спроса через количество новых рабочих мест (вакансий) на момент расчета и количества занятых рабочих мест, должностей, для которых работодатели ищут замену (Ю. М. Дудырев, А. Э. Котляр, Т. Г. Морозова, В. Ф. Тихонов и др.). Следовательно, предложение определяется через безработных и занятых, ищущих работу. Например, оно структурируется следующим образом:

- население, которое не занято, ищет работу (80%);
- часть занятого населения, которая не удовлетворена работой и подыскивает другую;
- часть занятого населения, которая ищет дополнительную работу для увеличения дохода;

- часть занятого населения, которая ищет работу из-за опасения потерять существующую<sup>1</sup>.

Данная трактовка представляется узкой, препятствующей полноценному анализу и прогнозированию ситуации на рынке труда.

В сложившихся условиях более оправданным является другой подход или «расширительная трактовка», согласно которой совокупный спрос определяется как общая потребность экономики в наемной рабочей силе, а совокупное предложение охватывает всю наемную рабочую силу (Н. А. Волгин, А. В. Кашепов, Ю. Г. Одегов, Г. Руденко, А. В. Топилин, В. Павленков и др.). Второй подход позволяет структурировать и анализировать совокупный спрос и совокупное предложение в зависимости от складывающейся на рынке ситуации и ее прогнозного состояния, а также понять условия, при которых возможно достижение равновесия на рынке труда.

На самом деле, рассматривая воспроизводство (формирование, производство способности к труду) и процесс распределения рабочей силы как составные части рынка труда, мы тем самым облегчаем задачу достижения равновесия. На стадии воспроизводства (формирования) трудовых ресурсов мы следуем заданным условиям и формируем рабочую силу в нужном количестве и нужного «качества». На стадии «распределения» рабочей силы способствуем достижению баланса между основными элементами производительных сил: трудовыми ресурсами и размещением их относительно имеющихся рабочих мест.

Общий спрос количественно должен быть равен численности занятых плюс имеющиеся вакансии.

Второй, «расширенный», подход к трактовке рынка труда позволяет структурировать совокупный спрос и совокупное предложение.

В составе совокупного спроса следует выделять такую составную часть, как ежегодная дополнительная потребность в квалифицированных кадрах, которая:

<sup>1</sup> Государственное регулирование экономики: Учеб. пособие для вузов / Т. Г. Морозова, Ю. М. Дудырев, В. Ф. Тихонов; Под ред. проф. Т. Г. Морозовой. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. 255 с.

– компенсирует ежегодное выбытие рабочей силы (естественная убыль, увольнения и проч.);

– обеспечит развитие экономики заданными темпами.

Таким образом, ежегодный дополнительный спрос (дополнительная ежегодная потребность) на рынке труда – это ежегодное необходимое приращение к имеющемуся числу работников до их оптимального количества или ежегодный требуемый параметрами развития экономики входящий поток работников на рынок труда.

Оптимальное количество работников – это совокупность работников требуемой квалификации, необходимых и достаточных для обеспечения развития экономики по выбранному сценарию с учетом существующей и перспективной производительности труда.

Аналогично ежегодному дополнительному спросу определяем «ежегодное дополнительное предложение». Оно представляет ежегодный входящий поток на рынок труда, включающий выпускников образовательных учреждений дневного отделения (выпускники заочного отделения, как правило, уже работают и могут повлиять только на размер структурной безработицы), прибывающих мигрантов и безработных, прошедших переподготовку.

В современных условиях объектом государственного регулирования должно стать именно ежегодное дополнительное предложение на рынке труда. При условии его соответствия ежегодному дополнительному спросу рынок труда будет сбалансирован в профессионально-квалификационном разрезе.

### **Существующие направления государственного регулирования рынка труда в Российской Федерации**

Традиционное понимание государственного регулирования рынка труда сводится к мероприятиям государства, направленным на снижение безработицы, создание рабочих мест и подготовку кадров (последняя опосредуется службой занятости) [7, 8, 9].

Регулирование предполагает целенаправленное воздействие на какой-либо объект. Регулирование рынка труда со стороны государства также имеет вполне конкретные цели.

Официальная позиция сводится к регулированию занятости. Так,

Концепция действий на рынке труда на 2008–2010 гг. [10] провозглашает цель: «Создание правовых, экономических и институциональных условий для повышения эффективности занятости населения».

В другом основополагающем документе – «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.» (КДР–2020) [11] – указано, что «целью государственной политики в области развития рынка труда в долгосрочной перспективе является создание правовых, экономических и институциональных условий, обеспечивающих развитие гибкого эффективно функционирующего рынка труда, позволяющего преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, сократить долю нелегальной и неформальной занятости, повысить мотивацию к труду и трудовую мобильность».

Как видим, более узкая цель первого документа «эффективная занятость» трансформируется в более масштабную – «гибкий и эффективно функционирующий рынок труда» в КДР–2020. В связи с тем что Россия провозгласила себя социальным государством, присутствие последнего на рынке в качестве регулирующего субъекта необходимо. Заявленные цели и задачи в приведенных документах означают возможное увеличение государственного воздействия.

При условии создания гибкого рынка он будет обладать возможностью «поднастройки» в соответствии со складывающимися социально-экономическими условиями. «Гибкий рынок труда – новое качественное состояние рынка труда, обусловленное применением в широких масштабах нестандартных режимов использования полного рабочего времени, нестандартных форм занятости, повышенной гибкости в вопросах приема и увольнений, снижающих издержки заработной платы» [7].

Исходя из приведенного определения гибкого рынка, следует, что институты рынка труда станут более эффективными, и транзакционные издержки значительно снизятся.

В Концепции действий на рынке труда на 2008–2010 гг. среди приоритетных направлений государственной политики в области регулирования рынка труда выделяются такие, как совершенствова-

ние законодательства Российской Федерации в области содействия занятости населения; совершенствование системы мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда; обеспечение сбалансированности профессионального образования и спроса на рабочую силу; оптимизация привлечения иностранной рабочей силы и пр.

Несмотря на правильность перечисленных мероприятий, следует учитывать, что Минздравсоцразвития РФ (как разработчик Концепции действий на рынке труда) не обладает полномочиями и не имеет инструментария для реализации указанных приоритетных направлений. Например, для того чтобы обеспечить сбалансированность профессионального образования и спроса на рабочую силу, необходимо осуществлять планирование развития как системы образования, так и рынка труда, предвидеть, какие специальности будут востребованными хотя бы через 4–5 лет, чтобы уже сегодня сформировать заказ для системы образования. Ситуация осложняется тем, что большинство экспертов сходятся в едином мнении: рынок труда не поддается прогнозированию в связи с высокой степенью неопределенности экономической ситуации.

### Условия сбалансированности рынка труда

Исходя из сложившихся проблем несоответствия спроса и предложения на рынке труда, целью государственного регулирования следует признать достижение сбалансированности данного рынка. В рамках предложенного подхода (через выделение дополнительного спроса и дополнительного предложения) достижение сбалансированности будет происходить при восполнении количества занятых или при восполнении кадрового дефицита на рынке труда.

«Восполнение кадрового дефицита» – это восстановление количественно-квалификационного состава работников, доведение их до требуемой нормы (удовлетворение потребности рынка труда), дополнение имеющегося количественно-квалификационного состава занятых недостающими работниками.

«Потребность рынка труда» – нужда в количественно-квалификационном составе занятых, способных обеспечить функционирование рынка труда для достижения целей экономического развития (для осу-

ществления общественного производства в расширенном масштабе).

Таким образом, объектом государственного регулирования становится ежегодный дополнительный спрос, включающий выпускников дневного отделения системы профобразования, зарубежных трудовых мигрантов и переподготовку безработных.

Как следует из рис. 1, условия сбалансированности рынка труда включают следующие положения:

1. Совокупный спрос равен совокупному предложению.
2. Ежегодный дополнительный спрос равен ежегодному дополнительному предложению.
3. Ежегодный дополнительный спрос не равен выбытию занятых.

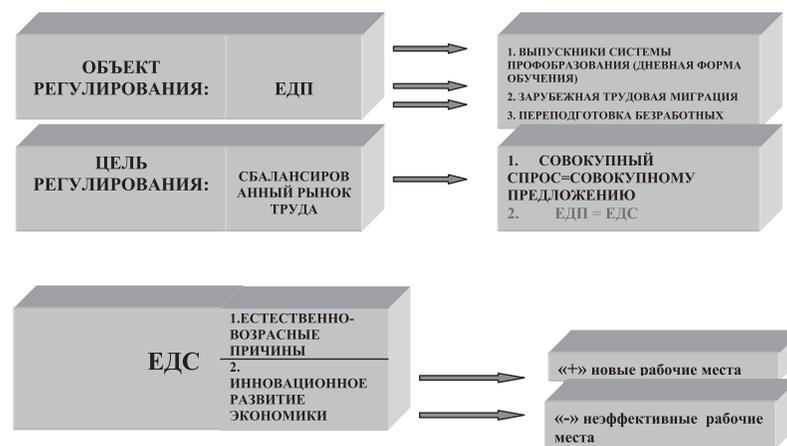


Рис. 1. Цель и объект государственного регулирования рынка труда для достижения сбалансированности

С точки зрения практической реализации достижения сбалансированности рынка труда возникает вопрос, какими данными следует руководствоваться для определения совокупного спроса и предложения, и в том числе для определения дополнительного спроса и предложения. В табл. 1 представлены сведения о наличии данных относительно указанных характеристик.

Из табл. 1 следует, что информация о предложении на рынке труда является более полной, чем информация о спросе. Тем не

менее для достижения сбалансированности на рынке труда необходимо знать потребности работодателей в рабочей силе. Дорогостоящим, но, на первый взгляд, вполне достоверным представляется опрос работодателей по вопросу: в какой рабочей силе и в каком количестве они нуждаются. Однако «надежность» данного инструмента является условной в результате несовершенства институциональной структуры рынка труда.

Институты рынка труда призваны обеспечивать работодателей и работников адекватной информацией о зарплате, занятости, безработице и вакансиях, тем самым снижая трансакционные издержки. Несовершенство институтов приводит к искажению информации, появлению дополнительных барьеров и возникают так называемые «ложные сигналы от институтов рынка труда» [12], на которые реагирует система образования.

Основываясь на результатах исследований В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова, А. Лукьяновой [13], можно выделить следующие причины, по которым возникают «ложные сигналы».

1. Высокие издержки оборота (найма, увольнения, обучения/переобучения), в результате этого возникает стремление к дешевой рабочей силе.

2. Низкая конкурентоспособность предприятий (не могут платить высокую заработную плату, что и является причиной наличия значительного числа вакансий).

В связи с этим возникают непреодолимые сложности для системы профессионального образования. С одной стороны, она получает множественные сигналы о наличии потребности рынка в определенных профессиях и пытается адаптировать величину и структуру своего выпуска в соответствии с этими сигналами. С другой стороны, выпускаемые специалисты не могут найти постоянную работу по своей профессии вследствие того, что для работодателей издержки их найма чрезмерно велики, хотя заработная плата, которую работник получает на руки, может быть и незначительной [12].

3. Непрозрачность информации о существующих вакансиях

(сведения о работодателе, должность, функциональные обязанности, величина заработной платы, потенциал трудовой карьеры и пр.).

Таблица 1

### Возможность получения информации о спросе и предложении на рынке труда

Спрос	Предложение
Через статистику невозможно отследить потребности предприятий (экономики) в квалифицированных кадрах и степень их удовлетворения	Информация более полная
Сведения об имеющихся вакансиях на предприятиях (которые собирают территориальные департаменты службы занятости) частично отражают существующие потребности и не отражают перспективных потребностей	Выпускники ОУ ВПО, СПО, НПО
Канал службы занятости предприятия не используют как преимущественный для восполнения дефицита кадров	Статистика по безработным
	Статистика по мигрантам (нет сведений об уровне образования)
Могут ли этим воспользоваться работодатели?	
Могут ли этим воспользоваться домохозяйства при принятии решения об образовании (уровень, специальность, будущая профессия)?	

4. Непрозрачность информации о существующем предложении на рынке труда: количество и «качество» выпускников, их профессиональная квалификация, потенциальная производительность. Ситуация осложняется переходом системы ВПО на уровневое образование: работодатели не понимают, кого готовят образовательные учреждения, а следовательно, не готовы принимать выпускников. В данном случае для работодателей неопределенность результатов работы является слишком высокой.

Пункты 3 и 4 увеличивают время и издержки поиска, затрудняя

эффективное соединение рабочих мест с работниками. Издержки поиска, таким образом, добавляются к издержкам найма.

Таким образом, неэффективность институтов рынка труда (жесткое закрепление занятости, сложности увольнения, высокие издержки найма рабочей силы) провоцируют ложные сигналы о «трудонедостаточности». Для того чтобы система образования не реагировала ненужной подготовкой квалифицированных специалистов, а формировала бы нужное экономике предложение квалифицированных трудовых ресурсов, следует использовать макроэкономическое прогнозирование, основанное на параметрах стратегического развития страны, перспективах развития техники и технологий, а не базироваться на данных, полученных с микроуровня.

### Модель восполнения трудовых ресурсов в условиях инновационной экономики

Каким образом возможно достижение сбалансированности рынка труда, при помощи каких механизмов? В рамках рассматриваемого подхода предлагаются модель и механизм восполнения кадрового дефицита в условиях инновационной экономики.

Для достижения сбалансированности рынка труда по количественному и профессионально-квалификационному составу представляется целесообразным использование следующей модели восполнения трудовых ресурсов в условиях инновационной экономики (рис. 2).

При создании модели восполнения трудовых ресурсов в условиях инновационной экономики использовались следующие принципы:

1. Учет тенденций и направлений развития экономики РФ, науки, техники и технологии в РФ, системы образования на основе использования:

- документов средне- и долгосрочного прогноза развития РФ (на региональном уровне – в рамках стратегий развития субъектов РФ);
- документов стратегического развития науки, техники и технологий в РФ;
- программных документов развития системы образования.

2. Целевая ориентация на обеспечение потребностей экономики (не на спрос со стороны абитуриентов) – через установление контрольных цифр приема.

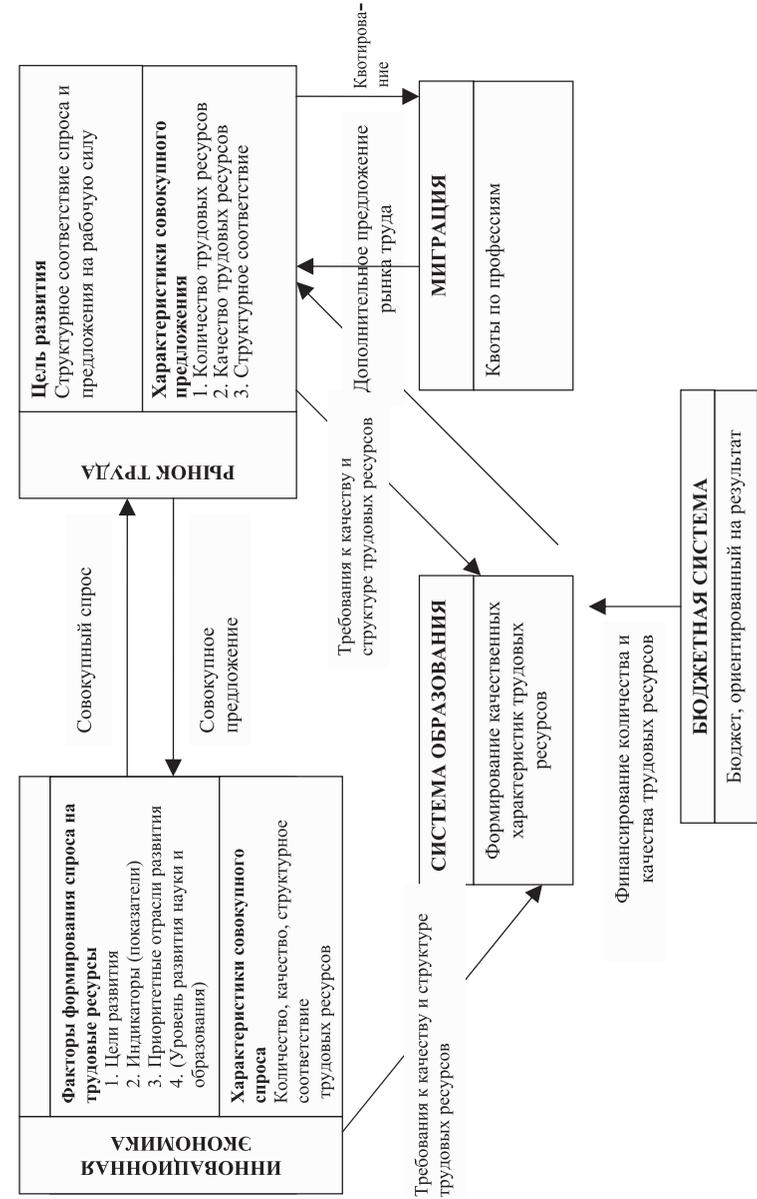


Рис. 2 Модель восполнения трудовых ресурсов в условиях инновационной экономики

3. Структурное соответствие подготовки кадров выбранным приоритетам социально-экономического развития в условиях дефицита трудовых ресурсов (напряженной демографической ситуации):

- первоочередное обеспечение кадрами приоритетных отраслей развития;
- использование различных источников восполнения дефицита трудовых ресурсов (выпускники ОУ, переподготовка безработных, трудовые мигранты).

4. Мониторинг и обратная связь с системой образования (ее возможности по удовлетворению потребностей рынка труда).

5. Мониторинг и обратная связь с работодателями (их удовлетворенность уровнем подготовки кадров); количественная обеспеченность.

6. Бюджетное финансирование обеспечивает подготовку кадров для приоритетных отраслей развития.

7. Учет интересов личности, заключающихся в стремлении повышать уровень подготовки путем приобретения новых навыков, знаний, умений (обеспечивается за счет внебюджетной подготовки в образовательных учреждениях, которая и позволяет реализовать потребности личности в образовании (2-е, 3-е) и, кроме того, способствует формированию конкуренции за рабочие места).

8. Создание стимулов/санкций для трудоустройства выпускников по специальности (договор о целевой подготовке/обучении за счет бюджетных средств или полное возмещение стоимости подготовки в случае отказа; предоставление образовательных кредитов на аналогичных условиях и пр.).

С учетом изложенных принципов в модели восполнения трудовых ресурсов в условиях инновационной экономики выделены следующие элементы: инновационная экономика, рынок труда (в узком понимании), система образования, бюджетная система, мигранты. Между ними осуществляется ряд взаимосвязей:

1. Инновационная экономика:

- задает внешние условия и ограничения;
- характеризуется факторами воздействия;

- устанавливает требования к рабочей силе (механизм реализации: стратегия долгосрочного развития и целевые индикаторы; определение приоритетных отраслей в настоящем и будущем; образовательные стандарты – в них учитываются требования работодателей).

2. Система образования с учетом п. 1: обеспечивает условия (подстраивается) для подготовки/переподготовки необходимых квалифицированных кадров в заданном количестве (механизм реализации: модульный принцип построения системы образования, возможность настройки/поднастройки в зависимости от текущих/перспективных потребностей; современные образовательные стандарты (непрепятствующие введению прогрессивных элементов)).

3. Бюджетная система:

- обеспечивает финансирование подготовки кадров для приоритетных отраслей развития экономики;
- реализует принцип «бюджет, ориентированный на результат» (механизм реализации: нормативно-подушевое финансирование в соответствии с контрольными цифрами приема; трудоустройство выпускников по специальности будет означать их востребованность и «результативность» бюджетных расходов).

4. Рынок труда: принимает подготовленные кадры в соответствии с текущими потребностями; участвует в «обратной связи»; совершенствует профессиональные стандарты.

5. Мониторинг удовлетворения текущих и перспективных потребностей рынка труда (показатели: трудоустройство по специальности; уровень удовлетворенности работников и работодателей; соответствие образовательных программ требованиям работодателей и условиям инновационной экономики и пр.).

Таким образом, представленная модель позволяет увязать воедино такие разрозненные элементы, как инновационную экономику с ее требованиями к параметрам социально-экономического развития; бюджетную систему, функционирование которой должно быть направлено на результат; систему образования, призванную



Методологическими особенностями разработки прогноза развития рынка труда являются:

- минимальный период прогнозирования – 4 года (срок обучения бакалавров);
- скользящий характер указанного прогноза;
- учет параметров развития экономики и финансов Российской Федерации в средне- и долгосрочной перспективе (на основе Концепции долгосрочного развития Российской Федерации);
- учет демографической ситуации;
- учет характеристик и параметров развития инновационной экономики;
- определение дополнительного спроса (дополнительной потребности) рынка труда.

Основами методического обеспечения реализации механизма могут быть уже имеющиеся наработки в данном направлении.

1. Использование опыта планирования в СССР в части структурирования занятых и структурирования источников восполнения кадрового дефицита. Например, баланс народного хозяйства предусматривал составление сводного баланса трудовых ресурсов и балансовые расчеты: дополнительной потребности в рабочих и служащих и источников ее обеспечения, дополнительной потребности в квалифицированных рабочих и источников ее обеспечения, привлечения молодежи к работе и учебе.

Действующие ограничения для применения метода: применение в условиях командно-административной системы и обеспечение полной занятости населения.

2. Использование опыта Бюро трудовой статистики США. Указанным агентством осуществляется прогнозирование спроса по 336 видам экономической деятельности (в соответствии с Североамериканской классификацией видов экономической деятельности) и 754 профессий (Стандарт классификации профессий) через макроэкономическое равновесие.

Ограничения для применения метода: различия в методиках и традициях прогнозирования; несоответствие применяемых сис-

тем классификации (по уровням образования, по профессиям, по специальностям и др.), которые в США являются сквозными, а в РФ требуют использования ключей перехода (что снижает точность данных).

3. Использование методик Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета (методика построения прогнозов в квалифицированных кадрах; методики расчета и прогнозирования контрольных цифр приема в образовательные учреждения по уровням профессионального образования и пр.).

На основе полученных прогнозных балансов функционирования рынка труда Министерство образования и науки РФ формирует контрольные цифры приема (КЦП) в образовательные учреждения за счет бюджетного финансирования, а Федеральная миграционная служба планирует квоты на зарубежную трудовую миграцию.

После согласования и утверждения КЦП доводятся до Министерства финансов РФ и до образовательных учреждений, в результате чего ОУ получают бюджетное финансирование под заказ на подготовку квалифицированных кадров.

Результатом функционирования механизма восполнения кадрового дефицита на рынке труда РФ становится формирование дополнительного предложения за счет выпускников образовательных учреждений, прибывающих мигрантов, а также за счет переподготовки безработных, осуществляемой Федеральной службой по труду и занятости. Дополнительное предложение уравнивает дополнительный спрос, в результате чего рынок труда становится сбалансированным до момента следующего выбытия трудовых ресурсов, которые снова надо будет уравнивать.

### **Выводы**

1. Для целей государственного регулирования следует использовать расширенную трактовку рынка труда, а в структуре совокупного спроса и совокупного предложения необходимо выделять дополнительный спрос и дополнительное предложение. Указанная структуризация позволяет осуществлять количественные оценки профессионально-квалификационного состава трудовых ресурсов.

2. Целью государственного регулирования на рынке труда должно стать достижение сбалансированности; объектом регулирования – дополнительное предложение.

3. Условия сбалансированности рынка труда включают следующие положения:

- совокупный спрос равен совокупному предложению;
- ежегодный дополнительный спрос равен ежегодному дополнительному предложению;
- ежегодный дополнительный спрос не равен выбытию занятых.

4. Для достижения сбалансированности спроса и предложения на рынке труда следует использовать предложенные модель и механизм восполнения кадрового дефицита в условиях инновационной экономики.

В целом государственная политика должна быть направлена на усиление регулирования рынка труда, но при условии, что данный процесс не станет препятствовать его гибкости, не будет противоречить базовым принципам экономической свободы.

### Список литературы

1. Рудаков М. Н. Спрос и предложение на рынке труда. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2001. 220 с.
2. Адамчук В. В. Экономика труда. М., 1999. 189 с.
3. Кашепов А. В. Рынок труда: равновесие спроса и предложения, структурные особенности // Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. М.: Наука, 1998. С. 22–29.
4. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития. М.: ЗАО Издательство «Экономика», 2004. 321 с.
5. Котляр А. Э. Еще раз в поддержку критики расширительной трактовки рынка труда // Человек и труд. 2004. № 9. С. 151–154.
6. Котляр А. Э. О понятиях «труд», «занятость» и «рынок труда» // Российские реформы: социальные аспекты: Материалы научно-практической конференции, посвященной памяти Г. В. Мильнера (Москва, 21 января 1998 г.) / Науч. ред. Э. Б. Гилянская,

С. Н. Смирнов. М.: ВШЭ, 1998. С. 237–240.

7. Рынок труда: Учебник / Под ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. М.: «Экзамен», 2000. 448 с.

8. Чепурко Г. В. Государственный механизм регулирования рынка труда // Вестник СевКавГТУ. 2005. Вып. № 15. Режим доступа: [science.ncstu.ru/articles/econom](http://science.ncstu.ru/articles/econom)

9. Дадашев А. Занятость населения и безработица в России: проблемы регулирования // Вопр. экономики. 1996. № 1. С. 76–84.

10. Концепция действий на рынке труда на 2008–2010 гг. Одобрена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 августа 2008 г. № 1193-р.

11. «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.» – Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р.

12. Гимпельсон В. Политическая экономия российского рынка труда. Московский центр Карнеги. Режим доступа: <http://www.carnegie.ru/ru/pubs/books> 2006 г.

13. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком. Московский центр Карнеги. Режим доступа: <http://www.carnegie.ru/ru/pubs/books>, 2006 г.

### ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА – ГЛАВНЫЙ ВЕКТОР В РАЗВИТИИ РОССИИ В XXI в.

**Т. М. Шумилова**

*Главный специалист Министерства труда и занятости*

*Республики Карелия*

*E-mail: TMShumilova@czrk.onego.ru*

В последнее время проблема конкурентоспособности национальной рабочей силы звучит все более настойчиво. Будут ли рос-