

Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации
Федеральное агентство по образованию
Департамент федеральной службы занятости населения
по Республике Карелия
Петрозаводский государственный университет

Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России

Сборник докладов по материалам
Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции с международным участием

Книга I

Петрозаводск 2004

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 Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием / ПетрГУ. – Петрозаводск, 2004. – 240 с.

ISBN 5-8021-0425-2

Рассматриваются проблемы рынка труда и рынка образовательных услуг в Республике Карелия и регионах России. Проводятся анализ рынка труда и прогнозирование систем образования и работы центров занятости населения в условиях рыночной экономики.

**ББК 65.9 (2Р) 24
УДК 338 (470)**

ISBN 5-8021-0425-2

© Петрозаводский государственный
университет, оригинал-макет, 2004

ПРЕДИСЛОВИЕ

ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

Экономика России, если учитывать позитивную динамику ряда важных социально-экономических ее показателей, перешла, по-видимому, к новой стадии развития – экономическому росту.

Нынешнее положение на российском рынке труда характеризуется как устойчивое. Основные показатели занятости и безработицы свидетельствуют о положительной динамике трудовых процессов. В результате активного вмешательства службы занятости населения и других социальных партнеров в регулирование рынка труда сократились масштабы общей безработицы, повысилась активность граждан в поиске работы, развились позитивные тенденции занятости, сформировавшиеся в период восстановительного роста экономики.

Общая численность безработных (определенная в соответствии с методологией МОТ) за восемь месяцев 2004 г. в среднем составила 5,5 млн. человек (7,4% экономически активного населения). Занятых экономической деятельностью на январь-август 2004 года насчитывалось 68,0 млн. чел. Преобладающая часть занятого населения (57,5%) сосредоточена на крупных и средних предприятиях.

Оборот рабочей силы (прием и увольнение работников) продолжал оказывать существенное влияние на отраслевую структуру занятости. Как и прежде, немалую часть среди выбывших составляли работники, уволившиеся с предприятий и организаций по собственной инициативе.

Рост регистрируемой безработицы обусловлен востребованностью в услугах службы занятости населения по выполнению государственных гарантий. Численность регистрируемых безработных составила в среднем за 8 месяцев текущего года 1,6 млн. человек, при этом ее уровень стабилизировался на отметке – 2,3 %. Сегодня сохраняется значительная дифференциация территорий Российской Федерации по уровню безработицы.

Совершенно очевидно, что без прогнозирования потребностей государства в необходимых для экономики страны специалистах процессами на рынке труда управлять сложно и неэффективно. Сегодня многие выпускники не находят работу по специальности. Объясняется это тем, что профессиональное образование не имеет устойчивой связи с рынком труда. Рынок образовательных услуг оказался не готов оперативно реагировать на изменения спроса. Даже при обучении и переквалификации безработных граждан их интеграция в трудовую жизнь может быть затруднена.

Принятая концепция действий на рынке труда на 2003-2005 гг., в числе основных направлений определяет совершенствование системы управления сферой занятости.

Очень важный момент – решение проблемы дефицита квалифицированных рабочих кадров и ликвидация диспропорций спроса и предложения в от-

ношении рабочей силы на рынке труда. Понятно, что без этих мер не достичь повышения эффективности занятости населения в качественно новых экономических условиях.

Возможность придать рынку труда большую гибкость должна быть реальной. Поэтому проводимое по инициативе Петрозаводского государственного университета и Территориального органа Роструда по вопросам занятости населения по Республике Карелия обсуждение проблем совершенствования рынка труда и образовательных услуг в рамках научно-практической интернет-конференции должно быть полезным и весьма продуктивным.

Главное, чтобы опыт, которым поделятся специалисты ряда регионов, анализируя положительные и отрицательные его аспекты, был бы востребован другими российскими территориями. Мы должны в конструктивном плане сделать попытку сблизить мнения разных сторон, выработать единый подход к проблеме, чтобы в рамках социального партнерства во взаимодействии друг с другом решать непростые задачи.

В положении о Федеральной службе по труду и занятости определено, что служба по-прежнему будет участвовать в реализации территориальных программ содействия занятости населения, отсюда вытекает, что значение прогнозирования и оценки рынка труда в условиях происходящих качественных структурных преобразований в экономике многократно возрастает. Инструмент прогноза и анализа, применявшийся на практике в годы становления рынка труда, вряд ли сможет использоваться на нынешнем этапе реформ в регулировании занятости населения. Разработка прогноза потребности в рабочих и специалистах по укрупненным группам профессий и специальностей, по видам экономической деятельности и отдельным регионам, увязка потребности с объемами подготовки кадров в системе профессионального образования в целях достижения сбалансированности профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения рабочей силы на региональных рынках труда – процесс весьма сложный.

Поэтому создание еще одного информационного ресурса – объединенного портала «Рынок труда», где будет возможно всем желающим получить новостную и аналитическую информацию, обменяться опытом с коллегами весьма своевременно и необходимо.

Думаю, что создаваемая инфраструктура рынка труда, развитие информационных ресурсов помогут Федеральной службе по труду и занятости выйти на новый уровень управления, расширить поле посреднических услуг и возможностей трудоустройства, обновить методы и формы работы с незанятыми гражданами, снизить остроту проблемы с безработицей в регионах России.

Руководитель
Федеральной службы по труду и занятости

М. А. Топилин

ПРЕДИСЛОВИЕ

ФЕДЕРАЛЬНОГО АГЕНТСТВА ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Система профессионального образования в Российской Федерации является одной из значимых и признанных образовательных систем в мировом сообществе. В 2003 году сеть государственных организаций системы образования включала в себя 654 учреждения высшего профессионального образования с 1680 филиалами, 2628 учреждений среднего профессионального образования, 3789 учреждений начального профессионального образования, 63 учреждения дополнительного профессионального образования. Общее количество студентов и учащихся, обучающихся на всех уровнях профессионального образования в России, составляет 10 млн. человек, в том числе 5 596 тыс. студентов вузов, 2 502 тыс. студентов ссузов, 1 650 тыс. учащихся системы начального образования. Численность студентов вузов на 10 000 населения составила в 2003 г. 391 чел., из них 202 чел. на 10 000 населения обучались за счет бюджетных средств. Негосударственный сектор образования значимо представлен только в системе высшего профессионального образования: удельный вес негосударственных вузов в общем их числе достиг 37,5%. Однако в негосударственных вузах обучается только 13% от численности всех студентов высших учебных заведений.

Проблема рационального использования средств, выделяемых на систему профессионального образования, является достаточно актуальной для российского государства. На содержание системы образования затрачивается каждый восьмой рубль консолидированного бюджета Российской Федерации. Вместе с тем в государственных вузах удельный вес студентов, обучаемых на платной основе (за счет полного возмещения затрат), превысил 46,8% от контингента, в учебных заведениях среднего профессионального образования – 35,2%.

В предыдущее 10-летие система профессионального образования выполняла социальный заказ на стабилизацию общества и обеспечение занятости молодежи при условии «развала» сектора реальной экономики. Система профессионального образования в этот период главным образом ориентировалась на удовлетворение потребностей личности в образовании.

Модернизация образования остается главным приоритетом в дальнейшем развитии системы профессионального образования. Российское образование в ближайшее десятилетие надо «вмонтировать» в рыночную экономику. Регионализация социальной сферы является одним из механизмов, позволяющих достигнуть этого эффекта. В ее рамках финансирование 90% учреждений НПО и 10% учреждений СПО передано на региональный уровень. В федеральном перечне образовательных учреждений осталось 550 ссузов и 248 учреждений начального профессионального образования. Реформа бюджетного процесса, идущая в стране, направлена на максимально эффективное управление государственными финансами в соответствии с приоритетами государственной политики. Ядро реформы – бюджет, ориентированный на результат, и, как след-

ствие, расширение сферы применения программно-целевых методов бюджетного планирования. В рамках бюджетной реформы и регионализации социальной сферы в разделе «Образование» федерального бюджета 2005 года произошли изменения. 24 млрд. рублей передано на региональный уровень для финансирования систем СПО и НПО. В проекте федерального бюджета запланировано 112,4 млрд рублей по статье «Образование», что соответствует относительному росту (19,8%) по сравнению с 2004 годом при общем росте федерального бюджета 14,3%.

В будущее 10-летие система профессионального образования, финансируемая за счет бюджетных средств, должна перестроиться на обеспечение потребностей экономики. Один из важных элементов государственной политики в области оптимизации расходов на образование связан с формированием и конкурсным размещением государственного задания на подготовку специалистов с высшим, средним и начальным профессиональным образованием.

При проведении оптимизации сети образовательных учреждений на федеральном и региональном уровнях исключительно важно знать потребности отраслей экономики в выпускниках различных уровней профессионального образования. Государственное задание на подготовку специалистов и его размещение на конкурсной основе будет являться инструментом, позволяющим найти баланс между спросом и предложением на рынке труда и рынке образовательных услуг.

Развитие и модернизация системы профессионального образования были и будут одними из основных приоритетов государственной политики России в долгосрочной перспективе.

Руководитель
Федерального агентства по образованию

Г. А. Балыхин

ПРЕДИСЛОВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА

Организация и проведение Всероссийской научно-практической Интернет-конференции на тему "СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ" под эгидой Федеральной службы по труду и занятости, Федеральным агентством по образованию позволит обобщить накопленный опыт в этом направлении на федеральном и региональных уровнях.

В рамках проведения административной реформы вновь созданному Федеральному агентству по образованию вменена функция «размещения на конкурсной основе среди высших учебных заведений государственного задания по подготовке специалистов с высшим профессиональным образованием». Федеральной службе по труду и занятости вменены функции «мониторинга и анализа рынка труда; организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения; содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям – в подборе необходимых работников».

Для реализации этих государственных функций необходимы формирование единых информационных ресурсов, выработка научно обоснованных методик по мониторингу, анализу и прогнозированию спроса и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг как на федеральном, так и на региональных уровнях. Петрозаводский государственный университет совместно с Департаментом федеральной службы занятости населения по Республике Карелия являются одними из подведомственных учреждений, которые активно работают в области мониторинга, анализа и прогнозирования спроса и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг.

Работы по мониторингу, анализу и прогнозированию спроса и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России ведутся Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета на протяжении последних 8 лет в рамках федеральных и региональных научно-технических программ при координации их с запросами федеральных органов управления Минобразования, Минтруда и Минэкономразвития России, а также территориальных органов этих министерств.

В 1997-1998 гг. в рамках гранта РГНФ был выполнен проект "Образование на Европейском Севере России. Региональные особенности и тенденции развития". На конкурсе 1998 года Северо-Западного отделения Российской академии образования этому проекту было присуждено второе место. За прошедшие годы Центром бюджетного мониторинга по тематике рынка труда и рынка образовательных услуг было выполнено 14 проектов по прогнозированию потребностей экономики и социальной сферы Российской Федерации в выпускниках учреждений различного уровня профессионального образования. В ходе этих работ сформированы базы данных по каждому из 89 субъектов

Федерации, разработаны методики прогнозирования потребности региональных экономик в выпускниках учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования, создан пакет компьютерных программ и проведен расчет для каждого субъекта Федерации баланса потребностей экономики и их удовлетворения со стороны системы образования на период до 2015 г. Результаты этих работ неоднократно докладывались на всероссийских научных конференциях, представлены на выставках ВВЦ, хорошо известны научной общественности и сотрудникам аппарата бывших министерств Минобразования, Минтруда и Минэкономразвития России.

В рамках подготовки к конференции был сформирован и открыт Web-сайт «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» <http://labourmarket.ru>. В рамках этого Интернет-ресурса планируется размещение информации о текущем состоянии рынка труда и рынка образовательных услуг, а также о методиках прогнозирования развития этих рынков в разрезе отраслей экономики, субъектов Российской Федерации и уровней профессионального образования. В случае востребованности этой информации Web-портал «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» может стать информационным и научно-методическим ресурсом для органов государственного управления, ученых и работодателей, а также населения Российской Федерации.

Директор
Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ,
профессор, доктор физ.-мат. наук

В. А. Гуртов

МЕТОДИКА СРЕДНЕСРОЧНОГО ПРОГНОЗИРОВАНИЯ СПРОСА НА ПОДГОТОВКУ СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕГИОНА

С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына, Н. Ю. Посталюк

Центр профессионального образования Самарской области, г. Самара
alasheev_s@mail.ru, kuteinit@mail.ru, posta@samtel.ru

На повестке дня современной действительности стоят вопросы структуры подготавливаемых кадров по специальностям и уровням профессионального образования. Региональные рынки труда находятся в состоянии непрерывного изменения. Меняются потребности отраслей экономики в профессионально-кадровой структуре и уровнях подготовки специалистов. Кроме того, важно отметить снижение уровня государственного регулирования в большинстве сфер экономической жизни общества. Аналогичные процессы в той или иной мере актуальны для большинства субъектов Российской Федерации.

Очевидно, что динамичной модели социально-экономического развития территорий должна соответствовать адаптивная система образования, быстро реагирующая на запросы рынка труда, стимулирующая экономический рост, воспроизводящая специалистов, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде. В таких условиях региональные системы профессионального образования призваны обеспечивать перспективные потребности экономики субъектов РФ в профессионально-квалификационном обновлении и пополнении кадров.

В настоящее время объемы и перечень специальностей и профессий, по которым готовят молодых рабочих и специалистов, зачастую планируются на основе устаревшей или недостаточно проверенной информации, не отражающей произошедших изменений на рынке труда и не учитывающей емкости рынка трудовых ресурсов. Как следствие, часть выпускников рискуют получить специальности, уже не востребованные рынком труда (например, известные перекосы в подготовке по специальностям "юрист", "экономист", "бухгалтер"). С другой стороны, нарастает дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, связанный с соотношением уровней профессионального образования. Таким образом, следует констатировать двойной структурный дисбаланс спроса и предложения рабочих мест на региональных рынка труда: по уровню образования (начальное, среднее, высшее профессиональное образование) и в профессионально-квалификационном разрезе.

Прогнозирование потребностей рынка труда в этих условиях рассматривается как важная составная часть маркетинговой информации, необходимой для разработки мероприятий по регулированию и контролю за изменениями рынка образовательных услуг, по стратегическому планированию системы подготовки и переподготовки кадров, ориентированной на спрос.

Составление перспективных балансов спроса и предложения рабочей силы выступает основным компонентом механизма управления кадровым потенциалом региона, важной составляющей эффективной модели организационно-экономического взаимодействия региональных систем профессионального образования и рынков труда. Но, как правило, прогнозы и программы экономического развития, подготавливаемые в субъектах РФ, строятся на сведениях, полученных от органов государственной статистики и отражающих структуру занятости лишь в отраслевом разрезе. Имеющиеся сейчас статистические данные не позволяют оценить динамику занятости в разрезе профессионально-квалификационной структуры рабочих мест экономики региона. Для планирования системы подготовки кадров этих сведений явно недостаточно. Отраслевая структура занятости не дает представлений ни о профессиональной квалификации работников (в сельском хозяйстве это могут быть и животноводы, и виноградары), ни о необходимом уровне образования (в животноводстве это могут быть и ветеринарные врачи, и доярки). С другой стороны, профессиональная квалификация работника не обязательно жестко привязана к той или иной отрасли хозяйства: например, профессия водителя является универсальной и присутствует в статистике каждой отрасли экономики.

Что касается общероссийских исследований рынка труда и структуры профессиональной подготовки, то, на наш взгляд, проведение их в разрезе профессий и специальностей нецелесообразно в силу значительной дифференциации социально-экономического развития регионов. На региональном же уровне подобные исследования вполне уместны. Результаты подобных исследований должны быть важным основанием для реализации эффективной кадровой политики на уровне субъектов РФ.

Обзор исследований рынка труда

В отечественной и зарубежной науке и практике накоплен определенный опыт методологического и методического обеспечения прогнозирования спроса на специалистов.

В США разработкой кадровых прогнозов занимается Бюро статистики труда. Прогнозы с горизонтом 10-15 лет уточняются каждые два года и являются частью среднесрочной программы управления экономическим ростом и занятостью.

Во Франции прогнозирование рабочей силы осуществляется в режиме «пятилетних планов». Интересна эволюция методических подходов, используемых Комиссией по рабочей силе в этой стране. В 60-е годы прошлого столетия использовались исключительно экстраполяционные методики с фрагментарным применением сценарных вариантов в отдельных, особенно динамичных, отраслях производства. В 70-е годы, как правило, использовалась материально-финансовая модель. В конце XX века эта модель была заменена на динамическую многоотраслевую эконометрическую модель среднесрочного развития экономики, представляющую собой последовательную цепь годовых балансов, связанных друг с другом (по 11 отраслям экономики). Сегодня во

Франции активно пересматривается сама концепция потребности в рабочей силе в ее традиционном применении. Исследователи полагают, что в современных структурах занятости имеются очень большие вариации в зависимости от различных переменных, характеризующих деятельность предприятий. Так, на предприятиях, равных по техническому уровню, структура занятости (даже при производстве однородной продукции) имеет большие различия.

Как отмечается во многих исследованиях, для зарубежной методологии характерно многообразие подходов к прогнозированию спроса на рабочую силу, однако общим для большинства из них остается дифференциация методологии относительно национального, регионального, локального и отраслевого уровней; выделение компонентов совокупной занятости и учет специфики их изменений. Зарубежные исследователи используют сочетание экспертных, статистических и математических методов, с помощью которых оценивается место каждой отрасли экономики в совокупной занятости в стране. В соответствии с главными параметрами развития на основе динамической модели отраслевого баланса и с учетом сводного планового баланса трудовых ресурсов рассчитывается кадровая потребность. По оценкам В. М. Зуева и П. М. Новикова, подобный методологический подход в условиях перехода от одного типа экономических отношений к другому существенно затруднен отсутствием надежной статистической базы и чаще всего сводится к экспертным оценкам.

В западной экономической науке, судя по публикациям, широко используется также метод построения инверсионных функций занятости (*employment demand functions*), основанный на зависимости между объемами выпуска продукции какой-либо отрасли экономики и объемами необходимых для этого ресурсов (в том числе – трудовых). Для решения этой задачи необходимо иметь достаточно устойчивую динамику как объемов выпуска продукции, так и занятости. Однако в условиях неопределенности российских рынков такая возможность у исследователей, как правило, отсутствует.

В России в конце 1990-х гг. Госкомстатом России и Министерством труда и социального развития России были проведены несколько серий выборочных обследований предприятий в рамках Всероссийского мониторинга социально-трудовой сферы на федеральном уровне. В результате этих обследований были получены отдельные выводы, относящиеся к российскому рынку труда: динамика принятых рабочих и вакантных мест на предприятиях отдельных отраслей экономики, рост (сокращение) контингента предприятий и т. д. Однако в региональном разрезе тенденции на рынках труда не выявлялись.

Наиболее системные исследования в области методологических основ макроэкономического прогнозирования развития профессионального образования в Российской Федерации с начала 90-х годов прошлого столетия проводятся в Научно-исследовательском институте высшего образования (НИИ ВО). Авторским коллективом под руководством А. Я. Савельева разработаны основные принципы формирования информационно-нормативной базы прогнозирования, экономико-математического и программного обеспечения мно-

гофакторного моделирования потребности (спроса) на специалистов. В 1995 г. составлен многовариантный прогноз развития высшего и среднего профессионального образования России до 2000 г.

Следует отметить, что в современной России подавляющее большинство прикладных исследований рынка труда ориентировано на изучение квалификационных требований к той или иной профессии, т.е. они касаются заказа работодателей **на качество** профессионального образования. Кадровые потребности развития региональной экономики в количественном аспекте и в разрезе профессий и специальностей подготовки в системе профобразования редко становятся предметом исследования.

Значительный опыт разработки среднесрочных прогнозов кадровых потребностей территорий накоплен в Петрозаводском государственном университете. Группой исследователей под руководством профессора В. А. Гуртова в 2000 г. проведен научно обоснованный анализ потребностей рынка труда, рассчитаны потребности в подготовке специалистов с высшим образованием для 18 отраслей экономики Республики Карелия.

Еще одним возможным направлением исследования профессионально-квалификационных характеристик рынка труда является анализ данных ФГСЗН о структуре незаполненных вакансий и составе зарегистрированных безработных в разрезе профессий и специальностей. Поскольку службы занятости располагают не всеми вакансиями (по оценкам специалистов – лишь каждой шестой), и, как правило, это только низкооплачиваемые и «непрестижные» вакансии, эти данные должны быть дополнены информацией рекрутинговых агентств, которые в первую очередь работают со специалистами высокого и среднего уровня. Такой анализ был проведен исследователями госуниверситета Высшая школа экономики под руководством Т. Клячко, однако касался он только данных, представленных московскими и петербургскими рекрутинговыми агентствами.

Анализ и обобщение исследований по методам прогнозирования рынка труда позволяет выделить несколько методологических подходов.

Первый подход (расчетный, нормативный)

Базируется на исчислении необходимых трудовых ресурсов исходя из норм выработки, производительности труда на конкретных рабочих местах. В случае внедрения комплексов новой техники и технологии эти расчеты производятся по проектам эксплуатационной документации. Этот подход наиболее приемлем при прогнозировании потребностей в специалистах для отраслей социальной сферы и сферы услуг. Главным условием, обеспечивающим возможность использования первого подхода, является принципиальная нормируемость работ на основе задаваемых общих объемов предоставляемых услуг и их единичных объемов по отношению к одному специалисту (норматив нагрузки). Очевидно, что рассматриваемый подход в полной мере относится лишь к бюджетному сектору, где применяются директивно установленные нормативы. В коммерческом секторе потребность в

нормативы. В коммерческом секторе потребность в специалистах определяется платежеспособным спросом населения на соответствующие услуги.

Второй подход (нормативный + динамический + экспертные оценки)

Основывается на анализе тенденций изменения насыщенности специалистами отраслей экономики, реализуется в виде расчета доли специалистов различного уровня образования в общей численности работающих. Он целесообразен для отраслей материального производства, где нормативный подход (особенно в условиях рынка) затруднен. При этом расчеты оправданно проводить раздельно по каждой отрасли экономики. По оценкам специалистов, определить значение коэффициента насыщенности можно либо путем экстраполяции, либо на основании аналога.

Третий подход (программы развития + опросный подход)

Строится на оценках тенденций изменения интегрированных экономических показателей, базируется на использовании следующих документов:

- прогнозы по отраслям экономики;
- региональные и отраслевые программы и прогнозы развития отраслей материального производства;
- региональные и отраслевые программы конверсии оборонных предприятий;
- данные наиболее крупных предприятий – потребителей специалистов о перспективах своего развития;
- программы развития деятельности предприятий и организаций системы жизнеобеспечения (энергетика, транспорт и т. д.);
- программы и прогнозы служб занятости о предполагаемом высвобождении работников на предприятиях и в организациях;
- программы приватизации и развития малого бизнеса.

Из указанных источников информации отбираются обобщенные экономические показатели, органически коррелирующие с показателями численности специалистов (стоимостной объем произведенной в течение года продукции в целом и в расчете на 1 специалиста; объем выплаченной заработной платы в целом и в расчете на 1 специалиста и т. д.). Определение значения этих показателей в перспективе осуществляется методами экстраполяции, моделирования, экспертных оценок или различных их сочетаний.

Четвертый подход (динамический подход, поиск тенденций)

Опирается на анализ тенденций изменений технико-экономических показателей, использует многофакторные экономико-математические модели (корреляционно-регрессионный анализ). Моделирование производится на основе создания информационно-нормативной базы данных по технико-экономическим, демографическим и нормативно-справочным показателям. Сущность прогноза сводится к определению движения занятости специалистов в зависимости от изменения этих показателей. Поскольку рассматриваемый подход основан на корреляции кадровых структур с основными технико-экономическими показателями в ретроспективе и прогнозировании состояния

этих структур на перспективу, происходит решение обратной задачи (от технико-экономических показателей к кадровой структуре). Очевидно, что при этом возможны искажения, связанные со сложившимися деформациями в кадровом составе (избыток рабочих мест, скрытая безработица и т. д.).

Регрессионный анализ отобранных показателей позволяет строить корреляционно-регрессионную модель потребности в специалистах, которая используется для оценки на интервале прогнозирования с учетом ожидаемых значений технико-экономических показателей в прогнозируемом периоде.

Очевидно, что рассматриваемый подход целесообразен в условиях устойчивых состояний системы востребованности труда специалистов.

Пятый подход (расчетный, норма по аналогии с другими странами)

Применяется, в основном, как метод эталонного образца (например, международных сопоставлений). Очевидно, что существуют определенные социально-экономические процессы, характерные в той или иной мере для всех экономик.

Для примера можно выделить такие макроизменения в структуре занятости, которые происходили в те или иные периоды во всех странах с рыночной экономикой:

- перераспределение занятости из отраслей материального производства в сферу услуг (из первичного и вторичного сектора – в третичный);
- перераспределение занятости из третичного сектора – в четвертичный (услуги государственного сектора экономики);
- профессионализация посреднических функций;
- переход от индустриального типа занятости к информационному и др.

Вместе с тем, по оценкам специалистов, для российской экономики метод эталонного образца не всегда применим, поскольку он ориентирован на позитивную экономическую динамику (одновременный рост ВВП и доли занятых в сфере услуг). В России же с 1992 г. происходило падение ВВП вплоть до 1999 г. при одновременном расширении сферы услуг. Только последние три года эти два показателя демонстрируют «параллельный» рост.

Таким образом, можно констатировать, что используемые в настоящее время методы и методики прогнозирования рынка труда не в полной мере отвечают требованиям компактности, надежности и оперативности, а следовательно, не могут обеспечить требуемый инструментарий для формирования заказа на профессиональное образование на уровне субъектов Федерации.

В Самарской области региональный рынок труда с 1999 г. исследовался с помощью социологических методов: опросы работодателей, контент-анализ газетных объявлений с предложениями работы. В социологической лаборатории Центра профессионального образования Самарской области разработаны методические подходы к прогнозированию перспективных кадровых потребностей на основе оценок работодателей. В 2001 г. исследовательская группа предпринимала попытку провести подобный анализ, однако ресурсные ограничения не позволили отработать методику составления прогноза кадровых

потребностей экономики региона. В 2003 г. в ходе реализации проекта «Разработка механизма взаимодействия регионального рынка труда и системы профессионального образования» (поддержка данного проекта была осуществлена московским общественным научным фондом за счет средств, предоставленных Агентством по Международному развитию Соединенных Штатов Америки (USAID), грант 11/1-03) сотрудниками Центра профессионального образования Самарской области была разработана методика среднесрочного прогнозирования кадровых потребностей экономики региона.

Методологические и методические основы разработки методики среднесрочного прогнозирования кадровых потребностей экономики региона

В основу разработки методики были положены следующие базовые идеи:

1. Поскольку прогнозирование кадровых потребностей региона является основным звеном в целостном механизме взаимодействия региональных рынков труда и профессионального образования, а целевым ориентиром разработки прогноза выступает использование его для формирования ежегодного регионального заказа на подготовку кадров в системе начального, среднего и высшего профобразования, то методика анализа рынка труда предполагает, что прогнозирование профессионально-кадровых потребностей экономики должно строиться не в отраслевом разрезе, а **в разрезе профессий и специальностей**.

2. Как показал анализ существующих подходов к разработке среднесрочных кадровых прогнозов, ни один из используемых методов нельзя признать удовлетворительным с точки зрения реализации целей прогнозирования. Необходим **взаимодополнительный подход**, включающий в себя различные методы исследования и прогнозирования рынка труда.

3. В качестве дополнительных методов исследования целесообразно использовать:

- вторичный анализ статистических данных и выявление трендовых тенденций в сфере занятости;
- анализ программ и проектов социально-экономического развития региона;
- анализ планов и программ инвестиций в реальный сектор экономики региона;
- анализ демографической статистики.

Необходимость использования дополнительных методов обусловлена, как показывает опыт апробации методики, определенным фоном субъективности оценок работодателями перспектив развития своего предприятия.

4. В качестве основного метода сбора информации следует использовать **прямой опрос работодателей региона**, так как структуры текущей и перспективной занятости даже на однородных предприятиях имеют существенные различия. При таком подходе можно частично нивелировать фактор взаимосвя-

меняемости специалистов, поскольку о конкретной специфике структуры занятости непосредственные руководители предприятий (служб по персоналу) осведомлены достаточно хорошо. В этом отличие предлагаемой методики от методологии, разработанной, например, Национальным управлением образования Финляндии.

5. Принципиально важным для формирования регионального заказа на профобразование является прогнозирование совокупных кадровых потребностей в квалифицированных рабочих, специалистах со средним и высшим профобразованием, т.е. **всех уровней профессиональной подготовки**. В этом отличие используемой методики от реализуемой в Петрозаводском государственном университете.

6. На наш взгляд, целесообразно проведение **более детального анализа профессиональных** квалификаций, нежели чем по 49 укрупненным группам специальностей, как это делается в Финляндии.

7. В соответствии с целевой установкой (формирование заказа на подготовку рабочих и специалистов для замещения освободившихся и создаваемых вновь рабочих мест) конечным результатом исследования будет не только дополнительная потребность в персонале, образовавшаяся за счет текучести кадров. В этом отличие предлагаемого подхода от прогноза, проведенного в 2001 г. Управлением труда Астраханской области.

Специфика предлагаемого анализа заключается в том, что прогнозные оценки построены на собственных оценках работодателей перспектив расширения существующих рабочих мест и/или создания новых рабочих мест. Кроме выяснения мнения работодателей о расширении или сокращении кадров по профессиям, мы получаем собственные (исследовательские) оценки перспективной востребованности рабочих мест в разрезе профессий и специальностей на основе минимально необходимого обновления персонала существующих рабочих мест. Полученные результаты обеспечивают возможность оценить структуру профессиональной подготовки в образовательных учреждениях региона с позиции соответствия структуре перспективной востребованности рабочих мест в экономике области.

При выборе метода обследования исследователями рассматривались различные варианты сбора данных: экспертные интервью, опрос работодателей, личное анкетирование специалистов предприятий и т. д. На наш взгляд, оптимальным вариантом проведения опроса работодателей является **почтовый опрос**, основным преимуществом которого является его экономичность. Второй плюс – простота организации. При проведении почтового опроса нет необходимости в наборе интервьюеров, их обучении, контроле их деятельности, приеме первичной полевой информации. Третье положительное обстоятельство – возможность одновременного проведения опроса на значительной территории, в том числе в труднодоступных районах. Поскольку обследование охватывает предприятия по всей территории региона, использование почтового опроса особенно выгодно.

Однако необходимо учитывать, что метод почтового опроса имеет свои недостатки, самым важным из которых является сравнительно низкая доля возвращенных анкет. Необходимо оговориться, что уровень возврата в определяющей степени зависит от умений, профессиональной грамотности исследователей. Процессом возврата можно управлять. Для того чтобы повысить процент возврата, применяются специальные методы стимулирования: уведомительное письмо, напоминание по телефону не вернувшему анкету в срок. Важным фактором стимулирования является интерес к проблеме, которой посвящено исследование. В нашем исследовании интерес работодателей стимулировался сопроводительным письмом поддержки опроса со стороны Администрации Самарской области, в котором работодателям разъяснялась важность участия в обследовании.

Другим недостатком почтового опроса является отсутствие интервьюера во время заполнения анкет, к которому можно было бы обратиться за разъяснением сложных для понимания вопросов или при трудностях заполнения бланков. Почтовый опрос предъявляет повышенные требования к разработке всей полевой документации. В других формах опроса анкетеры или интервьюеры могут помочь респонденту понять содержание вопросов и напомнить правила заполнения анкет. При заочном анкетировании такой возможности нет. Все контакты с респондентами опосредуются только документами. Поэтому важно не только тщательно подготовить простую для заполнения форму бланка анкеты, но и составить вспомогательные документы: инструкцию для работодателей и другие материалы.

Рассмотрим некоторые аспекты методики исследования, которые, на наш взгляд, заслуживают наиболее пристального внимания.

Предварительный анализ численности занятых в экономике

Для качественного анализа процессов развития занятости экономики и составления прогнозных показателей полезно провести систематизированную оценку рынка труда региона. Оценка существующей ситуации и выявление тенденций на рынке труда (в том числе по профессиям и специальностям) базируется на вторичном анализе документов. В качестве источников могут быть использованы:

- 1) данные органов статистики, собирающих сведения о численности занятых в экономике региона в отраслевом разрезе;
- 2) данные службы занятости о вакансиях;
- 3) объявления-предложения рабочих мест в периодических изданиях.

Целью такого анализа должно стать выявление динамики численности занятых в экономике, определение кадровых потребностей и тенденций развития занятости в отраслях экономики региона. Результаты проведенного анализа могут быть использованы для оценки (корректировки) результатов опроса работодателей по вопросам изменения численности работников.

Анализ ситуации и тенденций на рынке труда является важным информационным компонентом для оценки перспективных потребностей экономики, в то же время, относиться к этому этапу исследования нужно очень гибко. Учитывая, что не всегда есть доступ к имеющимся документам (например, статистическим данным), не везде региональные органы исполнительной власти разрабатывают Программы социально-экономического развития территории, не у всех есть возможность провести исследование анализа прессы, можно воспользоваться какими-либо другими доступными документами. Тщательный и скрупулезный анализ всех доступных источников рекомендуется, но данный этап не является обязательным элементом предлагаемой методики составления прогноза профессионально-кадровых потребностей экономики.

Проектирование выборки и дизайн исследования

В качестве **информационной базы** исследования выступают результаты выборочного опроса работодателей – хозяйствующих субъектов всех форм собственности. Задача статистического обследования – собрать сведения о текущей и перспективной численности занятых в разрезе профессий, специальностей и должностей.

Объектом исследования являются основные профессии (специальности) и должности занятых на предприятиях региона. В качестве **объекта наблюдения и отбора** выступают предприятия (организации) всех форм собственности хозяйствующих субъектов региона. Для формирования **выборочной совокупности** целесообразно использовать сведения территориальных комитетов статистики Госкомстата РФ, которые имеют в своем распоряжении базу данных хозяйствующих субъектов всех форм собственности, действующих на территории региона. Специфика данных Госкомстата такова, что информация собирается отдельно для “средних и крупных” и “малых” предприятий. Поэтому генеральная совокупность хозяйствующих субъектов должна быть разбита на два типа предприятий: “малые” и “средние и крупные”.

В исследовании целесообразно реализовать многоступенчатую выборку предприятий пропорционально численности занятых в отраслях экономики и типам предприятий.

На **первой ступени** проектирования выборки реализована стратифицированная выборка предприятий пропорционально численности занятых на «малых» и «средних и крупных» предприятиях региона.

На **второй ступени** проектирования выборочной совокупности для каждого типа предприятий (крупных и малых) необходимо рассчитать количество опрашиваемых предприятий пропорционально их численности в отраслях экономики региона. Проводить расчет пропорций для каждой отрасли экономики, пожалуй, нецелесообразно. Это связано с тем, что при большом количестве отраслей трудно обеспечить достаточную наполненность групп предприятий. На наш взгляд, пропорциональное распределение необходимо проводить для укрупненных групп отраслей. В различных регионах число отраслевых групп

и их группировка могут различаться в зависимости от специфики производственной структуры и социально-экономических интересов развития территорий.

На **третьей ступени** отбора реализуется случайная выборка для каждого типа предприятий (малых и крупных) в каждой отрасли экономики региона. На случай отказа, невозврата или недоступности респондентов в выборочную совокупность следует включить дополнительные предприятия, выбор которых также производится случайным образом (генератором случайных чисел) из перечня предприятий каждого типа соответствующих отраслей экономики.

Интерпретация результатов.

Техника оценки потребности в профессиональном образовании

Процедура оценки потребности в профессиональной подготовке состоит в том, что для каждого из наименований профессий, специальностей или должностей должен быть определен необходимый уровень профессионального образования в соответствии с требованиями Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов – ОКПДТР (ОК 016-94). Определение должного уровня образования (начального, среднего или высшего профессионального) и специализации обучения проводится на основе нормативных документов Министерства образования и науки Российской Федерации.

Определенную трудность представляет выявление необходимого уровня образования для профессий и должностей, занятие которых возможно при наличии как начального, так и среднего профессионального образования, а возможно, и высшего профессионального образования. Для решения подобных задач можно использовать собранные данные статистического обследования о реальном уровне профессиональной подготовки работников или желаемом уровне профессионального образования с точки зрения работодателей. В тех случаях, когда такое сопоставление не дает однозначного результата, предпочтение следует отдавать более низкому (минимально достаточному) уровню профессиональной подготовки.

Неточности в наименовании должностей и использование аббревиатур почти во всех случаях удается скорректировать путем поиска соответствующих названий профессий (специальностей) и должностей по ОКПДТР. Таким образом, все профессии и должности работающих переводятся в соответствующие наименования профессий и специальностей профессиональной подготовки.

При оценке потребностей в профессиональном образовании должны быть исключены профессии низкоквалифицированного труда, исполнение обязанностей по которым не требует какой-либо профессиональной подготовки. Остальные перекодированные профессии и специальности группируются по 3 уровням профессионального образования:

- высшее профессиональное образование (в Самарской области 95 специальностей и направлений подготовки),
- среднее профессиональное образование (84 специальности подготовки),
- начальное профессиональное образование (234 профессии подготовки).

К сожалению, наименование профессии в некоторых случаях не позволяет определить, требуется ли для занятия профессии (специальности) или должности полноценное профессиональное образование, либо достаточно краткосрочных курсов дополнительного образования, либо достичь необходимого уровня квалификации возможно через повышение квалификации, уже имея базовое образование. Таким образом, полученные оценки прогнозной востребованности по уровням профессионального образования будут относиться как к базовому профессиональному образованию, так и к системе повышения квалификации, в том числе на предприятиях, в негосударственных образовательных учреждениях и на различных курсах.

В исследовании использовались два способа оценки перспективной востребованности работников на рынке труда: по показателю **«прогнозная востребованность работников»** и по показателю «прогнозное обновление персонала». Прогнозные показатели пересчитаны для каждой профессии начального профессионального образования и специальности среднего и высшего профессионального образования. В результате получены показатели, характеризующие прогнозные оценки среднесрочной (до 2010 г.) востребованности специалистов различного уровня и специализации подготовки профессионального образования.

Список литературы

1. Алашеев С. Ю. Структура профессионального образования Самарской области: прогнозные оценки / С. Ю. Алашеев, Л. Н. Драчинская, И. А. Кадкина, Н. Ю. Посталюк. Самара: Изд-во «Профи», 2002.
2. Алашеев С. Ю. Региональный заказ на подготовку кадров через прогнозирование рынка труда / С. Ю. Алашеев, Л. Н. Драчинская, И. А. Кадкина // Профессиональное образование. 2002. №4. С. 8-9.
3. Васильченко Н. Маркетинговые исследования рынка образовательных услуг в регионе / Н. Васильченко, Е. Бурмокина, В. Секерин // Маркетинг. 2002. №6; 2003. №1.
4. Гуртов В. А. Прогнозирование потребностей региональных экономик в выпускниках системы высшего профессионального образования / В. А. Гуртов, А. Г. Мезенцев, Е. А. Питухин // Рынок труда и рынок образования в Республике Карелия. Петрозаводск, 2003. С. 59-72.
5. Зуев В. М. Мониторинг и прогнозирование профессионального образования: Научно-практическое пособие / В. М. Зуев, П. Н. Новиков. М., 1999. С. 46.

6. Карапетов Г. Л. Мониторинг и прогнозирование востребованности профессий, специальностей на рынке труда Республики Карелия / Г. Л. Карапетов // Рынок труда и рынок образования в Республике Карелия. Петрозаводск, 2003. С. 174-183.
7. Лейбович А. Профобразование и рынок труда: прямая зависимость / А. Лейбович, Е. Рыкова, И. Гривина, В. Гринько // Человек и труд. 2000. №8.
8. Модернизация российского образования: ресурсный потенциал и подготовка кадров. М., 2002.
9. Мониторинг занятости: методология, методика, опыт организации // Мониторинг социально-экономической ситуации и состояние рынка труда Санкт-Петербурга. 1995. № 2.
10. Назимов И. Исследование и классификация профессий с целью эффективного использования и развития кадрового потенциала (опыт США) / И. Назимов // Управление персоналом. 2000. №9. С. 40-47.
11. Савельев А. Я. Методика прогнозирования и оценки состояния системы высшего и среднего профессионального образования / А. Я. Савельев, В. М. Зуев, А. И. Галаган, С. Джалалов, В. А. Иоселевич. М., 1997.
12. Серов В. Г. Зарубежный опыт прогнозирования потребностей в специалистах // Материалы конференции Британского Совета / В. Г. Серов. Иркутск, 2004. С. 62-69.
13. Социальный диалог: содержательный аспект. М: ЕФПК, 2001. С. 125-131.
14. Demand for Educated Labour in Finland by the Year 2010 and Dimensioning of Education and Training, National Board of Education. Helsinki: Hakapaino Oy.
15. Fern E., Monroe K., Avila R. Effectiveness of multiply request strategies: synthezis of research results // Yournal of Marketing Research. 1986. №23. p. 144-152.

ОЦЕНКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА РЕСПУБЛИКАНСКОМ РЫНКЕ ТРУДА И ПУТИ ИНТЕГРАЦИИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В 2000-2003 ГОДАХ

М. В. Анненков, Г. А. Заводовский, Е. Е. Фролова

Департамент федеральной государственной службы занятости населения
по Республике Карелия, г. Петрозаводск
depzan@onego.ru

Успешное функционирование рынка труда, благоприятная ситуация в сфере занятости определяются соответствием спроса и предложения рабочей силы. Однако современный республиканский рынок труда, сформированный в условиях социально-экономического кризиса 1990-х годов и реформирования экономики, оказался разбалансирован с точки зрения взаимосвязи рабочих мест и трудовых ресурсов.

За 10 лет реформ вследствие массового высвобождения работников, длительных и порой необратимых остановок производства, устаревания производственных технологий и оборудования, свертывания внутрифирменной подготовки и повышения квалификации произошло снижение общего уровня профессионализма рабочих кадров, доли высококвалифицированных рабочих, занятых в производстве. Одновременно с этим шел процесс старения кадров в основных отраслях экономики республики.

Начавшийся в 1999 г. подъем экономики республики обозначил одну из самых острых проблем, стоящих на пути дальнейшего экономического роста, – дефицит высококвалифицированных кадров рабочих и специалистов.

Республиканский рынок образовательных услуг в значительной мере оказался не готов оперативно реагировать на качественные изменения спроса на рынке труда, и на сегодняшний день это обстоятельство является одной из причин того, что сформировавшийся спрос на труд превышает предложение там, где требуется высокая квалификация.

Республика Карелия развивается в соответствии с принятым стратегическим планом – «Концепцией социально-экономического развития Республики Карелия», разработанный на период до 2010 г. В 2002 г. республика вступила в стабилизационный период становления экономики, рассчитанный до 2006 г. Далее последует инновационный этап (2006 – 2010 гг.), предполагающий комплексное и сбалансированное развитие региона. Инновации будут связаны и с новыми высокотехнологичными и наукоемкими отраслями, и с традиционными для республики производствами, базирующимися на местных ресурсах.

При переходе республики от стадии экстенсивного развития к инновационной экономике и информационному обществу ключевое значение приобретают хорошо подготовленные кадры, способные успешно решать актуальные задачи экономического и социального развития.

Эти важнейшие задачи могут быть успешно решены только в рамках совместной работы всех заинтересованных сторон: органов исполнительной власти республики, органов местного самоуправления, учреждений науки, занимающихся разработками в области кадрового обеспечения экономики, предприятий и организаций, образовательных учреждений, службы занятости населения (далее – СЗН).

В сфере деятельности службы занятости населения находится только официальная часть открытого рынка труда. Для полной и объективной оценки состояния проблемы этих возможностей явно недостаточно. Однако анализ ситуации на регистрируемом рынке труда позволяет выявить ряд тенденций, характеризующих степень интеграции сферы образования в процесс формирования республиканского рынка труда.

В настоящее время спрос в официальном секторе открытого рынка труда представлен достаточно большим количеством вакантных рабочих мест (вrm). В то же время предложение рабочей силы со стороны безработных граждан, зарегистрированных в органах СЗН, по своим количественным характеристикам способно удовлетворить потребность работодателей (рис. 1). Однако, несмотря на избыточное число безработных претендентов на рабочие места, заявленные в СЗН, спрос работодателей остается неудовлетворенным, что свидетельствует о проблеме несоответствия спроса и предложения по качественным параметрам.



Рис. 1. Численность безработных граждан и вакантных рабочих мест, зарегистрированных в органах СЗН на конец периода

Традиционно основными партнерами службы занятости населения являются государственные предприятия, от которых поступает более половины всех заявленных вакантных рабочих мест.

Как и все другие, предприятия с государственной (муниципальной, федеральной) формой собственности испытывают в условиях оживления экономики растущую потребность в кадрах. Однако в условиях повышенного спроса на квалифицированные кадры они уступают другим работодателям, прежде всего, по уровню предлагаемой заработной платы (более половины вакансий с заработком ниже прожиточного минимума поступает именно из этого сектора) и имеют очень мало шансов привлечь высококвалифицированную рабочую силу. Не в состоянии самостоятельно решить свои кадровые проблемы, государственные предприятия чаще, чем частные фирмы, прибегают к посредничеству службы занятости населения.

Постоянная и острая потребность в работниках в течение последних лет сохраняется в следующих отраслях (табл. 1):

Таблица 1

	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.
Всего заявлено рабочих мест (100%)	18203	38307	35163	36347
Промышленность	15,5%	15,1%	19,5%	22,4%
Строительство	10,5%	7,8%	7,2%	8,4%
Торговля и общественное питание	11,8%	8,2%	10,2%	10,1%
Сельское хозяйство	10,8%	10,8%	8,5%	8,1%
Жилищно-коммунальное хозяйство	8,2%	8,1%	9,7%	12,2%
Транспорт и связь	5,1%	3,9%	4,0%	4,8%
Образование	9,2%	14,8%	9,2%	7,3%
Здравоохранение	6,3%	7,1%	5,8%	5,6%

Минимально заявлены или отсутствуют в банке данных службы занятости населения вакантные рабочие места от таких отраслей экономики, как железнодорожный транспорт, финансы, кредит, пенсионное обеспечение, управление, материально-техническое снабжение, информационно-вычислительное обслуживание.

Это вовсе не свидетельствует об отсутствии движения рабочей силы в данных отраслях, а говорит о том, что профессионалы, востребованные в указанных сферах деятельности, успешно трудоустраиваются, минуя службу занятости населения. В свою очередь, вакансии, наиболее привлекательные для соискателей, быстро заполняются без посредничества службы занятости.

Таким образом, служба занятости населения остается в стороне от движения рабочей силы на «элитарном» рынке труда, где вращаются высокопрофессиональные кадры и престижные, высокооплачиваемые вакансии.

Вакантные рабочие места, поступившие в центры занятости населения для заполнения в 2003 г. (заявлено 36347 врм), имели следующие качественные характеристики:

□ 13,9% – рабочие места для женщин, 36,1% – для мужчин, 50% – без ограничений по полу (2002 г. – 14,1, 31,5, 54,4% соответственно);

□ 42,1% – заработная плата не оговорена (2002 г. – 49,5%), 25% – предлагаемый заработок ниже прожиточного минимума (величина прожиточного минимума на 1 чел. трудоспособного населения в 2003 г. в среднем составила 2490 руб.). В 2002 г. – 23,3% (1922 руб.) соответственно;

□ 12,1% – свободные рабочие места для служащих (2002 г. – 14,4%);

□ 87,9% – потребность в рабочих кадрах, в том числе 9,6% – по 4-6 разрядам (2002 г. – 85,6, 8,0% соответственно).

В общем обороте* вакансий, поступающих в органы службы занятости населения для их замещения, сохраняется высокая доля неквалифицированного или малоквалифицированного труда (в 2000 г. – 48,3%, в 2002 г. – 53,8%, в 2003 г. – 45%). Это разного рода рабочие, сторожа, дворники, санитары, мойщики посуды, уборщики помещений и территорий и т. д.

Тем не менее существует перечень профессий и специальностей, потребность в которых становится в республике все более ощутимой и возрастает при экономическом росте, однако не может быть удовлетворена в силу отсутствия на рынке труда достаточного количества работников, владеющих востребованными профессионально-квалификационными навыками.

По данным службы занятости населения, в республике продолжает сохраняться высокая потребность в специалистах рабочих профессий индустриального типа, строительного производства, сферы обслуживания, сельского хозяйства.

На протяжении трех исследуемых лет зарегистрирован устойчивый рост спроса специалистов по следующим специальностям:

- электроэнергетика (энергетик, электромонтер, электрик, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования),
- дерево- и камнеобработка (станочник деревообрабатывающих станков, токарь, фрезеровщик),
- строительство (облицовщик-плиточник, плотник, столяр, каменщик, кровельщик, электрогазосварщик, печник, монтажник по монтажу стальных и ж/б конструкций, штукатур, маляр),
- жилищно-коммунальное хозяйство (машинист (оператор) котельной, слесарь-сантехник, слесарь аварийно-восстановительных работ и по ремонту котельной),
- транспорт (водитель автомобиля, водитель автобуса, водитель погрузчика, кондуктор),
- железнодорожный транспорт (монтер пути),
- лесозаготовительная отрасль (тракторист на трелевке и вывозке леса, вальщик леса, лесоруб),
- сельское хозяйство (тракторист),
- торговля, общественное питание, сфера обслуживания (продавец, повар, пекарь, официант (бармен), швея).

* Вакансии, открытые на начало периода, плюс вакансии, заявленные в течение периода.

Не ослабевает спрос на специалистов сферы образования, здравоохранения, социального обеспечения (учителя, воспитатели д/сада, врачи, медицинские сестры, социальные работники). Сохраняется достаточно высокая потребность в бухгалтерах, инженерах (рис. 2).

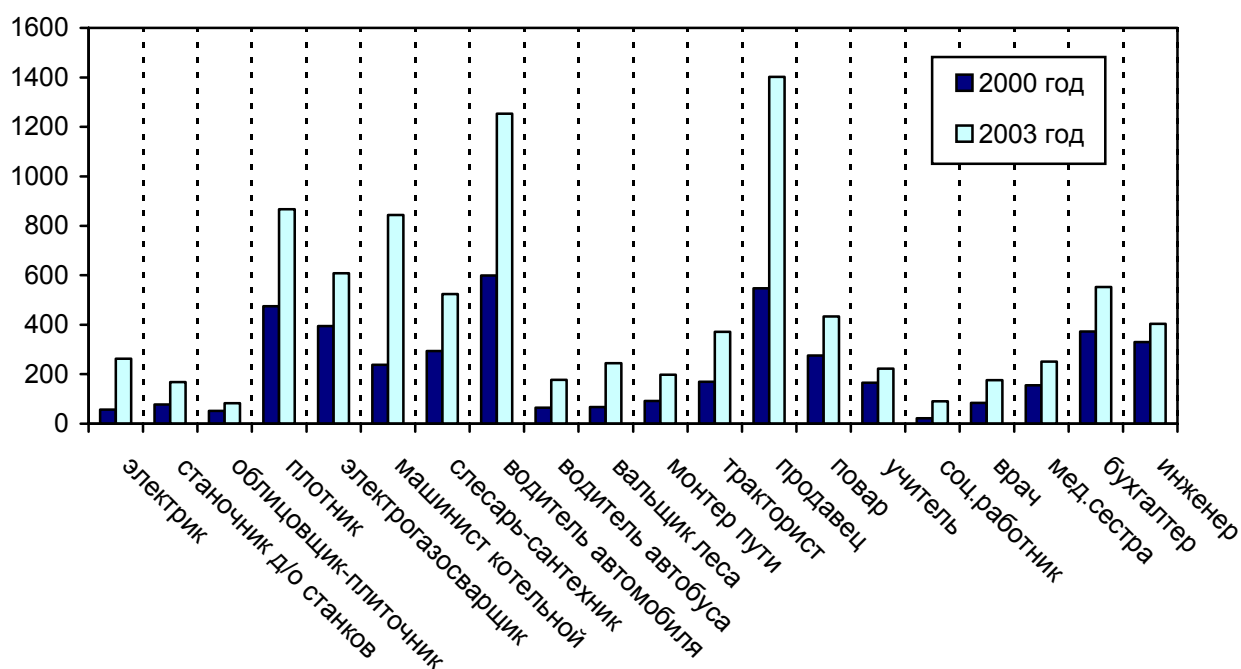


Рис. 2. Оборот вакансий, заявленных в службу занятости населения Республики Карелия в 2000, 2003 гг., по профессиям

Сравнительный анализ наличия свободных рабочих мест и состава безработных граждан показывает, что по большинству из перечисленных выше профессий предложение в несколько раз превышает спрос.

Такое несоответствие обусловлено рядом причин. В одних случаях безработные претенденты, обладающие востребованными профессиями, не устраивают работодателей по квалификационным характеристикам, в частности, из-за отсутствия требуемого разряда или опыта работы (бухгалтеры, экономисты, инженеры, водители автомобиля, плотники, вальщики леса).

В других – предлагаемые в вакансиях условия (низкая заработная плата, отсутствие жилья, социальных гарантий, перспектив служебного роста) не привлекают ищущих работу граждан, что является основной причиной отказов от данных вакансий и ведет к неудовлетворенному спросу при наличии достаточного предложения (учителя, воспитатели д/сада, социальные работники).

Кроме того, можно выделить ряд профессий, спрос на которые не требует такого количества претендентов, которым в избытке представлено предложение (экономисты, менеджеры, повара, кондитеры, официанты, швеи, портные, парикмахеры).

Помимо того, что рынок труда перенасыщен некоторыми специалистами, их движение характеризуется сезонностью и высокой текучестью (продавцы, кассиры, маляры, штукатуры, машинисты (операторы) котельной установки, монтеры пути).

В то же время в центрах занятости населения зарегистрировано достаточно большое количество безработных граждан, владеющих профессиями, спрос на которые минимальный или вовсе отсутствует (юрист, озеленитель, цветовод, проводник вагона, матрос, художник-оформитель, киномеханик, контролер сберегательного банка, телеграфист (телефонист), оператор связи, техник, животновод, зверовод, секретарь-машинистка, оператор ПЭВМ, делопроизводитель, горничная).

Одновременно с этим предприятия республики остро нуждаются и не могут удовлетворить потребность в таких специалистах, как слесарь-сантехник, токарь, фрезеровщик, облицовщик-плиточник, электрогазосварщик, каменщик, водитель автобуса, тракторист на трелевке и вывозке леса (рис. 3).

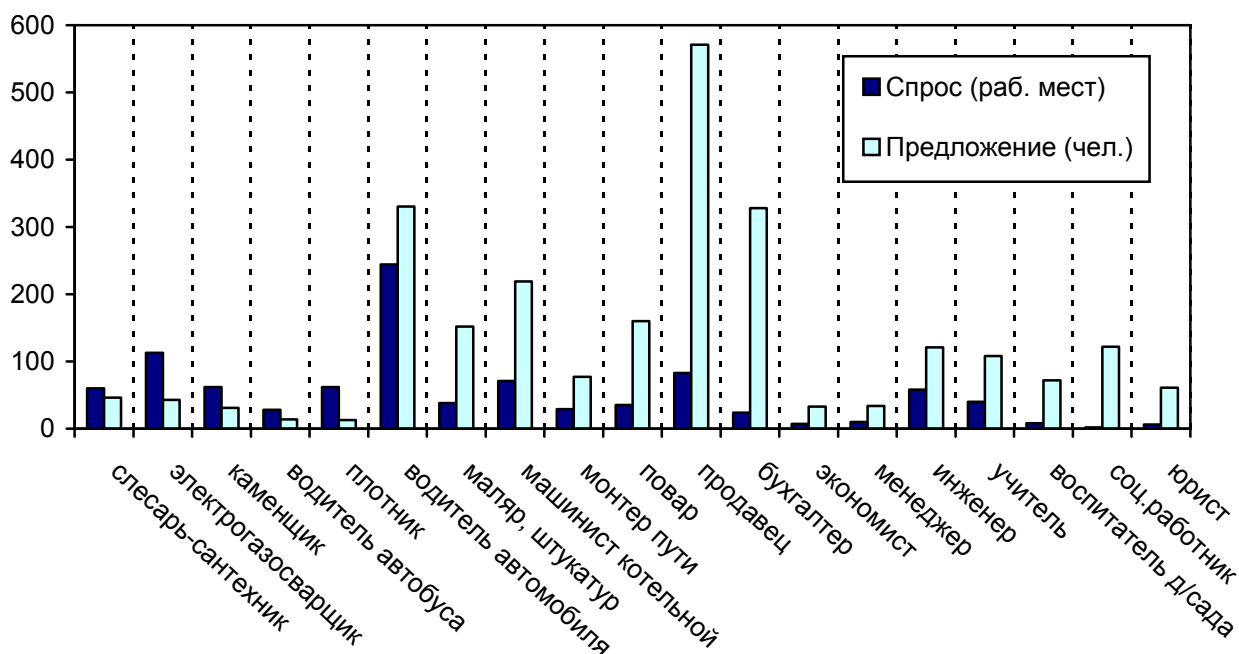


Рис. 3. Количество вакансий и безработных граждан, зарегистрированных в службе занятости населения Республики Карелия на 01.01.2004 г.

В условиях существенного изменения спроса на республиканском рынке труда в последние годы профессиональные учебные заведения республики оперативно не корректируют перечень профессий и количество выпускаемых специалистов в соответствии с потребностями экономики и продолжают готовить специалистов и рабочих, востребованность которых на рынке труда ограничена, одновременно сокращая объемы подготовки по дефицитным специальностям.

Как показывает анализ данных по объему выпуска рабочих и специалистов в 2000–2003 гг. учреждениями профессионального образования Республики Карелия, доля выпуска рабочих в общих объемах снизилась на 9%, специалистов с высшим образованием возросла на 8%. Доля выпуска специалистов со средним профессиональным образованием практически не изменилась, хотя общий объем подготовки увеличился на 19,5% по сравнению с 2000 г.

Тенденция изменений объемов выпуска рабочих и специалистов никак не согласуется с потребностями рынка труда. Снижение доли выпускников с начальным профессиональным образованием происходит на фоне возрастающей потребности экономики региона именно в этих специалистах (рис. 4).

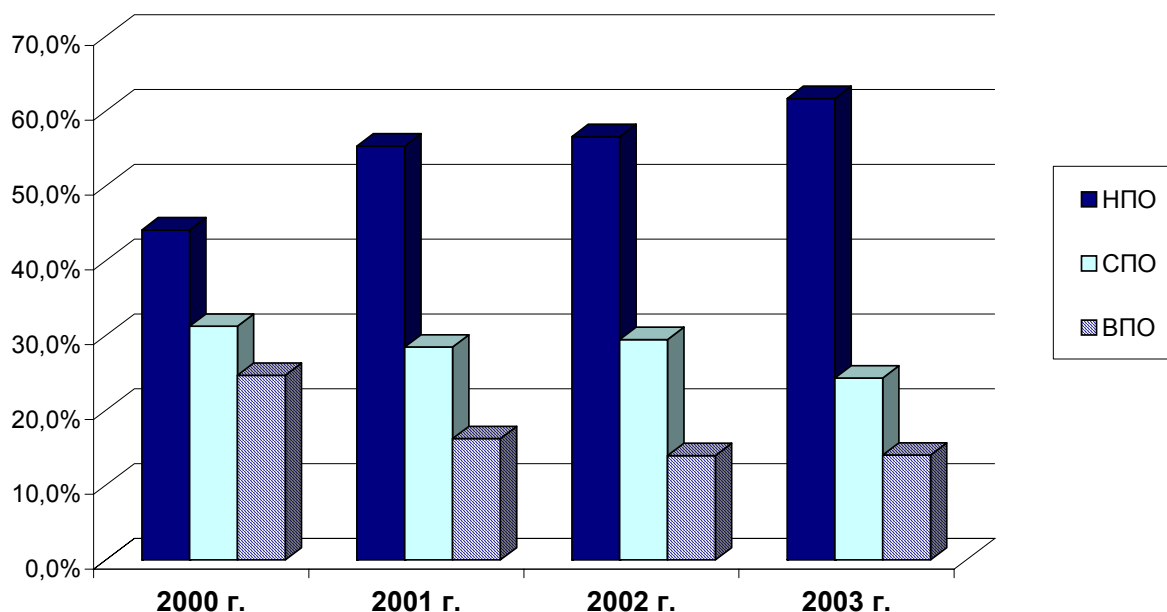


Рис. 4. Динамика заявленных в службу занятости населения вакантных рабочих мест по уровню требуемого образования

Данные о выпускниках учебных заведений профессионального образования, обратившихся в СЗН в 2000 – 2003 гг., приведены в таблице 2.

За 3 года число обращений выпускников учреждений профессионального образования в центры занятости населения с целью поиска работы возросло по учреждениям: начального профессионального образования (далее – НПО) в 1,7 раза, среднего профессионального образования (СПО) – в 2 раза, высшего профессионального образования (ВПО) – в 3,5 раза.

Наибольший рост обращений по НПО зарегистрирован среди выпускников, получивших профессии промышленной сферы деятельности, строительства. Одна из главных причин сложности с их трудоустройством заключается в том, что работодатели предъявляют высокие требования к уровню квалификации и опыту работы нанимаемых кадров.

Значительную долю (24%) от общего числа обращений выпускников учреждений НПО составляет молодежь, получившая профессии и специальности, которые по классификации категорий должностей относятся к «другим служащим». Это, например, агент страховой, контролер сбербанка, секретарь-машинистка, секретарь суда и др.

Таблица 2

*Сводные сведения о выпускниках
начального, среднего и высшего профессионального образования 2000-2003 гг.,
обратившихся в службу занятости*

Отрасли	ВПО				СПО				НПО			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
Промышленность	7	16	14	28	24	47	46	47	48	101	134	77
Строительство	2	5	9	6	25	24	47	20	59	87	114	99
Сельское хозяйство	4	6	3	6	15	18	18	29	12	13	20	26
Транспорт и связь	0	0	0	0	23	26	12	31	51	55	73	89
Управление, экономика	11	33	27	47	30	52	66	113	0	0	0	0
Социальная сфера	25	79	99	136	20	27	42	42	0	0	0	0
Торговля и общественное питание	0	0	0	0	14	19	21	37	34	64	111	88
ЖКХ	0	0	0	0	24	48	63	24	2	13	16	18
Непроизводственные виды бытового обслуживания	0	0	0	0	0	0	0	0	71	92	97	95
Другие	0	1	1	2	0	0	0	5	107	156	219	154
Общий итог	49	140	153	225	175	261	315	348	384	581	784	646

Среди выпускников учреждений СПО за 3 года наибольший рост числа обращений в центры занятости населения отмечен среди специалистов отрасли управления и экономики – в 3,8 раза, социальной сферы – в 2,1 раза, промышленности – в 2 раза. По многим отраслям значительно число обращений специалистов по бухгалтеру и экономистов, выпуск которых в учреждениях СПО ведется в узкой отраслевой специализации.

Число обращений выпускников учебных заведений ВПО по специальностям социальной сферы выросло в 5,4 раза, управления и экономики – в 4,3 раза, промышленности – в 4 раза.

Таким образом, можно сделать однозначный вывод о том, что подготовка специалистов в учреждениях среднего и высшего профессионального образования для отраслей социальной сферы, экономики и управления ведется без учета спроса этих специальностей на рынке труда, что приводит к неэффективному расходованию бюджетных средств и средств граждан через платное обучение. Следует также иметь в виду, что значительная часть молодежи трудоустраивается не по приобретенной специальности. В 2003 г. лишь 16,1% выпускников, обратившихся в службу занятости населения, удалось найти работу в соответствии с полученными в процессе обучения профессиональными навыками (2000 г. – 9,7%, 2001 г. – 15,7%, 2002 г. – 14,0% соответственно).

Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка и стажировка (профессиональное обучение) безработных граждан являются одними из самых действенных средств содействия их трудоустройству и могут рассматриваться как эффективный инструмент гибкого и оперативного реагирования на срочный спрос.

Численность лиц, направленных на профессиональное обучение, возросло с 5,1% в 2000 г. до 7,7% в 2003 г. от общего числа безработных граждан, состоявших на учете в СЗН. Ежегодно обучение осуществляется по 50 – 60 профессиям, специальностям, курсам. Всего в течение трех лет велось обучение по 85 профессиям, специальностям, курсам, из которых 80% – рабочие профессии.

В 2,3 раза возросли объемы профессионального обучения специальностям, которые по категориям должностей относятся к «служащим». При этом появились новые направления обучения, такие как «менеджер по туризму», «менеджер по управлению кадрами», «менеджер по маркетингу и сбыту». Увеличилось число обученных специальностям, связанным с бухгалтерским учетом, хотя доля их в объемах обучения специальностям, отнесенным к отрасли «другие», снизилась с 41,5% в 2000 г. до 11,8% в 2003 г. При этом обучение ведется по направлению деятельности малых предприятий, бюджетных организаций и повышения квалификации. Почти в 3 раза выросли объемы обучения безработных граждан по курсу повышения квалификации «пользователь ПЭВМ», в 2 раза – по отрасли «торговля и организация питания».

Таким образом, профессиональное обучение безработных граждан частично восполняет недостаток подготовки рабочих и специалистов по некоторым профессиям и специальностям в учебных заведениях, расширяет возможности применения ими имеющихся профессий и специальностей.

Подводя итог, можно констатировать, что работодатели испытывают большую потребность в высококвалифицированных рабочих, однако сложившаяся в республике система подготовки и переподготовки кадров не соответствует формирующемуся спросу. В результате рынок труда со стороны квали-

фикационной составляющей рабочей силы значительно отстает от спроса. Республика Карелия располагает достаточно развитой сетью учреждений профобразования. Однако структура и качество подготовки специалистов в основном подчинены интересам исключительно образовательных учреждений, не всегда отвечающим потребностям рынка труда.

Проблема совершенствования системы профессионального образования в Республике Карелия неоднократно обсуждалась на различных уровнях. Выявляются следующие основные подходы к решению указанной проблемы.

- Система профессионального образования должна иметь устойчивую связь с рынком труда.

- Профессиональная ориентация, психологическая поддержка молодежи должны стать основным инструментом подготовки к жизни и выбору профессиональной карьеры. Выпускников школ необходимо максимально ориентировать на выбор профессии (специальности) в соответствии с потребностями рынка труда и с учетом приоритетов развития региональной экономики.

- Система профессионального образования и профессиональной подготовки и переподготовки кадров требует обновления, перехода к вариативному, разноуровневому, многопрофильному обучению в республике.

- Целевая контрактная подготовка должна максимально охватывать все уровни профессионального образования (начальное, среднее, высшее) и формироваться, в основном, по принципу отраслевого заказа (социальная сфера, лесной, горнорудный, строительный комплексы) с целью социального, профессионального сопровождения обучаемого и его последующего трудоустройства.

- Необходимо создание республиканского кадрового центра, который вел бы базу данных выпускников профессиональных образовательных учреждений, определял для выпускника психологические, управленческие, профессиональные требования, обеспечивал систему оценки качества подготовки рабочей силы.

- В республиканское трехстороннее Соглашение следует внести раздел о внутрифирменном обучении, о повышении квалификации работников, о квотировании рабочих мест для молодых специалистов и их социальной поддержке, в том числе инвалидов.

Одной из наиболее важных задач развития образовательной системы является ее регионализация, т.е. соответствие уровня и качества подготовки специалистов профессиональным требованиям, выдвигаемым сообществом работодателей республики. Это требует организации системы социального партнерства между учебными заведениями и работодателями, которые будут трудоустраивать выпускников. Только такой механизм взаимодействия позволит преодолеть изоляцию подготовки кадров от их последующего использования по специальности.

Заинтересовать работодателей в сотрудничестве с учебными заведениями, особенно в создании современной учебной базы, без которой невозможна подготовка специалистов, отвечающих современным требованиям, можно, уста-

новив законодательным путем систему льгот и гарантий для предприятий, предоставляющих оборудование и оказывающих финансовую поддержку учебным заведениям.

Представляется, что первым стратегическим шагом на пути интеграции системы образования и занятости населения в Республике Карелия должна стать разработка долгосрочного прогноза потребности ведущих отраслей экономики республики в кадрах рабочих и специалистов, который могут подготовить соответствующие научные центры по заказу Правительства Республики Карелия. Под эту потребность необходимо сформировать государственный заказ учебным заведениям, расположенным как в республике, так и за ее пределами.

Параллельно с этим необходимо выработать систему оценки качества профессиональной подготовки выпускников учебных заведений профессионального звена с точки зрения востребованности молодых специалистов на республиканском рынке труда. На ее основе следует провести анализ кадрового потенциала учреждений профессионального образования и создать с участием вузов целевую региональную программу подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров для профессиональных учебных заведений. Требуется инвентаризация учебно-производственной базы, в первую очередь учреждений начального профессионального образования, разработка и реализация совместно с ведущими предприятиями программы модернизации существующей учебно-производственной базы.

Необходимо ввести механизм согласования образовательными учреждениями начального, среднего и высшего профессионального образования (независимо от их ведомственной принадлежности и форм финансирования) со специально определенным для этой цели республиканским министерством или ведомством планов набора студентов и учащихся.

Реализация указанных выше направлений работы займет сравнительно длительное время и потребует значительных затрат, но без решения этих ключевых вопросов республика будет нести все возрастающие экономические, технические и финансовые потери, связанные с низким качеством профессионального образования и, как следствие, низким уровнем квалификации кадрового потенциала, неспособного обеспечить формирование и функционирование современной экономики республики.

Список литературы

1. Концепция действий на рынке труда на 2003-2005 годы. Одобрена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 6 мая 2003 г. № 568-р.
2. Концепция социально-экономического развития Республики Карелия на период 2002-2006-2010 гг. Разработана в соответствии с Распоряжением

председателя Правительства Республики Карелия от 18 сентября 2002 г. № 233-р, в редакции 2003 г.

3. Информационно-аналитический бюллетень “Выпускники учреждений профессионального образования 2003 г. на рынке труда Республики Карелия” // Департамент федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия. Петрозаводск, 2004.
4. Грибанова Н. А. Интеграционные процессы в профессиональном образовании Карелии / Н. А. Грибанова // Рынок труда и рынок образовательных услуг в Республике Карелия: Сб. науч. ст. Петрозаводск, 2003.
5. Гуртов В. А. Прогнозирование потребностей региональных экономик в выпускниках системы высшего профессионального образования / В. А. Гуртов, А. Г. Мезенцев, Е. А. Питухин // Рынок труда и рынок образовательных услуг в Республике Карелия. Сб. науч. ст. Петрозаводск, 2003.

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ САХА (ЯКУТИЯ)

Л. Р. Атласова

Заместитель руководителя Департамента федеральной государственной
службы занятости населения по Республике Саха (Якутия), г. Якутск

gktz@dzs.sakha.ru

1. Краткая характеристика системы профессионального образования в Республике Саха (Якутия)

Государственное профессиональное образование – одна из наиболее динамично развивающихся отраслей экономики Республики Саха (Якутия) (далее РС (Я)).

В настоящее время в республике созданы 8 самостоятельных вузов (15 – включая филиалы), 24 средних специальных учебных заведения (36 – включая филиалы) и 32 учреждения начального профессионального образования (*приложение 1*).

Наиболее быстрыми темпами развивается высшее образование. Численность студентов в государственных учреждениях высшего профессионального образования начиная с 1995 г. возросла в 3,8 раза и составила около 40,6 тыс. человек. Соответственно возросли показатели численности студентов и выпуска специалистов с высшим образованием на 10000 чел. населения. По данным показателям республика достигла среднего уровня по Российской Федерации.

Главными вузами республики являются Якутский государственный университет им. М. К. Аммосова, образованный в 1956 г., а также Якутская государственная сельскохозяйственная академия (1995 г.).

В Якутском госуниверситете открыты 6 институтов: педагогический, медицинский, финансово-экономический, математики и информатики, физикотехнический, физкультуры и спорта, а также филиалы в г. Нерюнгри (преобразован в технический институт), г. Мирном (политехнический институт), 11 факультетов. Обучение осуществляется по более чем 200 специальностям и специализациям. Численность студентов по всем формам обучения достигла 20 тыс. чел.

Якутская сельхозакадемия – единственный вуз, в стенах которого готовят специалистов для работы в специфических условиях Крайнего Севера, в том числе в традиционных отраслях хозяйствования малочисленных народов Севера. В структуре академии: институт ветеринарной экологии, 3 факультета, 2 филиала, различные лаборатории и др.

Также в Республике Саха (Якутия) осуществляется направление молодежи для обучения в высших учебных заведениях за пределами республики на условиях целевой контрактной подготовки по специальностям и профессиям, необходимым для народного хозяйства республики, но обучение по которым не производится в республиканских вузах. Эта задача возложена на Департамент по прогнозированию, подготовке и расстановке кадров при Президенте РС (Я). Департамент установил долгосрочные отношения с 350 учебными заведениями Российской Федерации, стран СНГ и дальнего зарубежья, где в настоящее время обучается свыше 4 тыс. студентов и аспирантов. Ежегодно прием вступительных экзаменов в вузы Центра, Сибири и Дальнего Востока проводится в г. Якутске с приглашением экзаменационных комиссий и представителей этих вузов.

В последние годы в Республике Саха (Якутия) наметился устойчивый рост общего количества выпускников учебных заведений профессионального образования.

Прежде всего это касается специалистов со средним и высшим профессиональным образованием. Так, численность выпускников средних специальных учебных заведений увеличилась с 2,9 тыс. человек в 1995 г. до 4,5 тыс. человек в 2003 г., или в 1,6 раза. Выпуск специалистов с высшим образованием возрос за этот же период в 3,5 раза (с 1,2 тыс. чел. до 4,3 тыс. чел.). В ближайшие годы в республике произойдет значительный рост выпускников высших учебных заведений.

Численность обучающихся в системе среднего профессионального образования (16,4 тыс. человек на начало 2003/2004 учебного года) возросла по сравнению с 1995 г. в 1,5 раза.

Впервые за последние годы произошло увеличение численности учащихся учебных заведений начального профессионального образования. На конец

2003 г. она составила 7,2 тыс. человек, что почти на 4% больше, чем на соответствующий период 2002 г.

Очевидный спад в системе начального профессионального образования не завершен. В 2003 г. выпуск подготовленных молодых рабочих составил 3,8 тыс. человек – наименьший показатель за последние годы.

2. Государственное регулирование трудоустройства выпускников учебных заведений профессионального образования в Республике Саха

В Республике Саха (Якутия) вопросам трудоустройства выпускников учебных заведений профессионального образования придано государственное значение. Решение данных вопросов осуществляется на основе республиканского закона «О целевой контрактной подготовке специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием».

В 2000 г. Распоряжением Президента республики создана республиканская межведомственная комиссия по отбору, подготовке, расстановке и закреплению кадров на предприятиях приоритетных отраслей экономики под руководством вице-президента республики. В состав комиссии входят представители ведущих предприятий республики, курирующие кадровые вопросы, – АК «АЛРОСА», «Якутуголь», «Якутскэнерго», «Саханефтегаз», члены республиканского правительства, ректоры ведущих вузов, руководители Департамента по прогнозированию, подготовке и расстановке кадров при Президенте РС (Я) и Департамента ФГСЗН по РС (Я). Комиссия координирует деятельность республиканских органов исполнительной власти с крупными работодателями, учебными заведениями по обучению, распределению и трудоустройству выпускников учебных заведений. Одной из задач комиссии является анализ состояния и эффективности функционирования системы образовательных учреждений республики, готовящих кадры для народного хозяйства, а также организация взаимодействия предприятий с органами исполнительной власти по созданию условий для закрепления кадров в промышленных отраслях производства. Комиссия осуществляет мониторинг обеспеченности и потребности в кадрах отраслей экономики республики.

С 2000 г. введено обязательное трудоустройство выпускников Якутского госуниверситета, получивших педагогические специальности, и выпускников вузов Центра, Сибири и Дальнего Востока.

В целях кадрового обеспечения ведущих и перспективных отраслей экономики в 2003 г. Указом Президента Республики Саха (Якутия) принята Концепция государственной кадровой политики. Она определяет приоритетные направления реализации государственной кадровой политики, в том числе по совершенствованию системы государственного управления и контроля за трудоустройством выпускников учебных заведений профессионального образования.

В настоящее время разрабатывается государственная программа обеспечения профессиональными кадрами отраслей экономики и социальной сферы

Республики Саха (Якутия) на период до 2007 г. Целью данной программы является приведение структуры профессионального образования в соответствие со структурой экономики. В ней содержится перспективный прогноз потребности республиканской экономики в квалифицированных кадрах.

В 2003 г. образована постоянно действующая рабочая комиссия по трудоустройству выпускников профессиональных учебных заведений под председательством вице-премьера Правительства Республики Саха (Якутия).

В целях решения вопросов трудоустройства выпускников учебных заведений профессионального образования в 2003 г. были приняты постановления Правительства Республики Саха (Якутия) «О распределении выпускников вузов», а также «О порядке организации целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием Республики Саха (Якутия) за счет средств республиканского бюджета и их трудоустройства».

Во исполнение данных решений при Правительстве Республики Саха (Якутия) был образован оперативный штаб, который непосредственно занимался практическими вопросами координации мероприятий по завершению трудоустройства выпускников вузов 2003 г. Руководство работой штаба осуществлялось Департаментом кадровой политики, государственной и муниципальной службы Правительства Республики Саха (Якутия).

В 2003 г. выпуск специалистов с высшим образованием, завершивших дневное очное обучение в ЯГУ, ЯГСХА, а также за пределами республики составил 2180 чел. В результате скоординированной работы из 1758 распределенных выпускников было трудоустроено 1595 чел., или 90,7%. Из них по месту распределения – 1127 человек (70,7% от всех трудоустроенных).

3. Содействие трудоустройству выпускников учебных заведений профессионального образования органами службы занятости

Ускоренные темпы развития высшего и среднего образования в республике не соответствуют темпам преобразований в экономике. Следствием такого диспропорционального развития рынка образовательных услуг и рынка труда является рост обращаемости выпускников системы профессионального образования в органы службы занятости.

В 2002 г. в улусные (районные), городские центры занятости населения за содействием в трудоустройстве обратилось только выпускников вузов 335 человек (выпуски 2001 и 2002 гг.). Из общего числа обратившихся 186 выпускников вузов, или 55%, были трудоустроены.

В течение 2003 г. **в органы службы занятости обратилось 560 выпускников** учебных заведений профессионального образования. Среди них: выпускники вузов – 178 человек, выпускники учреждений среднего профессионального образования – 261 человек, выпускники учреждений начального профессионального образования – 121 человек.

В общей численности выпускников учебных заведений профессионального образования доля обратившихся в улусные (районные), городские центры занятости населения составляет:

4,2% – выпускники вузов;

5,8% – выпускники учреждений среднего профессионального образования;

2,7% – выпускники учебных заведений начального профессионального образования.

При содействии органов службы занятости трудоустроено 224 выпускника, закончивших в 2003 г. учреждения профессионального образования, или 39,9% от их общей численности, обратившихся в службу занятости. Среди них 98 выпускников вузов, 92 выпускника учреждений среднего профессионального образования, 35 выпускников учреждений начального профессионального образования.

Тем не менее обращает на себя внимание тот факт, что только треть (33,7%) выпускников вузов, 41,3% выпускников учреждений среднего профессионального образования и 20% выпускников учреждений начального профессионального образования трудоустроены по полученной в учебном заведении специальности (профессии).

Так, например, центры занятости населения обеспечили трудоустройство по специальности всех выпускников вузов медицинского профиля, обратившихся в службу занятости. В то же время по полученной в вузе специальности трудоустроены только 29,5% преподавателей, 21% инженеров, 42,9% экономистов (финансистов), 33,3% психологов и т. д. от их общего числа, трудоустроенных службой занятости.

Среди выпускников вузов 2003 г., обратившихся за содействием в трудоустройстве в службу занятости, более половины (56,2%) – выпускники Якутского государственного университета, 12,9% – выпускники Якутской государственной сельхозакадемии, остальные (30,9%) – других вузов.

Состав выпускников Якутского госуниверситета и Якутской государственной сельскохозяйственной академии, обратившихся в центры занятости населения, в разрезе специальностей свидетельствует о том что, по-прежнему среди них преобладают лица, имеющие педагогические, экономические и инженерные специализации (*приложение 2*).

Среди выпускников учреждений среднего профессионального образования сложности с трудоустройством в наибольшей степени испытывали специалисты финансовой сферы (экономисты, бухгалтера) – 39,8%, юристы – 12,6%, техники – 9,6%, педагоги – 8,8%, средние медицинские работники – 8,0% от общей численности выпускников учреждений среднего профессионального образования, обратившихся в службу занятости.

Из числа выпускников учреждений среднего профессионального образования, трудоустроенных службой занятости, по специальности трудоустроились 75% со средним медицинским, 58,3% – педагогическим, 53% – экономическим (финансовым), 30% – юридическим, 7,1% – бухгалтерским образованием и т. д.

Большие сложности возникли с обеспечением занятости выпускников учреждений начального профессионального образования. Трудоустроен только каждый третий из обратившихся в службу занятости. Из них по специальности только 7 человек. Например, из 24 выпускников по специальности "оператор ЭВМ" трудоустроено только 5 человек. При этом ни один из них не трудоустроен по специальности.

В целом сложившаяся ситуация привела к значительному росту численности безработных из числа выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования. В 2003 г. она увеличилась по сравнению с 2002 г. в 2,5 раза (табл. 1).

Таблица 1

Численность выпускников учреждений профессионального образования, зарегистрированных в органах службы занятости в качестве безработных (на конец года, чел.,%)

Год	Всего	Выпускников учреждений			К предыдущему году
		высшего проф. образования	среднего проф. образования	начального проф. образования	
2001	86	17	29	40	
2002	91	13	37	41	105,8%
2003	226	35	108	86	в 2,5 р.

При этом в общей численности официально зарегистрированных безработных из числа выпускников преобладают женщины. Их доля на конец 2003 г. составила: 74,3% – с высшим, 72,2% – со средним и 61,6% – с начальным профессиональным образованием.

Для органов службы занятости населения работа с выпускниками профессиональных учебных заведений в этих условиях становится отдельным самостоятельным направлением деятельности и требует новых подходов и значительных материальных и временных затрат.

26-27 февраля 2004 г. во исполнение распоряжения Правительства Республики Саха (Якутия) проведена специализированная республиканская ярмарка вакансий для выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования. Ярмарка вакансий организована Департаментом ФГСЗН по Республике Саха (Якутия) при участии ряда республиканских министерств: Министерства науки и профессионального образования, Министерства по молодежной политике, министерств образования, транспорта, связи и информатизации, строительства и промышленности строительных материалов.

На ярмарке представители всех 35 муниципальных образований республики, а также крупные республиканские, муниципальные предприятия и учреждения имели возможность познакомиться и подобрать себе будущего работника.

Общая численность представителей работодателей составила 140 чел. Всего ими было представлено более 3 тысяч различных вакансий. Ярмарку посетило около 3 тысяч выпускников и студентов старших курсов учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования. За время работы ярмарки вакансий к представителям работодателей и инспекторам службы занятости в поисках работы и за необходимой информацией обратилось около 2,6 тыс. чел., в том числе 2,4 тыс. выпускников 2004 г. Направления на собеседование для последующего трудоустройства получили 620 чел., более 80 чел. получили направления для прохождения производственной практики.

Одним из основных направлений в работе ярмарки вакансий являлось оказание комплекса психологических и профориентационных услуг для выпускников профессиональных учебных заведений. Были реализованы профориентационные проекты: «Презентация выпускников», «Экспресс-программа "Технология поиска работы"» и организованы мини семинары по подготовке молодежи к активным действиям на рынке труда.

Проект «Презентация выпускников» был проведен для студентов V курса физико-технического института Якутского государственного университета. Численность участников презентации составила 12 чел., имеющих специальности «инженер-радиофизик» и «инженер-технолог гранильного производства».

В целях подготовки выпускников к выступлению (самопрезентации) и обучению грамотному поведению при собеседовании с работодателями психологи-профконсультанты службы занятости провели с молодыми гражданами необходимую тренинговую работу в течение одной учебной недели. Презентация выпускников проходила в два этапа: «Визитная карточка» и «Брифинг работодателей».

Выпускники среднеспециальных учебных заведений, приняв участие в программе «Технология поиска работы», смогли научиться эффективным стратегиям самопрезентации и взаимодействия с работодателями, научились использовать сильные стороны своей личности при построении профессиональной карьеры. В программе «Технология поиска работы» приняли участие психологи Департамента ФГСЗН по РС (Я), Центра социально-психологической поддержки молодежи Министерства по молодежной политике РС (Я), Центра психологической помощи студентам ЯГУ и Центра занятости населения г. Якутска.

Впервые в 2004 г. в Якутском госуниверситете был создан отдел по содействию занятости выпускников. Кроме того, в данном учебном заведении при содействии органов службы занятости образован и постоянно действует информационно-консультационный пункт.

В апреле 2004 г. работники Департамента ФГСЗН по РС (Я) приняли участие в работе государственной комиссии по распределению выпускников Якутского госуниверситета 2004 г.

В Республиканском центре профессионально-образовательной и медико-социальной реабилитации инвалидов была проведена встреча студентов выпускных курсов с будущими работодателями. В ней приняли участие 112 выпускни-

ков-инвалидов, из них получили приглашение для прохождения производственной практики с дальнейшим трудоустройством 39 человек. Данное мероприятие проведено в рамках соответствующего соглашения между Департаментом ФГСЗН по РС (Я) и Министерством труда и социального развития РС (Я).

Предложения к проекту рекомендаций Всероссийской научно-практической интернет-конференции:

1. Введение госзаказа на подготовку специалистов, стимулирование подготовки специалистов технического профиля.

Минобрнауки России,

Минздравсоцразвития России, органы исполнительной власти субъектов РФ.

2. Разработка проекта постановления Правительства РФ о системе государственных возвратных субсидий на получение высшего и среднего профессионального образования с учетом дальнейшего трудоустройства по полученной специальности.

Минобрнауки России,

Минздравсоцразвития России

3. Разработка прогноза баланса трудовых ресурсов регионов, а также прогноза спроса и предложения рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе.

Органы исполнительной власти субъектов РФ, Минобрнауки России,

Минздравсоцразвития России

4. Реализация программы содействия трудоустройству выпускников учебных учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет,

Минздравсоцразвития России

Список литературы

1. Россия в цифрах. 2004: Крат. стат. сб. / Федеральная служба государственной статистики. М., 2004.

2. Образование в Республике Саха (Якутия): Стат. сб. / Комитет государственной статистики Республики Саха (Якутия). Якутск, 2004.

**Прием в государственные учебные заведения и выпуск специалистов
в Республике Саха (Якутия)
(тыс. чел.)**

Начальное профессиональное образование

	2000	2001	2002	2003
Число учебных заведений	31	32	32	32
В них учащихся	7,4	7,4	7	7,2
Принято учащихся	4,7	4,6	4,3	4,5
Выпущено рабочих	4,7	3,8	4,4	3,8

Среднее профессиональное образование

	2000	2001	2002	2003
Число учебных заведений	22	22	38*	36*
В них студентов	11,9	13,2	16,1	16,4
на 10000 населения (чел.)	122	134	164	167**
в РФ на 10000 населения	160	167	173	174
Принято студентов	4,8	4,8	6,3	6,2
Выпущено специалистов	2,7	3,0	4,3	4,5
на 10000 населения (чел.)	27	30	43	46
в РФ на 10000 населения	40	41	45	47

* включая филиалы

** данные предварительные

Высшее профессиональное образование

	2000	2001	2002	2003
Число учебных заведений	5	7	15*	15*
В них студентов	20,8	25,3	36,2	40,6
на 10000 населения (чел.)	214	260	369	414**
в РФ на 10000 населения	294	332	365	393
Принято студентов	6,1	7,4	10,3	10,9
Выпущено специалистов	2,3	2,5	3,8	4,3
на 10000 населения (чел.)	23	25	38	43
в РФ на 10000 населения	40	45	52	60

* включая филиалы

** данные предварительные

*Выпускники высших учебных заведений 2003 г.
(в разрезе специальностей), обратившиеся в органы
службы занятости населения*

Специальность	Обратилось	Трудоустроено	В т.ч. по специальности
Преподаватель (педагог)	55	27	8
Инженер	33	19	4
Экономист (финансист)	32	14	6
Юрист	9	5	3
Технолог	6	4	
Врач (стоматолог)	5	5	5
Психолог	5	3	1
Бухгалтер	4	1	1
Менеджер	3	2	
Химик	3	2	
Биолог	1		
Другие	22	16	5
Всего	178	98	33

*Выпускники учебных заведений среднего профессионального образования
2003 г. (в разрезе специальностей), обратившиеся в органы
службы занятости населения по вопросам трудоустройства*

Специальность	Обратилось	Трудоустроено	В т.ч. по специальности
Бухгалтер	54	15	8
Экономист (финансист)	50	14	1
Юрист	33	10	3
Техник	25	12	5
Педагог	23	12	7
Медицинский работник	21	12	9
Слесарь	5	1	1
Маркетолог	3	2	
Оператор ПЭВМ	2	1	1
Другие	45	13	3
Всего	261	92	38

*Выпускники учебных заведений начального профессионального образования 2003 г.
(в разрезе специальностей), обратившиеся в органы службы
занятости по вопросам трудоустройства*

Специальность	Обратилось	Трудоустроено	В т.ч. по специальности
Оператор ЭВМ	24	5	
Слесарь	14	3	2
Бухгалтер	8	2	1
Мед. работник	8		
Электрогазосварщик	5	1	1
Радиомеханик	3	1	
Кассир	1		
Другие	58	23	3
Всего	121	35	7

Приложение 3

*Состав выпускников учреждений высшего профессионального образования 2003 г.,
обратившихся в органы службы занятости населения
(в разрезе специальностей)*

Наименование образовательного учреждения	Всего обратилось (чел.)	В том числе по специальности	Чел.
Якутский государственный университет	100	учитель, преподаватель	52
		экономист	13
		горный инженер	11
		врач	5
		психолог	4
		инженер – технолог	2
		математик	2
		химик	2
		биолог	1
		инженер – эколог	1
		инженер – электрик	1
		инженер по строительству	1
		культурный организатор	1
		менеджер	1
		филолог	1
		художественный руководитель	1
		юрист	1
Якутская государственная сельскохозяйственная академия	23	экономист	9
		инженер лесного хозяйства	5
		ветеринар	3
		технолог	3
		бухгалтер	3
Другие вузы	55		

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В РЕСПУБЛИКЕ МОРДОВИЯ

Д. М. Борисов, В. В. Шувалова

Департамент Федеральной государственной службы занятости населения
по Республике Мордовия, г. Саранск

dznm@moris.ru

В. А. Нежданов

Научный центр социально-экономического мониторинга Республики
Мордовия, Научно-исследовательский институт регионологии, г. Саранск

falcon@rri.moris.ru

Вопросам трудовой миграции в последние годы посвящено множество научных трудов и практических исследований [1]. Международная организация труда (МОТ) концептуально разделяет рынок труда на «формальный» и «неформальный» сектора, где первый представлен профессиональной деятельностью (основная и вторичная занятость), приносящей доход и осуществляемой на постоянной основе. Анализ неформального сектора вызывает проблемы, связанные с отсутствием статистического учета или недостаточностью систематического сбора информации, поэтому целью исследования является анализ проблем трудовой миграции «формального сектора» рынка труда Республики Мордовия.

Информационной основой публикации являются отчеты Департамента федеральной государственной службы занятости населения (ФГСЗН) по Республике Мордовия (1999–2002 гг.), аналитический доклад о деятельности Департамента ФГСЗН по РМ за 2003 г., аналитические записки, статистические сборники и ежегодники Комитета госстатистики Республики Мордовия (1999–2003 гг.), данные туристского агентства «Юнион», а также авторские социологические исследования и аналитическая статистика.

Классификация потоков трудовой миграции разнообразна. К миграционным потокам, которые не фиксируются (или фиксируются частично) в статистической отчетности, можно отнести маятниковую миграцию (внутрипоселенческие и межпоселенческие поездки к месту работы и обратно) и «отходничество» (самостоятельную трудовую миграцию – челночные торговые поездки, временную трудовую миграцию без смены постоянного места жительства внутри Российской Федерации). Службой занятости проводятся оценка маятниковой миграции и обследование населения на предмет выявления незанятых граждан, занимающихся «отходничеством», но данная процедура не носит характера непрерывного мониторинга.

Исходя из имеющихся источников информации мы проанализировали регулируемые потоки трудовой миграции, которые можно подразделить на три группы:

1) трудоустройство за границей российских граждан, проживающих в Республике Мордовия, и привлечение иностранных граждан для работы в республике;

2) организационные наймы (содействие в трудоустройстве с переездом в другую местность) российских граждан на постоянную и временную занятость (сезонная и вахтовая миграция) внутри Российской Федерации;

3) сельскохозяйственное переселение российских граждан в Республику Мордовия.

Социально-экономическое положение республики за последние пять лет характеризовалось сохранением позитивных тенденций в развитии отраслей реального сектора экономики и улучшением ситуации в социальной сфере. Сохранилась устойчивая положительная динамика в развитии промышленности. Улучшилась ситуация в финансовой сфере. Продолжился рост заработной платы. Реальная заработная плата в 2003 г. возросла на 14,8% (в РФ – на 9,8%), реальные располагаемые денежные доходы населения – на 9,5%. Однако, несмотря на высокие темпы развития экономики Республики Мордовия, рынок труда, являясь более инерционной системой, реагирует на положительные изменения значительно медленнее [2].

Трудовая миграция населения всегда была индикатором настроения наиболее активной части людей на рынке труда. По результатам социологического исследования «Резервы гармонизации социальных отношений» за 1994 и 1996 гг. число не желающих покидать Мордовию оставалось постоянным – 86–87%. В аналогичном исследовании 1999 г. на вопрос «Если бы у Вас была возможность, переехали бы Вы на постоянное место жительства в другой регион страны?» отрицательно ответили 57, 2%. На вопрос о переезде за рубеж отрицательно ответили 66,9%. По результатам опроса 2002 г. число «никуда не собирающихся переезжать» составило 76,8%. Данные статистической отчетности подтверждают результаты этих исследований. В 1999 г. резко увеличилось отрицательное сальдо миграции с –880 до –1 639 чел., а в 2001 г. оно увеличилось еще в 1,5 раза (с –1 639 до –2 577 чел.). Однако с 2001 г. темпы роста отрицательного сальдо миграции сильно сократились, а в 2003 г. его рост прекратился [3].

Вторая половина XX в. характеризуется замедлением миграционного оборота в Республике Мордовия. Сальдо миграции по территории республики за этот период изменялось волнообразно. Графическим изображением этого процесса является квазисинусоидальная кривая. В 1940–1950-х гг. население прибывало больше, чем убывало, что отчасти было связано с массовой эвакуацией населения и промышленности СССР в восточные районы страны. В 1960–1985 гг. население больше убывало (35–46 тыс. чел. в год), чем прибывало (32–43 тыс. чел. в год), сальдо миграции в этот период составляло – 3, – 4 тыс. чел. в год. Отрицательный коэффициент миграционного прироста по Республике Мордовия в этот период был максимальным по всему Волго-Вятскому экономическому району и составлял –75 чел. на 10 000 жителей, что

было сопоставимо с аналогичным показателем по Башкортостану (–70) и Дагестану (–105).

В 1986–1996 гг. вновь отмечалось положительное сальдо миграции (+ 2, + 3 тыс. чел. в год), но миграционная подвижность к концу периода значительно снизилась. С 1997 г. миграционный отток возобновился. В 2002 г. среди регионов Приволжского федерального округа (ПФО) республика имела самый низкий коэффициент миграционного прироста –29 чел. на 10 тыс. постоянного населения в 2003 г. (табл. 1). В настоящее время значения коэффициента немного сократились (–27 чел. на 10 тыс. постоянного населения в 2003 г.).

Таблица 1

*Коэффициент миграционного прироста по субъектам ПФО
на 10 тыс. чел. постоянного населения*

Территория	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Российская Федерация	24	19	11	15	5	5
Республика Мордовия	-3	-9	-10	-17	-28	-29
Республика Башкортостан	27	25	26	10	3	5
Республика Марий Эл	14	16	21	9	-4	-3
Республика Татарстан	43	38	26	23	15	16
Удмуртская Республика	21	18	9	2	-9	-9
Чувашская Республика	18	26	20	8	-1	0
Кировская область	0	0	1	-7	-17	-18
Нижегородская область	45	40	29	19	11	8
Оренбургская область	45	29	19	16	-13	-19
Пензенская область	31	25	17	8	1	-3
Пермская область	12	11	12	9	3	-1
Самарская область	54	53	44	39	19	20
Саратовская область	44	51	37	36	7	3
Ульяновская область	9	5	3	5	-21	-23

Анализ данных государственной статистики говорит о том, что за последние 5 лет наметился определенный перелом в миграционных процессах. Миграционный оборот, т.е. численность прибывших и выбывших, достигла в 2002 г. минимальной отметки в 20 0014 чел., а отрицательное сальдо миграции своего максимума – 2 604 чел. в год. В 2003 г. миграционный оборот увеличился на 3 582 чел. и составил 23 596 чел., а отрицательное сальдо миграции сократилось до – 2 458 чел., т. е. миграционная подвижность населения увеличилась, а численность безвозвратно мигрировавших уменьшилась.

Самой высокой миграционной подвижностью обладает население в трудоспособном возрасте. Его доля в общем объеме миграции составляет в среднем около 70%, в том числе более 45% – молодежь в возрасте 16–29 лет. Число

выбывших из республики в трудоспособном возрасте в этот период было в среднем на 30% больше, чем прибывших. Однако существует позитивная динамика сальдо миграции населения в трудоспособном возрасте. В 2001-2002 гг. наблюдалось значительное замедление миграционной убыли в этом возрасте (- 2019 – – 2054 чел. в год), а в 2003 г. – прирост по сравнению с предыдущими годами (- 1788 чел. в год). Огорчает лишь непрерывно возрастающее отрицательное сальдо детей в возрасте до 15 лет, что может впоследствии повлиять на деформацию возрастно-полового состава населения (табл. 2).

Таблица 2

Возрастной состав мигрантов по Республике Мордовия

Возраст мигрантов	Число прибывших	Число выбывших	Миграционный прирост (убыль)
1999 г.			
Всего мигрантов	11246	12126	-880
в том числе в возрасте:			
0 – 15 лет	1673	1661	12
в трудоспособном	8088	8832	-744
старше трудоспособного	1485	1633	-148
2000 г.			
Всего мигрантов	11350	12989	-1639
в том числе в возрасте:			
0 – 15 лет	1684	1782	-98
в трудоспособном	8154	9594	-1440
старше трудоспособного	1512	1613	-101
2001 г.			
Всего мигрантов	9861	12438	-2577
в том числе в возрасте:			
0 – 15 лет	1353	1649	-296
в трудоспособном	7134	9153	-2019
старше трудоспособного	1374	1636	-262
2002 г.			
Всего мигрантов	8705	11309	-2604
в том числе в возрасте:			
0 – 15 лет	1184	1560	-376
в трудоспособном	6201	8246	-2045
старше трудоспособного	1320	1503	-183
2003 г.			
Всего мигрантов	10569	13027	-2458
в том числе в возрасте:			
0 – 15 лет	1357	1747	-390
в трудоспособном	7690	9478	-1788
старше трудоспособного	1522	1802	-280

Аналогичная позитивная динамика наблюдается при анализе статистического распределения мигрантов по возрасту и обстоятельствам, вызвавшим необходимость смены места жительства. Распределение мигрантов по возрастным группам в связи с поиском работы показывает, что процент мигрантов в трудоспособном возрасте от общего числа мигрантов за последние 5 лет устойчиво сокращался с 74 в 1999 г. до 31-32 в 2002-2003 гг. независимо от изменения возраста учета мигрантов. Такая тенденция проявляется несмотря на то, что в 1999-2001 гг. наблюдался рост миграционной убыли по этой группе мигрантов в абсолютных величинах (чел.) (табл. 3).

Таблица 3

*Распределение мигрантов в возрасте 14 лет и старше
(до 2002 г. – 16 лет и старше) по возрастным группам в связи с поиском работы*

Миграционный прирост (убыль)

	Всего мигрантов	В том числе сменили место жительства по причине поиска работы	В% от общей численности мигрантов данной возрас- тной группы
1	2	3	4
1999			
Всего мигрантов в возрасте 16 лет и старше	-892	-551	63
в том числе в возрасте, лет			
16	3	-2	-
17	-139	-5	4
18 – 19	-79	-23	29
трудоспособном	-744	-548	74
старше трудоспособного	-148	-3	2
2000			
Всего мигрантов в возрасте 16 лет и старше	-1541	-711	46
в том числе в возрасте, лет			
16	-4	-2	50
17	-78	-	0
18 – 19	-155	-41	26
трудоспособном	-1440	-707	49
старше трудоспособного	-101	-4	4
2001			
Всего мигрантов в возрасте 16 лет и старше	-2281	-765	34

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4
в том числе в возрасте, лет			
16	-30	-1	3
17	-107	-4	4
18 – 19	-168	-32	19
трудоспособном	-2019	-762	38
старше трудоспособного	-262	-3	1
2002			
Всего мигрантов в возрасте 14 лет и старше	-2252	-644	29
в том числе в возрасте, лет			
14 – 15	-24	-1	4
16 – 17	-154	-2	1
18 – 19	-119	-24	21
трудоспособном	-2045	-633	31
старше трудоспособного	-183	-10	5
2003			
Всего мигрантов в возрасте 14 лет и старше	-2097	-577	28
в том числе в возрасте, лет			
14 – 15	-29	-2	7
16 – 17	-104	-7	7
18 – 19	-84	-22	26
трудоспособном	-1788	-575	32
старше трудоспособного	-280	-	-

Анализ основных потоков трудовой миграции.

Трудоустройство за границей российских граждан, проживающих в Республике Мордовия, и привлечение иностранных граждан для работы в Республике Мордовия. С 1996 г. коммерческая фирма «ЮНИОН» имела договоренность с работодателями иностранных государств на трудоустройство граждан за границей (лицензия № 15296 РФ089\II П от 22 октября 1996 г.). Статистическая отчетность предоставляется фирмой непосредственно в Федеральную миграционную службу РФ. Всплеск численности трудоустроенных за рубежом наблюдался в 1995-1997 гг. (от 25 до 75 чел. в год). После «дефолта» 1998 г. количество заявок и численность трудоустроенных резко сократились до 5–10 чел. в год, но в последнее время эти показатели (особенно количество заявок) снова возрастают. Численность трудоустроенных за рубежом в 2003 г. составила 12 чел.

До 2001 г. миграционной службой Республики Мордовия было зарегистрировано всего 17 иностранных граждан, которые работали в сфере торговли и общественного питания, а также общей коммерческой деятельности. С 2001 г. Департамент федеральной государственной службы занятости населения по Республике Мордовия в соответствии с Постановлением Правительства РМ «О привлечении и использовании в Республике Мордовия иностранной рабочей силы» от 28.06.2001 г. № 300 принимает активное участие в работе комиссии при Министерстве труда и занятости населения Республики Мордовия по подготовке заключения на привлечение и использование работодателями иностранной рабочей силы. Предприятиям и организациям выдаются заключения на право получения разрешения на привлечение иностранных граждан на территории Республики Мордовия. В результате работы комиссии в 2001 г. были выданы положительные заключения 5 предприятиям и организациям: ЗАО «Лес-экспорт»; ООО «Лес-экспорт»; ООО «Форест»; ОАО «Мордовлестопром»; ПК «Элеком». В 2002 г. было рассмотрено еще 11 заявлений работодателей о привлечении иностранной рабочей силы, 8 из которых были удовлетворены и выданы положительные заключения на право получения разрешения на привлечение иностранной рабочей силы для работы на территории Республики Мордовия (31 чел.). Наиболее яркий пример такой работы – привлечение граждан Украины для работы на ОАО «Рузхиммаш» в 2002 г. (141 чел. рабочих профессий).

В соответствии с письмом Минтруда России «О практике реализации Федерального закона "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"» от 21 января 2003 г. № 377-МТ службой занятости населения совместно с заинтересованными министерствами и ведомствами, предприятиями и организациями были подготовлены и внесены в Правительство Республики Мордовия предложения по квоте на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления ими трудовой деятельности в 2004 г. Формируется банк данных работодателей, привлекающих иностранных работников.

На основании заявок, поданных работодателями, Департаментом ФГСЗН по РМ совместно с центрами занятости населения республики рассматривались вопросы обеспечения их кадрами из имеющегося потенциала незанятых граждан, возможного переобучения безработных по требуемым специальностям. С учетом предложений органов службы занятости населения в 2003 г. комиссией работодателям было выдано 35 заключений о привлечении 855 иностранных граждан для работы на предприятиях республики. Высококвалифицированные специалисты: монтажники, электросварщики, газорезчики, машинисты гусеничного крана, штукатуры, маляры и др. наиболее часто приглашались из Украины, Узбекистана, Таджикистана, Армении, Азербайджана, Киргизии, Турции, Венгрии, Болгарии, Югославии. Иностранные граждане приглашались в основном для работы в сфере промышленного производства,

жилищно-коммунального хозяйства, связи, строительства и социально-бытового обслуживания населения.

Анализ показывает, что рынок труда республики в последнее время вызывает все больший интерес и становится престижным для граждан из стран СНГ и дальнего зарубежья. Вопросы легальной трудовой миграции в республике все чаще встают на повестке дня и оказывают влияние на республиканский рынок труда.

Организационные наймы. Целью работы службы занятости по внутрироссийской трудовой миграции является снижение напряженности на рынке труда с помощью механизмов регулируемого перераспределения рабочей силы между регионами Российской Федерации. Департаментом ФГСЗН по РМ совместно с заинтересованными министерствами и ведомствами, органами местного самоуправления, работодателями ведется работа по формированию общероссийского и республиканского банка вакансий и отбору претендентов для трудоустройства с переездом в другую местность. Одной из форм работы по заполнению общероссийского банка вакансий является использование его данных в ярмарках вакансий рабочих мест, которые проводились службой занятости населения во всех районах и городах. Как показывает практика, общероссийский и республиканский банки вакансий пользуются большим спросом у незанятых граждан, ищущих работу. Служба занятости населения оказывает информационное содействие гражданам, желающим переселиться в Республику Мордовия из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

Работа ГСЗН по содействию в трудоустройстве с переездом в другую местность за последние 5 лет значительно изменилась. Если в конце 90-х гг. XX в. главной задачей службы занятости было снижение напряженности на рынке труда, то сейчас, когда уровень общей безработицы снизился в 1,5 раза, – регулирование временной (сезонной, вахтовой) миграции. Например, если в 1998–1999 гг. из 250–280 чел., направленных для трудоустройства в другие регионы России, было 70–80 чел. безработных, в 2001 г. из 102 чел. – 88, то в 2002 г. выехало только 17 чел.

Большинство заявок на рабочую силу поступает из г. Москвы и Московской области (куда направлен и общий миграционный отток населения). Как правило, это сезонные работы в строительстве и сельском хозяйстве. В 1-м полугодии 1999 г. по заявке сельхозпредприятия «Дмитровский» г. Дмитрова Московской области Старошайговским, Торбевским районными центрами занятости населения и Модельным центром занятости населения г. Саранска на сезонные работы было направлено 88 чел., из них 35 безработных, в том числе 28 женщин. Принято на работу в сельхозпредприятие «Дмитровский» 61 чел., из них 21 безработный, в том числе 21 женщина. В АО «Мосэнергострой» (г. Дзержинский, Московской области) направлено 40 незанятых мужчин для работы по специальностям «водитель грузового автотранспорта» и «автокрановщик». В МОО «Факт» (годамосква) для работы в строительные организации направлено 14 незанятых мужчин, из них 4 безработных. В 1-м полугодии

2000 г. в АО СПК «Мосэнергострой» УАТ № 1 (г. Москва) на сезонные работы по специальностям «плотник», «сварщик», «каменщик» было направлено 27 мужчин, из них 5 безработных, в ОАО «Мособлспецтранс» АТП – 19 (Московская обл. г. Лыткарино) для работы вахтовым методом по специальности «водитель» – 9 мужчин, из них 7 безработных.

В 2001 г. в ОАО СПК «Мосэнергострой» УАТ № 1 (г. Москва) на сезонные работы по специальностям «плотник», «сварщик», «каменщик» было направлено 21 чел., в ООО «Стройсервис» (годамосква) – 7 чел. в качестве монтажников и подсобных рабочих. На предприятия торговли было направлено 38 обратившихся граждан для самостоятельного трудоустройства в торговые фирмы и магазины, а также на рынки г. Москвы в качестве товароведов, торговых агентов, бухгалтеров, охранников, продавцов (на постоянную и сезонную работу).

Другой регион, откуда поступают заявки на сезонную работу (вахтовым методом), – Западная Сибирь. Например, в 1-м полугодии 2000 г. в АОЗТ ПФК «МГА» (годамегион, Тюменской обл.) для работы вахтовым методом по специальностям «машинист экскаватора», «газоэлектросварщик», «машинист крана» («трубоукладчик»), «прораб» было направлено 10 мужчин, из них 3 безработных. В 2001 г. в ПКФ ООО «Стор» (г. Нижневартовск) для работы вахтовым методом было направлено 6 чел. в качестве электрогазосварщиков, в ОАО «Самотлортранс» (г. Нижневартовск) – 2 чел. (пекарь и повар) в Управление по ремонту и обслуживанию технологических линий (г. Нижневартовск) – 1 чел. (электромеханик), в ЗАО «Аледнак» (г. Нижневартовск) – 4 чел. в качестве электриков.

Однако были заявки и на постоянную работу. Например, в 1-м полугодии 1999 г. в ЧП «Информационные услуги» (г. Саратов) для сбора информации в сфере торгово-бытового обслуживания было направлено 17 незанятых граждан, из них 8 женщин. В 2001 г. в отрасли управления направлено 3 чел. в качестве начальника службы в органы МЧС (г. Санкт-Петербург) и юриста-консультанта в фирму ООО «Агат» (г. Владивосток),

В 2002 г. отмечался приток населения из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей. Из Мурманской обл. – 64 чел, Республики Коми – 32, Сахалинской обл. – 14, из Магадана – 6, Камчатской области – 17, из Тюменской обл. – 82, Якутии – 34 чел. и т. д., всего – 445 чел. В центры занятости населения по вопросу трудоустройства обратилось 107 чел.

Служба занятости населения оказывает информационное содействие гражданам, желающим переселиться в Республику Мордовия из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей. В частности, участвуя в общероссийском банке вакансий и отвечая на письменные запросы граждан, желающих переехать для постоянного места жительства в Мордовию, служба занятости населения дает исчерпывающие ответы о наличии свободного жилья, имеющихся вакансиях, координатах расположения предприятий и условиях труда.

Анализ показывает, что переселение в Республику Мордовия необходимо регулировать с помощью организационных наймов. Тем не менее следует осуществлять регулирование временной трудовой миграции, иначе этот поток могут наполнить нелегальные мигранты. В целях наиболее эффективного использования имеющегося потенциала вакантных рабочих мест, решения вопросов внутриреспубликанского перераспределения рабочей силы, повышения ее трудовой мобильности Департаментом ФГСЗН по РМ был организован межрайонный электронный обмен вакансиями, заявленными в службу занятости населения. Это позволило обеспечить наиболее полный доступ граждан к информации об имеющихся вакансиях в городах и районах республики, что положительным образом повлияло на внутриреспубликанское перераспределение рабочей силы.

Сельскохозяйственное переселение осуществляется в соответствии с Постановлениями Правительства Российской Федерации от 25 мая 1994 г. № 533 и Совета Министров – Правительства Республики Мордовия «О льготах для граждан, переселяющихся в сельскую местность» от 23 сентября 1994 г. № 263. В соответствии с этим документом проводится работа по содействию трудоустройству и обустройству в сельской местности граждан и членов их семей, обратившихся в центры занятости населения. В отличие от простого трудоустройства в сельской местности сельскохозяйственное переселение предполагает элементы социальной адаптации. Всем гражданам, утвержденным на переселение, выплачивается единовременное денежное пособие, а также компенсируются расходы за проезд и провоз багажа.

В целях комплектования кадрами организаций АПК, занимающихся производством и переработкой сельскохозяйственной продукции, службой занятости населения направлено для трудоустройства и обустройства в сельскую местность в 2000 г. – 20 семей (81 чел.), в том числе в трудоспособном возрасте – 41 чел., в 2001 г. – 25 семей (84 чел.), в трудоспособном возрасте – 52 чел.; в 2002 г. – 30 семей (100 чел.), в трудоспособном возрасте – 65 чел.; в 2003 г. – 25 семей (86 чел.), в трудоспособном возрасте – 51 чел.

На осуществление сельскохозяйственного переселения расходуются средства только из федерального бюджета. Тем не менее ГСЗН выполняет заявки именно республиканских сельскохозяйственных предприятий и организаций. Профессиональный состав граждан, утвержденных на сельскохозяйственное переселение, говорит о том, что мигранты устраиваются, как правило, по рабочим профессиям на сельскохозяйственные предприятия республики (табл. 4).

Таблица 4

*Профессиональный состав граждан утвержденных
на сельскохозяйственное переселение*

	1999 г.	2000 г.*	2001 г.	2002 г.	2003 г.
Механизаторами	3	1	5	4	3
Трактористами		1	2	5	8
Животноводами	14	2	25	20	19
Водителями	3	3	3	5	1
Газоэлектросварщиками	1		2		1
Рабочими	2	3	3	13	5
Электриками	1		1	1	
Слесарями			2		1
Пекарями			1		
Сторожами			1		
Бухгалтерами			1		1
Лаборантами			1		
Механиками			3	2	1
Секретарями			1		
Мед. работниками		1	1		
Учителями	1			1	1
Поварами	1	2		3	2
Бульдозеристами	1				
Токарями	1				
Столярами		1			
Бухгалтерами	1	1		3	3
Продавцами		1			1
Учетчиками	1	1			1
Строителями		1			
Сторожами				3	
Осеминаторами				1	
Диспетчерами					1
Швеями					1
Агрономами	1			3	1
Страховыми агентами					
Ветеринарами					1

*2000 г. – 1-е полугодие

Служба занятости проводит работу с несколькими категориями социально незащищенных граждан. Например, в 2001 г. из семей, утвержденных на переселение, 12 семей в составе 41 чел. (25 трудоспособных) из числа безработных были расселены в Большеигнатовском, Ичалковском, Краснослободском,

Лямбирском, Рузаевском и Старошайговском районах, 6 семей в составе 19 чел. (13 трудоспособных) из числа вынужденных переселенцев (Казахстан, Таджикистан, Узбекистан) были расселены в Ардатовском, Инсарском, Ковылкинском, Кочкуровском и Чамзинском районах, 2 семьи в составе 5 чел. (4 трудоспособных) из числа уволенных с военной службы расселены в Ардатовском и Рузаевском районах.

В 2002 г. повысилась заинтересованность руководителей сельскохозяйственных предприятий республики в приеме на работу переселенческих семей. Как правило, при приеме на работу и последующей закрепляемости переселенческих семей для их проживания и обустройства покупались дома частного сектора (в Краснослободском районе – СХПК «Селищинский», СХПК «Дубровки», СХПК «Прогресс»; в Старошайговском районе – СПК «Рязановский»; в Темниковском районе – СХПК им.Тимирязева). В Ичалковском районе руководители сельхозпредприятий СХПК «Родина», СХПК «Новый путь» для постройки частного дома предоставляли переселенцам беспроцентную ссуду.

В соответствии с Программой содействия занятости населения Республики Мордовия на 2002 г. службой занятости населения республики была проведена работа по содействию в трудоустройстве и обустройстве в сельской местности граждан и членов их семей, обратившихся в центры занятости населения. В течение 2002 г. направлено для трудоустройства и обустройства в сельскую местность 30 семей в количестве 100 чел., в том числе в трудоспособном возрасте – 65 чел. Всем членам семей, утвержденных на переселение, выплачено единовременное денежное пособие.

Оптимизация процессов трудовой миграции в Республике Мордовия может быть достигнута при реализации ряда мероприятий, таких как создание единой системы социологического и статистического мониторинга, формирование единого банка информации по миграции населения с публикацией данных в СМИ; привлечение иностранных граждан для работы в республике, обеспечивающее сбалансированность потоков внешней и внутренней трудовой миграции населения; разработка концепции регулирования внутриреспубликанских трудовых миграционных потоков с учетом интересов социально-экономического развития районов республики, обеспечивающая территориально сбалансированную и экономическую занятость населения; разработка республиканской Программы привлечения молодых специалистов на село; интенсификация процессов сельскохозяйственного переселения (гарантированная государством зарплата, занятость, кредиты на жилье, отсрочка военной обязанности) за счет средств бюджетов всех уровней, а также сельскохозяйственных предприятий; привлечение в республику квалифицированных мигрантов из других регионов России и стран СНГ; обсуждение проблем на Координационном совете по миграционной политике при Главе РМ.

Список литературы

1. Трудовая миграция в России. М., 2001.
2. Трудовая миграция в СНГ: социальные и экономические эффекты / Отв. ред. Ж.А. Зайончковская. М., 2003.
3. Основные тенденции развития рынка труда Республики Мордовия: Бюллетень Научного центра социально-экономического мониторинга Республики Мордовия / НИИ регионологии. Саранск 2004. № 5.
4. Миграция населения Республики Мордовия: Бюллетень Научного центра социально-экономического мониторинга Республики Мордовия / НИИ регионологии. Саранск 2003. № 4.

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

И. Р. Бугаян

д.э.н., профессор, ГОУ ВПО Ростовский государственный экономический университет «РИНХ», г. Ростов/Дону
irb@rseu.ru

Е. В. Бугаевская

начальник отдела Департамента федеральной государственной службы занятости населения по Ростовской области, г. Ростов/Дону
dsznro@rostdepzan.ru

Спрос на рынке труда предъявляет работодатель, а в формировании конкурентоспособных предложений важное место занимают различные учебные заведения, в первую очередь вузы. В последние годы в России, в том числе и в нашем регионе, в частности, в Ростовском государственном экономическом университете (РИНХ), созданы отделы трудоустройства выпускников, которые выявили значительные расхождения между спросом на высококвалифицированных работников и уровнем квалификации, приобретенной ими в вузах. Дело дошло до того, что Департаменты службы занятости вынуждены буквально на следующий день после вручения дипломов заниматься обучением выпускников с целью приведения их профессиональной подготовки в соответствие со спросом работодателя.

Только в Ростовской области с этой целью за период с 2000 по 2003 гг. по направлению службы занятости прошли переобучение свыше 11,2 тысячи выпускников различных учебных заведений.

Но не все работодатели проявляют терпение и в состоянии по характеру своего бизнеса ждать, когда будут доведены до кондиции выпускники вузов.

Не найдя специалистов на внутреннем рынке, они вынужденно обращаются к рынку зарубежному, тем самым вольно или невольно вызывая миграционные процессы. На сегодняшний день число прибывших мигрантов в три раза превышает число выбывших. Соответственно миграционный прирост составляет 2/3 от всего двухстороннего международного миграционного процесса. Аналогичная ситуация и по Ростовской области. В результате образуется прирост населения Ростовской области за счет миграционных процессов.

Учитывая, что в числе прибывших мигрантов русские составляют почти 72%, на национальный состав нашей многонациональной области это существенного влияния не оказывает.

Прирост населения в Ростовской области за счет миграционных и естественных процессов по годам поступления (1992 – 2003 гг.) представлен на рисунке 1.

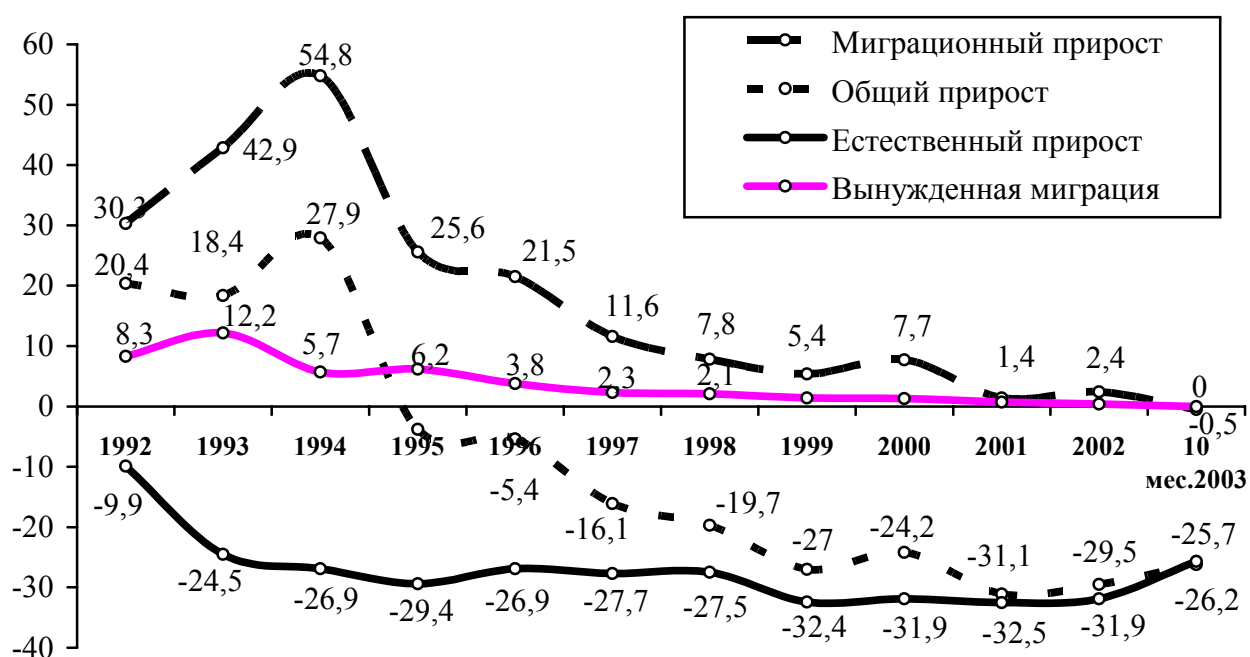


Рис. 1. Прирост населения в Ростовской области за счет миграционных и естественных процессов по годам поступления (тыс. человек)

Миграционная ситуация в России напоминает задачу с емкостью, в которую вливается и выливается вода, причем объем воды втекающей в эту емкость превышает объем воды, вытекающей из нее.

Численность граждан России – жителей Ростовской области, на законных основаниях выезжающих на работу за границу, с каждым годом возрастает, но остается относительно небольшим. Так, в 2003 г. из Ростовской области легально выехало за границу с целью временного трудоустройства 1046 человек (в 2002 г. – 420 человек). По итогам 2003 г. необходимо отметить, что сохраняется не только тенденция роста численности российских граждан, временно трудоустроенных за границей, но и тенденция роста числа фирм по трудоу-

ройтеству российских граждан за границей. В 2003 г. 25 таких фирм осуществляли свою деятельность на территории Ростовской области, 9 лицензиатов получили разрешение на продление срока действия лицензии, 5 новых юридических лиц получили лицензии.

Необходимо отметить, что с 1991 г. Ростовская область является приграничной, 9 районов на протяжении 500 км граничат с Украиной. Являясь «воротами» России в страны Черноморского и Прикаспийского бассейнов, Ростовская область обладает развитой транспортной инфраструктурой, представленной железнодорожными и автомобильными магистралями федерального значения, морскими и речными портами, международным аэропортом в Ростове-на-Дону. Чрезвычайно выгодное территориальное положение на юге России между европейской частью СНГ и Кавказом способствует значительному развитию области.

Таким образом, можно сказать, что удобное географическое положение и благоприятные экономические условия привлекают в область значительное количество мигрантов.

Динамика миграционных потоков в области за 10 месяцев 2002 и 2003 годов приведена в таблице 1.

Таблица 1
(чел.)

	Январь – октябрь 2003			Январь – октябрь 2002		
	число прибывших	число выбывших	миграционный прирост (+), снижение (-)	число прибывших	число выбывших	миграционный прирост (+), снижение (-)
Миграция	47103	47620	-517	51329	48798	2531
Из нее:						
в пределах России	43793	45716	-1923	46301	46576	-275
в том числе:						
внутрирегиональная	25990	25990	-	27381	27381	-
межрегиональная	17803	19726	-1923	18920	19195	-275
международная миграция	3310	1904	1406	5028	2222	2806
в том числе:						
со странами СНГ и Балтии	3169	1050	2119	4900	1465	3435
с другими зарубежными странами	141	854	-713	128	757	-629

Следовательно, структура спроса на труд в России в целом, и в Ростовской области в частности, и структура предложения приводятся в соответствие не внутри российскими мерами, но в значительной части миграционными процессами. Задача рынка образовательных услуг – привести эти составляющие в равновесие. Это предполагает постоянное совершенствование учебных про-

грамм и планов, возможно, и с участием представителей Департамента службы занятости. Назрела необходимость учить не тому, что знают преподаватели, а тому, на что есть спрос работодателей.

Подготовка специалистов, востребованных на рынке труда, особенно актуальна при наметившемся экономическом подъеме предприятий и целых отраслей экономики. В 2003 г. распределение иностранной рабочей силы по отраслям в Ростовской области осуществлялось следующим образом и в соответствии с тенденциями развития экономики (рис. 2).

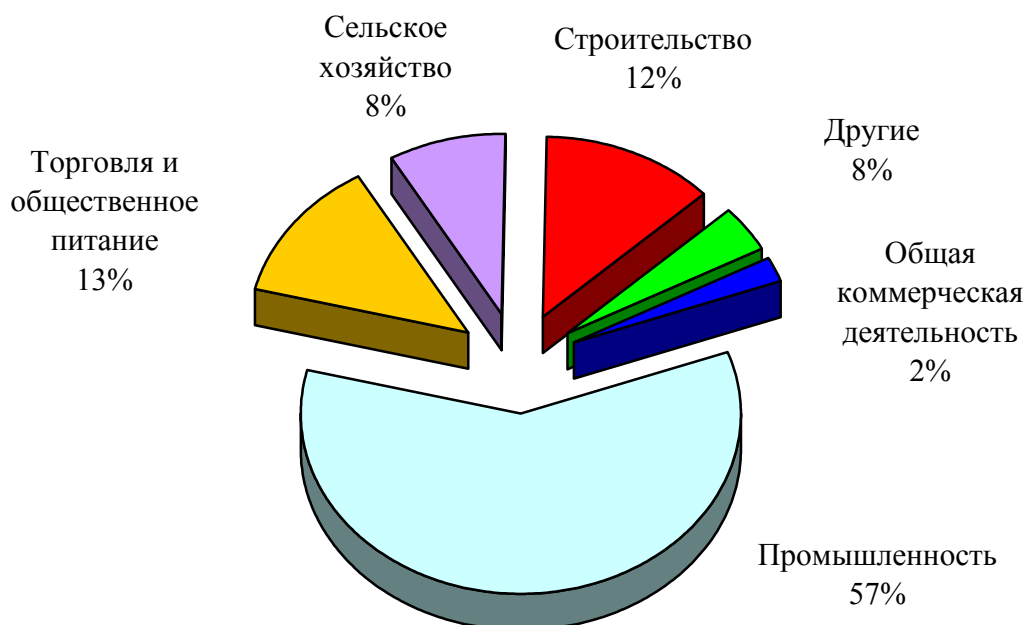


Рис. 2

Основной приток квалифицированных трудовых мигрантов в Ростовскую область наблюдается из стран СНГ, Чеченской Республики, Кабардино-Балкарии, Ингушетии. Наиболее высокой миграционной подвижностью обладает население в трудоспособном возрасте, составляющее 73,6% от общего числа перебивших место жительства.

Подъем отечественного производства обозначил катастрофическую нехватку специалистов основных производственных профессий практически во всех отраслях промышленности и сельского хозяйства и четко обозначил задачу – подготовить необходимых специалистов как среднего и высшего звена, так и по рабочим профессиям.

Перераспределение трудового потенциала, которое проводит Департамент занятости населения по Ростовской области, направлено на снижение дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы, который на протяжении многих лет присутствует на рынке труда области.

Дело в том, что многие высококвалифицированные работники, в том числе и из сельской местности, не могут в пределах своей области найти работу с дос-

тойной оплатой труда, хотя, как уже говорилось, многие территории области испытывают острую потребность в укомплектовании кадрами своих предприятий. В то же время данные предприятия не могут конкурировать с работодателями из других регионов страны, в первую очередь в размере заработной платы.

В этой связи Департамент занятости по Ростовской области в рамках программы активной политики занятости «Организация территориальной трудовой мобильности», проводимой в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 21.07.1997 г. №41 «Об утверждении Положения о порядке оказания гражданам содействия в трудоустройстве в другой местности», ведет постоянную работу по следующим направлениям:

1) установлению контактов с работодателями по всей территории России, испытывающими потребность в работниках различной квалификации и имеющими возможность предоставить конкурентоспособные условия оплаты и условий труда,

2) информированию безработных и ищущих работу граждан о возможностях трудоустройства за пределами Ростовской области и направлению работников, соответствующих требованиям работодателей, на данные предприятия.

Далее необходимо отметить, что для Ростовской области трудовая мобильность является очень актуальным направлением. Суть данной программы состоит в перераспределении трудовых ресурсов из территорий с неэффективной экономикой в развивающиеся, получающие инвестиции территории.

Здесь важно подчеркнуть, что, начиная с 1999 г., Департаменту занятости населения по Ростовской области удалось преодолеть годами сложившуюся тенденцию к вывозу трудового потенциала области, и переориентировать рабочих внутри области и сейчас можно отметить четкую позитивную динамику. За последние 5 лет в рамках трудовой мобильности трудоустроено свыше 19 тыс. чел., в т.ч. по внутриобластной мобильности – свыше 11,8 тыс. чел., за пределами Ростовской области по направлениям службы занятости трудоустроено 5,5 тыс. чел. Причем если в 1999 г. соотношение перераспределения трудового потенциала внутри области и за ее пределы было 30% на 70%, то в последние два года наблюдается устойчивая тенденция превышения внутриобластной мобильности над межобластной (в 2004 г. – 60% на 40%).

Работодатели все активнее прибегают к данному виду услуг службы занятости, администрации городов и районов отлично понимают эффективность данной формы трудовой мобильности. В свою очередь Департаментом уделяется этому направлению повышенное внимание, так как это одно из наиболее перспективных, наименее затратных, экономически выгодных направлений. Реализация данной программы, в частности, помогла бывшим шахтерам из городов с критическим уровнем безработицы, таких как Новошахтинск, Шахты, Белая Калитва и др., трудоустроиться на работу по прокладыванию автодорог в соседних районах области. Здесь можно говорить об использовании потенциала маятниковой миграции.

Еще одним направлением активной политики занятости, позволяющей приостановить отток рабочей силы из села, является программа «сельскохозяйственного переселения семей», которая реализуется в соответствии с постановлением Правительства РФ №533 от 25.05.1994 г. «О льготах для граждан, переселяющихся для работы в сельскую местность».

За реализацией этой программы стоит не только решение конкретной проблемы занятости, но и более масштабная задача – подъем села. Причем если в кризисные 90-е годы требовались в основном малоквалифицированные кадры, то в последнее время практически все сельские районы области испытывают острый дефицит в таких специалистах, как врачи, учителя, зоотехники, строители, механизаторы, животноводы, работники культуры.

С 1999 г. в нашу область переселилось свыше 500 семей, в том числе свыше 1300 трудоспособных граждан в основном из Украины, Казахстана, Грузии, Армении, Прибалтики и многих регионов России.

Программа предусматривает предоставление определенных льгот семьям, переселяющимся в сельскую местность. В частности, компенсируется провоз багажа в пределах территории РФ, а также выплачивается единовременное пособие на каждого члена семьи.

Реализация данных мероприятий содействия в трудоустройстве граждан способствует:

- полному и всестороннему обеспечению конституционного права каждого гражданина на труд и выбор места работы,
- расширению альтернативного выбора безработными гражданами предложений на рынке труда,
- недопущению дисквалификации работников промышленной и сельскохозяйственной сфер Ростовской области,
- наиболее эффективному перераспределению трудового потенциала по территории РФ.

Подводя итоги, следует отметить необходимость в самое ближайшее время сбалансировать трудовую миграцию (в первую очередь внутреннюю, так как легальная внешняя миграция не оказывает существенного влияния на рынок труда Ростовской области) и добиться положительного влияния на рынок труда. Речь здесь идет, прежде всего, об устранении дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда области, и эту задачу невозможно решить без тесного взаимодействия с учебными заведениями.

Список литературы

1. Аналитический доклад об итогах деятельности Департамента федеральной государственной службы занятости населения по Ростовской области за 2003 год/Департамент ФГСЗН по Ростовской области. Ростов-на-Дону, 2004.

2. Миграционная обстановка в Ростовской области в 2003 г. (аналитический отчет)/ УДМ ГУВД Ростовской области. Ростов-на-Дону, 2004.

ФОРМАЛИЗАЦИЯ МАТЕМАТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНЫХ ЭКОНОМИК В СПЕЦИАЛИСТАХ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ

В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин

Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск

vgurt@psu.karelia.ru; pitukhin@onego.ru

М. В. Суровов

Федеральное агентство по образованию, г. Москва

Введение

Проблема рационального использования средств, выделяемых на систему профессионального образования, является достаточно актуальной для российского государства. На содержание системы образования затрачивается каждый восьмой рубль консолидированного бюджета Российской Федерации. Так, в 2004 г. расходы консолидированного бюджета по статье «Образование» составили 553 млрд. руб. Из этих расходов 138 млрд. руб. было затрачено на финансирование профессионального образования, в том числе: 74 млрд. руб. – на высшее, 28 млрд. руб. – на среднее и 36 млрд. руб. – на начальное профессиональное образование. Общее количество студентов и учащихся, обучающихся на всех уровнях профессионального образования в России, составляет 10 млн. человек.

Важным элементом государственной политики в области оптимизации расходов на образование является формирование и конкурсное размещение государственного заказа на подготовку специалистов с высшим, средним и начальным профессиональным образованием. Желание целесообразно использовать средства в области образования можно кратко выразить следующим тезисом: «государственное образование – для подготовки востребованных экономикой специалистов».

В связи с этим возникает задача поиска наиболее оптимального соответствия потребностей рынка труда и возможностей системы образования обеспечить эти потребности. Решение этой проблемы необходимо проводить на субфедеральном уровне в силу низкой горизонтальной мобильности квалифицированной рабочей силы.

В настоящее время существует два подхода к определению потребностей региональных рынков труда в специалистах с различными уровнями профессионального образования.

Первый подход по определению потребностей региональных экономик основан на том, что структура человеческого капитала, необходимая для производства единицы продукции, не имеет значительных региональных различий, а определяется уровнем технологий и организации труда для различных отраслей экономики [1-3]. При этом предполагается, что структура промышленного производства в рамках отдельных субъектов Федерации достаточно

консервативна и меняется плавно в пределах горизонта планирования. Эта методика расчета, назовем ее «технологической» методикой, или методикой «сверху», обладает свойством универсальности для всех субъектов Федерации, в разрезе всех отраслей экономики и для всех уровней образования. Обоснование методики, алгоритмы расчета и пригодность ее для различных уровней профессионального образования были описаны авторами ранее [1-6]. Чтобы сделать «технологическую» методику более достоверной, потребуется лишь уточнение параметров модели – коэффициентов, характеризующих структуру экономики и структуру занятости в регионе. Параметры модели содержат как данные, мало изменяющиеся от региона к региону, так и данные, уникальные для анализируемого субъекта Федерации. Фактически разрабатываемая модель является отражением нормативного подхода, применявшегося ранее Госпланом СССР в «эпоху развитого социализма».

Второй подход к расчету потребностей региональных экономик основан на проведении статистически значимых опросов потребностей работодателей в специалистах с профессиональным образованием в рамках отдельных предприятий на территории региона. Затем эти данные проецируются на все отрасли региональной экономики [7]. Эта методика расчета, назовем ее «социологической» методикой, или методикой «снизу», более точно отражают ситуацию на конкретном предприятии, но ее обобщение в рамках отрасли либо территории достаточно проблематично. Более того, такая методика не дает возможность провести сравнительный анализ с другими субъектами Федерации. Тем не менее оценки потребностей, полученные в рамках «социологической», модели важны как для верификации, так и для настройки параметров «технологической» модели.

Известны модели рынка труда, основанные на компромиссно-равновесном подходе [8], связывающие компромиссные цены на товары и услуги с матрицей коэффициентов прямых затрат и прямыми затратами труда в стоимостном выражении на единицу стоимости. Эти модели не рассматривают развитие ситуации на рынке во времени и лишены универсальности в подходе к определению коэффициентов модели в разрезе макрохарактеристик субъектов Федерации.

Подход к прогнозированию некоторых показателей экономической динамики рынков регионов РФ изложен в работе [9] и основывается на комитетных решающих правилах, которые позволяют определить класс, к которому относится регион. Рассматривается задача распознавания образов с неточными экспертными оценками, применяемая для уточнения построения эконометрической модели региона. Такой подход можно будет применить для оценки тенденций развития отраслей экономики.

Исходя из рассмотренного для дальнейшего формирования «технологической» модели прогнозирования потребностей региональных экономик в специалистах с различным уровнем профессионального образования, необходимо обобщить концептуальную и формализовать математическую модель, используемую ранее в расчетах [3], и сделать ее пригодной для всех уровней профессионального образования.

1. Проектирование ключевых этапов построения концептуальной модели на основании алгоритма методики расчета «сверху»

При проектировании и прогнозировании развития региональных образовательных систем возможно несколько подходов, существенно отличающихся друг от друга выбором доминирующего интереса того или иного субъекта. Так, интересы личности, интересы региональной системы образования и интересы региональной экономики могут значительно отличаться даже в рамках одного региона. Сделана попытка расчета региональной потребности в выпускниках с профессиональным образованием с позиции обеспечения потребности региональных экономик. Методика прогнозирования потребностей региональных экономик каждого из 89 субъектов Федерации в выпускниках учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования в разрезе 28 укрупненных групп учебных специальностей может в дальнейшем быть использована для обеспечения конкурсного механизма размещения государственного заказа на подготовку специалистов в образовательных учреждениях России.

Разработанная методика прогнозирования перспективных потребностей рынка труда в выпускниках системы профессионального образования берет за основу анализ в разрезе субъектов Федерации следующих значимых параметров, касающихся мониторинга текущих и прогнозирования перспективных потребностей регионального рынка труда в кадрах с различным уровнем профессионального образования [1-6]. Среди них:

- численность постоянного населения;
- численность трудоспособного населения;
- распределение численности занятого населения по отраслям экономики и социальной сферы;
- среднегодовая численность промышленно-производственного персонала;
- уровень образования занятых в различных отраслях экономики;
- матрицы соответствия структуры подготовки специалистов с высшим, средним и начальным профессиональным образованием по 28 группам и структуры отраслей народного хозяйства по 14 отраслям с детализацией промышленности по 15 подотраслям;
- коэффициент ротации для занятого населения.

2. Формализация математической модели для расчета потребностей региональных экономик в специалистах с различным уровнем профессионального образования

Поскольку данная методика расчета является универсальной для любого субъекта Федерации (СФ), то индексы налоговых зон от 1 до 89, уникальные для каждого СФ, в рамках данной статьи в формулах указываться не будут.

Изначально попытаемся свести задачу потребности экономик в специалистах к некоторой балансовой модели. Для этого определим словесную конструкцию «удовлетворить потребность» как «привести в соответствие с заданным значением некоторую количественную характеристику».

Зададим горизонт планирования для балансовой модели, поскольку речь идет о прогнозировании потребности во времени. Приемлемой датой для среднесрочного горизонта планирования выбирается 2015 г.

Определимся с обозначениями во временной области. Анализируемый период исследования динамики образовательных процессов простирается вверх и вниз от текущего года на десять лет, с 1995 года (первый год детальной статистики в базе данных) до 2015 года (некоторый обозримый горизонт планирования). Поскольку время рассматриваемой модели дискретно, так как информация наблюдается с промежутком в один год, то введем переменную диапазона или индекс i , который будет изменяться от начального года исследования ($i_0 = 0$) до конечного ($i_f = 20$) с шагом 1 год. То есть время (годы) измерения и фиксирования данных будет изменяться по закону $t(i) = i + 1995$. Так, $t(0) = 1995$ и $t(20) = 2015$.

Обозначим через вектора вакансий $Pt(i)$:

$Pt_V(i) \in N^{1 \times 28}$ – вектор потребности экономики СФ в специалистах с высшим профессиональным образованием в год $t(i)$ в разрезе 28 укрупненных групп специальностей;

$Pt_S(i) \in N^{1 \times 28}$ – вектор потребности экономики СФ в специалистах со средним профессиональным образованием в год $t(i)$ в разрезе 28 укрупненных групп специальностей;

$Pt_N(i) \in N^{1 \times 28}$ – вектор потребности экономики СФ в специалистах с начальным профессиональным образованием в год $t(i)$ в разрезе 28 укрупненных групп специальностей.

Каким образом рассчитать эти потребности? С позиции обеспечения потребности региональных экономик. В чем они состоят? Чему они будут равны? С нашей точки зрения, удовлетворение потребности состоит в максимальном соответствии возникающих вакантных рабочих мест в отраслях экономики числу подготовленных для этого специалистов в разрезе групп специальностей и уровней образования.

Определим количество выпускников из всех ОУ СФ к году $t(i)$ как:

$V_V(i) \in N^{1 \times 28}$ – вектор выпуска в $t(i)$ году специалистов ОУ ВПО в разрезе 28 специальностей; $V_S(i) \in N^{1 \times 28}$ – вектор выпуска в $t(i)$ году специалистов ОУ СПО в разрезе 28 специальностей; $V_N(i) \in N^{1 \times 28}$ – вектор выпуска в $t(i)$ году специалистов ОУ НПО в разрезе 28 специальностей.

Тогда математически такая задача баланса спроса и предложения на рынке труда в СФ к $t(i)$ году сводится к решению системы уравнений:

$$\begin{cases} V_V(i) = Pt_V(i) \\ V_S(i) = Pt_S(i) \\ V_N(i) = Pt_N(i) \end{cases} \quad (1)$$

Соотношение (1) определяет количество специалистов, необходимых для полного замещения потребностей в экономике исследуемого СФ.

Данная задача сводится к двойственной задаче оптимизации. Надо найти минимум функционала, который бы свел выпуски из ОУ к потребностям по специальностям и уровню образования:

$$\sum_{k=1}^{28} (v_V(i)_k - pt_V(i)_k)^2 + \sum_{k=1}^{28} (v_S(i)_k - pt_S(i)_k)^2 + \sum_{k=1}^{28} (v_N(i)_k - pt_N(i)_k)^2 \rightarrow \min, \quad (2)$$

где $V_V(i) = (v_V(i)_k)_{k=\overline{1,28}}$, $V_S(i) = (v_S(i)_k)_{k=\overline{1,28}}$, $V_N(i) = (v_N(i)_k)_{k=\overline{1,28}}$,

и $Pt_V(i) = (pt_V(i)_k)_{k=\overline{1,28}}$, $Pt_S(i) = (pt_S(i)_k)_{k=\overline{1,28}}$, $Pt_N(i) = (pt_N(i)_k)_{k=\overline{1,28}}$,

k – индекс специальности.

Для минимизации функционала (2) необходимо определить переменные, которые будут играть роль проектных параметров при оптимизации. В случае решения задачи баланса это выпуски из образовательных учреждений. В рамках данной работы интерес представляет определение потребностей, т.е. правая часть системы (1). Приведем систему (1) к равноценной системе, которая также будет отражать баланс спроса и предложения на рынке труда в разрезе потребности 13 укрупненных отраслей экономики.

Для этого перераспределим вектора подготовленных в ОУ НПО, СПО и ВПО выпускников по 28 группам специальностей по 13 отраслям экономики. В качестве примера, иллюстрирующего такое перераспределение, рассмотрим матрицу $A_V = (a_{V_{l,k}})_{l=\overline{1,13}, k=\overline{1,28}} \in R^{13 \times 28}$, которая будет являться приведенной матрицей коэффициентов потребностей отраслей экономики в специалистах с высшим образованием. Иначе эту матрицу можно назвать «матрицей соответствия» типа «специальность-отрасль». Строки ее будут соответствовать 13 отраслям экономики (l – индекс отраслей экономики), а столбцы – 28 укрупненным специальностям. Тогда коэффициент $a_{V_{l,k}}$ будет соответствовать процентной доле специалистов со специальностью k , которые традиционно привлечены к работе в отрасли экономики l . Допустим, что сумма коэффициентов матрицы по всем 13 строкам должна равняться 1:

$$\forall l = \overline{1,13}: \sum_{k=1}^{28} a_{V_{l,k}} = 1. \quad (3)$$

Этим принимается допущение, что все 100% специалистов по любой из k -й специальности будут трудоустроены в пределах 13 отраслей экономики.

Пример такой нормированной матрицы распределения специалистов с высшим профессиональным образованием по отраслям экономики для Свердловской области приведен в таблице 1. Аналогичный вид матрицы соответствия будет для распределения специалистов со средним и начальным профессиональным образованием. Как будет показано ниже, для каждого уровня профессионального образования, только отрасль «промышленность» имеет региональные различия; в остальном параметры матрицы имеют одинаковое значение.

Таблица 1

*Матрица соответствия потребностей 14 отраслей экономик в специалистах
по 28 укрупненным группам учебных специальностей ВПО*

№ строки	ОКОНХ	Код группы специальностей	010000	020000	030000	040000	050000	060000	070000	080000	090000	100000	110000	120000	130000
		отрасль по ОКОНХ/ основные группы специальностей (ВПО)	Физико- математические науки	Естественные науки	Гуманитарные науки	Социальные науки	Образование и педагогика	Здравоохранение	Культура и искусство	Экономика и управление	Информационная безопасность	Сфера обслуживания	Сельское и рыбное хозяйство	Геодезия и землеустройство	Геология, разведка и разработка полезных ископаемых
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
2	10000	Промышленность	0,01	0,02	0,02	0,00	0,01	0,01	0,00	0,07	0,01	0,00	0,04	0,01	0,02
3	20000 30000	Сельское и лесное хозяйство	0,00	0,02	0,03	0,00	0,00	0,01	0,00	0,10	0,00	0,01	0,35	0,05	0,00
4	50000	Транспорт и связь	0,01	0,01	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,02	0,02	0,00	0,05	0,01
5	60000	Строительство	0,00	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,02	0,06	0,02	0,03	0,00	0,05	0,09
6	70000	Торговля и общественное питание	0,00	0,00	0,20	0,00	0,05	0,03	0,00	0,40	0,01	0,02	0,02	0,00	0,00
7	90000 80000	ЖКХ, материально-техническое снабжение и сбыт	0,01	0,00	0,04	0,02	0,00	0,00	0,00	0,28	0,01	0,01	0,05	0,05	0,01
8	91000	Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	0,00	0,01	0,06	0,10	0,09	0,45	0,00	0,12	0,00	0,10	0,01	0,00	0,00
9	92000	Народное образование	0,10	0,15	0,15	0,05	0,40	0,01	0,01	0,07	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
10	93000	Культура и искусство	0,00	0,00	0,05	0,01	0,05	0,00	0,80	0,01	0,01	0,01	0,00	0,00	0,00
11	95000	Наука и научное обслуживание	0,17	0,15	0,20	0,03	0,02	0,03	0,01	0,05	0,01	0,01	0,05	0,01	0,01
12	96000	Финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение	0,05	0,00	0,10	0,05	0,05	0,05	0,00	0,40	0,09	0,01	0,00	0,01	0,00
13	97000	Управление	0,09	0,01	0,15	0,02	0,02	0,01	0,01	0,25	0,05	0,01	0,10	0,00	0,00
14	98000 99000	Другие отрасли	0,10	0,01	0,11	0,02	0,02	0,01	0,06	0,11	0,20	0,06	0,00	0,00	0,00
15		Сумма строк	0,535	0,38	1,17	0,3	0,71	0,61	0,91	1,93	0,44	0,29	0,62	0,225	0,135

№ строки	140000	150000	160000	170000	180000	190000	200000	210000	220000	230000	240000	250000	260000	270000	280000	Сумма столбцов
	Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	Металлургия, машиностроение и материалообработка	Авиационная и ракетно-космическая техника	Оружие и системы вооружения	Морская техника	Транспортные средства	Приборостроение и оптотехника	Электронная техника, радиотехника и связь	Автоматика и управление	Информатика и вычислительная техника	Химическая и биотехнологии	Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	Строительство и архитектура	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	
1	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
2	0,10	0,18	0,05	0,02	0,05	0,04	0,00	0,07	0,01	0,11	0,03	0,05	0,03	0,03	0,01	1
3	0,06	0,06	0,00	0,00	0,00	0,10	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,15	0,01	0,04	0,02	1
4	0,05	0,04	0,07	0,00	0,06	0,29	0,07	0,10	0,01	0,10	0,00	0,00	0,00	0,02	0,02	1
5	0,04	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,06	0,02	0,00	0,00	0,46	0,09	1
6	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,04	0,00	0,00	0,14	0,02	0,05	1
7	0,01	0,01	0,00	0,01	0,00	0,03	0,00	0,01	0,02	0,05	0,00	0,01	0,01	0,39	0,01	1
8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,02	0,00	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,01	1
9	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,00	0,00	0,01	0,01	1
10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,05	0,00	1
11	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,05	0,01	0,05	0,03	0,01	0,01	0,01	0,01	1
12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,05	0,13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	1
13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,10	0,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	1
14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,03	0,05	0,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	1
15	0,26	0,305	0,13	0,04	0,12	0,485	0,11	0,285	0,275	0,915	0,105	0,22	0,205	1,03	0,26	13

С учетом свойства (3) вектора потребностей экономики в специалистах $Pt_V(i)$ получаются путем округления результата умножения такой транспонированной матрицы A_V^T на вектор $Tr_V(i) \in N^{13 \times 1}$ – вектор потребностей отраслей экономики СФ к году $t(i)$ в специалистах с ВПО:

$$Pt_V(i) = \left[A_V^T Tr_V(i) \right]. \quad (4)$$

Аналогично мы получим вектора потребностей экономики СФ со специалистами СПО и НПО:

$$\begin{aligned} Pt_S(i) &= \left[A_S^T Tr_S(i) \right], \\ Pt_N(i) &= \left[A_N^T Tr_N(i) \right], \end{aligned} \quad (5)$$

где $Tr_S(i) \in N^{13 \times 1}$ – вектор потребности СФ к году $t(i)$ в специалистах с СПО в разрезе отраслей экономики;

$Tr_N(i) \in N^{13 \times 1}$ – вектор потребности СФ к году $t(i)$ в специалистах с НПО в разрезе отраслей экономики.

$A_S = (a_{S_{l,k}})_{l=\overline{1,13}, k=\overline{1,28}} \in R^{13 \times 28}$ – приведенная матрица коэффициентов потребностей отраслей экономики в специалистах со средним профессиональным образованием;

$A_N = (a_{N_{l,k}})_{l=\overline{1,13}, k=\overline{1,28}} \in R^{13 \times 28}$ – приведенная матрица коэффициентов потребностей отраслей экономики в специалистах с начальным профессиональным образованием.

Для них также справедливо условие (3):

$$\forall l = \overline{1,13}: \sum_{k=1}^{28} a_{S_{l,k}} = 1, \sum_{k=1}^{28} a_{N_{l,k}} = 1. \quad (6)$$

Предполагается, что коэффициенты матриц соответствия A_V , A_S и A_N мало изменяются со временем в силу инерционной структуры экономики и технологии производства в большинстве отраслей, а также одинаковой потребности при производстве продукта в кадрах заданной квалификации на среднесрочном интервале планирования.

Определение коэффициентов матриц соответствия "специальность – отрасли" является первым ключевым вопросом в данной методике. Он может опираться на ряд экспертных оценок лиц, сведущих в кадровой политике, как со стороны отраслей экономик, так и со стороны региональных властей СФ. При использовании данной методики расчета потребуется кропотливая работа с представителями заинтересованных в сотрудничестве СФ по уточнению коэффициентов этих матриц.

Отдельное внимание требуется привлечь к процессу формирования первой, верхней, строки всех матриц, которая отвечает за потребности промышленности в специалистах. Очевидно, что структура промышленности каждого СФ индивидуальна и базируется на традиционном для данного региона виде

промышленного производства. Остальные строки можно считать более-менее стабильными и мало меняющимися от одного СФ к другому. Потому была разработана методика отдельного определения значений коэффициентов потребности промышленности, которая была подробно описана ранее [3] и в рамках данной статьи не приводится.

Рассмотрим правую часть уравнений (4) и (5):

Потребности экономики СФ в сильной степени определены демографическим фактором и инерционным характером развития экономики. Они зависят от предполагаемой оценки значений вектора занятых в экономике к году $t(i)$ в разрезе отраслей и уровня образования и от некоторого коэффициента ротации $R(i) \in R^1$. Коэффициент $R(i)$ оценивает обновляющую долю вливающейся в экономику в год $t(i)$ молодежи относительно общего числа лиц всех возрастов:

$$\begin{aligned} Tr_V(i) &= [W_V(i) / R_V(i)], \\ Tr_S(i) &= [W_S(i) / R_S(i)], \\ Tr_N(i) &= [W_N(i) / R_N(i)], \end{aligned} \quad (7)$$

где $W_V(i) \in N^{13 \times 1}$ – вектор оценки занятых в экономике лиц любого возраста с ВПО к $t(i)$ году в разрезе 13 отраслей экономики;

$W_S(i) \in N^{13 \times 1}$ – вектор оценки занятых в экономике лиц любого возраста с СПО к $t(i)$ году в разрезе 13 отраслей экономики;

$W_N(i) \in N^{13 \times 1}$ – вектор оценки занятых в экономике лиц любого возраста с НПО к $t(i)$ году в разрезе 13 отраслей экономики;

$R_V(i)$, $R_S(i)$, $R_N(i)$ – соответствующие коэффициенты ротации.

В рамках данной работы принимается допущение о начальном тождестве этих коэффициентов между собой и во времени. Возьмем коэффициент ротации R за константу:

$$R_V(i) = R_S(i) = R_N(i) = R(i) = R \approx 25. \quad (8)$$

Смысл этого коэффициента сводится к тому, что в среднем специалист с профессиональным образованием работает в экономике 25 лет или, что то же самое, ежегодно $1/25$ часть занятых в отраслях экономики нуждается в замене.

Возникает задача, как определить вектора потребностей $W_V(i)$, $W_S(i)$ и $W_N(i)$.

Предлагается подход, по которому вначале оцениваются тенденции развития отраслей экономики данного СФ к году $t(i)$ без учета уровня образования. Среднегодовое число занятых в разрезе отраслей будет отображать вектор $W(i) = (w(i)_l)_{l=1,13} \in N^{13 \times 1}$. Далее, опираясь на статистические данные о процентном соотношении лиц с разным уровнем образования в различных отраслях по СФ, из общего вектора можно выделить составляющие по уровню образования.

Таблица распределения занятого населения по уровню образования в различных отраслях экономики в существующих статистических справочниках представлена лишь для Российской Федерации.

Поэтому существуют два пути – в начале, в качестве грубого приближения, мы можем использовать процентные доли по РФ оценки числа занятых с тем или иным уровнем образования по отраслям для исследуемого СФ. Второй путь – это решение задачи оптимизации с целью улучшения этих процентных долей для отражения ситуации в конкретном СФ.

В рамках данной статьи рассмотрим первый вариант. Обозначим векторами:

$Ed_V^{RF}(2002) \in N^{13 \times 1}$ – процентную долю лиц с высшим образованием в разрезе отраслей экономики РФ к 2002 году;

$Ed_S^{RF}(2002) \in N^{13 \times 1}$ – процентную долю лиц со средним образованием в разрезе отраслей экономики РФ к 2002 году;

$Ed_N^{RF}(2002) \in N^{13 \times 1}$ – процентную долю лиц с начальным образованием в разрезе отраслей экономики РФ к 2002 году.

Будем считать, что данный процент по СФ и по России [10] в целом мало изменится на среднесрочном периоде планирования:

$$\begin{aligned} Ed_V(i) &= Ed_V^{RF}(2002) = Ed_V = (ed_{Vl})_{l=\overline{1,13}}, \\ Ed_S(i) &= Ed_S^{RF}(2002) = Ed_S = (ed_{Sl})_{l=\overline{1,13}}, \\ Ed_N(i) &= Ed_N^{RF}(2002) = Ed_N = (ed_{Nl})_{l=\overline{1,13}}. \end{aligned} \quad (9)$$

Тогда оценку векторов занятых в экономике по уровню образования в разрезе отраслей можно записать как результат округления покомпонентного произведения следующих векторов:

$$\begin{aligned} W_V(i) &= [w(i)_l ed_{Vl}], \quad \forall l = \overline{1,13}, \\ W_S(i) &= [w(i)_l ed_{Sl}], \quad \forall l = \overline{1,13}, \\ W_N(i) &= [w(i)_l ed_{Nl}], \quad \forall l = \overline{1,13}. \end{aligned} \quad (10)$$

Возникает вопрос о прогнозировании вектора $W(i)$ среднегодовой численности занятых в экономике в разрезе отраслей. Среднегодовая численность занятых в экономике по отраслям сильно коррелирует с процентной отраслевой структурой производства промышленной продукции, иными словами, с тенденциями развития отраслей промышленности.

Динамика или тренды развития отраслей промышленности по регионам РФ являются вторым ключевым вопросом, требующим всестороннего обсуждения и дискуссий. Очевидно, это прерогатива экспертов, задающих в программе снижение или рост процентных соотношений в экономике по отраслям. При этом принимается допущение, что сумма занятых в экономике по отраслям в некоторый год $t(i)$ для СФ будет равняться такой характеристике, как среднегодовая численность занятых в экономике $W_{tot}(i) \in N^1$ во всем периоде планирования:

$$W_{tot}(i) = \sum_{l=1}^{13} w(i)_l. \quad (11)$$

Осуществить такой прогноз – дело экспертов, в рамках данной статьи мы ограничимся принципом «равноценности» развития отраслей экономик с учетом времени.

Ранее [3,4] вопрос прогноза $W_{tot}(i)$ для года $t(i)$ решался путем линейной аппроксимации тенденций поведения имеющихся статистических данных с 1995 по 2002 год, но позже был уточнен по следующей методике. Суть ее сводится к нахождению корреляции между общей численностью населения к году $t(i)$, численностью населения в трудоспособном возрасте и численностью занятых в экономике [11].

В статистических справочниках имеется прогностическая оценка общей численности населения $Pop(i) \in N^1$ и численности населения в трудоспособном возрасте $Lab(i) \in N^1$ для каждого СФ на период до 2025 г. [11]. Находится усредненный по годам (от 1995 по 2002) коэффициент пропорциональности $k_W^L = \text{const}$:

$$k_W^L = \frac{\left(\sum_{i=0}^7 W_{tot}(i) - \max_i \{W_{tot}(i)\} - \min_i \{W_{tot}(i)\} \right)}{\left(\sum_{i=0}^7 Lab(i) - \max_i \{Lab(i)\} - \min_i \{Lab(i)\} \right)}, \quad \forall i = \overline{0,7}. \quad (12)$$

Тогда прогностическую оценку вектора среднегодовой численности занятых в экономике для года $t(i)$ можно записать как

$$W_{tot}(i) = \left[k_W^L Lab(i) \right], \quad \forall i = \overline{7,20}. \quad (13)$$

Исходя из статистической информации, необходимо определить усредненный процент доли каждой отрасли экономики за опытный период с 1995 по 2002 г. Для этого формируется таблица значений и находится усредненный вектор процентных долей занятых в отраслях экономики $p_W^m \in R^{13 \times 1}$ с отбросом крайних значений:

$$p_{Wl}^m = \left(\sum_{i=0}^7 p_{Wl}(i) - \max_i \{p_{Wl}(i)\} - \min_i \{p_{Wl}(i)\} \right) / (8-2), \quad \forall l = \overline{1,13}, \quad (14)$$

где $p_W(i) \in R^{13 \times 1}$ – вектора процентных долей занятых в отраслях экономики [12] в год $t(i)$.

С учетом ограничения (11) и оценки (13) можно записать выражение для прогноза вектора среднегодовой численности занятых в разрезе отраслей экономики $W(i)$:

$$w(i)_l = \left[p_{Wl}^m W_{tot}(i) \right], \quad \forall l = \overline{1,13}. \quad (15)$$

С помощью «технологической» методики по уравнениям (4,5,7,10) можно рассчитать потребности экономик любого субъекта Федерации в специалистах с различными уровнями профессионального образования в разрезе 28 укрупненных специальностей с 2002 до 2015 г.

$\forall i = \overline{7,20}$:

$$\begin{aligned} Pt_V(i)_k &= \left[\sum_{l=1}^{13} a_{Vl,k} \left[p_{Wl}^m k_W^L Lab(i) ed_{Vl} / R \right] \right], \\ Pt_S(i)_k &= \left[\sum_{l=1}^{13} a_{Sl,k} \left[p_{Wl}^m k_W^L Lab(i) ed_{Sl} / R \right] \right], \quad \forall k = \overline{1,28} \quad (16) \\ Pt_N(i)_k &= \left[\sum_{l=1}^{13} a_{Nl,k} \left[p_{Wl}^m k_W^L Lab(i) ed_{Nl} / R \right] \right]. \end{aligned}$$

Таким образом, полученные выражения (16) дают нам возможность подойти к решению системы (1) баланса рынка труда и рынка образовательных услуг [13], например, путем минимизации функционала (2), и определению требуемых векторов выпусков из ОУ в разрезе 28 укрупненных специальностей.

3. Реализация на программном уровне и примеры расчетов

Для проведения расчета был разработан пакет прикладных программ «Prognose» (на языке Delphi) с дружественным интерфейсом, созданный на основе «технологической» модели. Этот пакет программ может использоваться федеральными и региональными органами управления для моделирования и выработки решений для управления развитием региональных рынков труда и рынков образовательных услуг.

Ниже в качестве примера, иллюстрирующего результаты прогнозирования потребностей, будут приведены результирующие таблицы на примере Свердловской области.

На рисунках 2, 3 и 4 видны результирующие значения потребностей отраслей экономик и социальной сферы Свердловской области в выпускниках начального, среднего и высшего уровней профессионального образования в разрезе укрупненных специальностей. В качестве года прогнозирования потребности был выбран 2007 год.

На рис. 5 приведена результирующая таблица по уровням образования и 28 укрупненным группам учебных специальностей Свердловской области, отражающая баланс между расчетной потребностью в кадрах и реальным выпуском области к 2007 г.

В рамках данной статьи авторы не обсуждают причины и последствия, которые могут возникать при анализе балансовых таблиц потребностей региональных экономик в специалистах с различным уровнем профессионального образования и подготовки этих специалистов в образовательных учреждениях на территории региона.

Таблица 2

*Расчетная и заявленная потребности региональных экономик в специалистах с ВПО на 2007 г.,
прием и выпуск специалистов ОУ ВПО в 2003 г. по всем формам обучения в разрезе отраслей экономики
в Свердловской области (человек)*

Код группы спец.	010000	020000	030000	040000	050000	060000	070000	080000	090000	100000	110000	120000	130000	140000	150000
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Потребность экономики (расчет)	1046	917	1710	440	2115	1535	565	2262	621	206	206	287	313	536	2108
<i>в том числе:</i>															
Промышленность	92	122	160	0	53	78	1	320	42	4	39	37	204	403	2007
Сельское и лесное хозяйство	0	8	12	0	0	4	0	39	0	4	77	18	0	22	22
Строительство	12	12	36	0	0	0	0	24	123	24	0	61	12	61	61
Транспорт и связь	0	0	28	0	0	0	19	57	19	28	0	47	85	38	9
Оптовая и розничная торговля, питание	0	0	241	0	120	72	0	723	72	48	48	0	0	0	0
ЖКХ, непроизводственное обслуживание населения	3	0	28	0	0	0	0	196	21	7	17	103	3	3	0
Здравоохранение, физкультура и соцобеспечение	0	16	50	118	152	1238	0	16	0	16	16	0	0	0	0
Народное образование	563	603	603	201	1609	40	40	120	40	0	0	0	0	0	0
Культура и искусство	0	0	27	5	27	0	447	5	5	5	0	0	0	0	0
Наука и научное обслуживание	194	145	194	29	67	29	9	48	9	9	9	9	9	9	9
Управление	63	0	127	63	63	63	0	510	114	12	0	12	0	0	0
Финансы, кредит и страхование	43	4	121	9	9	4	4	121	24	4	0	0	0	0	0
Другие отрасли	76	7	83	15	15	7	45	83	152	45	0	0	0	0	0
Потребность экономики (заявленная)	450	195	1000	100	1500	640	314	1200	100	75	375	35	250	750	1400
Прием всего	504	329	5937	1058	3768	853	617	974	70	567	516	135	0	1250	2021
Выпуск всего	493	550	4265	626	2944	479	321	5474	0	73	427	10	470	898	1234

Продолжение таблицы 2

Код группы спец.	160000	170000	180000	190000	200000	210000	220000	230000	240000	250000	260000	270000	280000	сумма столбцов
1	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Потребность экономики (расчет)	265	76	246	780	103	111	498	621	299	173	1033	1148	407	20627
<i>в том числе:</i>														
Промышленность	133	67	114	211	55	49	189	55	212	151	184	267	73	5322
Сельское и лесное хозяйство	0	0	0	64	0	0	0	2	2	10	2	16	10	312
Строительство	123	0	123	431	12	24	12	24	0	0	0	24	24	1223
Транспорт и связь	0	0	0	0	0	0	38	57	0	0	0	439	85	949
Оптовая и розничная тор- говля, питание	0	0	0	48	0	0	0	48	0	0	819	48	120	2407
ЖКХ, непроизводственное обслуживание населения	0	0	0	17	0	3	10	3	0	3	3	278	7	705
Здравоохранение, физкуль- тура и соцобеспечение	0	0	0	0	16	0	0	0	16	0	16	0	16	1686
Народное образование	0	0	0	0	0	0	40	40	40	0	0	40	40	4019
Культура и искусство	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	27	0	553
Наука и научное обслуживание	9	9	9	9	9	9	9	48	29	9	9	9	9	954
Управление	0	0	0	0	0	0	114	114	0	0	0	0	12	1267
Финансы, кредит и страхо- вание	0	0	0	0	4	4	48	73	0	0	0	0	4	476
Другие отрасли	0	0	0	0	7	22	38	152	0	0	0	0	7	754
Потребность экономики (заявленная)														
Прием всего	0	15	0	825	175	250	117	535	457	250	300	520	300	12128
Выпуск всего	0	0	0	1081	168	661	315	1435	500	649	402	1262	433	25505

Таблица 3

*Расчетная и заявленная потребности региональных экономик в специалистах с ВПО на 2007 г.,
прием и выпуск специалистов ОУ СПО в 2003 г. по всем формам обучения в разрезе отраслей экономики
в Свердловской области (человек)*

Код группы спец.	010000	020000	030000	040000	050000	060000	070000	080000	090000	100000	110000	120000	130000	140000	150000
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Потребность экономики (расчет)	30	27	825	51	1820	2051	493	3341	0	1810	627	292	274	1279	2584
в том числе:															
Промышленность	8	9	79	0	106	114	0	629	0	0	129	82	136	1020	2433
Сельское и лесное хозяйство	0	0	10	0	0	19	0	68	0	39	282	24	0	50	42
Строительство	1	0	25	0	0	0	0	35	0	193	0	67	14	113	76
Транспорт и связь	0	0	23	0	0	0	45	98	0	269	0	62	117	84	17
Оптовая и розничная торговля, питание	0	0	319	0	214	269	0	1316	0	359	73	0	0	0	0
ЖКХ, непроизводственное обслуживание населения	0	0	24	4	0	0	0	352	0	69	72	48	5	8	13
Здравоохранение, физкультура и соцобеспечение	0	0	33	18	134	1405	0	137	0	623	12	0	0	0	0
Народное образование	13	16	175	19	1254	65	33	168	0	0	0	0	0	0	0
Культура и искусство	0	0	8	0	21	0	368	3	0	18	0	0	0	0	0
Наука и научное обслуживание	3	2	34	1	9	29	4	17	0	19	19	2	2	4	3
Управление	2	0	45	7	61	129	0	378	0	51	0	7	0	0	0
Финансы, кредит и страхование	1	0	26	1	9	9	5	90	0	19	40	0	0	0	0
Другие отрасли	2	0	24	1	12	12	38	50	0	151	0	0	0	0	0
Прием дневное	141	0	1214	36	1811	2246	610	5624	0	1171	395	0	308	1060	2222
Прием всего	141	0	2090	64	2274	2502	702	10128	0	1692	495	0	393	1826	3539
Выпуск всего	185	0	2072	0	1749	2071	435	7061	0	727	355	0	206	1319	2044

Продолжение таблицы 3

Код группы спец.	160000	170000	180000	190000	200000	210000	220000	230000	240000	250000	260000	270000	280000	Сумма столбцов
1	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Потребность экономики (расчет)	357	0	733	1166	27	596	390	1255	114	503	1174	2322	180	24321
<i>в том числе:</i>														
Промышленность	285	0	599	436	5	362	113	484	76	334	181	386	29	8035
Сельское и лесное хозяйство	0	0	0	76	0	0	0	3	1	155	7	38	5	819
Строительство	70	0	130	547	21	173	24	169	0	0	0	48	12	1718
Транспорт и связь	0	0	0	0	0	0	45	94	16	0	0	1025	53	1948
Оптовая и розничная торговля, питание	0	0	0	70	0	0	0	126	0	0	943	89	59	3837
ЖКХ, непроизводственное обслуживание населения	0	0	0	34	0	6	26	61	0	9	13	678	4	1426
Здравоохранение, физкультура и соцобеспечение	0	0	0	0	1	22	0	0	5	0	23	0	4	2417
Народное образование	0	0	0	0	0	0	33	23	11	0	0	32	8	1850
Культура и искусство	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	22	0	443
Наука и научное обслуживание	2	0	4	3	0	17	4	17	5	5	7	4	1	217
Управление	0	0	0	0	0	0	65	117	0	0	0	0	3	865
Финансы, кредит и страхование	0	0	0	0	0	3	49	51	0	0	0	0	1	304
Другие отрасли	0	0	0	0	0	13	31	107	0	0	0	0	1	442
Прием дневное	0	0	0	534	94	721	285	1642	221	382	426	1135	521	22799
Прием всего	0	0	0	839	154	965	325	1815	271	513	850	2207	876	34661
Выпуск всего	0	0	0	728	83	606	169	671	214	339	595	1193	716	23538

Таблица 4

Свердловская область. Расчетная потребность региональных экономик в специалистах с начальным профессиональным образованием на 2007 год, выпуск специалистов ОУ НПО в 2003 г. по всем формам обучения в разрезе отраслей народного хозяйства (человек)

№ строки	окопх	код группы специальностей	010000	020000	030000	040000	050000	060000	070000	080000	090000	100000	110000
		отрасль по ОКОНХ/основные группы специальностей (ВПО)	Физико-математические науки	Естественные науки	Гуманитарные науки	Социальные науки	Образование и педагогика	Здравоохранение	Культура и искусство	Экономика и управление	Информационная безопасность	Сфера обслуживания	Сельское и рыбное хозяйство
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	10000	Промышленность – всего	0	23	0	0	0	0	0	694	0	571	118
2	11000	Электроэнергетической, топливной, угольной, торфяной промышленности	0	0	0	0	0	0	0	47	0	34	3
3	11100	из них:											
4	11110	электроэнергетической промышленности	0	1	0	0	0	0	0	27	0	25	2
5	11200	топливной	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0
6	11220	нефтеперерабатывающей											
7	11230	газовой промышленности											
8	11300	угольной промышленности											
9		других отраслей топливной и электро-энергетической промышленности											
10	12000	Черной и цветной металлургии	0	9	0	0	0	0	0	142	0	128	14
11	12100	из них: черной металлургии	0	4	0	0	0	0	0	70	0	63	7
12	12200	цветной металлургии	0	4	0	0	0	0	0	73	0	65	7
13	13000	Химической и нефтехимической промышленности	0	1	0	0	0	0	0	16	0	9	2
14	14000	Машиностроения и металлообработки	0	9	0	0	0	0	0	146	0	132	15

Продолжение таблицы 4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
15	15000	Лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности	0	2	0	0	0	0	0	25	0	25	3
16	16100	Промышленности строительных материалов	0	1	0	0	0	0	0	25	0	20	2
17	16500	Стеклольной и фарфорофаянсовой промышленности											
18	17000	Легкой промышленности	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6	3
19	18000	Пищевой промышленности	0	1	0	0	0	0	0	17	0	17	47
20	19100	Микробиологической промышленности	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	19200	Мукомольно-крупяной промышленности	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	7
22	19300	Медицинской промышленности	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	19400	Полиграфической промышленности	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
24		Других отраслей промышленности											
25	20000 30000	Сельское и лесное хозяйство	0	1	0	9	0	0	1	39	0	120	344
26	51000	Транспорт	0	0	0	4	0	0	8	76	0	114	22
27	52000	Связь	0	0	0	14	0	0	3	38	0	41	22
28	60000	Строительство	0	0	0	11	0	0	22	99	0	154	33
29	70000	Торговля и общественное питание	0	0	7	7	0	0	22	171	0	223	193
30	90000 80000	Жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание населения	0	0	7	7	0	0	22	80	0	218	36
31	98000 99000	Другие отрасли народного хозяйства	0	3	3	1	0	0	15	18	0	74	0
32		ВСЕГО	0	23	41	84	0	0	368	1656	0	2231	1147
33		РАСЧЕТНОЕ ПО ЭКСПЕРНЫМ ОЦЕНКАМ	0	27	19	53	0	0	95	932	0	1313	746
34		ФАКТИЧЕСКИЙ ВЫПУСК	0	33	63	152	0	0	611	2505	0	3687	1623
35		НАПРАВЛЕНО НА РАБОТУ	0	17	32	77	0	0	310	1272	0	1872	824

Продолжение таблицы 4

08

№ строки	120000	130000	140000	150000	160000	170000	180000	190000	200000	210000	220000	230000	240000	250000	260000	270000	280000	
	Геодезия и землеустройство	Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	Металлургия, машиностроение и материалообработка	Авиационная и ракетно-космическая техника	Оружие и системы вооружения	Морская техника	Транспортные средства	Приборостроение и оптотехника	Электронная техника, радио-техника и связь	Автоматика и управление	Информатика и вычислительная техника	Химическая и биотехнологии	Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	Строительство и архитектура	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	Сумма строк
1	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1	0	149	513	2810	0	0	0	954	206	64	0	119	22	69	262	149	0	6723
2	0	20	46	151	0	0	0	10	19	2	0	7	7	0	5	8	0	359
3																		
4	0	20	0	87	0	0	5	40	12	2	0	7	5	0	0	7	0	242
5	0	1	5	7	0	0	0	3	1	0	0	1	0	0	0	0	0	23
6																		
7																		
8																		
9																		
10	0	142	174	605	0	0	0	242	71	14	0	43	0	0	3	28	0	1615
11	0	70	174	293	0	0	0	118	35	7	0	21	0	0	1	14	0	876
12	0	73	0	312	0	0	0	123	36	7	0	22	0	0	1	15	0	739
13	0	0	16	47	0	0	5	24	2	3	0	5	14	0	0	0	0	143
14	0	0	161	659	0	0	29	249	44	29	0	44	0	0	3	44	0	1565

Продолжение таблицы 4

18

1	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
15	0	0	8	79	0	0	6	45	3	6	0	8	0	56	1	8	0	275
16	0	11	12	45	0	0	0	36	2	5	0	7	0	20	0	106	0	294
17																		
18	0	0	3	17	0	0	0	10	1	1	0	2	0	1	23	0	0	74
19	0	0	9	47	0	0	0	28	0	4	0	6	0	0	75	0	0	249
20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	0	0	1	5	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	21
22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	0	0	1	10	0	0	0	2	0	1	0	0	0	3	0	0	0	22
24																		
25	0	0	69	34	0	0	0	172	0	9	0	9	2	86	172	86	0	1152
26	0	0	69	31	0	0	8	458	0	15	0	15	0	0	1	38	0	859
27	0	3	14	11	0	0	3	96	3	5	0	8	0	0	3	22	0	286
28	0	33	66	55	0	0	11	276	11	0	0	22	0	0	11	496	0	1301
29	0	0	37	15	0	0	0	97	7	0	0	22	0	0	335	7	0	1145
30	0	3	36	7	0	0	7	87	4	3	0	22	0	0	7	290	0	836
31	0	0	0	2	0	0	2	23	2	2	0	12	0	0	46	8	0	210
32	0	181	846	3101	14	0	0	2480	246	112	0	209	25	152	1302	1138	0	15356
33	0	213	682	1762	0	0	75	1890	164	100	0	234	22	167	680	1143	0	10314
34	0	322	1766	4210	323	0	0	4125	251	151	0	220	56	289	2583	2391	0	25361
35	0	163	896	2137	164	0	0	2094	127	77	0	110	28	147	1311	1214	0	12872

Таблица 5

Свердловская область. Прогноз на 2007 год. Сравнение расчетной потребности региональной экономики в специалистах с различным уровнем профессионального образования в разрезе 28 укрупненных групп специальностей с выпуском из образовательных учреждений

№ строки	код группы	Уровень образования	ВПО			СПО			НПО		
		Наименование группы специальностей	Расчетная потребность	Выпуск	Баланс	Расчетная потребность	Выпуск	Баланс	Расчетная потребность	Выпуск	Баланс
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2	010000	Физико-математические науки	1046	493	-553	30	185	+155	0	0	0
3	020000	Естественные науки	917	550	-367	27	0	-27	27	33	+6
4	030000	Гуманитарные науки	1710	4265	+2555	825	2072	+1247	19	63	+44
5	040000	Социальные науки	440	626	+186	51	0	-51	53	152	+99
6	050000	Образование и педагогика	2115	2944	+829	1820	1749	-71	0	0	0
7	060000	Здравоохранение	1535	479	-1056	2051	2071	+20	0	0	0
8	070000	Культура и искусство	565	321	-244	493	435	-58	95	611	+516
9	080000	Экономика и управление	2262	5474	+3212	3341	7061	+3720	932	2505	+1573
10	090000	Информационная безопасность	621	0	-621	0	0	0	0	0	0
11	100000	Сфера обслуживания	206	73	-133	1810	727	-1083	1313	3687	+2374
12	110000	Сельское и рыбное хозяйство	206	427	+221	627	355	-272	746	1623	+877
13	120000	Геодезия и землеустройство	287	10	-277	292	0	-292	0	0	0
14	130000	Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	313	470	+157	274	206	-68	213	322	+109
16	140000	Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	536	898	+362	1279	1319	+40	682	1766	+1084
17	150000	Металлургия, машиностроение и материалообработка	2108	1234	-874	2584	2044	-540	1762	4210	+2448

Продолжение таблицы 5.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
18	160000	Авиационная и ракетно-космическая техника	265	0	-265	357	0	-357	0	323	+323
19	170000	Оружие и системы вооружения	76	6	-70	0	0	0	0	0	0
20	180000	Морская техника	246	0	-246	733	0	-733	75	0	-75
21	190000	Транспортные средства	780	776	-4	1166	728	-438	1890	4125	+2235
22	200000	Приборостроение и опто-техника	103	23	-80	27	83	+56	164	251	+87
23	210000	Электронная техника, радиотехника и связь	111	365	+254	596	606	+10	100	151	+51
24	220000	Автоматика и управление	498	114	-384	390	169	-221	0	0	0
25	230000	Информатика и вычислительная техника	621	475	-146	1255	671	-584	234	220	-14
26	240000	Химическая и биотехнологии	299	342	+43	114	214	+100	22	56	+34
27	250000	Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	173	433	+260	503	339	-164	167	289	+122
28	260000	Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	1033	174	-859	1174	595	-579	680	2583	+1903
29	270000	Строительство и архитектура	1148	776	-372	2322	1193	-1129	1143	2391	+1248
30	280000	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	407	224	-183	180	716	+536	0	0	0
31	Всего		24328	21977	-2351	24328	23546	-782	10327	25372	+15045

Заключение

Формализована математическая модель расчета потребностей региональных экономик в специалистах с различным уровнем профессионального образования, которая может применяться для каждого субъекта Федерации. Универсальность методики расчета «сверху» определяется выбором значимых факторов: инерционностью региональной структуры промышленного производства, постоянством структуры человеческого капитала, необходимого для производства единицы продукции в пределах страны, консервативность системы образования в регионе, учете демографических факторов.

Численный расчет потребностей в разрезе отраслей экономики был выполнен для ряда субъектов Федерации. В процессе моделирования выяснилось, что степень адекватности расчета для потребностей региональных экономик в специалистах ОУ ВПО и ОУ СПО выше, чем в специалистах ОУ НПО. Это частично объясняется оттоком молодежи из НПО в Вооруженные силы, а также для продолжения образования в учреждениях СПО и ВПО. Отметим, что моделирование показало многократно завышенную подготовку по специальностям «Экономика и управления» и «Юриспруденция» по всем регионам России по сравнению с потребностью региональных экономик.

Модель имеет ряд ограничений и допущений, которые нуждаются в доработке в ходе дальнейших исследований. Это следующие, открытые для обсуждения и дискуссий, проблемы:

- уточнение коэффициента ротации R общей численности занятых в экономике в зависимости от пола и характера возрастной структуры в отраслях экономики;
- уточнение коэффициентов матрицы соответствия «группы специальностей – отрасли экономики» для каждого уровня профессионального образования;
- уточнение коэффициентов матрицы соответствия «группы специальностей – подотрасли промышленности» для каждого уровня профессионального образования;
- уточнение трендов в развитии отраслей экономики субъектов Федерации;
- распределение числа занятых по отраслям экономики и уровню образования в региональном разрезе.

Указанные проблемы будут решаться в ходе дальнейшей работы и консультаций с заинтересованными федеральными министерствами и ведомствами, а также с региональными органами власти.

В качестве достоинств разработки можно отметить, что с учетом вышеперечисленных допущений «технологическая» методика прогнозирования основана на стандартизированном подходе, формализованном в унифицированную математическую модель, и может применяться для любого СФ при формировании государственного заказа на подготовку специалистов по трем уровням

профессионального образования. При этом государственный заказ на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием остается на федеральном уровне, а заказ на подготовку специалистов со средним и начальным профессиональным образованием остается как государственная функция на уровне регионов.

Пакет прикладных программ «Prognose» (на языке Delphi) с дружественным интерфейсом, созданный на основе модели «сверху», может использоваться федеральными и региональными органами управления для моделирования и выработки решений для управления развитием региональных рынков труда и рынков образовательных услуг.

Список литературы

1. Васильев В. Н. Синтез информации и анализа / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, М. В. Суворов, Е. А. Питухин // Высшее образование в России. 2003. №2. С.35-38.

2. Васильев В. Н. Развитие электронных информационно-аналитических ресурсов для мониторинга, анализа и прогнозирования развития системы образования в субъектах Российской Федерации до 2015 г. / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, И. В. Пенне, М. В. Суворов // Образовательная среда: сегодня и завтра: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. М.: ВВЦ, 2004.

3. Гуртов В. А. Моделирование потребностей экономики региона в выпускниках системы высшего профессионального образования / В. А. Гуртов, А. Г. Мезенцев, Е. А. Питухин // Регионология. 2003. №1-2. С. 262-267.

4. Васильев В. Н. Разработка информационно-аналитической системы мониторинга и прогнозирования развития системы образования в субъектах Российской Федерации до 2015 г. / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, М. В. Суворов // Человеческое измерение в информационном обществе: Всероссийская научно-практическая конференция в рамках Всероссийского форума "Образовательная среда-2003". М.: ВВЦ, 2003. С. 8-9.

5. Гуртов В. А. Моделирование потоков выпускников школ по регионам российской федерации на период до 2012 года / В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, М. В. Суворов // Фундаментальные и прикладные проблемы приборостроения, информатики, экономики и права: Труды VI международной научно-практической конференции. М.: 2003, С. 50 – 51.

6. Гуртов В. А. Проблемы баланса рынка труда и рынка образовательных услуг в республике Карелия / Университеты в образовательном пространстве региона: опыт, традиции и инновации: Материалы научно-методической конференции. Петрозаводск, 2003. Ч. 1. С. 118 – 119.

7. Алашеев С. Ю. Методика среднесрочного прогнозирования кадровых потребностей экономики региона / С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына, Н. Ю. Посталюк // Самара: Изд-во «Профи», 2004. 84 с.

8. Кардаш В. А. Ценовая модель компромиссного рынка труда и ее связь с моделями товарных рынков // Обозрение прикладной и промышленной математики. Т. 11. Вып. 3. / В. А. Кардаш, Ю. В. Редько. М.: 2004. С. 551-552.

9. Afanasyeva K. E. Forecasting of Market Capacity Dynamics for RF's Regions // Proceedings of the International Conference "Mathematical Modelling Of Social And Economical Dynamics" (Mmsed-2004), June 23-25, 2004 / K. E. Afanasyeva, A. B. Blinov, B. M. Kuvshinov, V. I. Shiryaev. Moscow, Russia. – Moscow, RSSU, 2004. P. 8-11.

10. Труд и занятость в России, 2003: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 2003. 639 с.

11. Предположительная численность населения Российской федерации до 2025 г: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 2004. 102 с.

12. Регионы России. Социально-экономические показатели 2003: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 2003. 896 с.

13. Гуртов В. А. Математическая модель прогнозирования спроса и предложения на рынке труда в российских регионах // Обозрение прикладной и промышленной математики. Т. 11. Вып. 3 / В. А. Гуртов, Е. А. Питухин. М., 2004. С. 539.

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛ

Н. А. Гришин

Заместитель руководителя Департамента федеральной государственной службы занятости населения по Архангельской области

anna@arhzan.ru

1.1. Проблемы профессиональной ориентации молодежи

Большое значение в настоящее время имеет качество рабочей силы, создающей товары и услуги. Чтобы добиться существенного развития человеческих ресурсов, в первую очередь необходимо создавать условия для повышения конкурентоспособности граждан на рынке труда.

Особое внимание необходимо уделять работе с молодежью, представляющей собой одну из наиболее уязвимых категорий населения страны. Сравнительно низкую конкурентоспособность молодежи обуславливает действие ряда факторов:

- недостаток профессиональных знаний, квалификации и навыков;
- необходимость предоставления молодым людям ряда дополнительных льгот, предусмотренных КЗОТом (учебный отпуск, более жесткие требования по охране труда и т. д.), что создает для предприятий дополнительные трудности;
- трудовая нестабильность молодежи, связанная с увольнениями в связи с призывом в Вооруженные силы, уходом на учебу и т. д.;

- совмещение значительной частью молодежи работы с учебой;
- инфантилизм части молодежи, привыкшей бесплатно получать основные жизненные блага (от государства, родителей и т. д.).

Как показывают многочисленные исследования, молодежь не получает знаний о современном рынке труда, о правилах поведения на нем, слагаемых построения успешной профессиональной карьеры, о своих правах и обязанностях в сфере трудовых отношений. Молодежь не готова конкурировать и быть субъектом на рынке труда.

При первичном выходе на рынок труда у молодежи преобладают идеалистические представления о будущей профессии, трудовой и профессиональной карьере. С первых шагов на рынке, в условиях невозможности трудоустройства, эти представления разрушаются и приводят к возникновению сложных социально-психических состояний (тревога, состояние депрессии, влияющее на коммуникативную сферу и сопровождаемое ощущением безысходности, комплексом вины).

Столкновение с трудовой реальностью приводит к переориентации либо деградации трудовых ценностей. Существуют точки зрения о том, что безработицу следует рассматривать как своеобразный вариант социализации молодежи, но многочисленные примеры подтверждают, что безработица негативно влияет на социально-психологическое развитие молодых людей и часто приводит к исчезновению взгляда на труд как средство личной самореализации, а сам процесс нормальной социализации оказывается нарушенным.

Значительную роль в решении проблем адаптации молодежи к сложившейся социально-экономической ситуации и адекватной ориентации на рынке труда играют профориентационные мероприятия.

Профессиональная ориентация – это комплекс социально-политических, психолого-педагогических и медицинских мер в выборе профессии, которые рассматриваются как система равноправного взаимодействия личности и общества на определенных этапах развития человека, оптимально соответствующая личностным особенностям и запросам рынка труда в конкурентоспособных кадрах.

Одна из главных целей системы профориентационной работы – оптимизация процесса выбора профессии в соответствии с личными интересами граждан и потребностями рынка труда. При этом знания молодых людей о возможностях выбора профессии и самих профессиях расширяются и углубляются. Решение о выборе профессии становится более осознанным.

Можно выделить четыре основные подсистемы профориентации: профессиональное просвещение и информирование, профессиональная консультация, профессиональный отбор и профессиональная адаптация.

- *профессиональная информация* включает в себя подробные сведения о знании и путях приобретения различных профессий;
- *профессиональное просвещение* предоставляет возможность ознакомления с миром профессий, их содержанием;

- в рамках *профконсультации* оказывается помощь в выборе индивидуального пути получения конкретной профессии;
- с помощью *профдиагностики* устанавливаются и изучаются признаки, характеризующие отклонение различных «параметров» конкретного человека от требований избранной профессии;
- *профессиональный отбор* помогает устанавливать психологические особенности человека, его подготовленность к выполнению трудовых функций применительно к определенным группам профессий с помощью аппаратных и социально-психологических методов;
- *профессиональная адаптация* является активным процессом приспособления молодежи к производству, новому социальному окружению, условиям труда и особенностям конкретной специальности.

При этом в данной системе работы особое внимание уделяется субъектным отношениям со школьниками. Учащийся рассматривается не как пассивный получатель информации о том, какую профессию он должен выбрать, а как активный участник в определении своего дальнейшего профессионального пути. Так как именно в условиях психологического самоизучения формируется образ «Я» в единстве трех основных его составляющих: когнитивной, эмоциональной и регуляторной.

Полноценная консультация должна раскрывать и развивать потенциал школьника, заставлять его думать самостоятельно, т.е. формировать у него внутреннюю готовность к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития (профессионального, жизненного и личностного), готовность рассматривать себя развивающимся во времени и самостоятельно находить лично значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности.

Н. С. Пряжниковым предложена модель работы профконсультанта для задач активизирующей профконсультации. Условно можно выделить четыре группы задач: информационно-справочная, просветительская; диагностико-корректирующая, морально-эмоциональная поддержка, формирование оптимистичного отношения к своему профессиональному будущему; конкретный отбор, принятие решения или готовность совершать серию выборов, из которых складывается профессиональная и жизненная перспектива. При этом выделяется три уровня решения каждой из этих задач: пассивная позиция учащегося, совместное с учащимися решение проблемы, самостоятельные и осознанные действия учащегося по решению своей проблемы.

Необходимо отметить, что особенностью российского рынка труда является то, что наряду с ростом незанятого населения наблюдается дефицит рабочей силы, поэтому большое внимание уделяется профориентации школьников на рабочие профессии. Правильная профессиональная ориентация подростков на рабочие профессии заключается в решении двойственной задачи: с одной стороны, она должна отвечать запросам рынка труда, с другой – соответство-

вать способностям, наклонностям, навыкам и личным качествам молодежи при выборе будущей профессии.

Проблема ориентации школьников на рабочие профессии имеет несколько аспектов: социально-экономический, психологический, медицинский, педагогический.

Во-первых, профориентация является *социально-экономической* проблемой по своим целям: способствовать рациональному распределению трудовых ресурсов, повышению эффективности производства, раскрытию потенциальных возможностей личности, ее всестороннему развитию.

Каждая рабочая профессия предъявляет определенные требования к физическим, психофизиологическим качествам работника, его здоровью. Уровень этих требований зависит от содержания, характера и условий труда. При выборе профессии необходимо сопоставлять эти требования с индивидуальными особенностями человека, поэтому ориентация школьников на рабочие профессии является проблемой *медицинской и психологической*.

Школьник имеет право на свободный выбор профессии, но одного желания работать по определенной профессии и интереса к ней недостаточно. Основанием для сознательного выбора профессии должен быть целый комплекс знаний и умений, который можно назвать готовностью подростка к выбору профессии. Такая готовность может быть результатом длительного педагогически направляемого процесса профессионального самоопределения учащихся. В этом суть *педагогического* аспекта профессиональной ориентации вообще и ориентации школьников на рабочие профессии, в частности.

Существует два основных направления ориентации подростков на рабочие профессии:

- профессиональная пропаганда и профессиональное просвещение;
- развитие интересов, склонностей, способностей школьников, их самооценки через включение в разнообразные виды учебной и внеучебной деятельности.

Ключевую роль в профориентации выпускников играет информация: о содержании, условиях, организации труда и обучения по конкретной профессии, оплате труда, его требованиях к организму и личности человека, возможностях профессионально-квалификационного и должностного роста (планирование карьеры); информация о текущем и перспективном кадровом спросе.

Выбор профессии, принятие решения о месте учебы, работе происходят в результате сопоставления информации по всем этим позициям и зависят от их объективного содержания и понимания каждым клиентом.

Полноценное профинформирование характеризуется следующими существенными признаками:

- достоверность (объективность, точность фактов, цифр, оценок, характеризующих профессиональное обучение и труд, включая адекватное отображение трудностей, опасностей и риска);

- актуальность (соответствие запросам рынка труда, физическим и духовным потребностям клиентов);
- перспективность (показ профессии в развитии, раскрытие возможностей профессионально-квалификационного и должностного роста работника, в том числе путем освоения смежных профессий);
- обновляемость (своевременная замена и уточнение данных об уровне спроса, содержании и условиях, режиме, оплате и организации труда, содержании и сроках профессионального обучения, перспективах трудоустройства);
- доходчивость (ясность, упорядоченность, простота и четкость изложения);
- привлекательность и доступность (рациональный подбор и сочетание текстовых и изобразительных материалов, размещение в удобном месте, благоприятные условия для восприятия).

Профинформация, характеризующаяся указанными признаками, усиливает мотивацию поиска новых, недостающих сведений о реальных объектах профподготовки, трудоустройства, ослабляет синдром неуверенности в своих силах, состояние апатии, тревожности, пассивности. Профинформирование мобилизует силы и активность человека к самопознанию и самоопределению в мире труда и профессий.

1.2. Опыт работы с выпускниками школ в службе занятости населения Архангельской области

Специалисты отдела профориентации и профобучения Департамента ФГСЗН и профконсультанты центров занятости Архангельской области участвуют в реализации «Программы содействия занятости населения Архангельской области», «Основных направлений программы содействия занятости молодежи Архангельской области», областной социально-экономической целевой программы «Профилактика беспризорности и правонарушений несовершеннолетних» и др., в рамках которых проводятся различные профориентационные мероприятия для молодежи и выпускников школ.

В течение ряда лет Департаментом ФГСЗН по Архангельской области разрабатываются «Основные направления развития профессиональной ориентации и психологической поддержки безработных граждан и незанятого населения Архангельской области» на дальнейшие два года. В них отражаются основные итоги работы предыдущего периода, определяются цели и задачи дальнейшей деятельности профконсультантов, прогнозируются ожидаемые результаты работы. Кроме того, в данном документе утверждается план конкретных мероприятий по реализации программ профессиональной ориентации и психологической поддержки населения Архангельской области.

В целях содействия профессиональному самоопределению и профессиональному становлению выпускников в службе занятости населения Архангельской области сформирована система работы по профессиональной ориен-

тации учащихся общеобразовательных учреждений и учебных заведений профессионального образования с использованием следующих форм и методов:

1. Организация профессионального просвещения, информирования, консультирования учащихся, родителей, работников учреждений образования, культуры, военкоматов, УИН и других заинтересованных организаций по вопросам выбора профессии и трудоустройства в консультационных пунктах центров занятости, в том числе временных/передвижных.

2. Осуществление превентивных мероприятий с выпускниками учебных заведений профессионального образования в форме индивидуального и группового консультирования, семинаров и тренингов по технологии поиска работы.

3. Проведение декад и месячников профориентации в муниципальных образованиях области.

4. Проведение дней профориентации, дней службы занятости в учреждениях общего, начального, среднего и высшего профессионального образования.

5. Организация информационных семинаров для школьных психологов и других работников учреждений образования по вопросам профориентации и психологической поддержке школьников.

6. Проведение «круглых столов» по проблемам занятости молодежи с участием представителей администраций, учебных заведений, работодателей.

7. Освещение в средствах массовой информации проведения социально значимых мероприятий по профессиональной ориентации и социальной адаптации молодежи и школьников.

В рамках объявленного губернатором области *года семьи и молодежи* Департамент ФГСЗН по Архангельской области инициировал проведение весной-осенью 2004 г. декад профориентации. Во многих городах и районах запрос на профориентационные услуги со стороны выпускников и молодежи был столь велик, что были организованы не только декады, но и месячники профориентации, в рамках которых прошли самые разнообразные мероприятия, для организации большинства мероприятий потребовалась межведомственная координация усилий специалистов заинтересованных организаций и ведомств.

Для решения данных задач органы службы занятости заключали договоры с учреждениями образования и другими организациями. В рамках договоров специалисты по профориентации вели в школах и профессиональных училищах занятия по основам выбора профессии, по методике эффективного поиска работы, выступали с лекциями перед родителями и педагогическими работниками, оказывали помощь школьным психологам в проведении профориентационных мероприятий. Профконсультанты службы занятости также выезжали в отдаленные школы сельских районов, где учащиеся зачастую не имеют других источников информации по вопросам профориентации и профессионального выбора.

С целью более полного информирования выпускников общеобразовательных учреждений в рамках года семьи и молодежи были проведены ярмарки учебных мест, и другие массовые профориентационные акции, такие как дни выпускника, дни профориентации и пр., в которых приняли участие 6,5 тысяч молодых граждан.

Как правило, такие крупные акции проводились путем взаимодействия специалистов службы занятости с местными администрациями, педагогическими коллективами учебных заведений. Широко освещалась профориентационная работа с выпускниками и во всех средствах массовой информации. После подобных мероприятий, как правило, у участников формировался запрос на индивидуальные профориентационные услуги в консультационных пунктах центров занятости населения.

В рамках декады профориентации специалисты ЦЗН проводили семинары и «круглые столы» для психологов, социальных педагогов, классных руководителей школ, работников системы начального профессионального образования и специалистов Управления образования и органов социальной защиты. Каждый участник семинаров получил необходимую информацию и подборки методических и раздаточных материалов по профессиональной ориентации школьников: буклеты для выпускников и родителей, справочники по учебным заведениям.

За последнее время появился интересный опыт расширения традиционного круга социальных партнеров службы занятости в области профессиональной ориентации молодежи. Таким заинтересованным партнером в деле профориентации выпускников явились учреждения культуры, а именно районные, городские детские и юношеские библиотеки. Примеры такого взаимодействия есть в нескольких городах и районах области.

Например, профконсультант Шенкурского РЦЗН с 2002 г. принимал участие в проекте под названием «Профориентационная биржа». Данный проект был признан победителем всероссийского конкурса грантов под эгидой Президента РФ для поддержки творческих проектов общенационального значения в области культуры. «Профориентационная биржа» возникла на основе совместной долгосрочной программы, разработанной специалистами центра занятости, сотрудниками районной библиотеки и педагогами городской средней школы. Цель программы – систематизировать работу по профориентации, объединенными усилиями найти более интересные формы и методы оказания помощи подросткам в профессиональном и личностном самоопределении. В помещении библиотеки был открыт консультационный пункт районного центра занятости и создан кабинет профориентации, где сосредоточена вся информационная база о профессиях, об учебных заведениях, о ситуации на рынке труда в районе и области. Занятия со школьниками проходили в форме бесед, общения с психологом и профконсультантом, встреч с представителями различных сфер профессиональной деятельности, были организованы книжные обзоры, игры, экскурсии на предприятия.

Срок действия проекта-победителя был продлен до 2005 г., в апреле 2004 г. на базе действующего консультационного пункта ЦЗН в Шенкурской детской библиотеке был открыт центр профориентации «Старшекласник». Для работы центра выделено отдельное помещение, оснащенное компьютером, видеокомплексом, информационными стендами со справочной и познавательной литературой. В день открытия центра профориентации в библиотеке было организовано мероприятие «Калейдоскоп профессий», в нем участвовали школьники, были приглашены руководители предприятий района, работники местной администрации, управления образования, учебных заведений. Ребята театрализованно, ярко показали популярные профессии, имели возможность встретиться и побеседовать с реальными представителями этих профессий, например, пожарными. Данное событие также было отражено в районных средствах массовой информации и на сайте Департамента ФГСЗН.

В 2004 г. продолжалась работа консультационных пунктов (КП) при межтерриториальных, городских и районных центрах занятости населения.

Консультационные пункты играют важную роль в системе оказания профориентационных услуг, выступая как форма взаимодействия службы занятости с заинтересованными организациями, учреждениями и отдельными гражданами. Цель работы КП – оказание дополнительных профориентационных услуг учащимся, педагогическим работникам, работодателям, социальным работникам и др. Здесь также проходило обучение школьных психологов и социальных педагогов, студентов вузов методам профориентационной работы с учетом интересов службы занятости.

Только в первом полугодии 2004 г. в консультационных пунктах получили профориентационные услуги более 7,7 тыс. человек. Среди посетителей консультационных пунктов большую часть составили учащиеся школ и профессиональных училищ, родители выпускников школ, педагоги, психологи и социальные работники. На консультациях для школьников в консультационных пунктах практиковался просмотр видеопрофессиограмм и фильмов «Азбука профориентации», «Ищу работу».

В центрах занятости населения и на выезде, в учебных заведениях, для учащихся школ области были проведены профориентационные уроки или уроки занятости: «Формула удачного выбора профессии», «Профессиональное самоопределение, рынок труда и образовательных услуг» и др.

Важную роль в работе профконсультантов играет ориентация школьников на рабочие профессии. Например, впервые в ноябре 2003 г. в Архангельском МТЦЗН состоялась выставка-ярмарка учебных мест училищ и лицеев начального профессионального образования города. Целью данного мероприятия было ознакомление выпускников школ с возможностями получения профобразования в Архангельске. Свои информационные и демонстрационные материалы представили 14 училищ и лицеев города. День профориентации посетили более 1 тыс. учащихся из 28 школ и детских домов г. Архангельска и Приморского района. Специалисты центра занятости консультировали учащихся

по вопросам выбора профессии, посетители имели возможность познакомиться с профессиограммами, получить специально подготовленные памятки и буклеты. Для оформления выставки были подготовлены стенды и видеослайды на тему выбора профессии. В течение всего дня работали два видеозала, где демонстрировался фильм «Азбука профориентации». Завершилось данное мероприятие «круглым столом», где участники обсудили итоги дня. В результате было принято решение сделать данное мероприятие традиционным.

По итогам выставки профконсультанты подготовили справочник учебных заведений начального профессионального образования г. Архангельска. Особенность данного сборника состоит в том, что помимо общих сведений об образовательных учреждениях, условиях и сроках обучения, в справочник включены профессиограммы по всем специальностям, которые можно получить в данных училищах и лицеях.

Кроме того, в целях развития интересов, склонностей и способностей учащихся через включение их в трудовую деятельность весной – летом 2004 г. профконсультанты вели активное профориентационное сопровождение организации летней занятости несовершеннолетних граждан. Индивидуально и в группах для подростков, желающих временно трудоустроиться или направленных в лагеря труда и отдыха, профконсультанты проводили беседы и консультации по вопросам выбора профессии. Были организованы просмотр видеофильмов, выставки литературы, подготовлены буклеты для школьников и их родителей.

Профконсультанты службы занятости в своей работе особое внимание уделяют молодежи, относящейся к так называемой «группе риска». Например, совместно с Управлением исполнения наказаний УВД Архангельской области, в рамках действующего Соглашения о сотрудничестве, профконсультанты Архангельского межтерриториального ЦЗН организовали профориентационные мероприятия с лицами, отбывающими наказание в Архангельской воспитательной колонии (АВК) для несовершеннолетних, готовящихся к освобождению, направленные на их социальную адаптацию после освобождения. Данные мероприятия включали в себя профинформирование, профконсультирование, психологическое тестирование. Педагогам ПУ при колонии и специалистам по социальной работе в АВК оказывалась методическая и практическая помощь в профориентационной работе с несовершеннолетними правонарушителями.

Профконсультанты службы занятости активно участвуют в профилактической работе с несовершеннолетними гражданами, являются постоянными членами городских и районных комиссий по делам несовершеннолетних, регулярно участвуют в заседаниях комиссии и проводят индивидуальные и групповые профконсультации для подростков и их родителей, многие из которых являются безработными.

На протяжении длительного периода работы специалистов службы занятости наблюдается рост числа школьников, которым были оказаны информа-

ционные, консультационные профуслуги, психологическая поддержка. Так, за 2003 г. профориентационные услуги в Архангельской области были оказаны 16 тыс. учащимся, а в 1 полугодии 2004 г. профориентационные услуги получили 11,4 тыс. учащихся (рис. 1). Данная тенденция свидетельствует о наличии потребности учащихся в помощи при выборе профессии. Кроме того, этот показатель отражает развитие и совершенствование работы профконсультантов службы занятости с молодежью в целях повышения ее конкурентоспособности на рынке труда.

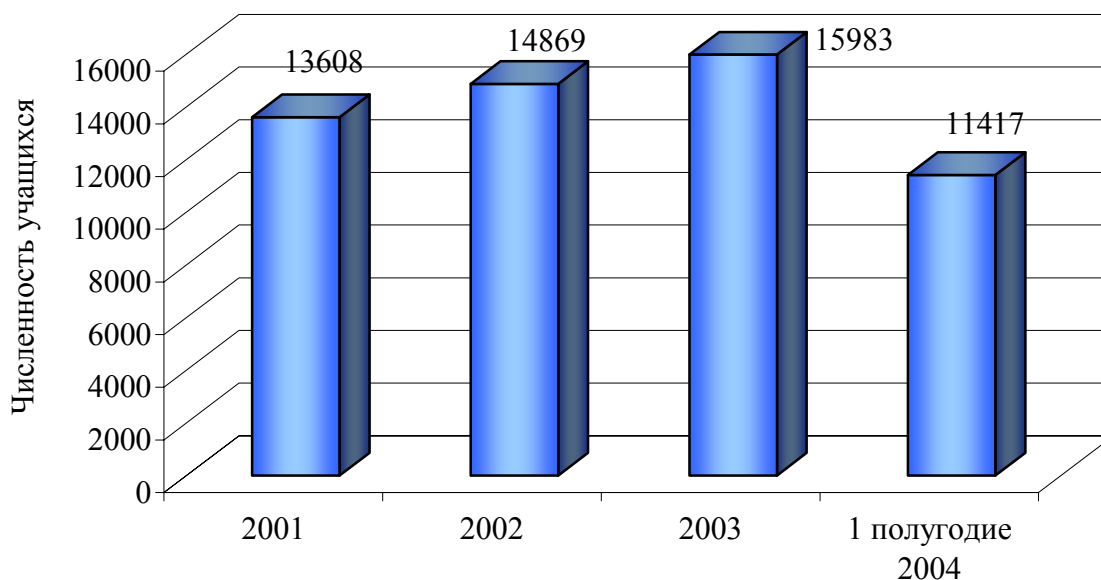


Рис. 1. Количество учащихся, получивших услуги по профессиональной ориентации в 2001 – 1 полугодии 2004 гг.

1.3. Проблемы и перспективы межведомственной координации работы по организации профессиональной ориентации молодежи Архангельской области

У профконсультантов службы занятости Архангельской области сложилась определенная система работы по профессиональной ориентации населения со всеми заинтересованными учреждениями и организациями с учетом ситуации на рынке труда региона. Однако в целях развития и совершенствования системы профориентации молодежи, содействия эффективному развитию и рациональному использованию трудовых ресурсов Департамент ФГСЗН по Архангельской области в 2004 г. инициирует принятие областного закона «О профессиональной ориентации молодежи Архангельской области».

На наш взгляд, данный закон должен выполнять следующие задачи:

- реализация государственной политики в области профессиональной ориентации молодежи;

- обеспечение в полном объеме реализации прав молодежи на профессиональную ориентацию;
- развитие и совершенствование системы и программ профессиональной ориентации;
- обеспечение сотрудничества всех заинтересованных организаций на основе общей программы профессиональной ориентации, разработанной с учетом специфики региональных и местных условий;
- организация информационного пространства, позволяющего получить максимум сведений о рынке профессий, спрос на них в регионе;
- содействие становлению рынка профессиональных услуг;
- развитие материальной базы, создание единой системы профессиональной ориентации в регионе, проведение единой кадровой политики в области профориентации, подготовка квалифицированных кадров для осуществления этого вида деятельности, объединение научного потенциала и систематизация научных знаний в данной области.

Для реализации данных задач считаем необходимым создание в области межведомственной комиссии по вопросам профессиональной ориентации и психологической поддержки населения. Межведомственная комиссия может осуществлять следующие направления работы:

- инициирование разработки нормативных документов, межведомственных планов и программ, поддержка региональных мероприятий, нацеленных на профориентацию населения, содействие профессиональному развитию и адаптации граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в условиях свободного рынка труда;
- определение приоритетных направлений научных исследований и практической работы по профессиональной ориентации и психологической поддержке различных социально-демографических групп населения и содействие их осуществлению;
- рассмотрение вопросов реализации закона «О профессиональной ориентации молодежи Архангельской области», иных нормативно-правовых актов по профессиональной ориентации, психологической поддержке и содействию социально-профессиональной адаптации различных категорий населения области;
- всестороннее изучение основных проблем профессиональной ориентации и психологической поддержки населения, ситуации в социально-трудовой сфере с учетом процессов, происходящих в экономике, состояния социальной сферы и тенденций развития кадрового потенциала региона;
- выработка согласованных позиций, решений, концепций по проблемам профессиональной ориентации, содействия профессиональному становлению молодежи, социально-психологической реабилитации и профессиональной адаптации слабозащищенных категорий населения;
- рассмотрение аналитических и информационных материалов по вопросам профориентации и психологической поддержки населения.

Проведение активной политики занятости в регионе, дальнейшее развитие эффективно действующей системы профессиональной ориентации и психологической поддержки в рамках межведомственной координации действий всех заинтересованных сторон призвано способствовать повышению уровня занятости населения Архангельской области.

Список литературы

1. Бендюков М. А. Азбука профориентации. Как молодому человеку преуспеть на рынке труда? Изд. 2-е, доп. и дораб. / М. А. Бендюков, И. Л. Соломин, М. И. Ткачев. СПб.: ЗАО «Литера плюс», 1997. 336 с.
2. Бутко Е. Я. Особенности развития системы начального профессионального образования России / Е. Я. Бутко // Профессионал. 1994. №3-4. С.3-18.
3. Гейжан Н. Ф. Работа профтехучилищ по ориентации молодежи на строительные профессии / Н. Ф. Гейжан, М. И. Иванюк. М.: «Высшая школа», 1983. 48 с.
4. Климов Е. А. Как выбирать профессию. Изд. 2-е, доп. и дораб. / Е. А. Климов. М.: «Просвещение», 1990. – 159 с.
5. Методические рекомендации по проведению профессионального информирования / Департамент ФГСЗН по Тамбовской области. Тамбов. 1997. 38 с.
6. О межведомственной комиссии по вопросам профессиональной ориентации и психологической поддержки населения. Постановление Администрации Тверской области от 13 февраля 2002 г. №36-па.
7. Профориентация молодежи в службе занятости / Департамент ФГСЗН по Архангельской области. Сб. №31. Архангельск, 2004. 76 с.
8. Профориентационная работа в школе. Профессиональное самоопределение школьников / методические рекомендации Челябинского областного центра профориентации незанятого населения и профреабилитации инвалидов. Челябинск, 1996. 79 с.
9. Профориентация: проблемы и решения / Вологодский областной учебно-методический центр профориентации и профессионального обучения незанятого населения. Вологда, 1995. Вып. 3. 51 с.
10. Пряжников Н. С. Карточные профконсультационные методики: Уч. пос. / Н. С. Пряжников. М.: Ассоциация «Профцентр», 1993. 328 с.
11. Технологии профессионального консультирования молодежи в службе занятости / Под. ред. Н. Б. Богдановой. М.: Российский учебный центр ФСЗ России, 1995. 170 с.

РАСШИРЕНИЕ БЛОКА ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ РЕГИОНАЛЬНЫХ ЭКОНОМИК В СПЕЦИАЛИСТАХ С НАЧАЛЬНЫМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ

В. А. Гуртов, Л. М. Потупалова, А. А. Хурри

Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск

vgurt@petrsu.karelia.ru

Методика расчета прогнозирования потребности в выпускниках с высшим (ВПО) и средним профессиональным образованием (СПО) с позиции обеспечения потребности региональной экономики Российской Федерации на период до 2015 г. была разработана в предыдущие годы [1].

Методика прогнозирования потребностей региональных экономик каждого из 89 субъектов Федерации в выпускниках учреждений высшего и среднего профессионального образования в разрезе 28 групп специальностей [2] необходима для обеспечения конкурсного механизма размещения заказа на подготовку специалистов в образовательных учреждениях России. При разработке методики прогнозирования перспективных потребностей рынка труда берется за основу анализ параметров в разрезе субъектов Федерации, касающихся мониторинга текущих и прогнозирования перспективных потребностей регионального рынка труда в кадрах с профессиональным образованием.

Для расчета распределения занятого населения с начальным профессиональным образованием (НПО) по отраслям экономики и социальной сферы, так же как с высшим и средним профессиональным образованием, использовались общероссийская структура образовательного уровня трудоспособного населения, структура занятых в отраслях экономики [3].

Для наполнения базы данных о подготовке в учреждениях НПО в качестве первичных материалов использовались сборники типовых таблиц, сформированных на основе форм статотчетности 1, 2, 4, 5 – профтех. Исходные таблицы по специальностям НПО содержат 360 профессий начального профессионального образования, структурированные по 38 группам, и соответствующие им 970 профессий рабочих должностей [4]. Для сравнительного анализа потребности региональных экономик в специалистах с уровнем профессионального образования необходимо для анализа системы НПО использовать те же самые укрупненные 28 групп специальностей, что и для анализа системы с ВПО и СПО. Для реализации этих переходов была разработана программа перекодировки из 38 групп специальностей НПО в 28 укрупненных групп специальностей.

На рисунке 1 представлены итоговые результаты, показывающие, как 360 групп специальностей НПО по каждой из 38 групп отнесены по содержанию к одной из 28 укрупненных групп учебных специальностей. Наибольшее соответствие, 23 специальности НПО, наблюдается между 2 группой из 38 групп (металлообработка) и 15 группой из 28 групп (металлургия, машиностроение и металлообработка); 31 специальность НПО – между 32 группой из 38 групп (легкая

промышленность) и 26 группой из 28 групп (технология продовольственных продуктов и потребительских товаров). Можно обратить внимание на то, что распределение специальностей НПО по группам неравномерное, в 1, 5, 6, 9, 12, 17, 22 и 28 укрупненную группу не отнесено ни одной из 360 специальностей НПО, а в 3, 4 и 23 группы отнесено только по одной специальности. Наиболее насыщена 26 группа (технология продовольственных продуктов и потребительских товаров) – 77 специальностей, 15 группа (металлургия, машиностроение и металлообработка) – 44 специальности, 19 группа (транспортные средства) – 28 специальностей.

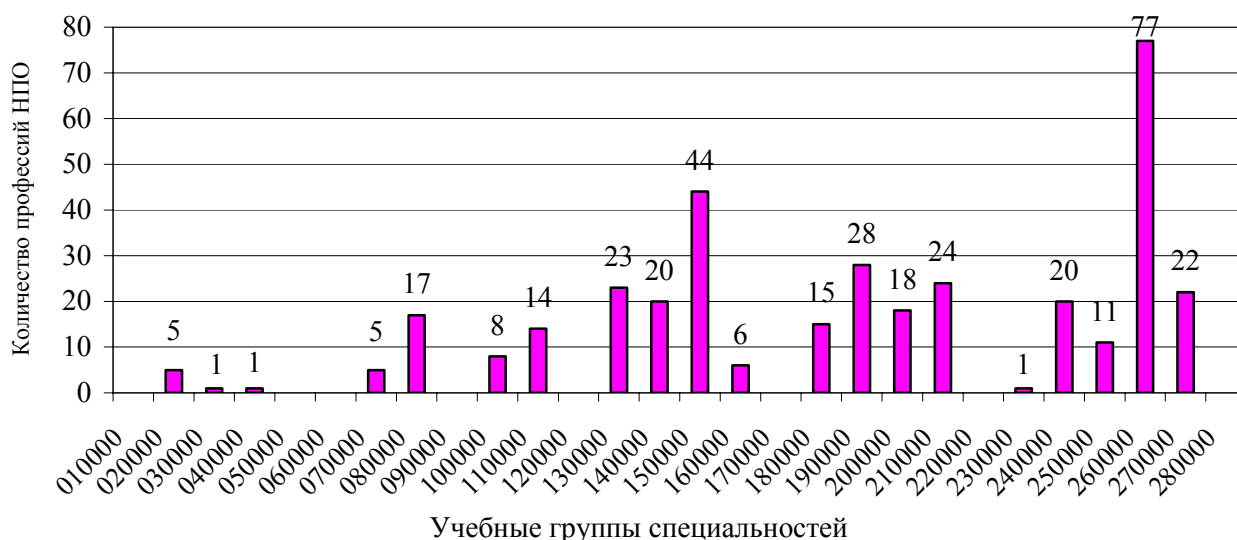


Рис. 1. Гистограмма, показывающая распределение основных профессий НПО по 28 группам ВПО (всего 360 профессий)

Для определения потребности экономик субъектов федерации в кадрах с начальным профессиональным образованием за основу был взят матричный подход, аналогичный разработанному ранее для ВПО и СПО.

Наиболее сложным элементом в методике расчета потребностей является построение матрицы соответствия структуры подготовки специалистов (по основным 28 группам специальностей) и структуры отраслей народного хозяйства. В матрице связываются отрасли экономики по ОКОНХ и основные группы специальностей ВПО (за основу принято разбиение на 28 групп, письмо Минобразования России от 09.04.02 № 20-51-1168/20-02). В матрице структуры потребностей в специалистах с высшим и средним профессиональным образованием связывается 14 отраслей экономики с 28 группами специальностей.

В случае системы начального профессионального образования имеется определенная специфика в выборе отраслей народного хозяйства. По данным статотчетности 2 – профтех, которые представлены в таблице 1, видно, что в таких отраслях экономики, как материально-техническое снабжение и сбыт, здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение народное образование, финансы и кредит, страхование, пенсионное обеспечение, управление, наука и научное обслуживание отсутствует выпуск специалистов с на-

чальным профессиональным образованием, зато имеются данные по подотраслям других из оставшихся отраслей народного хозяйства. В связи с этим, в матрице соответствия структуры подготовки специалистов с начальным образованием убираются строки с перечисленными выше отраслями экономик, и вместо 14 строк соответствующим отраслям (как в случае ВПО и СПО) в матрице отражаются 8 отраслей экономики, по некоторым из которых выполнена детализация по отраслям. Для отрасли транспорт выполнено разбиение на 4 подотрасли: автомобильного, железнодорожного, водного и других видов транспорта, для отрасли жилищно-коммунальное хозяйство – разбиение на две: жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание населения.

Далее каждой ячейки матрицы (пересечение "отрасль – группа специальностей") присваивался вес (доля от 1 или в %) таким образом, чтобы сумма весов в строке (в нашем случае в отрасли) или в группе специальностей (в нашем случае в группе специальностей) равнялся 1 (или 100%) или в расчете на 1000 человек – равнялся 1000. При ее построении использовались экспертные оценки, причем для каждой из основных отраслей с учетом детализаций по промышленности потребность в 100% формировалась за счет i -тых долей каждой из 28-ми основных групп специальностей. Присвоение веса осуществляется экспертно, исходя из оценки относительной потребности отраслей по ОКОНХ в специальностях, разбитых на группы. При этом большое значение имеют знания эксперта (экспертов) в области реальной практики трудоустройства выпускников образовательных учреждений разных специальностей в конкретных отраслях экономики.

При построении матрицы была выполнена углубленная детализация по разделу "промышленность". Для этого весь раздел согласно ОКОНХ еще дополнительно был разбит на 14 подразделов, каждый из которых соответствовал той или иной отрасли промышленности. Каждому из 14 подразделов промышленности присваивался весовой коэффициент, соответствующий доле этого подраздела в структуре промышленности субъекта федерации. В качестве такого фактора выступили данные о численности промышленно-производственного персонала. Например, в Карелии доля лесной промышленности составляет 0,516 (или 51,6%). Далее на этот коэффициент умножались данные из столбцов матрицы соответствия между распределением специалистов с профессиональным образованием по основным 28 группам специальностей и структурой отраслей промышленности (по основным 14 подразделам). Полученные значения суммировались затем в разделе "промышленность" основной матрицы соответствия (между группами специальностей и отраслями экономики). Таким образом, в итоге для каждого субъекта федерации структура потребностей промышленности в специалистах с профессиональным образованием имела различное значение, в соответствии с распределением численности промышленно-производственного персонала по отраслям промышленности в этом регионе. Далее строка, получившаяся с учетом характера промышленности данного СФ, нормировалась к 100 процентам и уже нормированная вносилась в приведенную матрицу нормированных коэффициентов потребностей отраслей экономики.

Таблица 1

Республика Карелия. Сведения о числе дневных учебных заведений начального профессионального обучения (ПУ, профлицеев, центров непрерывного профессионального образования), выпуске учащихся и направлении их на работу в народное хозяйство в 2003 г.

Отрасли	№	Число учебных заведений на конец отчетного года	Выпущено учащихся за отчетный год	В том числе		
				направлено на работу	из них на государственные предприятия	предоставлено право свободного трудоустройства
1	2	3	4	5	6	7
Всего (стр. 02, 26, 29, 30, 35, 36, 37,38, 41)	1	20	4297	1471	175	1234
в том числе в: Промышленности – всего (стр. 03, 09, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25)	2	5	576	287	0	121
черной металлургии	9	1	61	38	0	6
цветной металлургии	10	0	2	2	0	0
химической и нефтехимической промышленности	11	1	10	10	0	0
машиностроения и металлообработки	12	1	167	57	0	30
из них: деревообрабатывающей промышленности	14	0	30	16	0	3
целлюлозно-бумажной промышленности	15	1	159	72	0	55

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5	6	7
легкой промышленности	19	0	19	5	0	14
пищевой промышленности	20	1	122	81	0	13
других отраслей промышленности	25	0	6	6	0	0
Сельского хозяйства	26	5	336	114	0	141
в том числе в совхозы	28	5	336	114	0	141
Транспорта (стр.31-34)	30	2	748	210	32	117
в том числе: железнодорожного транспорта	31	0	221	133	0	7
водного транспорта	32	0	0	0	0	0
автомобильного транспорта	33	2	505	55	10	110
других видов транспорта	34	0	22	22	22	0
Связи	35	0	61	20	0	26
Строительства	36	3	928	234	0	209
Торговли и общественного питания	37	1	368	158	18	123
Жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения (стр.39-40)	38	1	279	125	35	99
в том числе: жилищно-коммунального хозяйства	39	0	31	26	26	5
бытового обслуживания населения	40	1	248	99	9	94
Других отраслей народного хозяйства	41	3	1001	323	90	398

Кроме того, некоторые из 14 подотраслей отрасли «Промышленность» в свою очередь тоже поддаются детализовке. Так, подотрасль «Электроэнергетическая промышленность» разбивается еще на отдельных пять подотраслей: электроэнергетическая, топливная, нефтеперерабатывающая, газовая и другие виды промышленности. При построении соответствующих таким подотраслям строк матрицы предполагается использование экспертных оценок в области распределенной практики трудоустройства выпускников образовательных учреждений разных специальностей в конкретных отраслях экономики.

Матрица соответствия для отраслей народного хозяйства (включая отрасли и экономики) представлена в ПРИЛОЖЕНИИ А.

Путем умножения полученной нормированной матрицы и спрогнозированного вектора потребностей в специалистах к 2003 г. с учетом ротационного коэффициента, который для системы профессионального образования принимается равным 25 годам, получаем матрицу, которая выражает уже абсолютное число выпускников учреждений начального образования по 28 укрупненным группам специальностям для покрытия потребностей отраслей экономики данного СФ.

Необходимо отметить то обстоятельство, что доля лиц, занятых в экономике по рабочим профессиям, составляет 42,9% от общего числа занятых. В то же время доля лиц, получивших профессию в учреждениях начального профессионального образования, составляет 11,3% [5]. 31,6% работающих в экономике по рабочим специальностям не имеют начального профессионального образования, а рабочую специальность получили в результате прохождения краткосрочного курсового или внутрифирменного обучения.

Это обстоятельство акцентирует еще раз то, что проводимый в данной работе расчет потребностей ведется не по потребности в кадрах с рабочими профессиями, а по потребности отраслей экономики в выпускниках системы НПО.

Далее предлагаемый матричный инструментарий позволяет, в принципе, довести его до уровня, обеспечивающего единообразное и вполне адекватное определение потребности в специалистах НПО. С этой целью необходимо выполнить следующее:

- более точно определить весовые коэффициенты, для чего провести дополнительное их обсуждение с привлечением конкретной статистики реального трудоустройства и работы выпускников учреждений начального образования в экономике и более широкого круга экспертов;
- выполнить обратный расчет матрицы соответствия для экспертно-избранных территорий, где сложившаяся достаточная обеспеченность отраслей экономики кадрами НПО и оценка их потребности другими методами могут считаться достаточно адекватными.

Важными положительными качествами разрабатываемого матричного инструментария являются его потенциальная независимость от субъективных регионально-отраслевых факторов (поскольку основой расчета является доку-

ментированная государственная статистическая отчетность), а также простота его применения.

Для проведения требуемого расчета потребностей региональных экономик в специалистах с ВПО, СПО в разрезе всех субъектов Федерации был ранее реализован алгоритм расчета с использованием языка высокого уровня, а именно создано приложение в среде Delphi 7.0. В программу «PROGNOSE» были внесены дополнения для расчета потребностей в специалистах с НПО.

В качестве проверки адекватности модели расчета прогнозирования можно сравнить диаграмму сравнения Расчетной потребности на 2006 г., Выпуска из ОУ НПО по всем формам обучения на этот 2006 г. (поскольку он отражает Прием в ОУ НПО 2003 г.) и Направлением на работу в 2003 г. для каждой из 28 групп специальностей любого СФ. Анализ проведен на примере Российской Федерации (рис. 2).

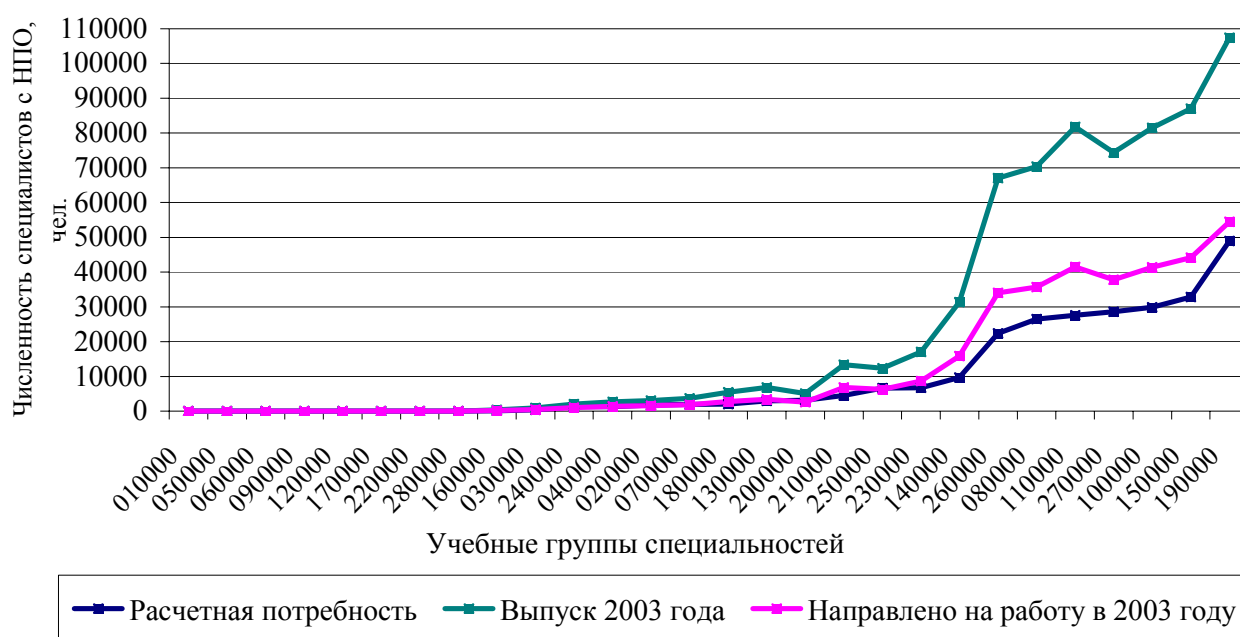


Рис. 2. Сортировка по номерам групп специальностей

Из диаграммы на рисунке 2 видно, что степень функциональной взаимосвязи между двумя свойствами рядов данных «Расчетные» и «Направленные на работу» достаточно высока. Оценим ее количественно, рассчитав коэффициент корреляции по формуле:

$$c = \frac{\text{cov}(X, Y)}{y_x y_y}, \quad \text{cov}(X, Y) = \frac{1}{n} \sum_j (x_j - \mu_x)(y_j - \mu_y) \quad \text{где } X, Y - \text{сравниваемые}$$

массивы чисел, μ_x, μ_y – матожидания, y_x, y_y – дисперсии [6]. По России в целом коэффициент корреляции составил $\rho = 0,9725$, что является очень хорошим показателем взаимосвязи между анализируемыми данными.

Высокий коэффициент корреляции по Российской Федерации $\rho = 0,9725$ в целом свидетельствует в пользу адекватности используемой методики прогнозирования потребностей региональных экономик в выпускниках с профессиональным образованием реальным потребностям экономики. Это позволяет использовать указанную методику расчета для каждого субъекта Федерации, а также по федеральным округам.

В качестве примера расчета по вышеприведенному алгоритму проведен расчет потребностей экономики Самарской области в специалистах с начальным профессиональным образованием на 2006 г. по всем формам обучения. Результаты расчета приведены в таблице 2, ПРИЛОЖЕНИИ Б. Для сравнения в таблице представлены статистические данные по форме 5-профтех для фактического выпуска специалистов с НПО и числа выпущенных специалистов с НПО, направленных на работу в отрасли экономики. Из числа выпущенных специалистов из ОУ НПО в 2003 г. только 52% направлены на работу, остальные 48% продолжили обучение в средних и высших учебных заведениях или призваны на службу в армию. По этой причине число трудоустроенных выпускников НПО почти в 2 раза отличается от числа выпущенных из образовательных учреждений НПО. Анализ данных, представленных в таблице 2, позволяет сделать вывод о том, что расчетная потребность региональной экономики в специалистах с НПО меньше, чем число выпущенных специалистов и направленных на работу. В таких укрупненных группах специальностей, как «Экономика и управление», «Транспортные средства» расчетная потребность экономики составляет 410 и 971 человек соответственно, тогда как для этих групп специальностей число направленных на работу составляет 789 и 1153 человек. По-видимому, это как раз связано с тем, что значительная часть рабочих профессий в отраслях региональной экономики укомплектована кадрами, не имеющими профессионального образования.

Для получения наиболее точных результатов расчета, более адекватных по сравнению с данными о выпуске специалистов с НПО необходимо уточнение матрицы соответствия более широким кругом экспертов, а также привлечение конкретной статистики реального трудоустройства и работы выпускников учреждений начального образования в экономике для каждого субъекта Федерации.

Наглядным результатом проведенных расчетов является диаграмма (рис. 3), на которой приводятся в сравнении абсолютные расчетные значения потребности экономики в специалистах с начальным образованием, а также число выпущенных из учреждений начального образования специалистов на год прогнозирования и число специалистов с начальным профессиональным образованием, принятых на работу в Самарской области.

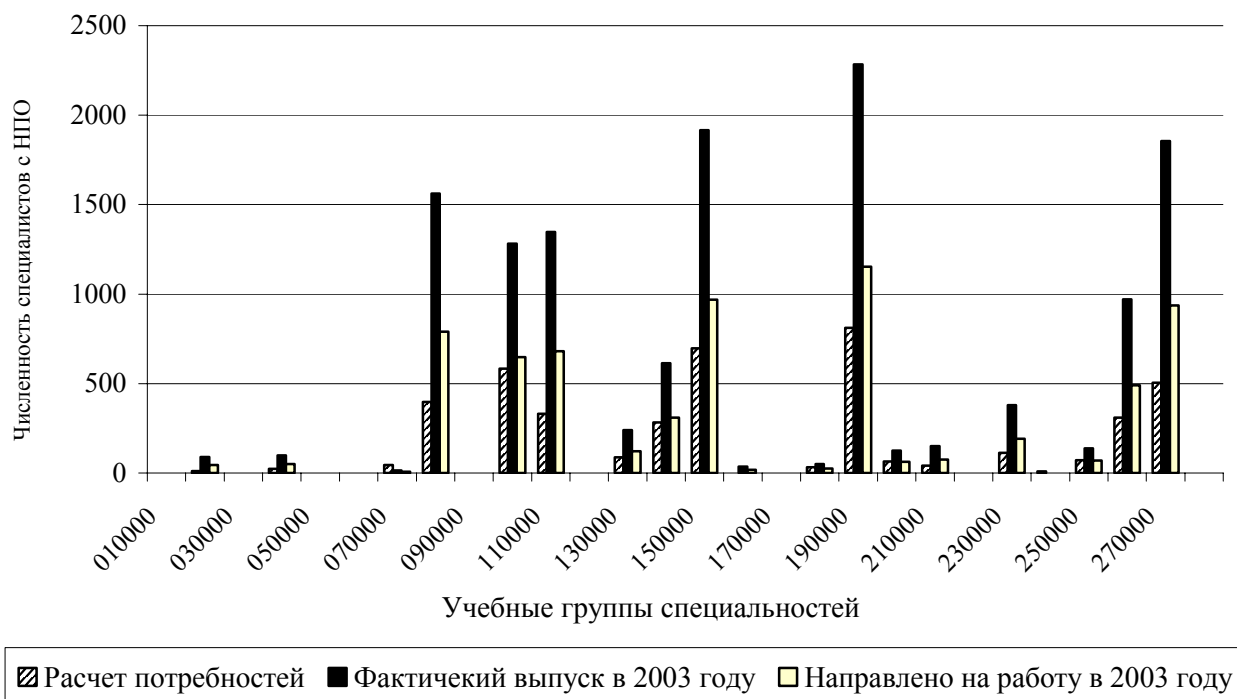


Рис. 3. Потребность в специалистах народного хозяйства в Самарской области по специальностям НПО на 2006 г.

Результаты работы программы PROGNOSE могут быть представлены не только в графическом, но и в табличном виде для их последующей обработки. Итоги прогнозирования были экспортированы в файлы и импортированы в среду Excel для создания сводных таблиц по федеральным округам и по России в целом. Из сводных таблиц, включающих себя Расчетную потребность на 2008 г., Выпуск специалистов ОУ НПО в 2003 г. (человек), число Направленных на работу специалистов с НПО в 2003, можно рассчитать коэффициенты корреляции для отдельных регионов (табл. 2).

Таблица 2

Субъект Федерации	Коэффициент корреляции
Свердловская область	$\rho = 0,978$
г. Москва	$\rho = 0,958$
Республика Карелия	$\rho = 0,926$
Новгородская область	$\rho = 0,906$
Московская область	$\rho = 0,901$
Самарская область	$\rho = 0,896$
Российская Федерация	$\rho = 0,973$

В таблице 2 приведены значения коэффициента корреляции для 6 регионов, отсортированные по мере убывания коэффициента корреляции. Наиболее

высокое значение коэффициента корреляции, равное 0,98, наблюдается для Свердловской области, а наименьшее значение, равное 0,89, для Самарской области.

Для совершенствования методики расчета необходимо провести сравнение полученных расчетных данных с заявками потребностей в специалистах с начальным профессиональным образованием в субъектах Федерации, сформированных по заявкам предприятий и отраслей, а также провести в нескольких субъектах федерации («инструментальную») оценку фактической потребности основных отраслей экономики в кадрах с начальным профессиональным образованием по различным специальностям. Такая оценка может проводиться на основании опроса предприятий регионов с участием региональных органов управления экономикой и региональных налоговых органов.

Проведенная корректировка и доработка методики мониторинга текущих и прогнозирования перспективных потребностей позволит построить на ее основе научно обоснованный прогноз потребностей региональных рынка труда в выпускниках системы начального профессионального образования на период до 2015 года по каждому субъекту федерации. Такой прогноз особо необходим региональными органами управления в связи с передачей на финансирование из региональных бюджетов учреждений НПО и формированием государственного заказа на подготовку специалистов на региональном уровне.

Список литературы

1. Рынок труда и рынок образовательных услуг: Сб. науч. ст. / ПетрГУ. – Петрозаводск, 2003. 320 с.
2. Письмо Минобразования России от 09.04.02 № 20-51-1168/20-02.
3. Классификатор отрасли народного хозяйства № 24/2000. / Утверждено Госстандартом РФ 15.02.2000.
4. Образование в Российской Федерации: Стат. сб. / Центр исследования и образовательной статистики. М. 2003. 255 с.
5. Труд и занятость в России: Стат. сб. / Госкомстат России. М. 2003. 638 с.
6. Бекаревич Ю. Б. , Пушкина Н. В. MS Excess 2004 / СПб.: БХВ. СПб., 2004. 512 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Матрица соответствия структуры подготовки специалистов с НПО в экономике по 28 укрупненным группам специальностей и отраслям народного хозяйства (в расчете на 1000 человек)

№ строки	ОКОНХ	код группы специальностей	010000	020000	030000	040000	050000	060000	070000	080000	090000	100000	110000
		отрасль по ОКОНХ/основные группы специальностей (ВПО)	Физико-математические науки	Естественные науки	Гуманитарные науки	Социальные науки	Образование и педагогика	Здравоохранение	Культура и искусство	Экономика и управление	Информационная безопасность	Сфера обслуживания	Сельское и рыбное хозяйство
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	10000	Промышленность – всего	0	6	0	0	0	0	0	82	0	73	14
2	11000	Электроэнергетической, топливной, угольной, торфяной промышленности	0	3	0	0	0	0	0	96	0	81	8
3	11100	из них: электроэнергетической промышленности	0	4	0	0	0	0	0	109	0	99	10
4	11110	топливной промышленности	0	3	0	0	0	0	0	93	0	78	8
5	11210	нефтеперерабатывающей	0	3	0	0	0	0	0	93	0	78	8
6	11220	газовой промышленности	0	3	0	0	0	0	0	93	0	78	8
7	11230	угольной промышленности	0	3	0	0	0	0	0	93	0	78	8
8	11300	других отраслей топливной и электроэнергетической промышленности	0	3	0	0	0	0	0	93	0	78	8
9	12000	Черной и цветной металлургии	0	5	0	0	0	0	0	88	0	79	9
10	12100	из них: черной металлургии	0	5	0	0	0	0	0	79	0	71	8
11	12200	цветной металлургии	0	6	0	0	0	0	0	97	0	88	10
12	13000	Химической и нефтехимической промышленности	0	7	0	0	0	0	1	109	0	65	11
13	14000	Машиностроения и металлообработки	0	6	0	0	0	0	0	93	0	83	9
14	15000	Лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности	0	6	0	0	0	0	1	92	0	92	10

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
15	15200	из них: деревообрабатывающей промышленности	0	6	0	0	0	0	1	92	0	92	10
16	15300	целлюлозно-бумажной промышленности	0	6	0	0	0	0	1	92	0	92	10
17	16100	Промышленности строительных материалов	0	4	0	0	0	0	0	84	0	69	8
18	16500	Стеклольной и фарфорофаянсовой промышленности	0	5	0	0	0	0	1	105	0	95	11
19	17000	Легкой промышленности	0	5	0	0	0	0	0	82	0	82	37
20	18000	Пищевой промышленности	0	4	0	0	0	0	0	68	0	68	189
21	19100	Микробиологической промышленности	0	44	0	0	0	0	0	80	0	80	44
22	19200	Мукомольно-крупяной промышленности	0	2	0	0	0	0	0	77	0	86	345
23	19300	Медицинской промышленности	0	62	0	0	0	0	1	90	0	102	0
24	19400	Полиграфической промышленности	0	4	0	0	0	0	0	59	0	67	7
25		Других отраслей промышленности	0	4	0	0	0	0	0	59	0	67	7
26	20000 30000	Сельское и лесное хозяйство	0	1	0	7	0	0	1	34	0	105	299
27	51000	Транспорт	0	0	0	4	0	0	9	89	0	133	26
28	51110	в том числе: железнодорожного транспорта	0	0	0	4	0	0	9	89	0	133	26
29	51200	водного транспорта	0	0	0	4	0	0	9	89	0	133	26
30	51120	автомобильного транспорта	0	0	0	4	0	0	9	89	0	133	26
31	51400	других видов транспорта	0	0	0	4	0	0	9	89	0	133	26
32	52000	Связь	0	0	0	48	0	0	10	134	0	144	77
33	60000	Строительство	0	0	0	8	0	0	17	76	0	119	25
34	70000	Торговля и общественное питание	0	0	6	6	0	0	19	149	0	195	169
35	90000 80000	Жилищно-коммунальное хозяйство и бы- товое обслуживание населения	0	0	9	9	0	0	26	95	0	260	43
36	90000	в том числе: жилищно-коммунальное хозяйство	0	0	9	9	0	0	26	95	0	260	43
37	90300	бытовое обслуживание населения	0	0	9	9	0	0	26	95	0	260	43
38	98000 99000	Другие отрасли народного хозяйства	0	13	15	4	0	0	73	88	0	350	0

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

№ строки	120000	130000	140000	150000	160000	170000	180000	190000	200000	210000	220000	230000	240000	250000	260000	270000	280000	
	Геодезия и землеустройство	Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	Металлургия, машиностроение и материалообработка	Авиационная и ракетно-космическая техника	Оружие и системы вооружения	Морская техника	Транспортные средства	Приборостроение и оплотехника	Электронная техника, радио-техника и связь	Автоматика и управление	Информатика и вычислительная техника	Химическая и биотехнологии	Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	Строительство и архитектура	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	Сумма строк
1	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1	0	23	79	307	0	0	12	246	24	14	0	31	13	23	10	41	0	1000
2	0	81	162	304	0	0	16	130	41	8	0	33	16	0	2	18	0	1000
3	0	99	0	348	0	0	20	159	50	10	0	40	20	0	2	30	0	1000
4	0	78	194	295	0	0	16	124	39	8	0	31	16	0	2	16	0	1000
5	0	78	194	295	0	0	16	124	39	8	0	31	16	0	2	16	0	1000
6	0	78	194	295	0	0	16	124	39	8	0	31	16	0	2	16	0	1000
7	0	78	194	295	0	0	16	124	39	8	0	31	16	0	2	16	0	1000
8	0	78	194	295	0	0	16	124	39	8	0	31	16	0	2	16	0	1000
9	0	88	99	375	0	0	0	150	44	9	0	35	0	0	2	18	0	1000
10	0	79	197	331	0	0	0	134	39	8	0	32	0	0	2	16	0	1000
11	0	97	0	418	0	0	0	165	49	10	0	39	0	0	2	19	0	1000
12	0	0	109	326	0	0	33	163	11	22	0	43	98	0	2	2	0	1000
13	0	0	102	417	0	0	19	158	28	19	0	37	0	0	2	28	0	1000
14	0	0	31	286	0	0	20	164	9	20	0	31	0	205	2	31	0	1000

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

1	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
15	0	0	31	286	0	0	20	164	9	20	0	31	0	205	2	31	0	1000
16	0	0	31	286	0	0	20	164	9	20	0	31	0	205	2	31	0	1000
17	0	38	42	152	0	0	0	122	8	15	0	30	0	69	1	358	0	1000
18	0	32	58	200	0	0	0	168	11	21	0	42	0	21	0	231	0	1000
19	0	0	46	228	0	0	0	137	18	18	0	18	0	9	319	0	0	1000
20	0	0	38	189	0	0	0	113	0	15	0	15	0	0	302	0	0	1000
21	0	0	44	221	0	0	0	133	44	27	0	53	9	1	221	0	0	1000
22	0	0	57	230	0	0	0	144	0	0	0	38	10	1	10	0	0	1000
23	0	0	68	271	0	0	0	169	90	68	0	45	11	1	23	0	0	1000
24	0	0	37	446	0	0	0	111	22	45	0	30	7	149	15	0	0	1000
25	0	0	37	446	0	0	0	111	22	45	0	30	7	149	15	0	0	1000
26	0	0	60	30	0	0	0	149	0	7	0	7	2	75	149	75	0	1000
27	0	0	80	36	1	0	9	533	0	18	0	18	0	0	1	44	0	1000
28	0	0	80	36	1	0	9	533	0	18	0	18	0	0	1	44	0	1000
29	0	0	80	36	1	0	9	533	0	18	0	18	0	0	1	44	0	1000
30	0	0	80	36	1	0	9	533	0	18	0	18	0	0	1	44	0	1000
31	0	0	80	36	1	0	9	533	0	18	0	18	0	0	1	44	0	1000
32	0	10	48	38	0	0	10	336	12	19	0	29	0	0	10	77	0	1000
33	0	25	51	42	0	0	8	212	8	0	0	17	0	0	8	381	0	1000
34	0	0	32	13	0	0	0	84	6	0	0	19	0	0	292	6	0	1000
35	0	3	43	9	0	0	9	104	4	4	0	26	0	0	9	347	0	1000
36	0	3	43	9	0	0	9	104	4	4	0	26	0	0	9	347	0	1000
37	0	3	43	9	0	0	9	104	4	4	0	26	0	0	9	347	0	1000
38	0	0	0	7	2	0	7	109	7	10	0	58	0	0	219	36	0	1000

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Самарская область. Расчетная потребность региональных экономик в специалистах с начальным профессиональным образованием на 2006 год, выпуск специалистов ОУ НПО в 2003 г. по всем формам обучения в разрезе отраслей народного хозяйства (человек)

№ строки	окопх	код группы специальностей	010000	020000	030000	040000	050000	060000	070000	080000	090000	100000	110000
		отрасль по ОКОНХ/основные группы специальностей (ВПО)	Физико-математические науки	Естественные науки	Гуманитарные науки	Социальные науки	Образование и педагогика	Здравоохранение	Культура и искусство	Экономика и управление	Информационная безопасность	Сфера обслуживания	Сельское и рыбное хозяйство
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	10000	Промышленность – всего	0	9	0	0	0	0	0	201	0	190	50
2	11000	Электроэнергетической, топливной, угольной, торфяной промышленности	0	2	0	0	0	0	0	21	0	39	4
3	11100	из них:											
4	11110	электроэнергетической промышленности	0	1	0	0	0	0	0	10	0	20	2
5	11210	нефтедобывающей промышленности											
6	11220	нефтеперерабатывающей											
7	11230	газовой промышленности	0	1	0	0	0	0	0	11	0	19	2
8	11300	угольной промышленности											
9		других отраслей топливной и электро-энергетической промышленности											
10	12000	Черной и цветной металлургии	0	2	0	0	0	0	0	50	0	50	11
11	12100	из них: черной металлургии	0	1	0	0	0	0	0	21	0	24	5
12	12200	цветной металлургии	0	1	0	0	0	0	0	25	0	25	6
13	13000	Химической и нефтехимической промышленности	0	1	0	0	0	0	0	12	0	7	1
14	14000	Машиностроения и металлообработки	0	2	0	0	0	0	0	56	0	56	11

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
15	15000	Лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности	0	1	0	0	0	0	0	20	0	20	2
16	16100	Промышленности строительных материалов	0	1	0	0	0	0	0	19	0	16	2
17	16500	Стеклольной и фарфорофаянсовой промышленности	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18	17000	Легкой промышленности	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5	2
19	18000	Пищевой промышленности	0	1	0	0	0	0	0	13	0	13	12
20	19100	Микробиологической промышленности	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	19200	Мукомольно-крупяной промышленности	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	6
22	19300	Медицинской промышленности	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	19400	Полиграфической промышленности	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
24		Других отраслей промышленности											
25	20000 30000	Сельское и лесное хозяйство	0	1	0	2	0	0	1	15	0	55	211
26	51000	Транспорт	0	0	0	1	0	0	1	25	0	51	20
27	52000	Связь	0	0	0	8	0	0	2	24	0	37	10
28	60000	Строительство	0	0	0	5	0	0	10	35	0	54	15
29	70000	Торговля и общественное питание	0	0	0	4	0	0	10	33	0	52	124
30	90000 80000	Жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание населения	0	0	0	4	0	0	10	53	0	51	33
31	98000 99000	Другие отрасли народного хозяйства	0	4	0	1	0	0	10	25	0	99	0
32		ВСЕГО	0	14	0	25	0	0	44	410	0	589	462
33		ФАКТИЧЕСКИЙ ВЫПУСК	0	89	0	99	0	0	14	1562	0	1282	1346
34		НАПРАВЛЕНО НА РАБОТУ	0	45	0	50	0	0	7	789	0	647	680

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

№ строки	120000	130000	140000	150000	160000	170000	180000	190000	200000	210000	220000	230000	240000	250000	260000	270000	280000	
	Геодезия и землеустройство	Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	Металлургия, машиностроение и материалообработка	Авиационная и ракетно-космическая техника	Оружие и системы вооружения	Морская техника	Транспортные средства	Приборостроение и оплотехника	Электронная техника, радио-техника и связь	Автоматика и управление	Информатика и вычислительная техника	Химическая и биотехнологии	Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	Строительство и архитектура	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	Сумма строк
1	0	138	305	651	0	0	18	330	52	35	0	74	15	44	49	133	0	2294
1	0	18	3	40	0	0	4	63	20	4	0	8	8	0	1	12	0	246
2																		
3	0	10	3	25	0	0	2	33	10	2	0	4	4	0	0	6	0	
4																		
5																		0
6	0	8	0	15	0	0	2	30	9	2	0	4	4	0	0	6	0	175
7																		0
8																		0
9	0	111	136	241	0	0	0	97	25	5	0	27	0	0	2	22	0	779
10	0	54	136	145	0	0	0	42	12	3	0	15	0	0	1	11	0	471
11	0	30	0	120	0	0	0	45	13	2	0	12	0	0	1	11	0	291
12	0	0	12	37	0	0	4	18	1	2	0	5	11	0	0	0	0	113
13	0	0	126	215	0	0	8	84	12	13	0	15	0	0	2	15	0	615
14	0	0	7	21	0	0	2	36	0	3	0	7	0	31	0	7	0	157

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

1	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
15	0	0	7	21	0	0	2	36	0	3	0	7	0	31	0	7	0	157
16	0	9	10	35	0	0	0	28	2	3	0	7	0	10	0	83	0	225
17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18	0	0	3	13	0	0	0	8	1	1	0	1	0	1	19	0	0	58
19	0	0	7	37	0	0	0	22	0	3	0	3	0	0	25	0	0	137
20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	0	0	1	4	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	17
22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	0	0	1	8	0	0	0	2	0	1	0	1	0	3	0	0	0	17
24																		0
25	0	0	63	31	0	0	0	85	0	8	0	1	2	30	157	45	0	706
26	0	0	61	27	1	0	7	205	0	9	0	5	0	8	0	34	0	455
27	0	2	12	10	0	0	1	85	3	4	0	7	0	0	2	20	0	228
28	0	20	59	49	0	0	5	115	10	0	0	20	0	0	10	331	0	738
29	0	0	33	13	0	0	0	86	7	0	0	20	0	0	158	7	0	546
30	0	2	33	7	0	0	4	45	3	2	0	15	0	0	7	264	0	533
31	0	0	0	2	1	0	1	20	2	3	0	14	0	0	62	10	0	253
32	0	162	566	790	1	0	36	971	76	61	0	156	17	82	446	844	0	5752
33	0	240	615	1917	36	0	51	2283	125	150	0	380	0	138	970	1855	0	13152
34	0	121	311	968	18	0	26	1153	63	76	0	192	0	70	490	937	0	6642

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЦЕНТРОВ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБУЧЕНИЮ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН

В. В. Ермолаев

Начальник отдела профессионального обучения Департамента
федеральной государственной службы занятости населения
по Московской области, г. Москва

profteach@dzan-mo.ru

Анализ выполнения контрольных показателей по профессиональному обучению безработных граждан показывает, что центры занятости населения ежегодно перевыполняют установленное задание. Так, в 2001 г. выполнение составило 114%, в 2002 г. – 102,4%, в 2003 г. – 107,9%, а в первом полугодии 2004 г. при плане 10380 человек в профессиональном обучении участвовало 6848 человек, что составило 66% от годового задания.

В целом по области охват безработных граждан программой профессионального обучения в 2001 г. составил 14,5% от общей списочной численности безработных граждан, зарегистрированных в службе занятости населения, в 2002 г. – 12,6%, в 2003 г. – 11,4%, а в 2004 г. ожидаемый охват составит 10,3%. Наблюдается устойчивая тенденция к снижению численности безработных граждан, участвующих в профессиональном обучении, связанная с удорожанием стоимости образовательных услуг при незначительном годовом изменении объемов финансирования.

В 2003 г. по сравнению с 2001 г. на 19% снизилась численность направленных на обучение безработных граждан, в том числе: женщин – на 1325 человек, граждан, уволенных с военной службы, – на 137 человек, молодежи – на 2070 человек, в то же время на 117 человек увеличилось направление на обучение инвалидов.

В 2003 г. более половины из числа граждан, направленных на обучение, прошли профессиональную подготовку и повысили квалификацию по рабочим профессиям. Наиболее востребованными на рынке труда были следующие профессии (специальности): водитель автомобиля, автомеханик, парикмахер, рабочие строительных специальностей, газосварщик, швея, тракторист-машинист, повар, кондитер и др. Повышенным спросом пользовались интегрированные профессии: водитель-электрик; закройщик-модельер-конструктор; маляр-штукатур-плиточник; парикмахер-модельер-стилист; швея-портной-закройщик.

Наиболее массовыми профессиями и специальностями, по которым осуществлялось профессиональное обучение безработных граждан, являются бухгалтер, пользователь ПК, водитель автомобиля, менеджер (различных направлений).

Для размещения заказов на оказание услуг для государственных нужд по направлению «Профессиональное обучение безработных граждан» в 2004 – 2005 гг. Департаментом был проведен очередной открытый конкурс учреждений и организаций всех форм собственности, по результатам которого подготовлен и утвержден Реестр образовательных учреждений и перечень профессий (специальностей) для организации профессионального обучения безработных граждан в 2004 – 2005 гг. В Реестр включено 242 образовательных государственных и негосударственных учреждения Московской области и города Москвы.

При выборе образовательных учреждений для обучения безработных граждан центры занятости населения, в первую очередь, учитывают сроки и качество обучения, профессии (специальности), пользующиеся спросом на рынке труда, прогрессивные формы и методы обучения, транспортную доступность и стоимость обучения.

Анализ последних трех лет показывает, что профессиональное обучение безработных граждан по типам образовательных учреждений распределяется следующим образом (средний показатель в процентах к общей численности направленных на обучение):

Учебно-производственная база организаций и на рабочих местах	7,7
Учреждения начального профессионального образования	10,2
Учреждения среднего профессионального образования	2,0
Учреждения высшего профессионального образования	6,3
Учебные центры службы занятости населения	32,0
Другие учреждения дополнительного профессионального образования (институты повышения квалификации, УПК, УКК, негосударственные образовательные учреждения и т. д.)	41,8

В общей численности граждан, зарегистрированных в службе занятости населения в качестве ищущих работу, возрастает доля молодежи. В связи с этим в области усиливается внимание к работе с учащимися выпускных классов общеобразовательных школ. Профориентационная работа, проводимая СЗН, носит превентивный характер. По нашему мнению, это позволяет снижать уровень молодежной безработицы за счет своевременного профессио-

нального самоопределения юношей и девушек. В этой работе принимают участие все центры занятости населения Подмосквья.

Партнерство органов службы занятости населения и образования в организации профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения осуществляется на взаимовыгодной основе с учетом состояния рынка труда, требований работодателей и специфики обучения взрослого населения. Такое сотрудничество способствует обмену новыми технологиями, позволяет использовать методический опыт педагогических коллективов профучилищ и учебных центров службы занятости населения.

Службы занятости населения Подмосквья сотрудничают с 64 профессиональными училищами, вошедшими в Реестр образовательных учреждений – победителей конкурса на размещение заказов по профобучению безработных граждан и незанятого населения.

Важнейшим направлением этого сотрудничества является совместная подготовка квалифицированных рабочих кадров для экономики столичной области. Взаимодействие службы занятости населения и системы образования за последние годы отличается новыми подходами в решении задач, постепенно приобретает целевой характер, учебно-методическую направленность и полноценность.

Практика работы показывает, что центры занятости населения и профессиональные училища работают в тесном контакте с работодателями, успешно решают проблемы профессионального обучения молодежи и незанятого населения. В качестве примеров можно привести профессиональное училище № 115 г. Воскресенска, профессиональный лицей «Щелковский учебный центр», Дмитровский государственный профессиональный лицей, государственное профессиональное училище № 15 и государственный профессиональный лицей № 62 г. Клин, государственный профессиональный лицей № 114 г. Орехово-Зуево и другие.

Так, показательным примером успешного партнерства является позитивная деятельность Рузского центра профессиональной подготовки, учредителями которого являются служба занятости населения и Управление образования администрации Рузского района. Этот центр за последние годы превратился в многопрофильное, многоуровневое учебное заведение, оказывающее активное стабилизационное влияние на рынке труда образовательных услуг.

Высокий уровень взаимодействия с муниципальными органами и учреждениями начального профессионального образования позволяет Химкинскому учебному центру, Раменскому учебному центру открытого обучения, Межрайонному учебно-методическому центру г. Луховицы и другим постоянно добиваться эффективных результатов в подготовке безработных граждан, повышении их социальной защищенности на рынке труда. Можно привести и другие позитивные примеры.

Однако ряд образовательных учреждений продолжают осуществлять подготовку рабочих кадров и специалистов недостаточной квалификации, кото-

рые не в состоянии работать на современном оборудовании и использовать новые технологии. Кроме этого, нередки случаи, когда подготовка осуществляется без учета требований рынка труда и требований работодателей. Все это порождает проблемы трудоустройства выпускников профессиональных образовательных учреждений, способствует увеличению безработицы среди молодежи и вынуждает расходовать дополнительные средства на их переподготовку. Это нельзя назвать государственным подходом к профессиональному обучению.

В целях предотвращения этих перекосов исключительно важно разработать долгосрочные прогнозы потребности в квалифицированных рабочих и специалистах. Это позволит образовательным учреждениям и органам службы занятости населения совместно определять объемы и профили подготовки специалистов в профессиональных образовательных учреждениях всех уровней в соответствии с требованиями рынка труда и перспективами социально-экономического развития области.

В районах и городах Московской области, спецификой которых является расположение значительного числа воинских формирований и населенных пунктов компактного проживания военнослужащих, актуальной является проблема обеспечения их занятости, в том числе посредством профессионального обучения и переподготовки.

В 2003 г. в службу занятости области обратились 811 военнослужащих, что составляет 0,4% от общей численности обратившихся, из них 209 человек – женщины. Нашли работу (доходное занятие) 499 человек, из них 136 женщин.

Направлено на профессиональное обучение 115 человек, из которых 55 человек – офицеры, прапорщики, мичманы и лица, проходившие службу по призыву (рядовой и сержантский состав).

Членов семей военнослужащих в течение 2003 г. состояло на учете в качестве безработных граждан 11074 человек, из них 277 человек были направлены на профессиональное обучение.

Таким образом, из общей численности 1787 человек, состоящих на учете в качестве безработных граждан 342 человека, военнослужащих и членов их семей были направлены на профессиональное обучение, что составляет 19,1% от состоящих на учете.

Профессиональное обучение граждан этой категории осуществлялось по профессиям (специальностям), требующимся на рынке труда, таким как:

- менеджер (в различных областях);
- охранник;
- администратор компьютерных сетей;
- продавец и другие.

Все граждане, направленные на обучение, его завершили и трудоустроились. Трое граждан, закончивших профессиональное обучение, организовали

собственное дело по торгово-закупочной деятельности. Из числа закончивших обучение случаев повторного обращения в службу занятости нет.

В 2003 г. на профессиональное обучение военнослужащих и членов их семей службой занятости населения Московской области из федерального бюджета израсходовано около 2,0 млн.руб.

Наиболее активно с этой категорией граждан работают Каширский, Раменский, Солнечногорский, Ступинский и другие центры занятости населения.

Для организации профессионального обучения военнослужащих, уволенных с военной службы, и членов их семей, областная служба занятости населения сотрудничает с Одинцовским региональным центром социальной адаптации военнослужащих, Государственной академией инноваций, Центром компьютерного обучения при МГТУ им. Н.Э. Баумана и другими образовательными учреждениями, включенными в Реестр. Эти образовательные учреждения оказывают содействие своим выпускникам в трудоустройстве после завершения.

Взаимодействие Департамента федеральной государственной службы занятости населения по Московской области с образовательными учреждениями Российской оборонной спортивно-технической организации Московской области осуществляется на основе распоряжения губернатора Московской области «О выполнении государственного оборонного заказа по подготовке граждан, подлежащих призыву на военную службу, по военно-учетным специальностям в 2002-2003 учебном году и задачах на 2003 – 2004 учебный год» и Соглашения между Военным комиссариатом Московской области, Департаментом ФГСЗН по Московской области, Московским областным Советом РОСТО «О профессиональной подготовке граждан в образовательных учреждениях РОСТО Московской области». Все взаимоотношения между учебными организациями РОСТО и центрами занятости населения строятся на договорной основе.

Образовательные учреждения РОСТО составляют более 10% от всех образовательных учреждений, с которыми взаимодействуют органы службы занятости населения Подмоскovie по профессиональному обучению безработных граждан. В 2003 г. на обучение в школы РОСТО были направлены 900 безработных граждан из числа допризывной молодежи. Тесные деловые контакты сложились между Балашихинским, Дмитровским, Клинским, Коломенским, Ленинским, Люберецким, Мытищинским, Одинцовским, Подольским и другими центрами занятости населения и образовательными учреждениями РОСТО, в которых ежегодно обучается от 30 до 85 человек допризывной молодежи по направлению службы занятости населения.

Основные профессии, по которым проводится обучение, это водители автотранспортных средств, механики по ремонту автотранспорта.

Обучение в 2003 г. допризывной молодежи из числа безработных граждан в образовательных учреждениях РОСТО в соответствии с Соглашением, подписанным военным комиссариатом Московской области, руководителем Де-

партамента ФГСЗН по Московской области, руководителем областного Совета РОСТО в основном осуществлялось на условиях софинансирования. В соответствии с указанным Соглашением оплата за обучение производится районными и городскими центрами занятости населения в пределах утвержденных годовых лимитов бюджетных обязательств на профессиональное обучение безработных граждан и в пределах средней суммы, установленной для обучения одного безработного. Служба занятости населения на протяжении всего срока обучения выплачивает учащимся стипендию в соответствии с действующим законодательством.

Отдел профессионального обучения в тесном взаимодействии с центрами занятости населения и учебными центрами особое внимание уделяет организации методической работы, повышению квалификации специалистов центров занятости населения по организации профессионального обучения.

За последние три года разработано 27 методических пособий и обучающих материалов. Например, в 2003 г. были направлены в учебные центры и центры занятости населения следующие учебно-методические материалы:

- Планирование, учет и отчетность образовательной деятельности в учреждениях дополнительного профессионального образования службы занятости населения при обучении безработных граждан рабочим профессиям;
- Подготовка образовательных учреждений дополнительного профессионального образования службы занятости населения к аттестации и государственной аккредитации;
- Перечень учебно-программной документации, обучающих и методических материалов, разработанных и используемых образовательными учреждениями Департамента ФГСЗН по Московской области;
- Комплект учебно-программной документации по обучению народным ремеслам и др.

В целях улучшения качества и оптимизации сроков профессионального обучения безработных граждан Департаментом совместно с центрами занятости населения отрабатывается механизм организации стажировки специалистов и производственной практики рабочих на предприятиях или в условиях, приближенных к производственным. С этой целью разработано и утверждено Временное положение о стажировке специалистов из числа безработных граждан, в котором определен порядок организации и контроля за ходом проведения стажировки, финансирования и др.

Совершенствование профессионального обучения на основе внедрения педагогических инноваций, современных информационных технологий расширяют возможность для создания новых форм занятости, удовлетворения растущего спроса на специалистов в области информационных технологий, открывает путь к созданию широкой сети рабочих мест на дому со свободным графиком работы, новыми формами разделения труда в так называемых «виртуальных семейных фирмах».

В то же время именно с развитием информационных технологий связано обострение многих острых и трудно разрешимых проблем. Среди них проблема «информационного неравенства». Суть ее заключается в вытеснении из активной социальной жизни и трудовой деятельности целых групп населения, представители которых не могут позволить себе доступ к современным информационным каналам и компьютерным сетям, приобретение цифровой и интерактивной техники. К таким «информационно-изолированным» группам относятся безработные и, прежде всего, женщины, родители-одиночки, члены семей бывших военнослужащих, инвалиды, то есть люди с низким уровнем доходов, а также жители и, самое опасное, молодые люди отдаленных от центра районов, сельской местности, военных городков.

Преодоление возникающего неравенства на рынке труда – это наша задача. Для сокращения разрыва между теми, кто сумел адаптироваться к изменившимся условиям, и теми, кто в силу различных обстоятельств может «выпасть» из активной жизни и потерять шанс добиться личного успеха и профессионального роста, необходима разработка на региональном и муниципальном уровнях эффективных мер по развитию и повышению престижности профобучения, особенно для представителей перечисленных групп населения, которые относятся к социально незащищенным категориям. И эту функцию выполняет сегодня служба занятости населения.

Московская областная служба занятости населения уделяет серьезное внимание развитию динамичности рабочей силы с помощью профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов, улучшения системы профориентации и профинформирования населения.

Ежегодно при содействии службы занятости Подмоскovie трудоустраивается до 150 тыс. граждан. В 2001-2003 гг. прошли профессиональное обучение почти 50 тыс. безработных граждан, из них 70% – женщины, 61% – молодежь в возрасте от 16 до 29 лет.

Профориентационное сопровождение, внедрение профессиональной диагностики позволили более качественно проводить профотбор и обучение под заказ нанимателя. Уровень трудоустройства заканчивающих обучение по направлению центров занятости населения составляет в 2003 г. 99,4%.

Профессиональное обучение в службе занятости населения за последние годы качественно изменилось. Все больше формируется его особый имидж как системы, открытой для педагогических, психологических и социальных инноваций, имеющих в своей основе экспериментальный характер.

Педагогическим коллективам образовательных учреждений предоставлена свобода для творческих поисков. Полностью исключены мелочная опека и необоснованный контроль. В то же время за Департаментом остается формирование концепции, осуществление единой региональной политики в области подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан. Такой подход обеспечивает разумное сочетание интересов и потребностей Департамента и образовательных учреждений в профессиональной подготовке

безработных граждан и незанятого населения. Его результатом является внедрение в практику подготовки безработных граждан открытого, дистанционного, блочно-модульного обучения, организации стажировки, мастер-классов, бизнес-инкубаторов или введения элементов бизнес-инкубирования для обучаемых с целью создания собственного дела.

При обучении каждого пятого безработного используются технология открытого обучения или ее элементы – инновационный, социально направленный вид обучения, который предоставляет возможность каждому освоить необходимые учебные курсы на основе самообучения независимо от возраста, занятости, места жительства, уровня общего и профессионального образования, сроков и времени обучения. Технология открытого обучения применяется в Химкинском, Голицынском, Жуковском, Орехово-Зуевском, Раменском и других учебных центрах СЗН Московской области по профессиям: продавец, предприниматель без образования юридического лица, менеджер, бухгалтер, парикмахер, секретарь-референт и т. д.

Специалистами образовательных учреждений службы занятости населения разработаны учебные, методические и справочные материалы, некоторые из которых демонстрировались на выставках. Внедренная технология открытого обучения полностью соответствует потребностям безработных граждан, условиям реального социума, географическим и транспортным особенностям области, когда значительное число населения лишено необходимых ему образовательных ресурсов.

Одной из передовых форм организации обучения безработных граждан и незанятого населения, в дополнение к традиционным, является комплексная система дистанционного обучения. Ее создание и применение в современном развитии общества позволяет способствовать более эффективной реализации права на труд и обеспечению полной занятости населения, предоставляют возможность достаточно качественного образования по месту жительства с использованием современных сетевых информационных технологий.

С 2001 г. служба занятости Подмоскovie начала работу по освоению дистанционного обучения с использованием в практике работы учебных центров службы занятости сети Интернет. Разработаны: Концепция дистанционного обучения; технический проект по внедрению с использованием WEB-технологий; учебно-программная документация и электронные модульные учебники по ряду специальностей, например: «менеджер по маркетингу и сбыту продукции», «менеджер по коммерческой деятельности», «парикмахер» и другим; Положение об организации дистанционного обучения безработных граждан и незанятого населения в образовательных учреждениях службы занятости населения Московской области, Положение о порядке проведения аттестации и присвоения квалификации лицам, овладевшим профессиями, специальностями по дистанционному обучению, методические пособия и другие материалы.

Система сетевого дистанционного обучения прошла апробацию в Химкинском, Голицынском и Орехово-Зуевском учебных центрах, подведомственных Департаменту. В основе открытого и дистанционного обучения лежит модульное построение программ. Высоко оценивая наличие модульных программ, учитывая имеющийся зарубежный опыт, наличие программ, разработанных МОТ и адаптированных к использованию в России, образовательные учреждения СЗН способствуют созданию мобильной, гибкой образовательной среды. Дистанционное, открытое и модульное обучение обеспечивает индивидуализацию обучения, свободный выбор сроков, содержания, форм и методов обучения, позволяет организовать режим обучения по желанию и графику обучаемого. Предварительный анализ обучения по новым технологиям показывает их высокую экономическую эффективность, в том числе снижение затрат на обучение.

Апробация показала, что система дистанционного обучения, основанная на современных информационных технологиях с использованием модульных программ и мультимедийных учебных курсов, является дополнительным инструментарием к традиционным формам и позволяет осуществлять профессиональное обучение безработных граждан с высоким качеством и эффективностью. Дает возможность обучения без формирования учебных групп, что особенно актуально для безработных, имеющих ограниченные трудовые возможности, и инвалидов, тесно связанных со средой жизнедеятельности по медицинским показаниям. Организация дистанционного обучения вызывает интерес как со стороны безработных граждан и педагогических работников учебных центров, так и со стороны работодателей.

В соответствии с приказом Минтруда России «Об утверждении Программы учебно-методического обеспечения и внедрения технологии дистанционного обучения безработных граждан» образовательные учреждения службы занятости Подмосковья включены Министерством на 2003 г. в пилотные территории по дальнейшему внедрению Общероссийской программы внедрения дистанционного обучения в органах службы занятости, что позволит активизировать этот процесс на новом методическом уровне.

В рамках российско-норвежского проекта нами созданы экспериментальные учебно-производственные системы лаборатории «СИСЛАБ» в г. Пушкино и Фрязино. В основе организации социально-профессиональной адаптации к новым требованиям рынка труда безработных граждан, имеющих высшее образование, лежит уникальная, разработанная специалистами центров занятости населения методика стажировки в учебно-производственной лаборатории или непосредственно на рабочем месте с последующим трудоустройством или организацией собственного дела. Такая методика особенно актуальна для наукоградов с производством и наукой, ориентированными на ВПК, и позволяет адаптироваться к изменившемуся рынку труда, таким, например, специалистам, не находящим работы сегодня в связи с конверсией, как инженеры по

полупроводниковым приборам, другие специалистам электронной промышленности.

При обучении творческим профессиям начинает внедряться форма организации мастер-классов. Голицынским учебным центром используется при подготовке и повышении квалификации парикмахеров технология стрижки и укладки волос «Пивот Поинт» с приглашением испанского мастера для проведения мастер-класса и приема квалификационных экзаменов обученных по данной технологии.

В структуре Учебно-методического центра Департамента в г. Жуковском помимо учебного подразделения созданы также методическое, центр развития бизнеса и бизнес-инкубатор для безработных, прошедших обучение по направлению ЦЗН и желающих открыть собственное дело. Такая структура учебного центра позволяет безработным получить не только профподготовку, но и консультационную помощь, финансовую помощь из созданного здесь фонда микрокредитования и сопровождения в организации малого предприятия или индивидуальной деятельности.

Внедрение в учебный процесс новых педагогических технологий, различных форм и методик обучения, обеспечивает повышение качества профессиональной подготовки, ее эффективность, индивидуальный подход к слушателям, дает возможность сочетать обучение с трудовой деятельностью по изучаемой профессии, специальности.

Анализ организации профессионального обучения в учебных центрах, подведомственных Департаменту, показывает, что на протяжении последних трех лет 37,1% от общей численности обучающихся в них составляют безработные граждане, направленные центрами занятости населения.

В 2003 г. учебными центрами службы занятости было принято на обучение 9022 человек, из них 2737 безработных граждан. В Орехово-Зуевском учебном центре открытого обучения обучилось 455 безработных граждан, что составило 54% от общего контингента обучившихся; в Химкинском учебном центре – 424 чел. (48%); в Межрайонном учебно-методическом центре г. Луховицы – 472 чел. (46%); в Раменском учебном центре – 324 чел. (27%); в Чеховском учебном центре – 125 чел. (15%); в Голицынском учебном центре – 245 чел (13%) и в Волоколамском учебном центре – 46 чел. (11%) и т. д. За оказанные образовательные услуги в 2003 г. центрами занятости населения перечислено 16,2 млн. руб. В условиях самофинансирования этого недостаточно, и учебные центры вынуждены увеличивать контингент граждан, обучающихся за счет собственных средств и средств работодателей.

Находясь в жестких условиях самофинансирования и конкуренции на рынке образовательных услуг, учебные центры службы занятости постоянно обновляют и расширяют перечень профессий и оказываемых услуг, уделяя при этом серьезное внимание внедрению в учебный процесс новых педагогических технологий, повышающих качество и эффективность профессиональной подготовки; обеспечивают индивидуальный подход к слушателям; дают им воз-

возможность сочетать обучение с трудовой деятельностью по осваиваемой профессии, специальности.

Образовательные учреждения располагают достаточной учебно-материальной базой для подготовки рабочих и специалистов из числа безработных граждан, однако недостаток финансовых средств отрицательно сказывается на ее развитии и укреплении. Ремонт зданий, машин и механизмов, приобретение нового учебного оборудования и комплектующих деталей – все это становится большой проблемой.

Совместно с Министерством образования Московской области проведена работа по аттестации и государственной аккредитации учебных центров службы занятости. В 2003 г. прошли аттестацию и получили свидетельства о государственной аккредитации шесть образовательных учреждений: Голицынский учебный центр, Орехово-Зуевский учебный центр открытого обучения, Межрайонный учебно-методический центр г. Луховицы, Раменский учебный центр открытого обучения, Химкинский учебный центр, Учебно-методический центр Департамента.

Это дало возможность выдавать выпускникам документы государственного образца и повысить рейтинг учебных центров службы занятости среди других образовательных учреждений и авторитет у работодателей.

СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ КАК ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

Т. Т. Карякина

Руководитель Департамента федеральной государственной службы
занятости населения по Тверской области, г. Тверь

employ@tversu.ru

Эффективное управление человеческими ресурсами стало в настоящее время одним из факторов экономического успеха. «Люди – наш самый главный капитал» – лозунг многих эффективно работающих компаний.

Тем не менее, нехватка человеческих ресурсов, особенно квалифицированных рабочих кадров, в России, и в частности в нашем регионе, в ближайшие годы может стать одной из основных проблем, сдерживающих развитие экономики.

В Концепции действий на рынке труда, одобренной Правительством страны, на ближайшую перспективу определены ключевые проблемы рынка труда и предложен комплекс мер по формированию гибкого рынка, совершенствованию системы управления сферой занятости. Четко прослеживается и приори-

тетное направление государственной политики на рынке труда – развитие качества рабочей силы как составной части развития человеческих ресурсов.

Президент России в своем послании Федеральному собранию также подчеркнул, «...что должен быть изменен сам подход к образованию. В эпоху глобализации и новых технологий – это не просто социальная сфера. Это – вложение средств в будущее страны, в котором участвуют компании и общественные организации, все граждане без исключения, все заинтересованные в качественном образовании наших детей».

Поставленные задачи диктуют необходимость реформирования профессионального образования, интеграции различных уровней образования, концентрации сил и средств для обеспечения качественной профессиональной подготовки кадров.

Кого ищет работодатель?

Спрос на рынке труда

Положительная динамика в ведущих отраслях экономики области вызвала потребность в кадрах.

В период с января по сентябрь 2004 г. в большинстве районов области наблюдался высокий уровень числа свободных рабочих мест, заявленных предприятиями и организациями в центры занятости. Всего в компьютерном банке находилась информация о 72 тыс. рабочих мест (в аналогичном периоде 2003 г. – 58,3 тыс.) и, по прогнозам, спрос в кадрах в ближайшее время будет возрастать. Перечень заявленных в службу занятости вакансий включал в себя сведения о 70-80 профессиях рабочих специальностей и данные о 60-70 видах вакантных должностей для инженерно-технических работников и служащих.

По состоянию на начало сентября 2004 г. потребность в рабочей силе превышала предложение на 30%: было зарегистрировано 6,8 тыс. безработных и 9,0 тыс. вакансий.

Напряженность на регулируемом рынке труда составляет 0,8 безработного на одну вакансию. Как и в предыдущие годы, в структуре вакансий преобладал спрос на рабочие профессии, которые составляли 80-90% от общего количества вакансий.

Для вакансий характерна дифференциация по городам и районам области. Наиболее емкими по числу вакансий остаются рынки труда областного центра, а также промышленных районов. Для них же характерен широкий спектр имеющихся вакансий как для ИТР и служащих, так и по рабочим специальностям.

Сельские районы в силу недостатка рабочих мест и менее развитой инфраструктуры имеют незначительное число и разнообразие вакантных рабочих мест.

Содержание основных характеристик рабочей силы, востребованной на региональном рынке труда, определяется отраслевой структурой занятости. Так, в области исторически сложилась такая структура экономики, при кото-

рой лидирующее положение занимают машиностроение, легкая, химическая промышленности, электроэнергетика, сельское хозяйство.

Оценивая структуру вакансий, можно отметить, что повышенным спросом у работодателей пользуются профессии квалифицированных рабочих.

Так, среди рабочих профессий стабильно высок спрос на рабочих строительных специальностей (каменщик, плотник, столяр, маляр, штукатур, кровельщик, жестянщик), слесарей, водителей, станочников (токарь, фрезеровщик, сверловщик, шлифовщик). Требуются электрогазосварщики, автослесари, электрики, продавцы, кассиры, машинисты транспортных средств и установок, а также рабочие жилищно-коммунального хозяйства, общественного питания (повар, пекарь, кондитер), бытового обслуживания, легкой промышленности (швея, вязальщик, закройщик, прядильщик, ткач) и др. В группе рабочих профессий наиболее востребованы следующие специальности (табл. 1).

Таблица 1

Наименование профессии (специальности)	Удельный вес в числе вакансий квалифицирован- ных рабочих, %	Удовлетворение спро- са предложением, %
Слесарь	9,1	16,6
Станочники (сверловщик, токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.)	8,7	6,3
Продавец	6,1	50,4
Водитель	6,1	35,2
Электрик, электромонтер	5,3	10,9
Портной, швея, закройщик	4,8	13,7
Электрогазосварщик	4,3	7,7
Столяр, плотник	4,2	10,2
Повар, кондитер	2,4	35,7
Маляр, штукатур	2,4	13,4

На вышеназванные массовые профессии приходится более половины вакансий квалифицированных рабочих и при этом велик разрыв между предложением рабочей силы и спросом на нее как в количественном, так и качественном выражении.

На учете в центрах занятости специалистов, имеющих вышеназванные рабочие профессии, зарегистрировано незначительное количество, так как квалифицированные рабочие индустриальных профессий могут без труда найти работу самостоятельно, не прибегая к услугам службы занятости.

Работодатель предъявляет к кандидатам высокие требования:

- наличие квалификационного разряда и опыта работы,
- способность к совмещению нескольких видов деятельности,
- соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие вредных привычек.

На рынке труда требуются и работники без специального образования и подготовки: грузчик, вахтер, курьер, сторож, дворник, уборщик помещений, санитар, подсобный рабочий. Вакансии для работников без специальной подготовки – это в основном низкооплачиваемые рабочие места и в связи с этим текучесть кадров, занимающих эти рабочие места, высокая.

В структуре вакансий спрос на должности специалистов и служащих составляет пятую часть от общего количества вакансий.

Динамично развивающиеся отрасли промышленности и стройиндустрии способствуют росту спроса на инженерно-технический персонал: практически постоянно требуются инженеры-конструкторы, механики, проектировщики, сметчики, технологи, теплотехники, энергетики, программисты, строители (прорабы), специалисты по оборудованию, качеству, наладке, на должности мастера смены и цеха, руководителя подразделений.

Среди специалистов и служащих высокий спрос на бухгалтеров, коммерческих агентов, менеджеров.

Учреждениям бюджетной сферы требуется квалифицированный персонал:

- лечебно-профилактическим учреждениям – врачи-специалисты и средний медицинский персонал (медицинская сестра, акушер, массажист, фельдшер);
- образовательным учреждениям – педагогический персонал;
- заведениям культуры и искусства – музыкальные работники, хореографы, педагоги-организаторы, художники и пр.;
- органам социальной защиты – психологи, социальные работники, методисты;
- детским дошкольным учреждениям – воспитатели.

«Десятка» наиболее востребованных специальностей рынка труда специалистов и служащих выглядит следующим образом (табл. 2).

Таблица 2

Наименование профессии (специальности)	Удельный вес в числе вакансий для специалистов, ИТР и служащих, %	Удовлетворение спроса предложением %
1	2	3
Инженер	12,5	109,2
Медицинский персонал среднего звена (медицинская сестра, фельдшер)	11,5	10,8
Командир взвода, военнослужащий, оперуполномоченный	10,9	4,8
Врач	6,9	6,1
Преподаватель, учитель	6,3	57,1
Торговый представитель, коммерческий агент	6,1	7,8

Продолжение таблицы 2

1	2	3
Мастер (цеха, участка, строительных, монтажных работ, по ремонту оборудования)	5,7	52,8
Бухгалтер, финансист	4,7	397,8
Специалисты с/х производства: ветеринарный врач, зоотехник, агроном	4,5	22,6
Воспитатель	2,9	50,9

Число вакансий для специалистов, ИТР и служащих по сравнению с аналогичной датой прошлого года возросло на 45%, что положительно сказалось на степени напряженности как в целом по области, так и по отдельным специальностям.

В 2004 г., как и в прошлом, предприятия агропромышленного комплекса, а также учреждения социально-культурной сферы в сельской местности испытывают большую потребность в квалифицированных кадрах. Однако она удовлетворяется далеко не в полной мере. Основными причинами такого положения являются низкий уровень заработной платы, предлагаемый сельскими работодателями, низкое качество предоставляемого переселенцам жилья и отсутствие достаточных средств для его ремонта, неразвитость социально-культурной сферы на селе.

В департаменте создан и активно используется в технологии взаимодействия с гражданами, ищущими работу, областной банк вакансий, в котором представлены вакансии в основном с предоставлением жилья. Ежемесячно в областном банке представлено около 600 вакансий. Этот банк размещается в сети «Интернет».

Наибольшую потребность агропромышленный комплекс региона испытывает в доярах, механизаторах, животноводах, телятницах, скотниках, трактористах (на их долю приходится более 300 вакансий). Востребованы в сельской местности учителя, врачи, фельдшеры, ветврачи, агрономы, бухгалтеры, зоотехники, экономисты.

Постоянно в областном банке присутствует более 200 вакансий других предприятий и организаций региона.

Департамент участвует в формировании общероссийского банка вакансий. За отчетный период в этот банк вакансий департаментом была передана информация о 300 вакансиях.

Кто ищет работу?

Предложение рабочей силы на регулируемом рынке труда

По сравнению с 1 сентября 2003 г. предложение рабочей силы из числа незанятых граждан на регулируемом службой занятости рынке труда повысилось на треть и составило 8,0 тыс. человек, из них 6,8 тыс. – безработные граждане.

Среди зарегистрированных безработных доля лиц, имеющих рабочие профессии, составляла 49,6%, специальности ИТР и служащих – 41,9%, остальные 8,5% – лица, не имеющие профессиональной подготовки или длительное время не работавшие по специальности и в значительной степени утратившие квалификацию.

Безработица в области по-прежнему остается преимущественно женской проблемой. По области доля женщин в составе безработных составляла 60-88%.

Образовательный уровень безработных, зарегистрированных в службе занятости, достаточно высок. Половина безработных имела высшее и среднее профессиональное образование, а доля лиц, имеющих начальное профессиональное образование, составляла 18,4%.

На рынке труда наблюдается переизбыток специалистов финансово-экономического профиля. Анализ инфраструктуры профессионального образования области показывает, что подготовка по одноименным профессиям осуществляется в каждом 5 учебном заведении, идет дублирование и перепроизводство специалистов данного профиля.

Так, бухгалтеров, экономистов и финансистов, помимо многочисленных вузов, готовят средние специальные и даже некоторые учреждения начального профессионального образования.

Число безработных, имеющих инженерно-технические специальности (инженер-конструктор, инженер-механик, инженер-энергетик, инженер-технолог), несколько выше числа имеющихся вакансий. Наиболее конкурентоспособны в данной профессиональной группе инженеры-программисты.

Определенные сложности с трудоустройством имеются у музыкальных работников, библиотекарей, товароведов, секретарей (машинисток, референтов), делопроизводителей, инспекторов кадров.

В структуре предложения рабочей силы можно выделить значительное число безработных, имеющих профессии водителя, оператора котельной, повара (пекаря, кондитера), продавца, слесаря, столяра, плотника, электрика, тракториста, механизатора и др. По данным профессиям просматриваются несбалансированность спроса и предложения по квалификации, а также территориальное несоответствие свободных рабочих мест и излишка рабочей силы.

Разнорабочие и граждане, не имеющие специальности, составляют 8,5% от общего числа безработных и, несмотря на наличие работы, не торопятся трудоустроиваться.

Особенности профессионально-квалификационной структуры рынка труда

В большинстве промышленных районов напряженность составляла менее единицы, а в сельских районах – диаметральной ситуация. Здесь на одну вакансию претендует от 2 до 5 безработных, наибольшая напряженность отмечалась в Лесном и Молоковском районах, где на 13 безработных приходилась лишь одна вакансия.

В среднем по области на одного безработного рабочего приходилось 2 вакансии, на безработного, не имеющего специальной подготовки, – 3,6 рабочего места, в то же время на одну вакансию служащего претендовали 1,2 специалиста. Причем напряженность в группе «Руководители, ИТР и служащие» по сравнению с аналогичной датой 2003 г. снизилась на треть.

Спрос и предложение на рынке труда определяются действием системы социально-экономических факторов. Особое место занимают показатели, обеспечивающие воспроизводственную и стимулирующую функции труда. Проблема кадров в современных условиях неразрывно связана с формированием рынка труда, развитие которого зависит от составляющих единого национального рынка (инвестиций, жилья и т. п.), определяющих степень свободы движения рабочей силы, включая перелив ее между отраслями, сферами занятости и территориями.

Предложение рабочей силы (экономическая активность населения) зависит и от демографических факторов (включая миграцию), цены труда, образования, профессиональной подготовки, ориентации и трудовой мотивации граждан.

Для анализа привлекательности отрасли (профессии) можно использовать сравнительные данные об уровне номинальной выплачиваемой заработной платы и уровне оплаты труда по заявленным вакансиям, которые значительно различаются.

Цена рабочей силы в регионе значительно ниже, чем в Московской области и г. Москва. Так, за сентябрь текущего года начисленная среднемесячная заработная плата в Тверской области в расчете на одного работника составила 5,7 тыс. руб. (в промышленности – около 7 тыс. руб., на транспорте – 7,6 тыс. руб., в строительстве – 9,2 тыс. руб., в электроэнергетике свыше – 11 тыс. руб.), а по большинству заявленных в службу занятости профессий заработная плата в 1,5-2 раза меньше.

В среднем заработная плата предлагалась по вакансиям рабочих профессий 3-5 тыс. руб. в месяц, самая высокая – 6-8 тыс. руб., по вакансиям специалистов и служащих заработная плата примерно одинаковая – 1,5-2,5 тыс. руб.

Структура выпуска специалистов не соответствует структуре спроса на рынке труда, вследствие чего не всем молодым специалистам удастся трудоустроиться по профилю. Так, из числа выпускников вузов, состоящих на учете в службе занятости, нашли работу по специальности лишь четвертая часть, а выпускников ссузов, нашедших работу по специальности, еще ниже – шестая

часть. Наибольшие трудности при трудоустройстве испытывали выпускники, имеющие гуманитарные профессии, а также юристы, экологи, менеджеры.

Доля выпускников начального профессионального образования, нашедших работу по специальности, также невысока – лишь пятая часть. Но причина не в отсутствии традиционно рабочих вакансий, а в том, что около 20% безработных выпускников профессиональных училищ имеют экономические специальности или не желают работать по полученной рабочей профессии. Здесь наглядно просматривается снижение престижа рабочих профессий, которые составляют около 80% банка данных вакансий службы занятости.

В определенной степени дестабилизатором ситуации на рынке труда, как было упомянуто ранее, является рынок образовательных услуг. Человеку предлагается масса профессий, однако отсутствуют ориентиры, позволяющие оценить будущую его востребованность по полученной профессии. Отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг, обостряет проблему трудоустройства граждан.

Деятельность службы занятости по регулированию процессов на рынке труда

Итак, важнейшие проблемы рынка труда региона:

- нехватка высококвалифицированных рабочих;
- поиск рабочего места жителями области за пределами области (сказывается близость столицы, где цена рабочей силы в несколько раз выше);
- несоответствие спроса и предложения рабочей силы в территориальном и профессионально-квалификационном аспектах;
- наличие вакансий с низким уровнем оплаты труда;
- отсутствие научного прогнозирования потребностей рынка в кадрах тех или иных профессий и специальностей;
- сельская безработица и т. д.

Служба занятости области активно ищет новые формы работы по обеспечению занятости населения.

О путях решения вышеуказанных проблем шла речь на недавно проведенной департаментом занятости совместно с департаментом образования и работодателями конференции «Развитие социального партнерства – решающий фактор совершенствования начального профессионального образования». Речь шла о новом подходе к программам подготовки и закреплению рабочих кадров в регионе. В разговоре о сегодняшнем дне профучилищ, их будущем, проблемах подготовки рабочих кадров и занятости молодежи приняли участие руководители учебных заведений, представители работодателей, главы администраций, директора центров занятости. Отмечалось, что ежегодный выпуск рабочих и специалистов профессиональных училищ и лицеев составляет около 7 тыс. человек. Подготовка и переподготовка взрослого населения на базе училищ достигает 3 тыс. человек. В последние годы на многих заводах происходит техническое переоснащение, появляются современные линии зарубежных

производителей, а молодежь по-прежнему в большинстве случаев проходит обучение в училищах на безнадежно устаревшем оборудовании.

Но в регионе есть примеры, когда предприятия и организации различных форм собственности инвестируют средства в образовательный процесс, прогнозируют потребность рабочих кадров, делают заказ на их подготовку.

Вместе с тем в настоящее время отсутствуют региональная программа обеспечения реального сектора экономики рабочими кадрами, региональный заказ на подготовку кадров рабочих профессий, не отработана практика заключения договоров социального партнерства между учебными заведениями, предприятиями, органами государственной власти, местного самоуправления. А необходимость в этом есть.

По итогам работы конференции приняты и направлены всем заинтересованным организациям рекомендации по объединению усилий партнеров рынка труда для решения вопросов подготовки рабочих кадров.

В дальнейшем этот разговор был продолжен на общем собрании Тверского союза промышленников и предпринимателей (работодателей). Обсуждался вопрос «О проблемах подготовки рабочих кадров в Тверской области и их закреплении».

Исследования показывают, что почти каждый четвертый россиянин хотел бы видеть своего сына, дочь, внука юристом, финансистом, экономистом. Почти каждый пятый – программистом, специалистом в области высоких технологий, каждый шестой – врачом, каждый седьмой – предпринимателем, бизнесменом. Только 12% россиян хотели бы видеть своего ребенка квалифицированным рабочим.

С целью изучения взглядов молодежи, их склонностей по выбору профессии, повышения престижа рабочих профессий департаментом занятости совместно с департаментом образования, комитетом по делам молодежи были проведены областные конкурсы сочинений среди учащихся общеобразовательных учреждений и учреждений начального профессионального образования: «Я б в рабочие пошел...», «Есть такая профессия – Родине служить».

В этих сочинениях ребята откровенно поделились мыслями, сказав, что сегодня профессия рабочего не в почете, нет должной заботы о них, не создаются нормальные условия труда. «Труд рабочего больше напоминает труд раба», – есть и такие высказывания. Здесь есть над чем подумать.

В текущем году на проблему труда, занятости мы попытались также взглянуть глазами работодателей – провели мониторинг социально-трудовой сферы региона. В анкетировании приняло участие 37 ведущих предприятий области различных форм собственности. Что же показал анализ анкет?

На каждом втором предприятии предполагается расширение объемов производства, в основном за счет внедрения новых технологий и выпуска новой продукции. Значит, понадобятся по-новому обученные кадры.

Каждый второй руководитель в качестве важнейшей проблемы указывает отсутствие работников определенных специальностей. Чаще всего работодатели сетуют на нехватку высококвалифицированных рабочих.

В ходе анкетирования более половины работодателей обратили внимание на отсутствие практических навыков у выпускников. Вместе с тем большинство из них выразили готовность принимать на практику и стажировку выпускников учебных заведений профессионального образования.

Таким образом, проведенный мониторинг подтвердил наличие в регионе дефицита квалифицированных кадров в настоящее время, а также дальнейший рост спроса на профессионально мобильных квалифицированных работников.

Следует отметить, что в Тверской области имеется не просто высокая потребность в кадрах, а налицо острый дефицит квалифицированных специалистов в ряде секторов экономики.

Эта тенденция на региональном рынке труда прослеживается уже в течение трех последних лет. За годы реформ резко снизились как общий уровень квалификации рабочих, так и доля рабочих высшей квалификации.

Лишь 60% выпускников тверских вузов находят применение своим знаниям на предприятиях. Например, на Тверском вагоностроительном заводе сегодня на рабочих должностях трудятся более 300 дипломированных специалистов. Очень многие вынуждены искать работу на стороне. Фактически мы растим, воспитываем и обучаем кадры для соседей или вовсе для соседних государств. Не секрет, что Тверь стала поставщиком на рынок рабочей силы квалифицированных инженеров, юристов, программистов, полиграфистов. Этот вывод подтвердили и наши исследования.

За период своей деятельности служба занятости области накопила богатый опыт работы в процессе регулирования рынка труда.

Нами активно используется в этом плане и информационно-консультационный мобильный центр. С его появлением значительно расширились возможности службы занятости по предоставлению адресных профориентационных услуг населению области, что особенно актуально для молодежи, проживающей на отдаленных сельских территориях, воспитанников детских домов и интернатов.

В целях расширения и укрепления контактов государственной службы занятости с предприятиями, организациями, учреждениями, повышения уровня занятости населения ежегодно проводится конкурс работодателей «Содружество».

Продолжается реализация программы «Дистанционное обучение безработных граждан» с последующим их трудоустройством.

Есть хорошие сдвиги в реализации программы профилирования безработных и проведении мероприятий по профессиональной компетентности.

В 2004 г. продолжалась работа по внедрению французской технологии оценки профессиональной компетентности. Прошли 2 учебных семинара для профконсультантов центров занятости, которым предстоит оказывать гражда-

нам данный вид услуг. К настоящему времени технология внедрена в практику работы двух центров занятости.

Городским центром занятости при поддержке департамента занятости выстраивается система взаимовыгодных отношений с негосударственными структурами, занимающимися трудоустройством граждан. С некоторыми из них заключены договоры о сотрудничестве.

В целях содействия скорейшему трудоустройству молодежи совместно с Тверским благотворительным фондом «Доброе начало» департамент занятости принял участие в подготовке и издании справочника «Лучшие выпускники вузов Тверского региона – 2004» – это своеобразная визитная карточка нашей молодежи.

По инициативе департамента объявлен конкурс среди вузов на лучшее учебное заведение по трудоустройству выпускников.

Проведены «Дни центров занятости» в сельских округах, «круглые столы» по вопросам использования кадрового потенциала региона.

В Департаменте ФГСЗН по Тверской области состоялся «круглый стол» по теме: «Создание унифицированных систем управления процессом дистанционного обучения инвалидов и безработных, их адаптация в трудовых коллективах».

На встрече обсуждались вопросы содействия занятости слаботзащищенных категорий граждан, их профессионального обучения и социальной адаптации.

Регулирование внешних и внутренних миграционных процессов в Тверской области осуществляется также при активном участии органов государственной службы занятости населения.

Департамент постоянно проводит работу по оказанию содействия гражданам, переселяющимся для работы в сельскую местность. Работниками центров занятости постоянно анализируются дополнительная потребность работодателей области в рабочей силе, необходимые и допустимые объемы удовлетворения этой потребности за счет внутренней и внешней миграции.

Для обеспечения предприятий и организаций необходимыми кадрами используются эффективные формы и методы. В первую очередь – это широкое информирование населения об имеющихся вакансиях и об услугах, оказываемых семьям переселенцев органами службы занятости. Центры занятости ежемесячно подготавливают и передают в департамент сведения о вакансиях с предоставлением жилья, имеющихся в городах и районах области на предприятиях агропромышленного комплекса, а также в учреждениях народного образования, культуры, здравоохранения, социального обеспечения, потребкооперации, лесного хозяйства. Это позволяет оперативно решать вопросы трудоустройства желающих переехать в целях трудоустройства в другую местность по предложению органов службы занятости.

В 2004 г. департамент продолжил выпуск информационного издания «Справочный альманах для тех, кто ищет работу».

Кроме информации о вакансиях, в каждом альманахе публикуется обширный материал об одном из муниципальных образований области (его географическое местоположение, природа, состояние экономики и трудового потенциала, социальной и культурной сферы, транспортной доступности и т. д.), подробная информация о самых перспективных предприятиях представленного района. В альманахе даются консультации по основным вопросам, связанным с трудовой и территориальной мобильностью, а также по законодательству о занятости.

В первый же год издания альманах приобрел достаточную известность среди населения. Он регулярно направляется во все центры занятости, в администрации муниципальных образований, военные комиссариаты, учебные заведения, библиотеки, воинские части и учреждения исполнения наказаний, расположенные на территории области, а также в русские диаспоры некоторых стран СНГ.

Кадровый «голод» вынуждает многих работодателей идти на дополнительные расходы и привлекать на свои предприятия иностранных работников. В течение 1-го полугодия 2004 г. департаментом подготовлено 176 заключений о целесообразности привлечения и использования иностранных работников (на 23,9% больше, чем за аналогичный период 2003 г.). В итоге рассмотрения заявлений работодателей было выдано 167 положительных заключений на привлечение и использование 1,1 тыс. иностранных работников.

В настоящее время значительно расширилась география привлечения иностранной рабочей силы. Иностранных работников привлекают предприятия, учреждения и организации, расположенные практически во всех муниципальных образованиях области.

При подготовке заключений о целесообразности привлечения и использования иностранных работников департамент руководствуется принципом приоритетного права российских граждан на занятие вакантных и вновь создаваемых рабочих мест с учетом состояния регионального рынка труда и перспективы его развития. Центры занятости при подготовке предложений о целесообразности привлечения и использования иностранной рабочей силы взаимодействуют с работодателями по усовершенствованной технологии, разработанной и утвержденной департаментом. В соответствии с технологией в местах расположения организаций и предприятий, заявивших о намерении привлечь и использовать иностранных работников, проводятся ярмарки вакансий рабочих мест, собеседования с гражданами, ищущими работу. Сведения о вакансиях, на которые предполагается привлечение иностранных работников, публикуются в средствах массовой информации.

Абсолютное большинство привлекаемых на территории Тверской области иностранных работников (около 90%) – граждане государств – членов СНГ.

Мониторинг потребностей работодателей, привлекающих иностранных работников, показывает, что в первую очередь иностранная рабочая сила используется в строительных организациях, на промышленных предприятиях

области и в лесном хозяйстве. Удельный вес иностранцев, привлеченных для работы в указанные отрасли, в общем числе приглашенных в область иностранных работников составляет более 75%. В основном это высококвалифицированные рабочие (строители, машиностроители и деревообработчики), специалисты в области новых технологий, управляющие предприятий с иностранными инвестициями.

В 1-м полугодии 2004 г. по сравнению с 2003 г. увеличилось число иностранных граждан, привлекаемых на неквалифицированные работы (подсобные рабочие, грузчики, упаковщики и т.п.). Практика показывает, что эти работы не вызывают интереса у российских граждан из-за тяжелых условий труда и низкого уровня его оплаты.

В департаменте создан региональный компьютерный банк данных работодателей, привлекающих иностранных работников, куда заносится подробная информация о работодателях, обратившихся в органы службы занятости за заключениями о целесообразности привлечения и использования иностранных работников.

За 8 месяцев 2004 г. при содействии службы занятости:

- нашли работу свыше 35 тыс. человек;
- около 3 тыс. граждан повысили свою квалификацию или получили новую профессию;
- около 4 тыс. приняли участие в общественных работах.

В заключение хотелось бы подчеркнуть, что проблемы сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу являются производными от общей социально-экономической ситуации, таким образом, необходима выработка мер экономического и социального характера, а также тактических мер по развитию рынка труда и сферы занятости.

Следовательно, на ближайшую перспективу процессы производства и управления человеческими ресурсами будут иметь для экономики существенное, а может быть, и решающее значение. Прогноз в этой области должен стать неотъемлемой составной частью разработки экономической стратегии.

Для этого необходимо знать стратегию развития как региона в целом, так и отдельных городов и районов, и в первую очередь таких перспективных отраслей как туризм, строительство, бизнес гостиничного хозяйства. Отсутствие объективной информации о развитии конкретных отраслей экономики на среднесрочную перспективу затрудняет создание условий для достижения соответствия между спросом и предложением на рабочую силу, развитие системы рабочих мест и свободное перемещение рабочей силы по отраслям, а также, что очень важно, закрепление молодежи в регионе.

Государственная служба занятости может дать оценку рынка труда только лишь с позиции, складывающейся на регистрируемом рынке труда. В связи с этим департамент обратился к губернатору области с предложением о проведении прогнозирования потребности в рабочих кадрах и специалистов по ук-

рупненным группам профессий и специальностей, а также по видам экономической деятельности на период до 2010 г.

Опыт деятельности государственной службы занятости в последние годы показал, что услуги ее будут и в дальнейшем востребованы. Комплекс предоставляемых услуг гражданам, ищущим работу, работодателям, профессиональным учебным заведениям и всем заинтересованным организациям способен удовлетворить запросы современного рынка труда.

Кроме того, для воспроизводства трудового потенциала в нашем регионе и достижения сбалансированности рабочей силы необходимо дальнейшее развитие социального партнерства между всеми заинтересованными участниками рынка труда: администрацией области, органами местного самоуправления, органами образования и занятости, учеными, экспертами, экономистами, профсоюзами, объединениями работодателей, средствами массовой информации и т. д.

Надеемся, что совместные исследования, взаимоотношения на принципах партнерства будут способствовать реализации стратегических планов развития экономики региона. Только тогда можно эффективно работать всем государственным структурам, функционировать экономике области.

ПРОБЛЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ РЫНКОВ ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

М. М. Кодзоков

Руководитель Департамента Федеральной Государственной службы
занятости населения по Кабардино-Балкарской Республике

zankbr@kbrnet.ru

Новый курс России к демократии, правовому государству, рыночной экономике, связанные с этим коренные изменения к требованию качества рабочей силы, ее образовательному, профессиональному и квалифицированному уровню поставили перед обществом непростые задачи.

Одной из них является необходимость реформы системы российского образования, которая обуславливается рядом социальных и экономических проблем, в частности, несоответствием спроса и предложения специалистов на региональных рынках труда. Стоит задача сделать систему образования гибкой и адаптивной, отвечающей как потребностям и интересам личности, так запросам изменяющейся экономики и складывающегося рынка труда.

При этом особое значение должно придаваться:

➤ подготовке конкурентоспособного на рынке труда и профессионально мобильного специалиста;

- формированию сознательной мотивации к труду путем определения четких жизненных целей;
- приобретению навыков предпринимательской деятельности и профессиональной конкуренции, присущей рыночной экономике;
- обеспечению компьютерной грамотности, обусловленной необходимостью внедрения информационных технологий.

Органы власти республики осуществляют значительную работу по реформе образования. В ходе ее реализации обеспечивается сохранение всего позитивного, что накоплено отечественной системой образования, одновременно ведется поиск нового, что может обогатить накопленный опыт для динамичного развития образования народа. Осуществлена интеграция дошкольного и школьного образования, среднего и высшего профессионального образования. Все средние специальные учебные заведения вошли в состав местных вузов в качестве автономных структур с правом юридического лица. Это позволяет обеспечить прием в профессиональные учебные заведения различных ступеней всех выпускников школ, создает хорошую основу для многоуровневой и непрерывной системы образования и вертикальной мобильности обучающихся. В республике быстрыми темпами растет число студентов. Если в 1990 г. на 10 тыс. населения приходилось 113 студентов средних специальных учебных заведений и 156 студентов вузов, то в 2002 г. – соответственно 146 и 257.

Наряду с этим наши наблюдения свидетельствуют, что система профессионального образования республики медленно реагирует на происходящие изменения на рынке труда. Учебные заведения не всегда учитывают структуру кадрового спроса, зачастую готовят не тех, кто нужен, а тех, кого могут. Поэтому тщетно утверждать, что количество и качество подготавливаемых специалистов в должной мере отвечают текущим и перспективным требованиям жизни.

Достаточно привести несколько примеров. Сегодня из 23,0 тыс. безработных, зарегистрированных в органах занятости Кабардино-Балкарской Республики, каждый 3-й – с высшим и средним профессиональным образованием, каждый 12-й – с начальным профессиональным образованием.

Возникло противоречие между потребностями рынка труда в рабочих и специалистах определенных видов деятельности и перепроизводством специалистов, в которых экономика республики не нуждается. Об этом свидетельствуют ежеквартальное обобщение данных и анализ занятости выпускников учебных заведений всех уровней по профессиям, специальностям, обратившихся в службу занятости по вопросу трудоустройства.

Недостаточно востребованными на рынке труда остаются специалисты экономического, юридического и социально-гуманитарного направления. Предложения по этим специальностям значительно превышает спрос. Так, анализ профессионально-квалификационного состава безработных и вакансий, предоставляемых работодателями в службу занятости, показывает, что на одно

рабочее место бухгалтера претендует 167 чел., юриста – 152, экономиста – 119 чел., воспитателя детского сада – 301 чел. (данные на 1 июля 2004 г.).

Из 409 выпускников 2003 г. Терского сельскохозяйственного техникума, колледжа информационных технологий и экономики КБГУ, Кабардино-Балкарского экономико-правового лицея, Кабардино-Балкарского лицея «строитель», профессионального училища №3 по финансово-экономическим профилям 90 человек, или 22%, после получения диплома, обратились в органы службы занятости и получили статус безработных. А из 20 выпускников колледжа информационных технологий и экономики КБГУ по специальности «маркетолог» и 31 менеджера статус безработного получили соответственно 70 и 29% из 60 бухгалтеров Терского сельскохозяйственного техникума стали на учет 36 выпускников. В педагогическом колледже КБГУ по специальности «музыкальный руководитель» и в колледже информационных технологий и экономике по специальности «техник» остались без работы соответственно 40 и 31% выпускников.

Если учесть, что статистические показатели, которыми пользуются органы службы занятости при характеристике рынка труда, охватывает лишь зарегистрированных безработных граждан, которые составляют четвертую часть всех реальных безработных, то уровень дисбаланса спроса и предложения на квалифицированных специалистов с высшим и средним специальным образованием будет выше.

По этому поводу, выступая на собрании, посвященном 20-летию Кабардино-Балкарской государственной сельскохозяйственной академии Президент республики В. М. Коков заметил, что «переход экономики на рыночные отношения диктует необходимость подготовки специалистов совершенно иной формации, способных работать в новых условиях хозяйствования. Иначе говоря, уровень подготовки специалистов должен соответствовать современным требованиям рынка труда. В противном случае наши выпускники просто не будут востребованы жизнью, а чем это чревато, думаю, объяснять не надо».

Трудно не согласиться с выводами руководителя республики. Ибо для обеспечения такой связи профессиональное образование обязано ощутить себя неотъемлемой частью экономической системы, одним из ее структурных компонентов, который в значительной мере определяется тенденциями развития производства. И только потом, в зависимости от потребностей рынка труда, – реализовать себя как образовательная система, выполняющая функцию профессионального обучения и воспитания, подготовки молодого поколения к жизни и труду.

Диспропорция между структурой, объемами и профилями подготовки молодых специалистов и профессионально-квалификационной структурой спроса на рабочую силу является одним из существенных факторов, создающих количественные и качественные параметры дисбаланса.

На практике эта проблема частично решается путем согласования со службой занятости объемов и профилей подготовки кадров в образовательных учреждениях.

Так, при рассмотрении предложений по приему студентов в Кабардино-Балкарский госуниверситет и его колледжи были учтены наши замечания и уменьшены объемы подготовки молодых специалистов по профессиям «бухучет», «финансы», «правоведение».

С учетом ситуации на республиканском рынке труда нами согласованы объемы подготовки молодежи по новым специальностям: «комплексное обеспечение информационной безопасности автоматизированных систем», «психология», «управление качеством», «декоративно-прикладное искусство и народные промыслы», «сервис бытовой радиоэлектронной аппаратуры», в колледже дизайна КБГУ – «парикмахерское искусство», «косметика и визажное искусство», «медико-профилактическое дело» – в медицинском колледже КБГУ, имеющим спрос на рынке труда.

В целях совершенствования работы с молодежью и профилактики безработицы среди выпускников учреждений профессионального образования Департамент ФГСЗН по КБР совместно с Министерством образования и науки КБР разработали в 2003 г. программу, предусматривающую комплекс мер по содействию трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования. В рамках реализации этой программы по предложению департамента службы занятости был апробирован курс «Технология поиска работы» в трех учебных группах профессионального лицея №3 г. Нальчика. Данная программа одобрена Министерством образования и науки КБР и рекомендована для учебного процесса образовательных учреждений начального профобразования. Сейчас решается вопрос о ее внедрении и в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования.

Совместно с Республиканской молодежной ассоциацией юных лидеров «Лидер-центр Кабардино-Балкарии» разработан проект «Найди свое место под солнцем» для содействия решению проблем трудоустройства и социальной адаптации молодежи на рынке труда.

Анализ республиканского рынка труда свидетельствует, что в числе вакансий, предъявленных работодателями на 1 июля 2004 г., доля рабочих мест составляет 90%, каждый третий нужен на предприятиях промышленности, каждый 8-й – в сельском хозяйстве, каждый 10-й – в строительстве, на транспорте и бытовом обслуживании населения. В половозрастном разрезе рынок труда характеризуется избытком женских трудовых ресурсов, которые среди безработных составляют 80%, каждая третья – в возрасте 16-29 лет. Имеет место устойчивая тенденция роста безработицы в республике. Так, численность безработных граждан на июль 2004 г. возросла на 30% по сравнению с соответствующим периодом прошлого года и составила 23,0 тыс. чел.

Несмотря на то, что с каждым годом растет потребность в квалифицированных рабочих кадрах, учреждения начального профессионального образова-

ния республики с 1992 г. сократили их подготовку более чем на треть. Поэтому при активном содействии ЦЗН свыше 500 выпускников общеобразовательных школ обучаются рабочим профессиям в стационарной системе профобразования. Министерство образования и науки республики ежегодно предоставляет учебные места по более чем 20 профессиям (специальностям) для безработной молодежи в профессиональных лицеях и училищах по направлению органов службы занятости.

Важной формой снижения уровня дисбаланса, повышения мобильности рабочей силы на региональном рынке является деятельность органов занятости по профессиональному обучению и переобучению безработных граждан.

Анализ численность безработных граждан республики, состоящих на учете, свидетельствует, что каждый второй из них нуждается в профессиональной подготовке. Это, прежде всего, граждане, не имеющие профессии (специальности), выпускники общеобразовательных школ, граждане, допустившие длительный перерыв в работе, а также состоящие на учете в службе занятости более года.

В связи с этим сформированная система профессионального обучения безработных граждан является гибким и мобильным звеном в сфере непрерывного образования. Она представляет собой совокупность взаимодействующих нормативно-правовых актов, преемственность образовательных программ и государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности; предоставление безработным гражданам широкого спектра образовательных услуг, направленных на повышение конкурентоспособности, профессиональной мобильности, а также поддержание сбалансированности спроса и предложения рабочей силы.

За последние два с половиной года возможность приобрести новую профессию, повысить квалификацию и пройти переподготовку, предоставлена около 6,3 тыс. безработным и незанятым гражданам.

Особое внимание уделяется организации обучения граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске подходящей работы. Их доля в общей численности направленных на обучение составила свыше 80%.

К проблемной категории относятся женщины и молодежь. В течение 2002-2004 гг. органами службы занятости на профессиональное обучение было направлено около 4,5 тыс. граждан в возрасте 16-29 лет, женщин – свыше 2,8 тыс. человек. Профессиональное обучение является наиболее эффективным средством привлечения безработных к активному труду, более 90% из них находят работу по полученной профессии. Обучение осуществляется по профессиям, специальностям, видам деятельности более 40 наименований, из них около 80% составляют рабочие профессии.

Повышенным спросом на рынке труда при направлении на обучение пользуются водители автотранспорта, парикмахеры, электрогазосварщики, операторы котельной установки, паркетчики, повара, слесари по ремонту автомоби-

лей, пользователь ПЭВМ, бухгалтер АРМ, младшая медсестра по уходу за больными, массажист, секретарь-референт и др.

Эта работа строится на принципах социального партнерства органов службы занятости с органами управления образованием, образовательными учреждениями, работодателями. Департаментом ФГСЗН по КБР на конкурсной основе осуществлен отбор 30 учреждений начального профессионального образования, которые ведут обучение по 80 профессиям.

При этом предпочтение отдается образовательным учреждениям, располагающим лучшей материальной базой, компетентным персоналом инженерно-педагогических работников, современной учебно-программной документацией.

Выбор обсуждаемой темы не случаен. Сегодня, как никогда, актуально и остро перед молодым поколением встает проблема профессионального самоопределения. Оно может совпадать с выбором профессии, если молодой человек определяется с профессией в соответствии со своими интересами, склонностями, устремлениями и способностями. Однако у многих молодых людей ценность профессионального образования стала в большей степени зависеть не от реальной потребности в специалистах соответствующего профиля на рынке труда, а от престижности модных специальностей. В результате молодой человек «выбирает» профессию непродуманно, случайно, по знакомству, отдавая дань общественной моде на данную профессию.

И как результат такие выпускники профессиональных учебных заведений начинают свою «трудовую» деятельность с получения статуса безработного. Ибо диплом не гарантирует трудоустройство, особенно если его обладатель получил неконкурентоспособную специальность, что в конечном итоге является ущербным как для личности, так и для общества. Поэтому время настоятельно диктует необходимость обучения молодых людей тому, как правильно ориентироваться на рынке труда, как найти свое место в жизни.

С целью выявления профессиональных предпочтений выпускников школ и выявления степени их соответствия потребностям рынка труда на протяжении ряда лет нами проводится выборочное анкетирование.

Обобщенные результаты анкетного опроса 2004 г. выглядят следующим образом.

Всего опрошено 2900 школьников из 44 школ республики, среди них 1562 девятиклассников и 1338 одиннадцатиклассников, в том числе 1040 сельских (каждый третий) и 1860 городских жителей. Выборка целевая, квотная, на последнем этапе отбора опрашивалась учебная группа (класс).

Результаты опроса показали, что основная масса респондентов намерена продолжить образование. Так, из общего числа опрошенных девятиклассников 66,5% собираются учиться в 10-м классе, 10% – поступать в колледжи и техникумы, 9% – учиться в ПУ и лицеях, 14,5% – еще не определились. Из числа опрошенных одиннадцатиклассников 62% намерены поступать в высшие учебные заведения, 15% – учиться в колледжах и техникумах, 6% – учиться в

ПУ и лицеях, 2% – работать после окончания школы, 2% – служить в армии, остальные 13% от числа опрошенных школьников еще не определились.

*Распределение ответов учеников девятых классов на вопрос
«Чем Вы намерены заняться после окончания учебного года?»*

	Девятые классы			
	девочки		мальчики	
	город	село	город	село
Продолжить учебу в школе	71,5%	70%	68,4%	51%
Учиться в колледже (техникуме)	9%	11%	8,2%	14%
Учиться в ПУ или лицее	8%	10%	8%	10,3%
Еще не определился	11,5%	9%	15,4%	24,7%

*Распределение ответов учеников одиннадцатых классов на вопрос
«Чем Вы намерены заняться после окончания школы?»*

	Одиннадцатые классы			
	девочки		мальчики	
	город	село	город	село
Учиться в В У З е	68,7%	59,3%	60%	55%
Учиться в колледже (техникуме)	16%	20%	14,5%	9%
Учиться в ПУ или лицее	6,5%	5,8%	5,5%	6,5%
Работать	0,4%	2%	2%	3,5%
Служить в армии	-	0,8%	3,5%	6%
Еще не определился	8,4%	12,1%	14,5%	20%

Будущую профессию выбрали 54,7% девятиклассников и 69,6% одиннадцатиклассников, в т. ч. 58,6% сельских и 63% городских подростков от числа всех опрошенных.

При этом самыми популярными среди подростков являются профессии юриста, экономиста, программиста, бухгалтера, дизайнера, переводчика (лингвиста), автомеханика, повара, учителя. По сравнению с результатами аналогичных опросов прошлых лет существенно увеличился перечень профессий, выбираемых школьниками, возрос интерес к таким профессиям, как военно-служащий, инженер, музыкант, социальный работник, научный сотрудник, спасатель, журналист, железнодорожник и т. д. Список профессий, выбираемых учениками сельских школ, заметно короче списка профессий, выбираемых городскими школьниками. Крайне низок интерес к сельскохозяйственным профессиям – агроном, ветеринар, животновод, землеустроитель и т. д.

*Распределение ответов учеников девятых классов на вопрос
«Если Вы выбрали профессию, то что повлияло на Ваш выбор?»*

	Девятые классы			
	девочки		мальчики	
	город	село	город	село
Родители и другие родственники	28%	25%	23,2%	20%
Друзья, знакомые	4%	14%	4,8%	10%
Выбрал самостоятельно	62%	52%	66%	60%
Материальное положение в семье	2,4%	7%	1,2%	9%
Другие причины	3,6%	2%	4,8%	1%

*Распределение ответов учеников одиннадцатых классов на вопрос
«Если Вы выбрали профессию, то, что повлияло на Ваш выбор?»*

	Одиннадцатые классы			
	девочки		мальчики	
	город	село	город	село
Выбрал самостоятельно	63%	54%	61%	51%
Родители и другие родственники	24,4%	28%	27%	29,4%
Друзья, знакомые	5,3%	9%	6,7%	12%
Материальное положение в семье	5,6%	8%	4,3%	5%
Другие причины	1,7%	1%	1%	2,6%

В качестве критериев при выборе будущей профессии 54,7% 9-классников и 69,6% 11-классников отметили:

- хорошую зарплату – 54,7% 9-классников и 49,2% 11-классников;
- престижность профессии- 51,1% 9-классников и 59,2% 11-классников;
- руководствовались интересом к выбранной профессии – 46,4% 9-классников и 39,2% 11-классников;
- возможностью стать самостоятельным -40,2% 9-классников и 43,1% 11-классников;
- возможностью трудоустройства – 30,9% 9-классников и 46% 11-классников;
- полагают, что выбранная специальность соответствуют их возможностям и способностям, 29,5% 9-тиклассников и 24,1% 11-тиклассников;
- последовали примеру авторитетного для них человека 9,6% 9-классников и 8,9% 11-классников;
- руководствовались тем, что получение выбранной профессии не требует длительного обучения, 7% 9-классников и 4% 11-классников.

Ответы на вопрос “Если Вы не выбрали профессию, то по какой причине?” распределились следующим образом:

	Девятые классы	Одиннадцатые классы
Не задумывался над этим вопросом	42,3%	38%
Не знаю, как выбрать профессию	27,3%	24%
Плохо знаю свои возможности	14,7%	13,3%
Мало знаю о профессиях	12%	16,5
Другой вариант	3,7%	8,2%

Получить помощь специалиста органов службы занятости в выборе профессии хотят 42,4% 9-классников и 32,6% 11-классников от числа всех опрошенных школьников.

Результаты опроса позволяют говорить о низкой информированности учащихся о мире профессий.

Таким образом, из анализа результатов опроса видно, что школьники по-прежнему плохо ориентируются на сложившемся в настоящее время рынке труда. Специалистам, занимающимся профориентацией в общеобразовательных школах, необходимо особенно обратить внимание на популяризацию рабочих профессий, т.е. профессий, востребованных на рынке труда.

Каждый год государственная служба занятости проводит профориентационные акции, в 2004 г. они прошли под девизом «Найди свое призвание», где выпускникам и их родителям предоставляется возможность ознакомиться с образовательными учреждениями, получить информацию о рынке труда, проконсультироваться у специалистов службы занятости, пройти различные компьютерные тесты, посмотреть профессиограммы.

С целью информирования несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет (выпускников общеобразовательных городских и сельских школ республики) о рынке труда и рынке образовательных услуг, профессиях, специальностях, востребованных в отраслях экономики республики, об условиях приема абитуриентов в учебные заведения начального и среднего профессионального образования, пропаганды рабочих профессий Департаментом ФГСЗН по КБР совместно с Министерством образования и науки КБР ежегодно проводятся информационные «Ярмарки образовательных услуг».

Во всех районах и городах республики проводятся профинформационные акции «Найди свое призвание». Всего участвовало в этих мероприятиях свыше 3,5 тыс. из 94 городских и сельских школ республики, среди них несовершеннолетняя молодежь в возрасте от 14 до 18 лет составила около 94%.

Для активного профессионального самоопределения учащихся предлагается ввести в рамках их обучения дополнительные учебные курсы: «Введение в мир профессий», «Профессиональное самоопределение», «Основы выбора профессии», «Технология карьеры».

Для смягчения напряженности на сельском рынке труда должна получить распространение поддержка сельского товаропроизводителя, фермеров, садоводческих и огородных хозяйств, развитие малого предпринимательства и

сельской самозанятости по выращиванию скота и птицы в личном подворье, временные и общественные работы, летний труд подростков, возрождение народных промыслов и подсобных ремесел.

Профориентация школьников должна быть направлена на формирование правильного понимания выбора профессии, внутренней готовности к нему, положительного отношения к любой трудовой деятельности, повышение престижа рабочей профессии.

В связи с этим следует предпринять меры по привлечению специалистов-практиков к работе школьных кружков и факультативов; организацию и проведению дней открытых дверей на предприятиях; встречам с работодателями, передовиками производства, ветеранами труда.

Для изучения взглядов старшеклассников на рабочую профессию было бы целесообразно проводить конкурсы сочинений «Я б в рабочие пошел – пусть меня научат!», а также введение в школьное обучение курса «Технологии успеха: как молодому человеку преуспеть на рынке труда», организовать системную пропаганду профессий токаря, строителя, хлебороба, механизатора, слесаря и т. д., чаще рассказывать о людях, начавших свою трудовую деятельность с рабочих профессий, которые достигли успехов, признания и уважения в обществе. Только в условиях общей заинтересованности и партнерства мы сможем возродить престиж и значимость рабочей профессии.

Необходимо отработать механизм вхождения профессиональной школы на рынок труда, активизировать взаимодействие всех социальных партнеров в области профессионального образования с учетом сбалансированности потребности рынка труда в профессиональных кадрах и номенклатуры профессий, по которым осуществляется их подготовка.

Для решения этих вопросов требуется совершенствование практики социального партнерства всех субъектов рынка труда и образовательных услуг.

Список литературы

1. Моисеенко В. В. Рынок труда и профессиональное образование / В. В. Моисеенко, И. П. Смирнов. М., 2001.
2. Старовойтова Л. И. Занятость населения и ее регулирование / Л. И. Старовойтова, Т. Ф. Золотарева. М., 2001.
3. Становление и развитие рынка труда в КБР. Нальчик, 2002.
4. Повышение эффективности обучения безработных граждан и незанятого населения. Екатеринбург, 2000.
5. Проблемы формирования системы социальной адаптации и содействия трудоустройству учащихся и выпускников учреждений профессионального образования. Саратов, 2001.
6. Программа содействия занятости населения в КБР на 2002-2006 гг. Нальчик, 2002.
7. Занятость и безработица в КБР: Стат. сб. Нальчик, 2003.

МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЕ НЕРАВНОВЕСИЕ И БЕЗРАБОТИЦА

О. А. Колесникова

Руководитель Департамента федеральной государственной службы
занятости населения по Воронежской области, г. Воронеж

mail@fdszn.vrn.ru

Современная экологическая теория, как известно, рассматривает безработицу в качестве важнейшего признака макроэкономического неравновесия. Она является неизбежным спутником экономики, в которой господствует несовершенная конкуренция, а рыночный механизм не справляется с регулированием основных пропорций. Предметом многочисленных исследований стала взаимосвязь динамики экономических циклов, инфляции и безработицы. Среди попыток обоснования строго математического характера этой взаимосвязи – закон Оукена и теория кривой Филлипса. Хотя их выкладки не всегда подтверждаются современной практикой, экономический смысл выдвинутых основных положений этой теории бесспорен. Безработица рассматривается здесь как признак недостаточно эффективного использования ресурсов общества, а ее рост – как показатель снижения этой эффективности и одновременно социального неблагополучия.

Факты постсоветской рыночной истории России свидетельствуют, что официальная безработица появилась в стране как следствие системного кризиса, охватившего все стороны общественной жизни. Если в плановой экономике она носила скрытый характер избыточной занятости или нерегистрируемой незанятости (в республиках Средней Азии, например), то с переходом к рыночным отношениям «легализовалась». Для оказания помощи безработным и ищущим работу гражданам была создана Федеральная государственная служба занятости населения с территориальными органами в регионах. За истекшие 12 полных лет регистрируемая безработица с отметки 0,8% численности экономически активного населения повышалась до максимального уровня 3,6%, а полная, определяемая путем статистических обследований домохозяйств, с 5,2 до 13,2%. С конца 1990-х годов, по мере улучшения состояния экономики как в сфере, так и в Воронежской области, ситуация с безработицей постепенно начала меняться к лучшему.

Интерес представляет ретроспективный анализ их параллельной динамики. Рассмотрим данные по Воронежской области, типичные для России (табл. 1).

Таблица 1

Годы	В % к численности экономически активного населения		Справочно: индекс промышлен- ного производства (в % к пред. году)
	уровень регистрируе- мой безработицы	уровень общей безработицы	
1	2	3	4
1992	0,5	4,7	87
1995	2,0	8,2	88
1996	2,6	9,2	85
1999	1,6	11,4	120
2000	1,3	10,0	105
2003	2,2	8,2	105

Как видно, безработица, минимальная в начале периода, достигла пиковых значений в 1996-1999 гг., после чего опять пошла на убыль.

Сравнение динамики уровней безработицы и индекса промышленного производства, характеризующего сдвиги в экономическом положении региона, обнаруживает их тесную взаимосвязь. По мере нарастания признаков, кризисной ситуации и снижения объемов валового внутреннего (регионального) продукта безработица также повышалась. Уже первые признаки экономической стабилизации привели к падению величины регистрируемой безработицы. Когда же стабилизация приняла устойчивый характер, переходя в экономический рост (1999-2000 гг.), стал снижаться и уровень общей безработицы. При этом динамика общей безработицы отражает изменения в социально-экономической ситуации с некоторым временным трендом, составляющим не менее 2 лет. Таким образом, в рассматриваемый период рыночной трансформации экономики безработица явно следовала за стадиями цикла «кризис-стабилизация-рост». Некоторое снижение безработицы стало следствием и проявлением ослабления неравновесных признаков в экономике на уровне страны и регионов.

Анализ структуры безработицы показывает, что изменились и преобладающие ее виды. Так, в начале цикла, когда в экономике нарастали признаки структурного спада, в наибольшей мере проявились структурная и циклическая безработица. Последняя особенно усилилась в 1996-1997 гг., когда предприятия стали освобождаться и от скрытой занятости, а среди безработных, согласно мониторинговым исследованиям, резко повысилась ориентация на любой вид занятости, приносящий доход. К концу 90-х годов, по мере улучшения положения в экономике и на рынке труда, в структуре безработицы стала явно преобладать фрикционная. Резко снизились масштабы высвобождения персонала предприятий и организаций, а среди причин потери работы около 2/3 безработных называют увольнение по собственному желанию.

Характеризуя движение страны по фазам экономического цикла, российская безработица ведет себя согласно общим законам рыночной экономики. Вместе с тем сегодня вполне сложились и ее специфические особенности, не

отменяющие, а, возможно, усиливающие влияние безработицы на состояние социального благополучия.

Прежде всего в нашей стране существует большой разрыв между показателями общей и регистрируемой безработицы. Он достигал максимума в начале периода, а также в годы наибольших значений первого из этих показателей (в Воронежской области – в 1999-2000 гг.). Причин такого расхождения много, но в основном они связаны с государственной политикой занятости. Так, законодательное ужесточение условий содействия занятости безработных, снижение размеров оказываемой им материальной помощи обуславливают спад регистрируемой безработицы и увеличение разрыва показателей. Наоборот, меры по расширению услуг и охвату населения активными программами государственной службы занятости, предлагаемыми службой, ведут к уменьшению данного разрыва, что закономерно происходит в последние годы в нашей области. Принятый областной службой занятости стратегический курс на повышение эффективности своей деятельности также способствует сближению показателей общей и регистрируемой безработицы и смягчению социальной напряженности, возникающей в связи с отсутствием работы у части жителей региона.

Специфической чертой безработицы в России является и высокая территориальная дифференциация ее показателей. Например, в 11 районах области уровень регистрируемой безработицы превысил в 2003 г. 3,0% , а в 4 – 4,0%. В 34 регионах из 89 значение этого показателя колеблется в диапазоне 1-2%. В то же время в 9 регионах безработица ниже 1%, а в 8 превосходит 5%. В известной мере это тоже служит признаком различий в социально-экономическом положении территорий.

Весьма характерно и то, что скрытая безработица советских времен сменялась скрытой, теневой занятостью в различных формах. Исследования департамента, проводившиеся в г. Воронеже в 2000 г., показали, что масштабы ее распространения составляют не менее 12% от численности населения в трудоспособном возрасте. Это меньше, чем по большинству принятых в стране оценок, но в исследовании не учитывалась скрытая занятость (понятия, введенные и Масловой и Бараненковой). По более полным данным статистического обследования домохозяйств, в 2003 г. в Воронежской области только в неформальном секторе работало свыше 14% занятого населения, а имели официальную и неофициальную занятость 23%, причем для каждого 2-го из них была свойственна сельскохозяйственная деятельность.

Нельзя не отметить и такую особенность безработицы в России, как несоответствие ее уровня глубине кризисных явлений и структурных изменений в экономике. Основным «амортизатором» социально опасных всплесков безработицы, на наш взгляд, служил менталитет нации. В этой связи в период кризиса велика была скрытая безработица, а в настоящее время – застойная.

Последнее является одной из специфических черт сельской безработицы в Воронежской области, где большая доля лишившегося работы сельского насе-

ния выживает за счет личных подсобных и приусадебных хозяйств нетоварного характера, хотя масштабы распространения безработицы такого рода и ее проблемы нуждаются в дополнительных исследованиях. Области присуща высокая молодежная безработица ввиду сложностей трудоустройства молодых специалистов без опыта работы и насыщенности территории профессиональными учебными заведениями. Поэтому зоной социального неблагополучия выступает ряд районов, особо пострадавших от кризиса и не имеющих предприятий с достаточным числом вакансий, а основными категориями риска с точки зрения возможностей занятости являются молодежь, лица старших возрастов, а также нуждающиеся в особой социальной защите.

Таким образом, безработицу можно считать индикатором социального благополучия, поскольку экономический рост «запускает» факторы, обуславливающие ее снижение, а при спадах производства, наоборот, повышается уровень самой безработицы, и усиливаются ее негативные социальные последствия. Наиболее значимы с точки зрения рассматриваемой проблемы, на наш взгляд, следующие.

Во-первых, рост социальной напряженности на рынке труда, который ведет к уменьшению числа и ухудшению качества вакансий с одновременным ростом количества безработных, а также к падению обеспеченности последних свободными рабочими местами. Как следствие, в их среде нарастают неуверенность, апатия или даже озлобленность, падает мотивация к труду, ухудшается психологическое самочувствие и т. п. Если в начале 90-х годов лишь каждый пятый безработный при опросах отмечал, что сталкивается с психологическими проблемами, то в 1997-1998 гг. – уже один из двух. Когда эти проявления достигают критической массы, предельным их выражением может стать социальный взрыв. Для каждого региона определяется уровень безработицы, который можно считать в сложившихся условиях социально-экономической среды максимально допустимым с точки зрения социальной напряженности. В середине 90-х годов для Воронежской области этот расчетный предельно допустимый уровень регистрируемой безработицы составлял 2,5%. В настоящее время экономика и социальная сфера нашего региона способны «выдержать» более высокую безработицу.

Во-вторых, ослабевание действия социальных факторов конкуренции на рынке труда вследствие отсутствия резервов экономики для обеспечения социальных гарантий как безработным, так и занятым гражданам, проявляющееся в сокращении или полной ликвидации «социального пакета» обязательств работодателей перед наемными работниками. Одновременно, как правило, падает цена труда, нередко нивелируется разница в оплате высоко- и низкоквалифицированной работы, усиливаются дискриминация и произвол работодателей в отношении условий найма и т. п.

Так, исследованиями службы занятости выявлено, что на «пике» кризиса не менее 2/3 регистрируемых безработных страдало от тех или иных форм дискриминации труда. По мере роста спроса на рабочую силу работодатели

под влиянием рыночной конкуренции были вынуждены смягчать требования к потенциальным работникам, и в первую очередь необоснованные, т. е. по сути дискриминационные. Тем не менее и в 2003 г. каждый третий молодой безработный и каждая вторая женщина, по их оценкам, подвергались дискриминационным отказам в приеме на работу.

Безработица сама по себе – признак социального неблагополучия. Она всегда идет рука об руку с бедностью, снижением социального и профессионально-квалификационного статуса, запросов потерявших работу людей и др.

По сравнению с занятыми, безработные в среднем хуже материально обеспечены. При заработной плате одного работающего на конец 2003 г. 4843 руб. в месяц величина среднего пособия по безработице составляла всего 875 руб., т. е. в 5,5 раза ниже. Размер пособия более чем вдвое отстает от величины прожиточного минимума жителя области. При этом мониторинг проблем региональной безработицы показывает, что сегодня каждому пятому безработному денег не хватает даже на питание. Доля испытывающих большие материальные затруднения (денег не хватает или едва хватает на самое необходимое) достигает 47%, а в достатке живут лишь 7%.

Общее повышение уровня жизни отражается и на безработных, но главным образом на самой низкодоходной их группе. Так, в сравнении с 1997-1998 гг. удельный вес самых бедных (денег не хватает на питание) снизился на 62 п. п. (с 80 до 18%), тогда как сравнительно обеспеченных увеличился, но всего на 20,8 п. п. (с 30,8 до 51,6%).

Особенно тяжелым является материальное положение категорий безработных, нуждающихся в особой социальной защите. Это связано и с тем, что у многих из них нет накопленных ранее материальных «амортизаторов» в виде недвижимости, транспортных средств, бытовой и вычислительной техники, денежных накоплений и др. имущества, облегчающего жизнь или способного стать источником дохода.

В этой связи безработные менее, чем занятые, требовательны к условиям труда и его оплаты, соблюдению законности, более склонны к снижению социального и профессионального статуса, к неофициальным формам занятости и т. п.

Характерно, что основная масса безработных претендует на заработок ниже сложившейся в области величины средней заработной платы. Даже в относительно благополучном 2003 г. свыше половины безработных были согласны ради трудоустройства поступиться своей профессией (33%), социальным статусом – имея высшее образование, быть занятым по рабочей профессии (10%), квалификацией (8%) и даже получить работу с более низким заработком, чем прежде (4,1%). При этом в период наибольшей остроты кризиса до 70% безработных были согласны на любую работу, и лишь в 1999-2000 гг. в их среде стало заметно расти стремление к профессиональной самореализации, особенно у молодежи. Явно выражена и склонность безработных к территориальной мобильности. В разные годы от 1/4 до 1/3 из них потенциально

были согласны к перемене места жительства при условии обеспечения жильем или при высокой зарплате. Однако отсутствие условий и механизмов реализации этой склонности сдерживает процесс территориального перераспределения рабочей силы и вместе с тем – смягчения острых материальных и социальных проблем безработных на территориях с низким спросом на рабочую силу.

Данные исследований службы подтверждают принадлежность большой доли безработных к критической зоне рынка труда. Последняя включает часть экономически активного населения, которое оказалось в сложном материальном положении из-за отсутствия или низкого уровня доходов, в силу этого не обеспечивающих нормальное воспроизводство рабочей силы.

По полученным данным, критическая зона рынка труда г. Воронежа охватывает 23% его экономически активного населения. В ее составе каждый 5-й является безработным (в общей численности экономически активного населения города на момент исследования – каждый 10-й). Риск оказаться в этой зоне бедности особенно велик для любых возрастных категорий безработных без профессионального образования, особенно для молодежи. Наоборот, он минимален для безработных с высшим образованием.

Государственная политика занятости прежде всего направлена на материальную поддержку безработных и членов их семей, осуществляемую из средств федерального бюджета целевым назначением. Однако Россия идет по пути сокращения размеров этой поддержки. С одной стороны, оно якобы служит достижению позитивной цели – стимулированию безработных к интенсивному и быстрому поиску работы. С другой – минимизация величины пособия по безработице резко ухудшает положение безработных и потому нередко достигает обратного эффекта – лишает многих из них стимула обращаться в службу занятости. Тем самым создаются условия для консервирования нерегистрируемой незанятости, особенно опасной для неактивной части граждан, потерявших работу и обладающих пониженным трудовым потенциалом.

Поэтому службой занятости населения Воронежской области разработана стратегия деятельности до 2008 г., направленная на повышение ее эффективности и продвижения оказываемых услуг к различным категориям потенциальных пользователей. Прежде всего это услуги и программы, ориентированные на активный поиск работы и заполнение вакансий предприятий и организаций, что очень важно в связи с острым дефицитом квалифицированной рабочей силы.

Среди предлагаемых услуг наиболее массовыми являются информационно-консультационные, которыми в 2003 г. воспользовались свыше 0,5 млн. жителей области. Здесь задачей является информирование населения о ситуации на рынке труда, о вакансиях и оплате труда, особенностях законодательства о занятости, возможных видах помощи с трудоустройством и др.

Специальные программы и технологии направлены на смягчение психологической напряженности среди безработных, повышение их мотивации к

труду и конкурентоспособности за счет освоения востребованных профессий, обучения методам поиска работы и т. п., а в конечном итоге – на активизацию этого поиска и сокращение сроков трудоустройства, занятия достойного рабочего места. Благодаря этому средняя продолжительность безработицы в области в последние 2 года не превышает 4,5 мес., а уровень трудоустройства – выше среднероссийского. В итоге безработный обретает доходное занятие и тем самым повышает свое материальное благополучие и социально-психологическое самочувствие.

Лучшему достижению этой цели способствует технология профилирования безработных. Ее суть состоит в формировании из них групп, объединенных общностью признаков, а именно, мотивации к труду и объективных возможностей трудоустройства. К примеру, это могут быть женщины с конкурентоспособными рабочими профессиями, но сниженной мотивацией к труду или, наоборот, ориентированные на быстрое трудоустройство при недостаточно востребованных профессиях. Для каждой профильной группы избираются адресные меры содействия занятости, что приближает и улучшает результат в виде выбора доходного занятия. Профилирование, в ряде случаев с последующим профессиональным обучением или повышением квалификации, – действенная мера рассасывания фрикционной безработицы, более всего свойственной современной России.

По данным последних исследований, в стране сложился высокий «естественный» уровень безработицы, превосходящий 8%. Анализ показывает, что ее основная составляющая – текучесть рабочей силы в связи с низкой заработной платой. Как следствие, среди безработных растет доля лиц с завышенными материальными претензиями, а в целом сегодня каждый 3-й из них претендует на заработок выше среднеобластного. Метод профилирования помогает провести групповую дифференциацию безработных с подбором технологической цепочки программ способствующих реальному трудоустройству безработных и ускоряющих его.

Несмотря на сложность рассматриваемой проблемы, с каждым годом с помощью службы занятости находят доходное занятие и вместе с тем повышают качество жизни все большее число граждан: в прошлом году их было почти 99 тыс. – на 12,4% больше, чем в предыдущем. Каждый 3-й получивший содействие в занятости – бывший безработный. Причем второй год действует программа обеспечения вторичной занятости для лиц, нуждающихся в ней. Это, как правило, наименее обеспеченные люди из числа как безработных, так и занятых, заинтересованные в дополнительном заработке, часто на условиях гибкого рабочего режима.

Снижение безработицы, обеспечение незанятых граждан подходящей работой и достойным заработком – лишь один из аспектов смягчения социальных последствий макроэкономического неравновесия и решения проблемы социального благополучия. Совершенно ясно, что даже эта часть общей проблемы требует комплексного подхода и не может быть решена на узковедом-

ственной основе, в рамках только регистрируемого сектора рынка труда. Государственная политика занятости должна быть более ориентирована на интересы людей и формироваться как часть общей социально-экономической политики, сочетаться с системой мер, направленных на стимулирование экономического роста, инвестиций, повышение заработной платы и платежеспособного спроса населения.

Список литературы

1. Маслова И. Неформальная занятость в России / И. Маслова, Т. Бараненкова // Вопросы экономики. 2003. №9. С. 91-93.

2. Капелюшников Р. Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности / Р. Капелюшников // Вопросы экономики. 2004. №4. С. 81-84.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ

В. В. Лукин

доктор педагогических наук, профессор,
директор Балашихинского ЦЗН Московской области

Е. В. Тихонова

доктор социологических наук, профессор
Государственного университета управления, г. Москва

В. В. Лукин

Аспирант Государственного университета управления, г. Москва

Проблемы профессиональной ориентации молодежи, впервые вступающей на рынок труда, связаны как с объективными трудностями в выборе будущей профессии, так и с субъективными сложностями индивидуальной адаптации к новой социальной среде. В числе наиболее важных объективных факторов, влияющих на сложность выбора профессии, следует выделить отсутствие школьной подготовки выпускников к самостоятельной деятельности. Несмотря на многочисленные обсуждения этого вопроса на всех уровнях, школа, видимо, еще не скоро сможет отойти от традиционного взгляда на свою основную задачу как на передачу молодежи стандартной суммы знаний и признать необходимость обучения практическому применению этих знаний в конкретных видах труда. Поэтому молодой человек, начиная поиски работы, не имеет реального представления о состоянии рынка труда и не может объективно оценить соответствие своих потребностей с возможностями их удовлетворения, которые предоставляет этот рынок. Отсюда — завышенная самооценка, преувеличение своих способностей и иждивенческая позиция по отношению к выполнению трудовых обязанностей. Невозможность мгновенного

осуществления своих надежд и необходимость серьезных усилий для овладения престижной профессией, как и жесткая конкуренция на рынке труда, становятся для большинства полной неожиданностью, порождая разочарование и неуверенность в себе. Следствием информационного невежества является формирование пассивной жизненной позиции. Поэтому необходимость дополнительной информации о состоянии рынка труда особенно актуальна, причем такая информация должна быть не одноразовой, а регулярной, и представляться в максимально полном виде. Кроме того, форма подачи информации должна учитывать специфику молодежной аудитории. В этой ситуации основное значение приобретает работа сотрудников центров занятости населения, которые в наиболее полной мере обладают такой информацией. Существенную помощь сотрудникам ЦЗН в этой деятельности могут оказать специалисты в области социальной психологии.

Примером такого эффективного сотрудничества является работа по психологической диагностике профессиональной ориентации молодежи, которую с начала 2003 г. осуществляют специалисты Балашихинского центра занятости населения и сотрудники кафедры социологии и психологии управления Государственного университета управления в рамках совместной научно-исследовательской программы. Предварительное изучение отношения выпускников средних учебных заведений города Балашихи показало, что все школьники высказали готовность к сотрудничеству со специалистами в области профессиональной ориентации. Большой интерес вызывают «уроки занятости», на которых проводится анализ рынка труда. Трудно переоценить значимость информации, которая предоставляется выпускникам школ на этих занятиях, поскольку в настоящее время это единственный источник реальных сведений о спросе на конкретные профессии и возможностях приложения своих способностей на рынке труда. Кроме того, именно в рамках «уроков занятости» молодежь имеет возможность встретиться с представителями предприятий и учебных заведений, заинтересованных в привлечении будущих работников и студентов. Такое расширение круга взаимодействующих агентов рынка труда способствует формированию реального понимания ситуации не только выпускниками, но и самими работодателями. Здесь закладываются основы будущего сотрудничества всех заинтересованных сторон – потребителей рабочей силы, структур, работающих в области трудоустройства населения, и будущих работников.

Однако реальное знание ситуации на рынке труда еще недостаточно для эффективного его освоения. Во многих случаях выбор профессии не связывается в сознании выпускника с оценкой своих индивидуальных возможностей, а лишь показывает его отношение к отдельным видам профессиональной деятельности. По данным многочисленных социологических исследований, практически все студенты после первого года обучения в высших учебных заведениях отмечают несоответствие своих ожиданий и реальной ситуации. Что касается молодежи, начинающей самостоятельную профессиональную деятельность, то здесь это расхождение еще больше. Можно с уверенностью говорить

о наличии психологического «синдрома выпускника», который объективно связан с началом самостоятельной жизни вчерашних школьников. Его последствия могут серьезно повлиять на всю будущую как профессиональную, так и личную жизнь человека, надолго определив его жизненную позицию. В этой ситуации основное значение имеет работа психолога центра занятости населения, который может и должен оказывать помощь тем, кто нуждается в совете и консультации.

Работа по психологической диагностике профессиональной ориентации молодежи строится на приоритете оценки личностных качеств каждого выпускника и их учете при составлении рекомендаций по выбору будущей сферы деятельности. Психодиагностические методы выявления индивидуальных особенностей позволяют оценить перспективы развития личности в соответствии с желаемой профессией и поставить «психологический диагноз»: возможности и способности консультируемого в этой области. Такая оценка позволяет молодежи реально представить свое место на рынке труда, правильность выбранной профессии, а также степень необходимых затрат и усилий на развитие необходимых качеств и приобретение знаний и опыта. Учет личностных качеств каждого клиента ЦЗН позволяет оптимально взаимодействовать с работодателями, поскольку при направлении на замещение вакантной должности любого уровня учитываются требования не только к профессиональному и квалификационному уровню кандидата, но и определенному комплексу качеств личности. Несовпадение кандидата требованиями работодателя по этим позициям – причина большого числа отказов от принятия на работу.

Разработанная в рамках совместной научно-исследовательской программы "Методика психологической диагностики профессиональной ориентации личности" направлена на решение следующих задач:

- помощь в определении наиболее перспективных профессий с позиции соответствия их содержания личным качествам претендента;
- психологические консультации по снятию ролевого напряжения и психологических стрессов у не сумевших устроиться на работу или поступить в желаемое учебное заведение, а также у не умеющих самостоятельно определиться с выбором профессиональной сферы труда;
- психологическая экспертиза причин внутриличностных конфликтов, не позволяющих выпускнику среднего учебного заведения реально оценить отношение к своим способностям и возможностям, помощь в формировании реальной самооценки;
- составление "психологического портрета" социальной группы молодежи, вступающей на рынок труда, с целью разработки эффективных методов по их профессиональной ориентации.

Выбор тестовых методик для работы с молодежью является не случайным. Во-первых, они позволяют получить сопоставимые количественные характеристики тестируемых и использовать эти данные в работе сотрудников ЦЗН, кадровых служб предприятий, выступающих в роли работодателей, а

также всех организаций, связанных с решением социальных проблем занятости молодежи. Во-вторых, в отличие от социологических процедур, которые часто являются громоздкими и дорогостоящими, а также требуют постоянного привлечения специалистов, психодиагностические методики имеют ряд существенных преимуществ. Их инструментарий практически не устаревает, поскольку личностные качества человека существенно не меняются с изменением социальной среды. Кроме того, тесты не нуждаются в корректировке при проведении повторных измерений, что необходимо при социологическом мониторинге. Достоверность полученных данных зависит от качества инструмента, а не от позиции тестируемого, поскольку в психологических процедурах отсутствует ориентация на социальные эталоны и практически не действует социальный контроль. Содержание ответов в тестах зависит лишь от вкусов и взглядов отвечающего, а, как известно, хороших и плохих вкусов не существует. Большое значение имеют простота и оперативность обработки результатов тестирования, что позволяет в короткие сроки обучить персонал ЦЗН без дополнительных затрат получению специальных знаний по использованию этих методов в своей работе. Таким образом, представленная психологическая методика существенно повышает информативность деятельности всей службы занятости населения и содержательно расширяет ее сферу.

Разработанная методика учитывает специфические особенности молодежной аудитории: возраст, недостаточную социализированность, ориентацию на референтные группы (сверстники, родители, авторитетные старшие и другие) и ряд индивидуальных специфических показателей, характерных для этой социальной группы. Тестирование осуществляется с применением батареи тестов, включающих различные показатели.

1. Тест по определению профессиональных приоритетов выпускников средних учебных заведений

Разрабатывается с учетом сведений, полученных при предварительном опросе выпускников в рамках проведения «уроков занятости». Он позволяет получить представление о рынке труда глазами выпускников, оценить степень соответствия этих представлений реальной ситуации и выделить группы наиболее предпочтительных («приоритетных») профессий. Такое знание позволяет работникам центра занятости населения составить прогноз уровня конкуренции по вакансиям, имеющимся в различных профессиональных сферах, оценить виды дефицитных рабочих мест и своевременно разработать меры по переориентации части потенциальной рабочей силы. Разработка теста осуществляется психологом ЦЗН для каждого конкретного тестирования группы молодежи и учитывает ситуацию на рынке труда, уровень зрелости группы тестируемых (учащиеся старших классов, выпускники), объем необходимой информации и ее содержание. Поэтому текст опросника может варьироваться и не задается заранее в полном объеме. В определенных пределах может изменяться степень сложности формулировок вопросов, составляющих содержание теста. Они учитывают возраст аудитории, актуальность проблемы профессио-

нальной ориентации для этой группы и уровень подготовки к восприятию тестовых вопросов. В то же время эти вариации осуществляются в рамках стандартных блоков, позволяющих выяснить профессиональные приоритеты молодежи и оценить степень их выраженности. Такими блоками являются:

- направленность на конкретные виды профессиональной деятельности (управленческая, консультативная, исполнительская, производственная, обслуживающая и т. п.) и группы профессий (рабочие, инженерные, экономические, творческие и т. п.);
- устойчивость профессиональных приоритетов (готовность отказаться от выбора при определенных условиях или уверенность в его правильности);
- группы факторов, влияющие на профессиональный выбор (социальные агенты влияния и референтные группы), и их расположение по степени такого влияния;
- комплекс социальных ожиданий от приобретения избранной профессии или специальности (уровень материального благополучия, статусное положение, возможность самореализации и т. п.);
- блок специфических вопросов, включающийся специалистом ЦЗН, ответственным за работу по профессиональной ориентации молодежи, в соответствии с конкретной ситуацией и потребностями службы занятости населения в информацию об уровне и содержании профессиональных притязаний молодежи.

2. Тест по определению уровня знакомства учащихся с будущей профессией

Разрабатывается с целью выявления устойчивости интереса выпускников к выбранной специальности или профессии. Он позволяет оценить степень знакомства выпускников учебных заведений и учащихся старших классов с выбранной профессией и готовность к овладению ею. В сочетании с результатами предыдущего теста он показывает устойчивость стремления молодежи к работе именно по данной специальности и степень зрелости такого решения. Он разрабатывается с учетом реальной ситуации на рынке труда к моменту тестирования и включает следующие основные блоки вопросов:

- перечень блоков профессий, различающихся по качественным параметрам;
- перечень наиболее важных профессиональных знаний и умений, определяющих содержание профессии, и уровень необходимой профессиональной подготовки;
- оценка престижности выбранной профессии и предполагаемый уровень конкуренции на рынке труда;
- оценка собственных качеств, позволяющих успешно овладеть профессией и конкурировать с другими претендентами;
- перечень возможных профессий и специальностей, которые могут быть избраны при невозможности овладения желаемой профессией.

3. Тест определения направленности личности

Является стандартным психодиагностическим инструментом определения общей направленности личности в профессиональной сфере. Его использование диктуется необходимостью выявления основных целей молодежи, реализация которых связана с профессиональной деятельностью. В процессе тестирования выделяются три основные группы направленности личности:

- направленность на себя ("Я-направленность") – ориентация на прямое вознаграждение, сильная материальная заинтересованность и стремление к максимальному и немедленному удовлетворению своих потребностей безотносительно к потребностям находящихся рядом. Склонность к индивидуальной деятельности, агрессивность и эгоизм. Этот показатель очень важен для определения степени успешности работы в команде или занятости в сфере, связанной с необходимостью подчинения или поиска компромисса;
- направленность на общение ("О-направленность") – ориентация на совместную деятельность, готовность к контактам, дружескому общению, зависимость от группы. Данная характеристика личности свойственна людям, успешно работающим в коллективе, с высоким уровнем исполнительской дисциплины, но не проявляющим инициативу и постоянно нуждающимся в помощи, одобрении и указаниях руководителя;
- направленность на дело ("Д-направленность") – ориентация на выполнение задания, заинтересованность в решении деловых проблем, стремление отстаивать свое мнение, готовность пренебречь личными отношениями в интересах дела. Люди такого типа обладают способностями к самостоятельной предпринимательской деятельности и наилучшим образом реализуют себя в сфере, требующей высокой степени риска и ответственности за свои действия. Обычно это качество проявляется наряду с ярко выраженным потенциалом лидера, что создает дополнительные трудности при неудачах на первых этапах профессиональной карьеры.

Итоговая оценка тестируемого с позиции предпочтительного профессионального выбора и оценки степени его успешной реализации представляет собой интегральный показатель результатов по всем приведенным тестам, включающий как объективные характеристики (уровень знаний в профессиональной области и степень зрелости принятого решения, психологические качества личности), так и субъективные – содержание и устойчивость представлений о своем профессиональном будущем, готовность к определенным усилиям по достижению поставленной цели и т. п.

Апробация разработанной методики в рамках уроков занятости в 26 школах, проведенных специалистами Балашихинского центра занятости населения, подтвердила ее эффективность.

На ее основе была получена информация о наиболее перспективных и предпочтительных сферах профессиональной деятельности с точки зрения выпускников средних школ 2003 г. и учащихся старших классов, что позволило выявить уровень потенциальной конкуренции в отдельных сегментах рынка

труда. Эта информация используется при разработке мер по переориентации части молодежи на другую профессиональную деятельность с учетом потребностей города. Был выделена группа профессий (в основном рабочих) с низким уровнем востребованности, которые в то же время являются необходимыми для нормального функционирования городской производственной структуры. В настоящее время определяется направление работы по повышению привлекательности этих профессий. Результаты исследований доводятся до сведения руководителей промышленных организаций с преобладанием потребности именно в этих профессиях в рамках совместных консультаций со специалистами ЦЗН.

Выделение референтных групп влияния позволили расширить круг участников уроков занятости. На них приглашаются как руководители кадровых служб предприятий и представители учебных заведений, так и родители выпускников (в качестве и гостей, и участников обсуждений). Присутствие последних преследует две цели – приобщение выпускников к опыту и знаниям старшего поколения, а также просвещение родителей, как в области интересов своих детей, так и в области реальной ситуации на рынке труда, которую многие родители представляют себе упрощенно. Установление таких деловых контактов повышает степень доверия к получаемой информации о состоянии рынка труда, заставляет более серьезно подходить к выбору будущей профессии, а для работников ЦЗН является источником сведений о состоянии целевых молодежных сегментов рынка труда.

Большое значение имеет выделение группы элитных профессий, которые дают их обладателю наибольшее, по мнению молодежи, количество материальных и социальных благ. Обычно такие представления не совпадают с действительностью, но в сознании молодого человека превалирует именно такой деформированный взгляд на рыночную ситуацию. Соответственно поведение, направленное на достижение желаемой цели (устройство на престижную должность или поступление на престижные факультеты высших учебных заведений), выглядит неадекватным и не позволяет этой цели добиться. В одном случае молодой человек существенно завышает достоинства выбранной профессии или места работы, в другом – занижает затраты и усилия, необходимые для ее овладения. Как правило, результат один – стрессовое состояние, ощущение обмана и униженности, социальная апатия. Предварительная подготовка и консультации специалиста-психолога помогают разрешить эти конфликты, готовят молодежь к самостоятельному и ответственному выбору своей дороги в жизни.

Экспериментальное внедрение разработанной методики позволило выявить существенное изменение отношения молодежи как к содержанию деятельности ЦЗН в целом, так и к сотрудничеству со специалистами в области психологии. Если до проведения тестирования большинство выпускников и учащихся старших классов считали, что службы занятости населения работают в основном с неудачниками и рабочими с низким уровнем квалификации,

то после участия в уроках занятости и прохождения ряда психологических консультаций престиж ЦЗН существенно повысился, а готовность к сотрудничеству возросла. Особо следует отметить, что в ходе опросов после проведения тестирования школьники высказывали благодарность за приобретенные знания и интересовались возможностью получения индивидуальных консультаций по вопросам дальнейшего обучения или работы. Такие результаты показывают начало очень важного процесса – изменения имиджа служб занятости населения в младшей группе трудоспособного населения. Устойчивость отмеченных тенденций во многом зависит от работы самих специалистов данных служб, связанной, в первую очередь, с расширением привычных функций и внедрением новых технологий в работу с населением.

ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

В. В. Новиков

Департамент федеральной государственной службы занятости населения
по Красноярскому краю, г. Красноярск,
office@kses.krasnoyarsk.ru

Н. В. Разнова

Красноярский государственный технический университет, г. Красноярск
Raznowa@iubt.ru

Структурная перестройка в экономике Красноярского края повлекла за собой изменения в характере спроса на рабочую силу, ее профессионально-квалификационном составе, предопределив необходимость трансформации объемов и профилей подготовки специалистов в системе профессионального образования. В связи с этим особую актуальность для экономики Красноярского края приобрела проблема достижения сбалансированности между количеством и качеством рабочей силы и возможностями ее трудоустройства. От ее решения зависят не только эффективность структурной перестройки и модернизации, но и перспективы развития экономики. В рамках данной проблемы одной из сложнейших задач, связанных со структурными переменами, является согласование потребности рынка труда региона в рабочей силе (определенного уровня квалификации, обладающей нужными работодателю профессиями и специальностями) с возможностью ее подготовки в учреждениях системы профессионального образования.

Территория Красноярского края вместе с автономными округами составляет 13,7% территории РФ и включает 73 административно-территориальных единицы (городов и районов). Численность постоянного населения края по состоянию на 01.01.03 г. составляет 2961,9 тыс. человек (2,1% населения РФ). Красноярский край обладает высокоразвитым экономическим потенциалом, величина которого

на протяжении последних 5 лет имеет устойчивую тенденцию к росту, о чем свидетельствует стабильный рост ВРП. На территории края функционирует большое количество предприятий различных форм собственности и сфер деятельности.

В большей степени потенциал Красноярского края определяется отраслями промышленного сектора экономики, объем производства которого на 01.01.03 г. составил 193,3 млрд. рублей при среднегодовой численности персонала - 312,2 тыс. человек (28, 8% от среднегодовой численности занятых в экономике). Существенен вклад в промышленное производство региона таких отраслей, как электроэнергетика (9,4%), машиностроение и металлообработка (5,9%), топливная промышленность (3,2%), лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность (3,7%), пищевая промышленность (4,5%) и другие.

Изменения, происходящие в крае, отразились на показателях его социально-экономического развития и, в первую очередь, на показателях занятости населения. В последние годы в крае наблюдается рост числа экономически активного населения, численность которого по состоянию на 01.01.03 г. составила 1562, 8 тыс. человек. Одновременно с этим на 3,7%, увеличилась численность занятых в экономике. По данным Красноярского краевого комитета государственной статистики, общая численность безработного населения только в 1 полугодии 2004 г. по сравнению с 2003 г. увеличилась на 4,3% и составила в июне 2004 г. 177,8 тыс. человек. Уровень общей безработицы, рассчитанный к численности экономически активного населения, вырос с 11,1 до 11,6%. По уровню регистрируемой безработицы среди 16 регионов Сибирского федерального округа Красноярский край занял 9 место, превысив на 0,6 процентных пункта средний показатель по округу. На конец июня 2004 г. численность официально зарегистрированных безработных граждан составила 49,7 тыс. человек. По числу безработных граждан Красноярский край занимает 1 место среди регионов Сибирского федерального округа. Следует отметить, что размеры безработицы неодинаковы по территориям, входящим в состав края. Так, в 41 территории края уровень безработицы превысил среднекраевой показатель (2,79%), в 24 территориях – составил более 5%. Анализ отклонений между числом принятых и выбывших работников по отраслям экономики указывает на ряд фактов:

- на протяжении 2 последних лет экономика края испытывала постоянный недостаток в рабочей силе, причем между отраслями этот процесс неоднороден;
- наибольшая потребность в кадрах в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, торговле и общественном питании;
- за период последних двух лет в крае возник неудовлетворенный спрос на рабочую силу в таких отраслях экономики, как ЖКХ, лесное хозяйство, транспорт и связь;
- на протяжении последних 4 лет в крае происходит снижение уровня активности населения в трудоспособном возрасте, который в большей степени

обеспечивался за счет существенной доли занятого населения в возрасте от 30 до 50 лет. При этом доля данной группы в общей численности занятого населения в крае снижается.

По данным Краевого государственного комитета статистики на 01.01.04 г., доля данной группы в общей численности занятого населения составила 55,8%, тогда как этот показатель в период 1996-1998 гг. составлял 62,1%. Средний возраст занятого в экономике края населения по-прежнему остается на уровне 39 лет. Наибольшую численность занятого населения составляют лица в возрасте 40-49 лет (30,6% в 2003 г.).

Основными причинами роста официально регистрируемой безработицы в крае следует считать:

- сложное финансово-экономическое положение большинства крупных и средних предприятий промышленного сектора экономики;
- банкротство и ликвидацию ряда крупных предприятий;
- происходящие структурные изменения в экономике региона;
- снижение объемов производства стратегически важных для региона отраслей и др.

Все вышеуказанные факторы сказались на отраслевой структуре занятых (рис. 1).

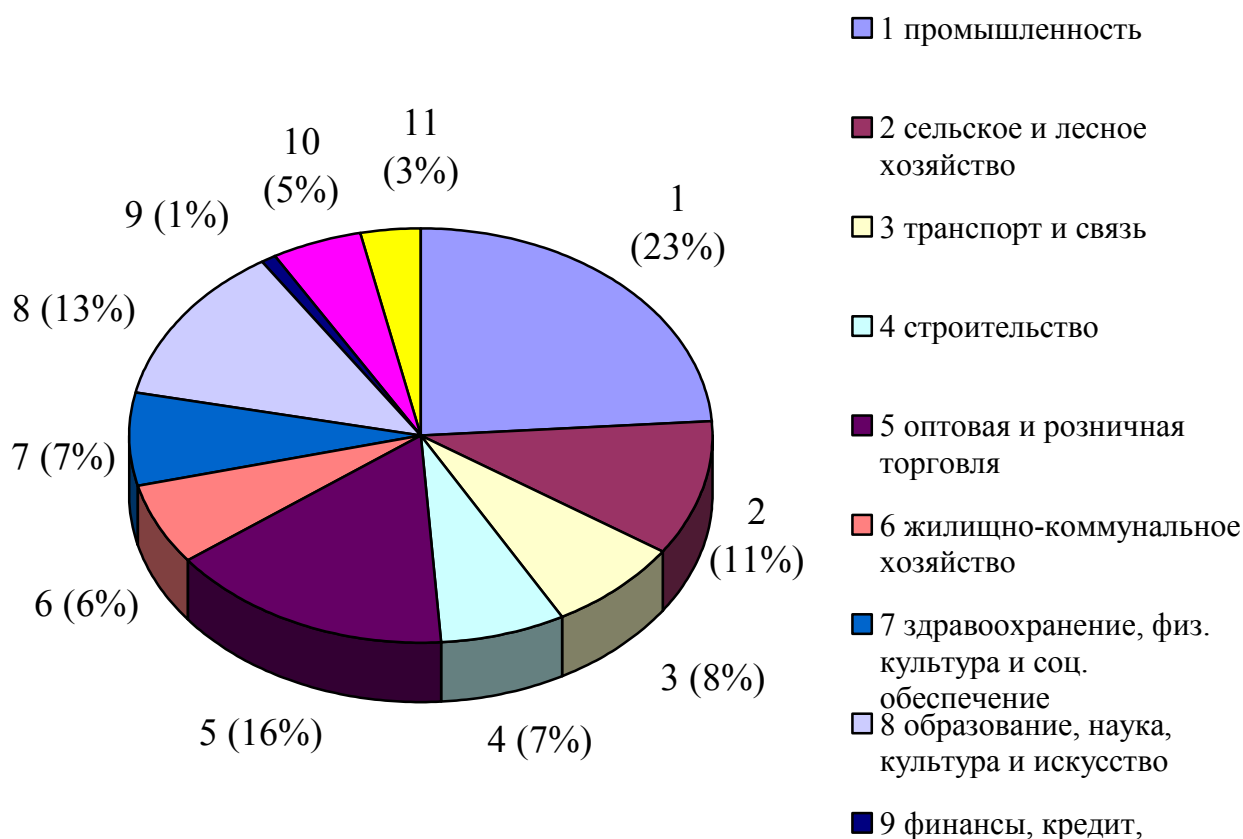


Рис. 1. Структура среднегодовой численности занятых в экономике Красноярского края на 01.01.04 г.

Спрос на рабочую силу охватывает всю сферу общественного труда, производительного потребления рабочей силы, включая как укомплектованные работниками, так и свободные, временно незанятые (вакантные) рабочие места. Его количественная, качественная характеристики и динамика определяются совокупностью социальных, экономических и политических факторов, действующих в данной экономической системе (регионе) на интересы и мотивацию экономического поведения хозяйственных структур. Динамика спроса предприятий на рабочую силу является главным индикатором оценки состояния рынка труда, поскольку именно спросом определяется его емкость. Поэтому сокращение спроса предприятий, отдельных отраслей экономики региона на рабочую силу негативно отразилось на динамике той части населения, которая представлена на официальном рынке труда в статусе безработных. При общем снижении рабочих мест в региональном хозяйстве возникают сферы труда, где потребность в работниках растет. Это занятость в сфере информационной деятельности и частнопредпринимательских услугах. Растет и потребность в работниках, занятых обслуживанием и ремонтом вычислительной техники.

Потребность в оплачиваемой работе из-за снижения жизненного уровня у большинства населения остается значительной. Большая часть трудовых ресурсов по-прежнему активно выступают на рынке труда, предлагая свою рабочую силу.

Представляется, что общая ситуация на региональном рынке труда может быть оценена как мало благоприятная для трудоспособного населения. Она является результатом сложного взаимодействия макрофакторов, формирующих спрос и предложение рабочей силы на рынке труда. Уровень ее резервирования на предприятиях требует от органов службы занятости продуманной политики управления занятостью всех слоев и групп населения региона, в том числе и действенной профориентационной политики.

В значительной мере итоговые показатели рынка труда складываются под влиянием масштабов движения рабочей силы и рабочих мест, и, прежде всего – масштабов контингента, выходящего на рынок труда, и противостоящих им вакантных рабочих мест.

Рыночные преобразования в экономике региона существенно повлияли и на профессионально-квалификационную структуру занятых, вызвали изменения в масштабах и отраслевой структуре спроса на рабочую силу. Реструктуризация профессионального состава рабочей силы, с одной стороны, способствовала преодолению сверхиндустриального типа занятости, сложившегося в регионе в период планово-централизованной экономики, что само по себе неплохо. С другой – сокращение численности занятых практически во всех профессиональных группах происходило беспорядочно. В связи с этим результаты произошедших изменений следует оценивать скорее как размывание профессиональных структур, а не как позитивное преобразование архаичных структур в постиндустриальные. Отметим, что рыночные реформы в большей

степени сказались на сокращении потребности в рабочей силе двух крупных профессиональных групп, характерных для занятости индустриального типа: ИТР и рабочих-станочников, заставив их адаптироваться к рынку. Усилилась межпрофессиональная миграция, в результате которой значительное число инженерно-технических работников (в том числе высвобожденных) приобрели актуальную рыночную профессию, сменив вид трудовой деятельности. Вынужденную профессиональную мобильность демонстрировали работники науки и научного обслуживания. Объективные обстоятельства (недофинансирование этого сектора, низкая заработная плата) побудили наиболее активных представителей этой сферы кардинально менять свою профессиональную принадлежность и вид деятельности, что не могло не сказаться на научно-техническом и творческом потенциале региона. Сегодня в РФ при сокращении числа занятых в науке более чем вдвое уровень безработицы среди научных работников остается одним из самых низких среди всех профессиональных групп – около 3%. Иной характер носила трудовая мобильность рабочих, имеющих профессии индустриального типа. Из-за существенного спада производства в отраслях реального сектора экономики региона сузились возможности их трудоустройства при потере работы. В силу специфики характера труда и относительно высокого уровня образования трудовая мобильность рабочих массовых профессий осуществлялась, как правило, по замкнутому циклу внутри традиционных для них видов деятельности. Увольняясь с одного предприятия, они устраивались на другое по той же или сходной специальности. Региональная система профессионального образования, естественно, реагировала на колебания спроса на рабочую силу. В большей степени это относится к учреждениям высшего и среднего профессионального образования: менялись структура образовательных заведений, сроки, программы, методы и формы обучения.

Вместе с тем изменение спроса на рабочих в промышленности поставило в сложное положение учреждения профессионально-технического обучения. Запоздывающая перестройка системы профессиональной подготовки рабочих кадров усугубила положение на некоторых профессиональных сегментах рынка труда Красноярского региона, сделала еще более ощутимой нехватку высококвалифицированных рабочих кадров, которая может увеличиться при переходе к экономическому росту.

Следует отметить тот факт, что сокращение масштабов подготовки кадров происходит в нашей стране без увязки с перспективными потребностями экономики, что повышает опасность перепроизводства кадров по ряду традиционных специальностей, а значит, и возможность увеличения безработицы среди лиц ими владеющих. Поэтому к моменту завершения обучения выпускники образовательных учреждений не застрахованы от безработицы. Учреждения образования сегодня вынуждены формировать новые, нетрадиционные формы обучения (дистанционное, экстернат), а значительная часть студентов, руководствуясь конъюнктурными соображениями, получать второе высшее образование. Все это свидетельствует о просчетах в определении перспектив-

ной потребности в квалифицированных кадрах по профессиям и специальностям.

Относительно высокий доход, получаемый от работы, стал основным стимулом межотраслевых и межпрофессиональных перемещений, отодвинув на второй план такие мотивы выбора рабочего места, как удовлетворенность характером и содержанием труда, степенью их соответствия полученному профессиональному образованию. За исключением относительно небольшой группы работников перспективных рыночных профессий движение рабочей силы нередко осуществляется с потерей профессиональной квалификации. В результате этого региональный рынок труда в профессионально – квалификационном плане сильно деформирован, особенно в части соответствия уровня квалификации, объективно необходимого для выполнения той или иной работы, реальной профессиональной подготовленности индивида. Представляется, что прогнозные оценки профессионально-квалификационного состава рабочей силы, базирующиеся только на учете спроса работодателей, могут дать искаженное представление о необходимой для эффективного функционирования экономики потребности в работниках с различным уровнем профессионального образования. Многочисленные объявления о приеме на работу убедительно свидетельствуют о завышенных притязаниях многих работодателей (прежде всего в частном секторе) к уровню профессиональной подготовки привлекаемой рабочей силы. Исследования указывают на то, что наличие высшего образования все чаще выдвигается в число обязательных условий трудоустройства даже на рабочие места с относительно несложными трудовыми функциями. Этот факт существенно влияет и на уровень потребности экономически активного населения в получении образования.

Сегодня в регионе уровень безработицы экономически активных граждан с высшим и неполным высшим образованием – самый низкий по сравнению с другими группами населения (9,1% на 01.08.04 г.). С народнохозяйственной точки зрения их трудовой потенциал используется недостаточно эффективно, если учесть значительные затраты на подготовку таких специалистов. Те работодатели, которые могут оплачивать труд на относительно достойном уровне, отбирают «готовых» специалистов, не обременяя себя затратами на профессиональную подготовку кадров. Это лишний раз подтверждает, что потребность предприятий и организаций в работниках с высшим и средним образованием в сложившихся условиях может быть, скорее всего, завышенной, а значит не может служить основой для определения масштаба и структуры подготовки кадров в системе профессионального образования.

Государственное прогнозирование представляет собой систему научно обоснованных представлений о тех или иных направлениях социально-экономического развития страны. В условиях перехода к рыночным отношениям прогнозирование становится начальной стадией, основой всей системы управления. Это связано с тем, что в условиях рынка меняются траектории

развития, увеличивается выбор вариантов, развивается система альтернативных прогнозов.

Неизбежная структурная перестройка, влекущая за собой существенные изменения в составе занятых, требует серьезного научного обоснования (прогноза). Именно прогнозы должны стать базой для разработки государственной политики занятости прежде всего в области, связанной с проведением активных мер по регулированию рынка труда (профессиональной ориентацией, профессиональной подготовкой, трудоустройством граждан в соответствии с имеющейся профессиональной квалификацией). Чрезвычайно важны прогнозы развития профессионального образования всех уровней, особенно с длительным периодом обучения, поскольку они касаются:

- удовлетворения потребностей отраслей региона в кадрах;
- оптимального сочетания источников финансирования образовательных услуг;
- рационального использования труда молодежи и т. д.

Отметим, что многие экономически развитые страны в числе макроэкономических прогнозов включают прогноз профессионально-квалификационного спроса на рабочую силу. Лидером здесь являются США, которые составляют такие прогнозы на протяжении последних 50 лет, регулярно публикуя их результаты. За эти годы в США создана опирающаяся на современные методологические подходы и хорошо организованная информационно-статистическая база системы прогнозирования занятости. Американский опыт прогнозирования профессионально-квалификационного состава рабочей силы представляет большой интерес.

На наш взгляд, именно прогнозирование спроса на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе должно стать органичной частью системы макроэкономического прогнозирования и выполняться структурами, определяющими на перспективу основные параметры социально-экономического развития территорий, включая занятость и рынок труда. Очевидно, что для повышения степени достоверности прогнозов общей и дополнительной потребности в рабочей силе по профессиям необходимо усовершенствовать методологию расчетов, расширить круг используемых статистических данных и горизонт прогнозирования. Еще одним препятствием, снижающим достоверность прогнозов профессионально-квалификационного спроса на рабочую силу, является отсутствие необходимой и достоверной информации для их разработки.

Общеизвестно, что региональный рынок труда является одним из наиболее сложных экономических механизмов согласования интересов наемных работников и работодателей. Спрос и предложение на нем дифференцированы, а сам он крайне несовершенен. Довольно ограничен инструментарий, с помощью которого можно осуществлять регулирование регионального рынка труда, и Красноярский край не является здесь исключением. В связи с этим точ-

ный и достоверный прогноз состояния рынка труда становится едва ли не самым главным инструментом для его регулирования.

Ценность прогноза в том и заключается, что он позволяет оценивать развитие ситуации в будущем. Основу прогнозов социально-экономического развития составляет система демографических, социальных, научно-технологических и других прогнозов отдельных сфер экономики.

Конъюнктура рынка труда характеризуется соотношением величины спроса к уровню предложения рабочей силы и показывает состояние напряженности на изучаемом рынке. Для прогнозирования данного показателя для рынка труда Красноярского края необходим ряд исходных данных:

- совокупное ежегодное предложение рабочей силы на рынке труда края;
- структура совокупного предложения рабочей силы в разрезе территорий;
- структура предложения рабочей силы в каждой территориальной единице.

Располагая величиной общего совокупного предложения претендентов на рабочие места¹ в крае в течение 2000 – 2003 гг., информацией о вакансиях работодателей, показателями социально-экономического развития края, специалистами Института управления и бизнес-технологий, специалисты разработали методику прогнозирования спроса и предложения на рабочую силу с учетом отраслевой, территориальной и профессиональной ее структуры, построили прогноз численности желающих найти работу (предложения) на рынке края (рис. 2) на период до 2010 г.

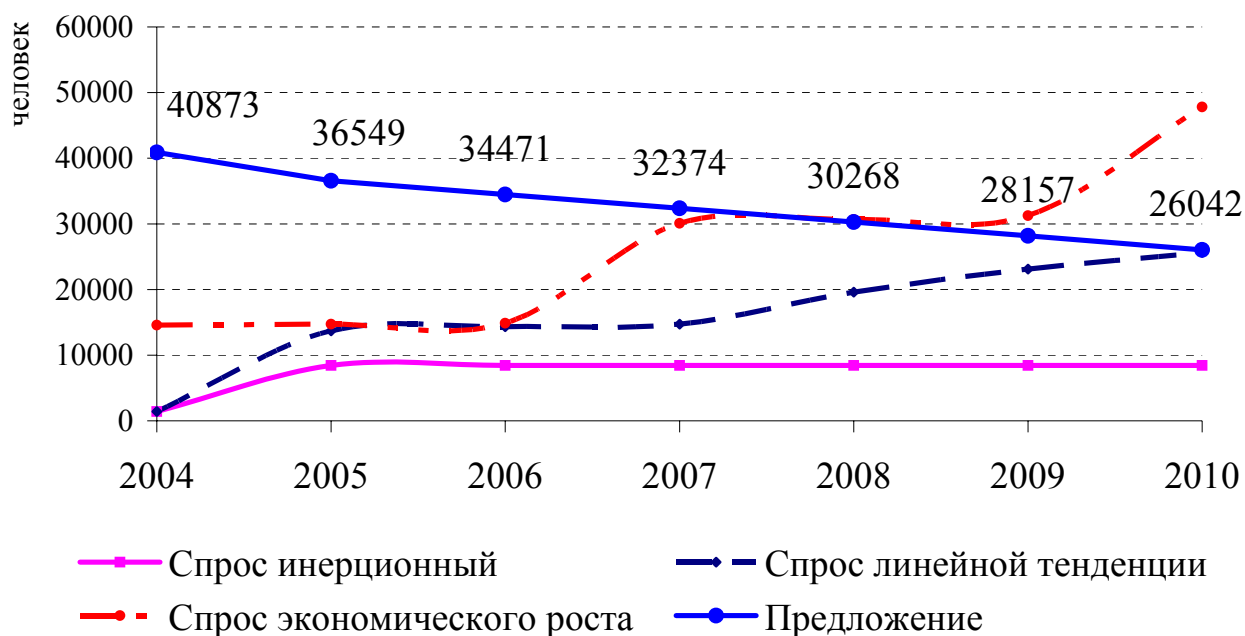


Рис. 2. Прогноз конъюнктуры рынка труда Красноярского края

¹ По данным территориальных ЦЗН Красноярского края

По результатам прогнозирования сделаны следующие выводы:

1. Если экономика Красноярского края будет развиваться по сценарию экономического роста, то напряженность на рынке труда края, т.е. количество претендентов на одну вакансию, будет снижаться достаточно быстро. Данный вариант развития приведет к тому, что к 2008 г. рынок труда края достигнет точки равновесия (табл. 1).

2. Если экономика края пойдет по инерционному пути развития, то напряженность на рынке труда края не опустится ниже уровня 3, т. е. в среднем на одну вакансию будут претендовать три кандидата.

Таблица 1

Прогноз коэффициента напряженности на рынке труда Красноярского края

Вариант прогноза	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Инерционный	4.4	4.3	4.1	3.8	3.6	3.3	3.1
Экономический рост	2.8	2.5	2.3	1.1	1.0	0.9	0.5

Располагая величиной общего предложения рабочей силы в крае, можно рассчитать структуру предложения на рынке труда края в территориальном разрезе. Прогнозирование конъюнктуры рынка труда Красноярского края показало, что территории региона резко дифференцированы как по уровню спроса на рабочую силу, так и по уровню предложения рабочей силы. На рисунке 3 отображены прогнозные уровни исследуемых показателей на региональном рынке труда в 2004 г., определенные по варианту экономического роста. На карте Красноярского края выделены шесть групп территорий, отличающиеся между собой соотношением величины спроса и предложения на рабочую силу (рис. 3). Наибольший уровень спроса на рабочую силу и одновременно уровень предложения рабочей силы ожидается в Центральной (третьей) группе районов. Средняя величина спроса к 2004 г. на рабочие кадры для территорий данной группы составит 542 человека, в то время как количество лиц, желающих найти работу, – 1354 человека. Коэффициент напряженности на рынках труда районов данной группы составит 2,5 претендента на одну вакансию.

На том же уровне напряженности на рынке труда будет находиться г. Норильск, в котором уровень предложения и спроса является вторым по величине в крае. Несмотря на то, что уровень предложения рабочей силы в Южных районах края (первая группа) почти в три раза ниже, чем в районах третьей и шестой группы, коэффициент напряженности для группы Южных районов остается на том же уровне – 2,5 претендента на одну вакансию. Такой результат объясняется тем, что величина спроса на рабочую силу на рынках труда данных территорий почти в три раза меньше, чем в Центральных районах и на Крайнем Севере.

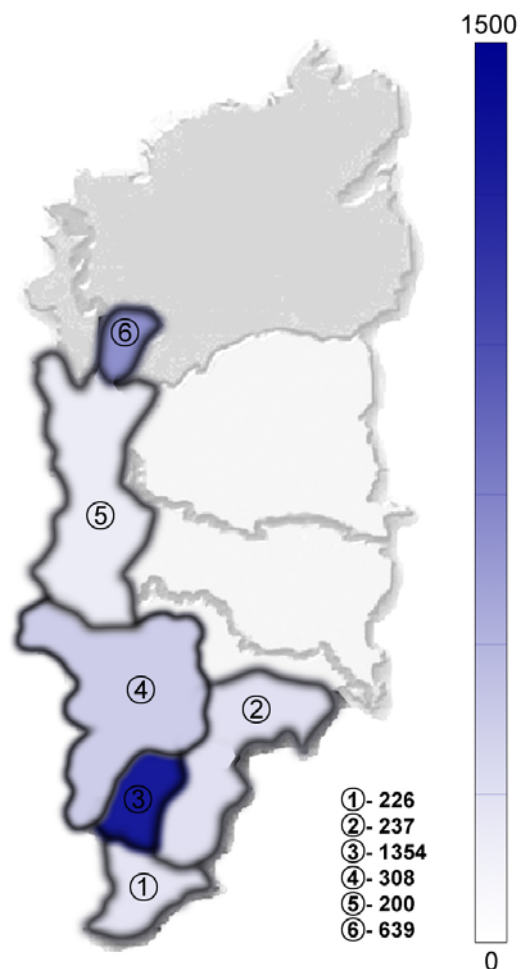


Рис. 3. Карты прогноза средней плотности спроса и предложения на рынке труда Красноярского края к 2004 г.

Максимальная напряженность на рынках труда ожидается для территорий, попавших в четвертую группы. Для них коэффициент напряженности составит 3 претендента на одну вакансию. Самые благополучные районы по уровню напряженности оказались в пятой группе. Для них коэффициент напряженности составит 2,2 претендента на одну вакансию.

Дифференциация территорий Красноярского края по секторам создает возможность для детального анализа ситуации на рынке труда каждого из выделенных сегментов и их территориальных образований. Оценка спроса в разрезе категорий и профессий, формирование совокупных величин спроса позволят определить структурированную потребность экономики территории (сегмента) в кадрах различных профессий.

Спрос, как известно, рождает предложение и должен быть удовлетворен. Вопрос состоит лишь в том, каковы источники и затраты на покрытие кадровой потребности территории того или иного уровня?

Перспективным источником удовлетворения кадровой потребности, особенно в разрезе новых, востребованных экономикой профессий, является сфе-

ра образовательных услуг. В связи с этим по результатам прогнозирования создаются возможности для:

- «инвентаризации» существующих направлений подготовки специалистов действующими на территории территориального образования учебными заведениями;
- корректировки объемов и направлений их образовательной деятельности с учетом выявленного спроса на востребованные экономикой территории профессии и специальности;
- создания филиалов, способных подготовить (переподготовить) требуемых специалистов.

Решая профориентационные задачи, например, для претендентов какой-либо конкретной территории или ее образовательных учреждений, необходимо изучить прогнозную информацию по спросу и предложению на ее рынке труда в профессионально-квалификационном разрезе, что позволит сделать конкретные выводы.

Например, в состав выделенных и близких по величине спроса на специалистов территориальных групп 1, 2 и 5 (см. рис. 3) попали территории Енисейского, Курагинского районов, а также территория г. Минусинска. Анализ отклонений по прогнозам спроса и предложения в разрезе традиционных профессиональных групп по этим территориям указывает на наличие дополнительной потребности в кадрах категории «служащие» в Енисейском районе. Так, в период 2007 – 2010 гг., экономике района потребуются специалисты в сфере бухгалтерского учета и сельского хозяйства, педагоги. Предложение инженерных профессий устойчиво будет опережать спрос.

Совершенно иная картина возможна на рынке труда «служащих» и «ИТР» Курагинского района. Согласно данным прогноза, предложение в разрезе профессий указанных категорий будет стабильно опережать спрос. На территории г. Минусинска возможен рост потребности в специалистах в сферах строительства и вычислительной техники. К 2010 г. следует ожидать увеличения потребности в бухгалтерях, библиотекарях, медицинских работниках и педагогах.

В течение всего периода прогнозирования на данной территории зафиксирован стабильный рост потребности в специалистах-менеджерах. Что касается сферы экономики, то на всех отмеченных территориях потребность в кадрах на данные рабочие места (экономисты) останется ниже предложения кадров. Возможно, при насыщении спроса величина отклонений к 2010 г. несколько уменьшится.

В категории «рабочие» увеличится потребность в:

- токарях и газосварщиках, слесарях и плотниках, электромонтерах и электромеханиках (во всех территориях);
- машинистах, работниках сферы бытового обслуживания, поварах, продавцах и портных (г. Минусинск);

- рабочих строительных и сельскохозяйственных профессий (Енисейский район) и др.

Для разработки рекомендаций учреждениям профессионального образования всех уровней подготовки и претендентам на рабочие места и для выбора сфер их деятельности необходим детальный анализ результатов полученных прогнозов.

По прогнозам на территории г. Красноярска ожидается некоторый, хотя и небольшой, прирост потребности в специалистах в сфере информационных технологий и вычислительной техники. Рынок данных профессий закрывается выпускниками большого числа образовательных учреждений, действующих на территории города. Дополнительная потребность в кадрах этих профессий связана с ростом технического уровня производства, внедрением новых телекоммуникационных систем и программных продуктов высокого уровня. Это потребует от образовательных учреждений края не только расширения спектра направлений подготовки специалистов данной группы профессий, но и переподготовки уже занятых на производстве кадров.

Среди лиц рабочих профессий в г. Красноярске (по данным прогноза) будут востребованы специалисты в основном всех профессий. Это связано с отраслевой структурой городской экономики, уровнем качества жизни населения, развитием отраслей городской сферы услуг и др. факторами. Однако, например, пессимистичнее выглядит прогноз потребности в рабочих кадрах на территории Манского района. Востребованы будут рабочие кадры, имеющие профессии строительного профиля.

Такая картина характерна для большинства сельских территорий Красноярского края и требует переориентации его населения по уровням и направлениям подготовки.

В связи с этим принятие решений в сфере занятости территориальных образований различного уровня должно опираться на прогнозные оценки развития рынка труда каждой территории. В отношении прогнозных оценок по новым формам отчетности центров занятости населения, содержащим требуемые работодателями новые профессии, можно отметить следующее:

- наибольшим спросом будут пользоваться высококвалифицированные специалисты в различных областях знаний: менеджменте, маркетинге, логистике, экономике труда и трудовых отношений, юриспруденции, специалисты в области естественных и инженерных наук и пр.

Это определяет и обосновывает рост потребности населения в образовательных услугах, несмотря на сложную ситуацию с занятостью на рынке труда территории.

Рост образовательного уровня населения способен обеспечить выполнение намеченной программы социально-экономического развития Красноярского края до 2010 г. Все отмеченное выше требует от органов государственной службы занятости населения эффективной профориентационной работы среди всех слоев трудоспособного и экономически активного населения и, в

первую очередь, среди молодежи, являющейся основным резервом для выполнения плановых обязательств экономики края.

Список литературы

1. Профессиональная ориентация молодежи с учетом тенденций развития экономики Красноярского края и отдельных ее отраслей на 2004-2010 годы / ИУБТ КГТУ, ДФГСЗН Красноярского края. Красноярск, 2003.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)

П. Е. Павлов

Департамент федеральной государственной службы занятости населения
по Республике Саха (Якутия), г. Якутск

p.e.pavlov@dzn.sakha.ru

Структурные преобразования в экономике Республики Саха обусловили значительные изменения в количественном и качественном составе ее трудовых ресурсов. В отличие от других регионов Российской Федерации распределение трудовых ресурсов по отраслям экономики и территории предопределяется недостаточной хозяйственной освоенностью региона, однобокой, преимущественно горнодобывающей, специализацией и неразвитостью перерабатывающих производств. К перечисленным факторам добавляются исторически сложившаяся схема расселения, необходимость содержания территориально разбросанных объектов социальной инфраструктуры, высокая стоимость вновь создаваемых рабочих мест.

С началом перехода на рыночные отношения трудовой потенциал республики стал неуклонно снижаться. Материальные и социальные льготы, применявшиеся в прошлом для привлечения и воспроизводства трудовых ресурсов, оказались совершенно неприемлемыми в условиях рыночной экономики. Трансформация хозяйственных отношений разрушила основной принцип стимулирования территориальной мобильности и производственной активности граждан, основанный на системе высоких коэффициентов к заработной плате и северных надбавок.

Во второй половине 1990-х годов в силу тяжелого экономического положения горнорудных предприятий было ликвидировано около 20 градообразующих поселков. Резкое ухудшение социально-экономических условий жизнедеятельности обусловило переориентацию потоков миграции и стало главной причиной оттока населения. Миграционные потери Республики Саха за 1991-2003 гг. оцениваются в 200 тыс. человек. В основном республику поки-

дают граждане трудоспособного возраста (порядка 65% выбывающих), адаптированные к условиям Севера.

Все большее звучание приобрели негативные демографические тенденции. За 1991-2003 гг. сокращение рождаемости составило 28%. Заметно возросла смертность населения, сократилась средняя продолжительность жизни. В совокупности демографические и миграционные процессы ведут в последующем к общему ухудшению режима воспроизводства, возрастного состава населения, являясь составной частью проблемы обеспечения республики трудовыми ресурсами.

Затяжной характер экономического кризиса обусловил на Севере снижение численности, структурные и качественные изменения трудовых ресурсов. По сравнению с началом 1990-х гг. трудовые ресурсы республики уменьшились почти на 10% и составили на конец 2002 г. 616 тыс. человек. Между тем численность занятых в отраслях экономики уменьшилась на 20% – с 598 тыс. в 1990 г. до 475 тыс. человек в 2002 г. Появился слой незанятого трудовой деятельностью населения, который в настоящее время оценивается в 48 тыс. человек. Также возросла часть населения, учитываемая органами государственной статистики при обследованиях населения по вопросам занятости как экономически неактивное население – занятые в домашнем хозяйстве, студенты и другие лица, «слабо связанные с рабочей силой», которые в определенных обстоятельствах могут предлагать свои услуги на рынке труда.

Несмотря на наметившееся с 1999 г. оживление производства, ситуация в социально-трудовой сфере остается неоднозначной. Расширение занятости за счет найма новой рабочей силы происходит довольно сдержанно. Политика работодателей на данном этапе нацелена на повышение производительности труда за счет более полного использования внутренних резервов, прежде всего, находящихся в режиме неполной занятости. Число работников, работавших неполное рабочее время или находившихся в вынужденных отпусках, уменьшилось за 1999-2003 гг. в 4,6 раза. При этом их удельный вес в среднесписочной численности работников предприятий и организаций уменьшился с 8,3 до 1,8%. Особенно это заметно на крупных и средних предприятиях, где работает 3/4 всех занятых и которые во многом определяют основные параметры экономического развития республики.

На некотором увеличении размеров занятости сказывается развитие предпринимательского сектора, вовлекающего в свои структуры часть незанятого населения. Дальнейшие позитивные изменения в сфере малого предпринимательства по прогнозам должны привести к увеличению занятых в ней до 20% в 2006 г. Но в целом в предстоящие годы на фоне снижения темпов экономического роста (менее 103% за 2001-2003 гг. против 106,6% в 1999 г. и 107,8% в 2000 г.), замедления инвестиционной активности предприятий базовых отраслей заметного увеличения потребности в рабочей силе не предвидится.

Состояние экономики Якутии отражается в сохранении спроса на рабочую силу на устойчиво малом уровне. Ресурс заявленных в службу занятости

вакансий находится в пределах 4-5 тысяч единиц. В последние годы на одно вакантное рабочее место претендуют 2-3 ищущих работу. Одновременно существует глубокая диспропорция между предлагаемыми рабочими местами и профессионально-квалификационными характеристиками претендентов на работу. Кроме того, значительная часть заявленных вакансий являются малопривлекательными ввиду низкого размера оплаты и не отвечающих требованиям условий труда.

Необходимо отметить, что ухудшение качественных характеристик совокупности рабочих мест стало возможным ввиду того, что на протяжении 90-х годов XX века они практически не обновлялись. Это обстоятельство в настоящее время ограничивает возможности роста эффективного труда на предприятиях, формируя условия, способствующие высокой текучести кадров и сохранению форм скрытой безработицы.

Процесс выбытия рабочих мест не сопровождается своевременным их восполнением. Сокращение численности работников с последующей ликвидацией рабочих мест в наибольшей степени наблюдается в отраслях, испытывающих глубокий спад производства и характеризующихся большими размерами неполной занятости и низким уровнем заработной платы. Особенно это касается сельскохозяйственной отрасли, жилищно-коммунального хозяйства, геологии и разведки недр. Тот факт, что в последние годы доля убыточных предприятий в республике составляла 53-56%, к сожалению, указывает на слабую адаптацию экономики Якутии к рыночным условиям.

Существующий избыточный потенциал рабочей силы обуславливает сохранение высокого уровня безработицы в сельской местности и в арктических районах. В начале 2004 г. в 14 из 35 районов республики, для которых характерны длительная и застойная формы безработицы, ее общий уровень превышал 10%. В этих районах образовался значительный избыток трудовых ресурсов. Он в недостаточной мере вовлекается в производственные отношения ввиду крайне суженной сферы приложения труда, неразвитости ряда ключевых производств и невозможности смены работы с сохранением работником прежней профессии. К этому нужно добавить то, что рынок наполнен рабочей силой с низкой квалификацией, а также молодежью, не имеющей опыта работы.

Экономический рост республики в период до 2010 г. будет обеспечиваться преимущественно за счет собственных трудовых ресурсов, численность которых в целом возрастет весьма незначительно. Основными их источниками станут:

- вступающее в фазу экономической активности многочисленное поколение родившихся в 80-е годы;
- работники, находящиеся в состоянии «скрытой безработицы»;
- незанятые трудовой деятельностью граждане;
- часть экономически неактивного населения.

В силу территориальной удаленности региональный рынок труда останется малопривлекательным для иностранной рабочей силы, прежде всего для выходцев из стран ближнего зарубежья, и она будет оказывать фрагментарное давление на рынке труда. Согласно нашей оценке, удельный вес иностранных работников не будет превышать 2% общей численности занятого населения.

Наличие существующих проблем на рынке труда, значительная территориальная дифференциация в сфере занятости, а также сложная ситуация в отдельных отраслях свидетельствуют о том, что способность формирующегося рынка труда к саморегуляции незначительна. К тому же стремительно нарастающие процессы глобализации экономики, принятие в ближайшее время Российской Федерацией обязательств участника ВТО чреваты возможностью нового витка высвобождения рабочей силы в ряде отраслей экономики республики.

В этой связи требуют пересмотра стратегия и приоритеты в управлении трудовыми ресурсами и сфере занятости населения. Сохранение существующего уровня занятости зависит от планомерного увеличения количества рабочих мест, улучшения их качественной структуры, перехода к системе непрерывного образования в большинстве профессий, активной работы по трудоустройству социально незащищенных групп населения.

В размещении и использовании трудовых ресурсов требуются новые подходы. Основными критериями должны стать принципы минимальной достаточности рабочей силы и допустимой концентрации населения в сочетании с проведением стратегии разумного использования имеющегося трудового потенциала и обеспечением достойного уровня жизнедеятельности. Именно такой подход при освоении Севера принес положительные результаты, социальный и экономический эффект в промышленно развитых странах – США (на Аляске), Канаде, скандинавских государствах. Решение указанных, можно считать, стержневых вопросов приведет к сбалансированию спроса и предложения на региональном рынке рабочей силы.

Одной из первостепенных задач для этого является формирование ***системы воспроизводства и развития трудовых ресурсов***. Она должна предусматривать закрепление и рациональное использование, прежде всего, местной рабочей силы, проведение трудосберегающей политики, перманентное повышение конкурентоспособности и качества рабочей силы, удовлетворение дополнительной потребности путем импорта квалифицированной рабочей силы, а также создание благоприятных условий для вхождения на рынок труда молодого поколения.

В среднесрочной перспективе решение проблемы обеспечения республики трудовыми ресурсами должно происходить в следующих направлениях.

Диверсификация экономической базы и развитие новых трудоемких и высокотехнологичных производств с созданием широкого спектра рабочих мест, что повлечет естественный спрос на квалифицированные кадры. Примером может служить новая для республики алмазогранительная отрасль. В 2002 г. в

ней было занято 1,6 тыс. человек (0,3% занятых), а ее доля в промышленном производстве республики достигла 4%. При освоении Талаканского нефтегазового месторождения в Западной Якутии согласно экспертной оценке численность только основного производственного персонала может составить 1,1-1,6 тыс. человек. Ряд значимых проектов в различных отраслях должно вызвать строительство железнодорожной линии Томмот – Якутск. Непосредственно на обслуживании самой линии предполагается задействовать не менее 3 тыс. человек.

Регулирование оплаты труда и преобразование системы гарантий и компенсаций. Государственное стимулирование населения должно быть усилено путем воздействия на указанные факторы и нацелено на закрепление в республике трудоспособного населения. Также необходимым является совершенствование всех форм и систем оплаты труда, механизма их межотраслевого корреспондирования, разработка нормативов и обеспечение взаимосвязи между количеством и качеством труда и размерами его оплаты, включая премии, доплаты и надбавки.

Стимулирование воспроизводства населения и материальная поддержка молодых семей с целью оздоровления демографической ситуации и недопущения в будущем глубокого численного разрыва трудового потенциала. Молодое поколение в перспективе предопределяет качественное состояние и воспроизводство трудовых ресурсов и, следовательно, уровень развития экономики региона. Но недостаток профессиональной подготовки и трудовых навыков делает молодежь неконкурентоспособной, затрудняет и продлевает момент вовлечения ее в трудовой процесс. Поэтому проведение мероприятий по содействию занятости молодежи должно тесно интегрироваться с государственной политикой в области образования. Кроме того, должна быть выработана продуманная семейная и жилищная политика.

Совершенствование системы профессиональной подготовки и переподготовки работников. Новый подход в формировании и использовании трудовых ресурсов на Севере требует высоких качественных характеристик рабочей силы. В ближайшее время предстоит увязать рынок предлагаемых образовательных услуг с потребностями республики в квалифицированных специалистах и рабочих кадрах, особенно по техническим специальностям. Этого требует переориентация экономики на экспортные высокотехнологичные производства, развитие которых, в свою очередь, станет реальным только с приходом специалистов современного технического профиля.

Работодателю нужен не просто работник, а высококвалифицированный специалист, способный выдержать конкуренцию на рынке труда. При этом даже самые совершенные формы, методы обучения работников не дадут требуемого эффекта, если в их основе не предполагаются четкий мотив и стимул для самого обучающегося. В перспективе на основе общероссийского опыта должна быть выстроена система подготовки, способная в сжатые сроки приспособливаться к изменениям на региональном рынке труда.

Перераспределение трудовых ресурсов из депрессивных, неперспективных для дальнейшего развития населенных пунктов в интересах структурных сдвигов и в соответствии с потребностями производства. Оптимальным и целесообразным подходом является применение вахтового метода при разработке новых инвестиционных проектов. Опыт работы в этом направлении имеется. Начиная с 1995 г. 5 тыс. незанятых граждан отработали по организованному набору и вахтовым методом на предприятиях алмазодобывающей компании «АЛРОСА». Таким способом полностью разрабатывается новое Накынское месторождение алмазов. При этом комплектование вахтовых команд проводится в том числе в районах с избыточными трудовыми ресурсами.

В последнее время работа вахтовым методом практикуется на россыпных алмазных месторождениях на северо-западе Якутии, а также в начавшемся в 2001 г., но приостановленном на неопределенный срок строительстве железнодорожной ветки к одному из крупнейших в мире Эльгинскому угольному месторождению на юго-востоке республики.

Развитие контрактной формы привлечения трудовых ресурсов. В современных условиях речь может идти о привлечении на Север квалифицированных кадров из других регионов РФ на ротационной (контрактной) основе для покрытия возникающей потребности предприятий ведущих отраслей экономики и реализации крупных инвестиционных проектов. Здесь имеются в виду разработка Талаканского, Эльгинского, Чаяндинского газового месторождений, строительство железнодорожной магистрали до Якутска и др. В этом случае целесообразно ориентироваться как на долговременное, так и на временное (2-3 г.) проживание привлекаемых работников. Следует учитывать то обстоятельство, что часть территории Республики Саха относится к районам с экстремальными климатическими условиями, где требуется постоянная ротация кадров. К таким территориям относятся, прежде всего, районы приполярной зоны, для которых высокий уровень миграции был характерен даже при благоприятной социально-экономической обстановке.

Нормативно-правовая работа, включающая в себя совершенствование трудового законодательства, деятельности органов исполнительной власти разного уровня в условиях преобразований в системе государственного управления и социально-трудовой сфере, развитие социального партнерства между заинтересованными сторонами, применение эффективных форм сотрудничества с работодателями. Представляется необходимым и безусловным принятие ориентированных на долговременную перспективу неотложных решений государственного значения. Среди первоочередных мер должны быть:

- доработка и рассмотрение проекта федерального закона «*О районировании Севера Российской Федерации*»;
- разработка и утверждение Плана первоочередных действий по улучшению демографической ситуации в Российской Федерации;
- разработка генеральной схемы развития и размещения производительных сил на Севере и Дальнем Востоке на период до 2025 г.;

- внесение изменений в Налоговый кодекс РФ в целях выправления сложившейся диспропорции в структуре налоговых поступлений по линии центр-регионы.

Список литературы

1. Васильев Я. Т. Региональная занятость и рынок труда / Я. Т. Васильев. Новосибирск: Наука, 2000. 214 с.
2. Егоров Е. Г. Сравнительный анализ финансово-экономических показателей вариантов промышленного освоения центрального блока Талаканского нефтегазоконденсатного месторождения / Е. Г. Егоров, Т. Н. Гаврильева // Вопросы региональной экономики. Якутск: Якутский филиал изд-ва СО РАН, 2002. С. 68-69.
3. Капелюшников Р. Российский рынок труда. Адаптация без реструктуризации / Р. Капелюшников М.: ГУ ВШЭ, 2001. 309 с.

СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

М. Н. Рудаков

Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск

mirud@karelia.ru

В непосредственном восприятии рынок труда представляет собой механизм определения заработной платы как цены фактора производства на основе взаимодействия спроса на рабочую силу и ее предложения, взаимосвязь которых определяет и количество труда (работников), используемое в данный момент на производстве.

Единственный экономический субъект, предъявляющий спрос на труд, – работодатели. Совокупная функция спроса на труд при этом может быть получена агрегированием функций спроса отдельных работодателей. Необходимо, однако, помнить, что механический перенос закономерностей функционирования конкурентной модели рынка труда с микроуровня на макроуровень не совсем корректен. В частности, снижение заработной платы на предприятии позволяет работодателю увеличить найм работников (конечно, если позволяет спрос на продукцию предприятия), но уменьшение заработной платы, следовательно, – доходов наемных работников, в национальном масштабе вызывает сокращение совокупного спроса, что ведет к сокращению занятости.

Функционируя в конкурентной среде, работодатели используют рабочую силу в таком количестве, чтобы предельный продукт труда был равен реальной заработной плате (объем заработной платы в денежном выражении был равен стоимости предельного продукта труда). Если W – заработная плата в

денежной форме, а P – общий уровень цен, то уравнение равновесия для работодателя примет следующий вид:

$$\frac{dy}{dL} = \frac{W}{P} \quad \text{или} \quad W = \frac{dy}{dL} * P. \quad (1)$$

Следовательно, спрос на рабочую силу представляет собой убывающую функцию заработной платы, которая выглядит следующим образом:

$$L_d = X(W/P) \quad \text{при} \quad X'(W/P) < 0. \quad (2)$$

Предложение труда в этих условиях осуществляется отдельными работниками, рациональность поведения которых означает увязку масштабов предложения с размерами реальной заработной платы. Переход от индивидуального предложения труда к совокупному также осуществляется суммированием. Очевидно, что чем более высок уровень реальной заработной платы, тем больше предложение труда.

Поэтому предложение труда справедливо рассматривается как возрастающая функция заработной платы, имеющая следующий вид:

$$L_s = \Theta(W/P) \quad \text{при} \quad \Theta'(W/P) > 0. \quad (3)$$

Теоретически представляемая картина на рынке труда образуется взаимодействием функций (графиков) спроса и предложения, которое воплощается в трех возможных состояниях – равновесном, избыточном предложении труда и избыточном спросе на труд (рис.1).

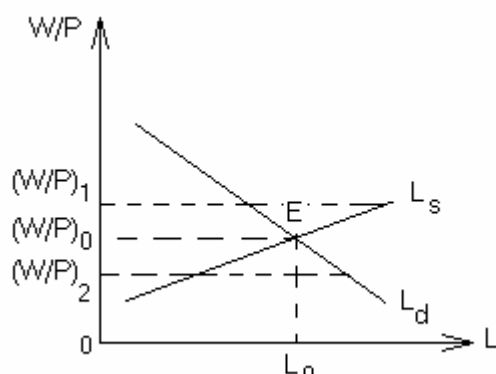


Рис. 1. Чисто конкурентный рынок труда

Наличие безработицы в региональной экономике означает избыточность предложения труда. Каковы его масштабы и специфика?

Предложение труда исходит от тех, кто желает иметь работу или иное доходное занятие. Безработные уже по определению включаются в состав предлагающих свои способности к труду на продажу. Однако безработный отнюдь не обязательно станет наемным работником, а прервавший предпринимательскую деятельность сохранит свое пристрастие к samozанятости. Что же касается занятых, то часть их, при определенных условиях, также возможно рассматривать как составную часть совокупного предложения труда.

Действительно, внутрифирменные отношения по поводу купли-продажи рабочей силы периодически возобновляются, что означает возможность не

только изменения их условий, но и разрыва с последующим выходом наемного работника и работодателя на внешний рынок труда. Обратим внимание, что условия уже заключенного трудового договора действуют только в течение его срока и их пересмотр должен быть кем-то инициирован. Примечательно, что существующий сегодня порядок расторжения юридически оформленного акта купли-продажи рабочей силы дает известные преимущества наемным работникам: они имеют возможность расторгнуть заключенное с работодателем соглашение без объяснения причин и мотивации, «по собственному желанию»¹.

Поскольку экономические и юридические преграды для выхода имеющего работу на рынок труда легко преодолимы, занятых можно рассматривать как потенциальных участников рынка труда. Конечно, это не означает буквальной реализации такой возможности для большинства занятых, но высокую ее вероятность для определенных категорий работников необходимо признать.

Поэтому предложение труда образуется не только безработными, но и неудовлетворенными работой и ищущими альтернативной занятости, а также рискующими потерять в перспективе рабочее место. Откорректировать масштабы предложения труда за счет определенного числа занятых можно путем специальных обследований [1] или экспертными методами. Основаниями для экспертных оценок совокупного предложения рабочей силы могут выступать, в частности, статистические данные о неполной и вторичной занятости.

Так, например, численность работников, занятых неполное рабочее время, по инициативе администрации на крупных и средних предприятиях Республики Карелия в 90-х годах постоянно возрастала, достигнув в 1998 г. 21,1 тыс. чел. (8,6% среднесписочной численности), а административные отпуска получили в том же года 19,1 тыс. чел. (7,8% соответственно). В совокупности с общей численностью безработных, 64,4 тыс. чел., это существенно расширяло объем совокупного предложения рабочей силы, тем более, что на учете в органах государственной службы в качестве ищущих работы были зарегистрированы только 24,6 тыс. незанятых трудовой деятельностью [7, с. 46].

В 1999-2002 гг. положение в экономике заметно улучшилось, что привело к существенному увеличению занятости и сокращению предложения рабочей силы, в том числе потенциального. Общая численность безработных, определяющая формальные границы предложения труда, составила в 2002 г. (в среднем за год) 31,6 тыс. чел. В то же время по учету официально искали работу всего 12,6 тыс. незанятых трудовой деятельностью. Показательно, что соотношение двух этих показателей предложения труда остается практически неизменным — как в кризисные годы, так и в период оживления и стабилизации. Значительно сократилась также численность работавших неполное рабочее

¹ Возможно, это попытка юридически компенсировать отмечаемые еще А. Смитом и А. Маршаллом экономические преимущества работодателей при заключении сделки о купле-продаже рабочей силы.

время по инициативе администрации – до 5,9 тыс. чел. (2,5% среднесписочной численности) и получивших административные отпуска – до 5,6 тыс. чел. (2,3%) [8, с. 22, 25, 36].

Конечно, было бы бездоказательно работников вышеназванных категорий рассматривать как безусловное предложение рабочей силы, существенно раздвигая тем самым границы рынка труда. Основным препятствием для радикального решения проблем использования своей рабочей силы для неполностью занятых работников можно вполне обоснованно считать не только ограниченность спроса на труд, но и отсутствие полной информации о ситуации на рынке труда. Неслучайно поэтому, что среди обратившихся в поисках подходящей работы в органы государственной службы занятости занятые трудовой деятельностью составляют не более 2%, а в некоторые годы (1997-1999) вообще отсутствуют [8, с. 29]. Это дает основания предполагать, что занятые, но неудовлетворенные работой предпочитают предлагать свою рабочую силу (расширяя тем самым совокупное предложение труда), не прерывая отношений найма по прежнему месту работы.

Сохранение такого положения отражает застойный характер процесса формирования рынка труда и особенно его воздействия на динамику занятости, консервирует структуру занятости и сдерживает мобильность рабочей силы. Предложение труда приобретает двойственный и все более скрытый характер, происходит деформация стимулов к труду и снижается мотивации в повышении качества рабочей силы, профессионального мастерства. Кроме того, ограничиваются масштабы спроса на труд и искажается его структура.

Конечно, следует иметь в виду, что занятые неполное рабочее время могут также расширять границы совокупного предложения труда и на условиях вторичной занятости, совмещая рабочие места или выполняя работы по договорам гражданско-правового характера. Вторичная занятость представляет собой своеобразную реакцию предложения труда на складывающуюся ситуацию в области доходов и занятости населения. По некоторым исследованиям, она охватывает пятую часть занятого населения и устойчиво мотивируется намерением сменить место работы [4, с.161-163].

Вторичная занятость пока играет заметную роль лишь в некоторых отраслях региональной экономики, ее границы стабилизировались: в частности, на крупных и средних предприятиях на таких условиях занято порядка 10 тыс. чел. (около 4% общего числа замещенных мест). Особенностью этого вида предложения труда является его отраслевая специфика: совместительство более распространено в отраслях социальной сферы – наука, образование, культура и искусство, выполнение работ по договорам – в реальном секторе экономики (строительство, сельское и лесное хозяйство, связь).

Вместе с тем данные о неполной и вторичной занятости, взятые изолированно, не позволяют составить обоснованное экспертное заключение о масштабах совокупного предложения труда: для полного понимания его необходимо проанализировать во взаимодействии со спросом на рабочую силу. При-

чем в данном случае речь идет не о взаимодействии спроса и предложения как механизма установления рыночного равновесия, но о взаимодействии спроса и предложения рабочей силы как показателя объемов и динамики рынка труда.

Субъектами спроса на труд выступают владельцы рабочих мест, он имеет производный характер и определяется объемами производства, производительностью труда и ценой рабочей силы. На практике объем спроса на труд представляет собой, прежде всего, совокупность незанятых рабочих мест. Кроме того, необходимо иметь виду возможность формирования спроса на рабочую силу работодателями и за счет тех работников, которым они подыскивают замену. Это может быть обусловлено и выбыванием из состава экономически активного населения (выход на пенсию), и необходимостью найма более квалифицированных работников. Однако на практике эта часть спроса на труд минимальна и вряд ли оказывает существенное влияние на его динамику. Отметим также, что уволить работника по причине наличия более конкурентного претендента на рабочее место на законных основаниях весьма проблематично.

Сказанное обуславливает очевидный вывод, что в современной российской экономике, находящейся в неустойчивом состоянии перехода от экономической депрессии к оживлению, спрос на труд ограничен количеством вновь вводимых (вакантных) мест, и его расширение определяется, в первую очередь, темпами экономического роста. В указанном контексте региональная экономика не является исключением: оживление в 1999-2002 гг. сопровождалось и увеличением масштабов занятости, и возрастанием заявленной в органы службы занятости потребности предприятий и организаций в рабочей силе.

В частности, сокращение численности населения, занятого в экономике, происходило включительно по 1998 г., достигнув минимального значения в 311,6 тыс. чел. Последовавший за этим период роста занятости противоречив: заметное (до 331,5 тыс. чел.) увеличение в 1999 г. объясняется, в том числе, и изменением методики расчета, 2001-2002 гг. занятость находилась на уровне 342 тыс. чел, причем в 2001 г. был ощутимый спад [3, с.32]. Как видим, рост занятости, отражающий увеличение предложения труда, составлял, при благоприятных условиях, не более десятка тысяч человек в год.

Также следует отметить, что, понимая ограниченность своих возможностей влияния на рынке труда и снижение общего количества безработных в условиях затянувшегося кризиса (до 1998 г.) органы государственной власти сосредоточили свое внимание на официально зарегистрированных в органах службы занятости лицах. Один из заметных положительных результатов этого процесса – значительный рост заявленной в службу занятости потребностей в работниках. Если к началу 1999 г. предприятиям официально требовался лишь 591 человек, то уже в сентябре – 1684, в сентябре 2000 г. – 4502, сентябре 2001 г. – 7247 человек. Если учесть сезонные колебания данного показателя в конце каждого года, то и тогда заявленная предприятиями потребность в работниках за период 1999-2002 гг. (на конец каждого года) увеличилась в 2,5 раза – с 1,3 до 3,2 тыс. чел. [5; 8, с. 30].

В то же время статистика рынка труда показывает, что ежегодно в Республике Карелия трудоустраиваются десятки тысяч наемных работников, что многократно превышает масштабы спроса в официальной открытой форме. Это обуславливает предположение, что спрос на рабочую силу и ее предложение формируются независимо от намерений работодателей расширять производство. Благоприятная или неблагоприятная рыночная конъюнктура, темпы экономического роста, к сожалению, пока еще не стали важнейшими детерминирующими факторами объема и, самое главное, структуры спроса.

Изучение и анализ движения работников на рынке труда Карелии позволяют утверждать, что формирование большей части совокупного спроса и предложения рабочей силы связано с особенностями поведения наемных работников. В экономике региона в течение многих лет сохраняется тенденция «добровольного» оставления рабочего места и самостоятельного поиска работы. Разрыв отношений найма обуславливает и возникновение вакансий, и появление нового субъекта предложения труда. Однако перемещение работников, поддерживающее высокие краткосрочные объемы спроса и предложения труда, трудно назвать экономически прогрессивным направлением функционирования рынка труда.

В 1996-1998 гг. среднегодовое выбытие работников с крупных и средних предприятий составляло более 73 тысяч, в то время как найм был чуть более 61 тысячи. Показательно, что уволенные по собственному желанию составляли 52-57% выбывших, по сокращению штатов – 9-14%². При этом обнаруживалась экономически понятная связь между масштабами неполной занятости и выбытием работников по собственному желанию и сокращению штатов. Сокращение объемов неполной занятости в 1997 г. сопровождалось уменьшением числа уволенных по собственному желанию и увеличением – по сокращению штатов. В 1998 г. увеличение численности работников, занятых неполное рабочее время и находящихся в отпусках по инициативе администрации, происходило на фоне увеличения увольняющихся по собственному желанию и уменьшения выбывших по сокращению штатов. Расчеты также показывают, что показатели изменения количества уволенных по собственному желанию примерно в два раза ниже, чем изменения объемов неполной занятости [6, с. 46-48].

Следовательно, наемные работники в «трудные» годы реагировали на уменьшение реальных объемов спроса на труд достаточно категорично – освобождая рабочие места, однако меру этой реакции можно вполне обоснованно назвать консервативной.

Что касается поведения наемных работников в период относительного благополучия после 1998 г., то оно нуждается в осмыслении. Оживление экономики в 1999-2002 гг. сопровождалось значительным (в 1,5-2 раза по отдель-

² Официальная статистика не учитывает такое движение рабочей силы применительно к малым предприятиям, однако вряд ли коэффициент оборота кадров на них будет меньше.

ным отраслям) увеличением оборота кадров: кажется парадоксальным, но улучшение положения предприятий проявилось в усилившемся желании работников поменять место работы. Причем если в 2000 г. прием и выбытие работников были примерно одинаковы (36,0 и 36,8% от среднесписочной численности), то с 2001 г. коэффициент выбытия работников стал превышать коэффициент приема. Что касается уволенных по собственному желанию, то их доля неуклонно растет и превысила уже 65% от общего числа выбывших. В отраслевом разрезе «передовиками» по движению кадров являются строительство, жилищно-коммунальное хозяйство и непроемственные виды бытового обслуживания населения – оборот кадров в этих отраслях превышает 120-130%. И лишь в аппарате органов управления прием кадров постоянно опережает их выбытие [3, с.35-36].

Работодатели в таких условиях вынуждены, даже при сокращении общей занятости, заполнять образовавшиеся вакансии за счет высвободившейся с других предприятий рабочей силы. Большая часть спроса на рабочую силу в таких условиях приобретает компенсирующий характер и не способна повлиять на структуру занятости и заинтересованность наемных работников и работодателей в изменении профессиональных характеристик и квалификации рабочей силы. Реально существующие на региональном рынке труда спрос и предложение рабочей силы складываются, в преобладающей степени, под влиянием краткосрочных интересов наемных работников и работодателей. Взаимообусловленный «перелив» рабочей силы между предприятиями сохраняется значительным, что может создавать некоторую иллюзию легкости трудоустройства у наемных работников.

В то же время экономически обусловленные спрос и предложение на рынке труда (прежде всего, крупных и средних предприятий – они обеспечивают работой более двух третей занятых в региональной экономике) вяло реагируют на неустойчивую экономическую динамику. При прочих равных условиях – кратковременной неизменности объемов производства – это означает примерное равновесие спроса и предложения на региональном рынке труда: число увольняющихся примерно равно количеству вновь принимаемых работников. Однако поскольку в последние годы крупные и средние предприятия принимают на работу ощутимо меньше, чем увольняют, это обуславливает и сокращение общей занятости на них (на середину 2001 г. на этих предприятиях работало более 245 тыс. чел., в июне 2004 г. – около 220 тыс.), и определенное снижение роли и значения в функционировании регионального рынка труда. Следовательно, большая часть регионального рынка труда сохраняет и даже усиливает разбалансированность своей динамики: высокая интенсивность движения рабочей силы сочетается с низкой интенсивностью движения рабочих мест.

В этой связи возникает предположение, что реальное изменение спроса на рабочую силу, обусловленное складывающейся экономической конъюнктурой, осуществляется в региональной экономике динамично развивающимися ма-

лыми предприятиями. Хотя их роль пока незначительна, можно проследить некоторые тенденции их влияния на региональный рынок труда, формирование объемов и структуры спроса на рабочую силу, а также возможности его удовлетворения [2].

Поскольку абсолютно преобладающей формой собственности малых предприятий является частная (более 90% от общего числа), малый бизнес изначально ориентирован на собственные, преимущественно – внутренние, источники развития и реально складывающуюся конъюнктуру рынка. Поэтому масштабы занятости в малом предпринимательстве более адекватно отражают динамику региональной экономики.

Наиболее характерным примером является 1998 г.: падение среднесписочной численности произошло более чем на треть, существенно сократилось также число внешних совместителей (более чем наполовину) и работников, выполняющих работы по договорам (более чем на четверть). При этом показательна отраслевая структура произошедших перемен. Более всего сократилась занятость в торговле и общественном питании, строительстве и на транспорте (48-49% к уровню 1997 г.), в промышленности занятость уменьшилась пропорционально падению объемов производства, а занятость в общекommerческой деятельности по обеспечению функционирования рынка существенно возросла (более чем в три раза). Последнее также вполне объяснимо экономической конъюнктурой: произошло расширение деятельности, связанной с реструктуризацией убыточных предприятий, обслуживанием взаимных претензий юридических лиц, осуществлением взаиморасчетов и торгов долгами.

Благоприятная экономическая конъюнктура 1999-2002 гг. непосредственно повлияла на активность малого бизнеса на рынке труда. Причем в 1999 г. при увеличении среднесписочной численности более чем в полтора раза (был превзойден уровень 1997 г.) – до 24,6 тыс. человек общее количество малых предприятий даже несколько сократилось. В 2000 г. прирост количества малых предприятий на 8% сопровождался увеличением средней численности постоянных работников на 54,9%, общая численность работающих возросла до 32 тыс. чел. С учетом индивидуальных предпринимателей около 16% населения, занятого в экономике региона, реализовывали себя в сфере малого предпринимательства. Конечно, наиболее существенный рост занятости в 1999-2000 гг. произошел в торговле, но заметно увеличилась и численность работников на малых предприятиях промышленности (1999 г. – на 26,3%, 2000 г. – на 72,6%).

Ситуация в экономике в 2001-2003 гг., называемая стабилизацией, проявилась, с одной стороны, в закреплении некоторых экономических тенденций, с другой – известном и вполне понятном замедлении темпов развития (сравнительно с 1999-2000 гг.), что вызвало адекватную реакцию малого бизнеса – не только в отношении объемных показателей деятельности, но и относительно динамики занятости.

Вместе с тем сказанное не позволяет сделать однозначные выводы о роли малого предпринимательства в формировании спроса на труд и его влиянии на состояние регионального рынка труда в целом.

Во-первых, численность работников по-прежнему незначительна и составляет не более 10% от общей занятости в экономике республики и поэтому не в состоянии радикально влиять на состояние рынка труда.

Во-вторых, даже благоприятная экономическая конъюнктура не позволяет ежегодно увеличивать занятость на малых предприятиях региона на 20-25%. Это может превышать масштабы увеличения рабочих мест на крупных и средних предприятиях, но вряд ли в состоянии принципиально изменить ситуацию на открытом рынке труда.

В-третьих, отношения найма в данном секторе экономики весьма специфичны, носят во многом неформальный характер, а положение наемных работников как субъектов рынка труда можно охарактеризовать как неустойчивое.

Следовательно, роль карельского малого предпринимательства в расширении занятости пока невелика и весьма конъюнктурна. Недостаточное число и характерная отраслевая структура малых предприятий ограничивают их вклад в достижение сбалансированности регионального рынка труда.

Таким образом, спрос и предложение рабочей силы как важнейшие параметры, определяющие объемные характеристики рынка труда, не ограничиваются количеством незанятых, но желающих трудиться работников и вакантных рабочих мест. Расширяет предложение труда неполная и вторичная занятость, спрос – намерение работодателей увольнять не соответствующих требованиям рабочих мест работников. Значительное количество вакантных рабочих мест и свободной рабочей силы образуется в результате хаотического перемещения работников между предприятиями. Это предопределяет своеобразный «бег на месте» регионального рынка труда³, который медленно, неуверенно и противоречиво продвигается к новой структуре занятости. Более того, можно утверждать, что это движение замедлилось: произошедшие в 90-е годы изменения в структуре занятости (с точки зрения форм собственности, сфер и отраслей экономики) натолкнулись на инвестиционно-структурные препятствия, а продвижение вперед для наемных работников и работодателей стало возможным лишь за счет скорости вращения «волчка». В таком состоянии региональный рынок труда не может оказать заметное положительное воздействие на характер развития региональной экономики.

Воздействие экономической динамики и рыночной конъюнктуры на спрос и предложение на рынке труда во многом обусловливается размерами предприятий: малый бизнес реагирует непосредственно, расширяя спрос на труд и увеличивая масштабы занятости. Однако масштабы малого предпринимательства пока еще недостаточны для существенного влияния на региональ-

³ В метафорической типологии рынков труда данная модель получила названия «волчка».

ный рынок труда. Крупные и средние предприятия республики, привлекающие основную массу наемной рабочей силы, в силу различных, прежде всего технологических и социальных, причин, ведущих к сокращению численности персонала значительно меньшему, чем уменьшение объемов производства, расширяют спрос на рабочую силу при условии устойчивого и достаточно продолжительного периода оживления экономики. Имеющиеся некоторые экономические излишки рабочей силы на крупных и средних предприятиях не позволяют рассчитывать на возрастание спроса на рабочую силу, если расширение объемов производства будет связано с интенсификацией использования производственных мощностей.

Список литературы

1. Кузнецов В. И. Роль статистики в управлении процессами занятости / В. И. Кузнецов // Вопросы статистики. 1999. № 6. С. 26-36.
2. Малое предпринимательство Республики Карелия: Стат. сб. / Комстат РК. Петрозаводск, 2003. 32 с.
3. Социальная сфера Республики Карелия: Стат. сб. / Комстат РК. Петрозаводск, 2003. 153 с.
4. Социально-трудовые отношения в трансформируемой России: Тез. доклад. международной конференции 16-17 марта 2000 г. Вып.1. Воронеж, 2000. 215 с.
5. Социально-экономическое положение Республики Карелия в январе-сентябре 2001 г. // Карелия. 2001. 1 ноября. С. 18-19.
6. Трудовые ресурсы в Республике Карелия: Стат. сб. / Госкомстат РК. Петрозаводск, 1999. 69 с.
7. Трудовые ресурсы в Республике Карелия: Стат. сб. / Госкомстат РК. Петрозаводск, 2000. 76 с.
8. Труд и занятость в Республике Карелия: Стат. сб. / Комстат РК. Петрозаводск, 2003. 52 с.

РЕАЛИЗАЦИЯ МЕХАНИЗМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ РЫНКА ТРУДА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

В. Я. Солоничева

Руководитель Департамента федеральной государственной службы занятости населения по Нижегородской области, к. пед. н., г. Нижний Новгород,
noczn@sinn.ru

Опыт работы службы занятости убедительно подтверждает тот факт, что активно набирающие силу преобразования в отраслях экономики ведут к серьезным изменениям в социально-трудовых отношениях и в сфере занятости. С одной стороны, это предопределено особой ролью человеческих ресурсов, как главной составляющей инновационного производства и важнейшим фактором успешной реализации научно-технической политики, с другой – включает механизм достижения необходимого социального консенсуса между наемным работником и работодателем.

Развитие российского рынка труда идет сложно, и ростки цивилизованных отношений проявляются медленно. Это выражается в существующем разрыве между стоимостью и ценой рабочей силы, неоправданно высокой дифференциации оплаты труда между рядовыми работниками и администрациями предприятий, повышении требований со стороны модернизирующегося производства к качеству рабочей силы, ужесточении отношений между управляющими и управляемыми, продолжающихся нарушениях имущественных прав акционеров, снижении уровня социальных гарантий и социальной защищенности работников в абсолютном большинстве сфер экономики.

Все это, безусловно, подрывает основы воспроизводства рабочей силы современного качества и прямым образом отражается на тенденциях занятости населения.

Решение проблем занятости населения России, защиты от безработицы возможно только при условии участия всех субъектов социально-трудовых отношений, общественных объединений, основой для вовлечения которых в процесс регулирования рынка труда служит механизм социального партнерства.

В современном демократическом обществе, в странах с социально ориентированной рыночной экономикой формируется принципиально новый тип социально-трудовых отношений (работник – активный субъект отношений) и качественно новый принцип регулирования этих отношений (равноправное участие всех субъектов: государства, работников, работодателей). Россия стоит на пути этих преобразований и перемен. И успех этого движения во многом зависит от региональных особенностей и нацеленности на местах на развитие механизма социального партнерства. Формирование системы партнерских отношений, в полной мере отвечающей требованиям рынка труда, достаточно

сложная проблема даже для экономически развитых западных стран. В современных же российских условиях в силу ряда субъективных и объективных причин (незавершенность формирования субъектов трудовых отношений, их обособленность друг от друга и прежде всего от государства, незрелость рыночных отношений и т. д.) процесс создания системы партнерства еще более осложняется.

Но несмотря на сложности, в настоящее время можно с уверенностью говорить, что благодаря инициативе, настойчивости региональных служб занятости социальное партнерство в решении проблем социально-трудовых отношений, кадровой политики в сфере труда уверенно входит в практику взаимодействия на рынке труда.

В Нижегородской области накоплен опыт построения различных схем и подходов к взаимодействию с предприятиями, профсоюзами, объединениями работодателей, социальными службами, образовательными учреждениями, различными общественными организациями и объединениями. В достаточно обобщенном виде схема взаимодействия территориального органа по вопросам занятости населения с социальными партнерами представлена на рисунке 1.

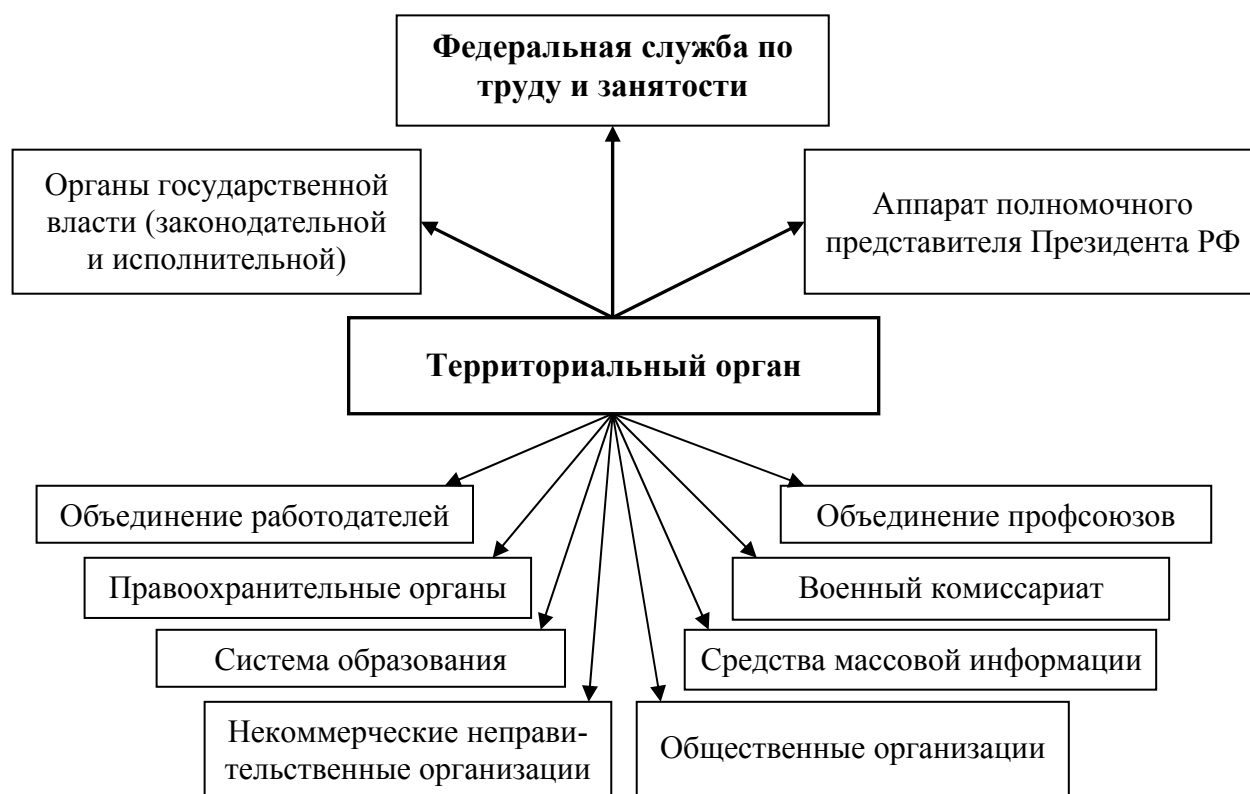


Рис. 1. Обобщенная схема взаимодействия основных социальных партнеров в сфере занятости

Схема действительно обобщенная и укрупненная, конкретизация и наполнение происходят при рассмотрении конкретного направления деятельности службы занятости, особенностей клиентов, ситуации, складывающейся на

рынке труда, и т. д. То есть, с одной стороны, схема отражает систему сложившихся партнерских отношений, с другой стороны, это не есть нечто застывшее и не допускающее расширений. Так, продолжается работа по совершенствованию межведомственного механизма регулирования минимальных социальных гарантий и системы социальной поддержки наиболее уязвимых слоев населения. При этом упор делается на адресную помощь человеку.

Понимая, что по каждому направлению деятельности службы занятости, по каждой программе содействия трудоустройству социально незащищенных групп населения необходимо отработать конкретную схему и механизм взаимодействия с социальными партнерами с определением формы сотрудничества (соглашения, договоры), системы информирования, многое делается в этом направлении. Примером могут служить схемы взаимодействия службы занятости с социальными партнерами по организации поддержки предпринимательства и по содействию занятости инвалидов. Например, если рассматривать схему взаимодействия службы занятости с социальными партнерами по развитию в регионе малого бизнеса и предпринимательства, появятся такие «блоки», как Министерство экономики и развития предпринимательства Нижегородской области, Фонд поддержки малого предпринимательства Нижегородской области, Нижегородская торгово-промышленная палата, Палата малого предпринимательства и ремесел Нижегородской области, Дома малого бизнеса в районах, Нижегородская лизинговая компания, негосударственные фонды поддержки малого предпринимательства и т. д. (рис. 2).

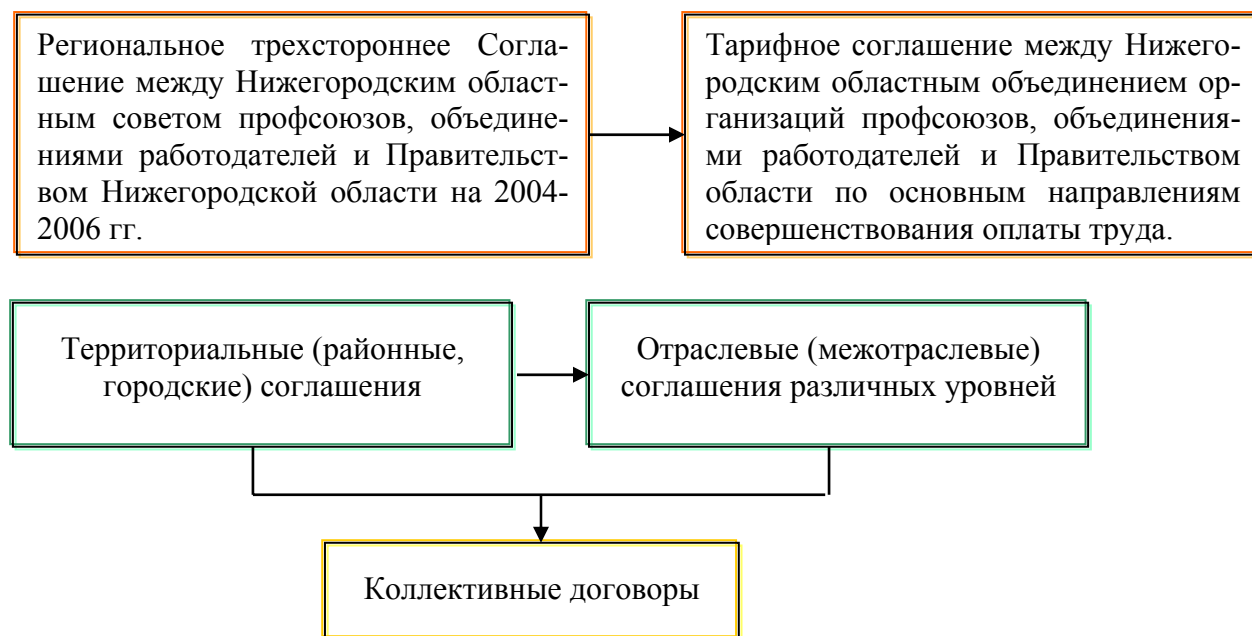


Рис. 2. Система социального партнерства в Нижегородской области в рамках соглашений

Решение проблем занятости в рамках Трехсторонних соглашений между администрацией, облсовпрофом и объединением работодателей является особенно актуальным для области. В Трехстороннем соглашении на 2004-2006 гг, утвержденном 03.03.2004 г., в разделе по развитию рынка труда и обеспечению занятости населения предусмотрено обеспечение разработки и реализации областной и территориальных программ содействия занятости населения на 2004-2007 гг. Установлен социально допустимый уровень регистрируемой безработицы на 2004-2006 гг. в пределах 2%. Решено совместными усилиями содействовать стабилизации рынка труда в городах и районах, где безработица превысит данный уровень.

В соответствии с Трехсторонним соглашением подготовлен и будет обсуждаться в ближайшее время на заседании правительства области проект документа «Организационные мероприятия по повышению покупательной способности, заработной платы и денежных доходов населения Нижегородской области на 2004-2005 гг.», в котором отражена политика оплаты труда, разработана методика внутрифирменного стандарта оплаты труда работника базовой профессии, произведен расчет цены рабочей силы отдельных низкоквалифицированных профессий на рынке труда.

Как показывает практика, именно через региональные Трехсторонние соглашения решаются вопросы стимулирования производства, повышения занятости, оплаты труда, но только в том случае, если соглашения носят конкретный, а не декларативный характер.

В целях устранения негативных тенденций в сфере оплаты труда, регулирования вопросов заработной платы в области заключаются тарифные соглашения, устанавливающие минимальные тарифные ставки в разрезе отраслей экономики, соотнесенные с величиной прожиточного минимума. Они играют роль рамочных при установлении минимальных ориентиров в оплате труда при заключении отраслевых, территориальных соглашений и коллективных договоров и позволяют ускорить темпы роста средней заработной платы.

Всего в 2003 г. в районах области заключено 111 соглашений с учетом отраслевых и территориальных (против 89 в 2002 г. – рост на 25%). Для заключения отраслевых соглашений формируются отраслевые двух- или трехсторонние комиссии, в которые входят представители как работодателей, так и профсоюзов, действующих в данной отрасли. В целях повышения эффективности социально-экономической политики, предотвращения массовой безработицы и повышения уровня жизни населения работают областная и территориальные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Важнейшим условием реализации эффективной политики занятости населения является становление и развитие социального партнерства профсоюзов, предпринимателей и государства на рынке труда. В этом плане особую значимость приобретает более активное использование коллективно-договорного механизма в регулировании оплаты труда, занятости, трудовых конфликтов.

С помощью коллективных договоров трудящиеся добиваются более высокого уровня прав и гарантий в сфере труда, в социальной защите. В Нижегородской области по итогам 2003 г. в 4868 организациях трудовые отношения регулируются колдоговорами (против 4308 в 2002 г. – рост на 13%).

Охват составил 80,95 от общей численности работников, занятых в реальном секторе экономики (в 2002 г. в Нижегородской области – 79%, в среднем по России – 60%) (рис. 3).

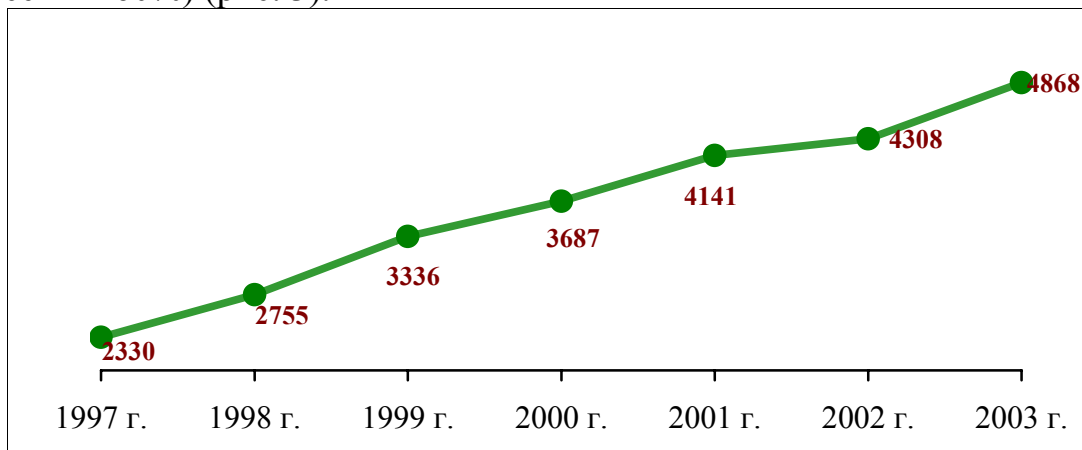


Рис. 3. Охват предприятий Нижегородской области колдоговорами (количество предприятий)

Практика показывает, что эффективно работающее предприятие предоставляет своим работникам такие льготы и гарантии, как путевки в санатории и дома отдыха, беспроцентные ссуды работникам, материальная помощь нуждающимся работникам, вознаграждение за долгую и безупречную службу, выплата пособия рабочим, трудоустроенным на предприятие после службы в Вооруженных силах, предоставление путевок в оздоровительные лагеря детям работников предприятий и т. д. Во многие договоры включен раздел о содействии рациональной занятости и защиты от безработицы, предложенный Департаментом.

Одним из важнейших элементов системы социального партнерства при решении проблем занятости и регулирования рынка труда являются Координационные комитеты содействия занятости населения, создаваемые в регионах в соответствии со статьей 20 Закона Российской Федерации «О занятости населения в РФ».

Такие комитеты являются независимыми, неправительственными консультативными органами, чья деятельность строится на принципах социального партнерства с участием региональных Департаментов федеральной государственной службы занятости населения, представителей профсоюзов и региональных объединений работодателей, общественных организаций, представляющих интересы граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

Цель деятельности комитетов – выработка согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости в рамках партнерства, в том

числе в области активных программ занятости, повышения профессионального потенциала персонала организаций.

В Нижегородской области Координационный комитет был создан еще в июле 1991 г. К конкретным задачам, решаемым в ходе деятельности комитета, относятся следующие:

- ♦ обеспечение комплексного подхода к решению вопросов занятости, социальной защиты и поддержки населения на территории области;
- ♦ реализация областной и районных программ содействия занятости населения;
- ♦ разработка мер по предупреждению безработицы;
- ♦ развитие системы профессионального обучения и переподготовки безработных или граждан, находящихся под угрозой увольнения;
- ♦ содействие занятости социально незащищенных групп населения (молодежи, инвалидов и т. д.);
- ♦ решение вопросов материальной поддержки уволенных работников и членов их семей, досрочного выхода на пенсию;
- ♦ разработка и реализация профилактических мероприятий в случаях угрозы массовых увольнений;
- ♦ реализация программ занятости и экспертиза инвестиционных проектов с точки зрения их влияния на рынок труда.

Работа комитета строится по плану, утверждаемому каждый год на основании предложений членов комитета.

Всего за время существования Координационного комитета содействия занятости населения Нижегородской области было проведено 54 заседания, на которых рассмотрено 126 вопросов, из них 13 вопросов, рассмотренных за последние 2 года, касались формирования и использования разных уровней бюджета (областного, городских, районных) и средств работодателей на финансирование активной политики занятости, реализации программ содействия занятости и состояния рынка труда, создания и сохранения рабочих мест, содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников начального, среднего и высшего профессионального образования.

Особый акцент в последние годы был сделан на поднятии роли социального партнерства и усилении взаимодействия Департамента ФНСЗН по Нижегородской области с соцпартнерами в решении вопросов занятости.

Результатом такого подхода стала совместная подготовка и рассмотрение вопросов на заседаниях комитета: о работе администрации АО «Нижегородский авиационный завод «Сокол» по сохранению рабочих мест, о мерах, принимаемых администрациями Кулебакского, Балахнинского, Володарского и Дальнеконстантиновского районов по выполнению программ обеспечения занятости граждан, уволенных с военной службы, о состоянии и мерах улучшения качества подготовки рабочих кадров в системе начального профессионального образования области и др.

Одной из форм работы координационного комитета, положительно зарекомендовавшей себя на практике, стало рассмотрение вопросов непосредственно на местах – выездные Координационные комитеты (Бор, Арзамас, Дзержинск, Балахна, Кулебаки, Урень, Лысково, Сергач, Дальнее Константиново, Лукоянов, Вознесенск и др.). В плане развития социального партнерства это оказало позитивное влияние на дальнейшее укрепление связей с органами местного самоуправления и работодателями. Достаточно сказать, что на заседаниях координационного комитета с сообщениями и о работе по вопросам занятости населения и о мерах по стабилизации рынка труда выступили главы администраций 26 районов.

Важным условием выполнения территориальных Программ содействия занятости населения является реализация механизма эффективного социального партнерства, включающая, кроме общепринятых форм построения отношений в социально-трудовой сфере, конструктивное взаимодействие органов СЗ с органами власти субъектов, местного самоуправления, работодателями, общественными организациями и некоммерческим сектором.

В определенной степени уровень развития социального партнерства в регионе можно оценить по удельному весу привлеченных средств на реализацию программ активной политики занятости. По итогам 2003 г. в целом по Нижегородской области удельный вес привлеченных средств (областные, городские и районные бюджеты, средства работодателей) составил 52% от общего объема финансирования мероприятий активной политики занятости. Наиболее результативно привлекали дополнительные финансовые средства органы службы занятости Ленинского района Нижнего Новгорода (68,6%) и Вадского района области (68,4%).

Мы относим к серьезным недостаткам некоторых муниципальных программ содействия занятости отсутствие должного внимания к отработке системы взаимодействия всех социальных партнеров, четкой фиксации процедур и механизма коррекции мероприятий программы. Сделав упор на выстраивание системы социального партнерства в каждом районе, мы видим массу примеров эффективно работающих программ на межведомственном уровне: программ развития персонала, программ по профориентации, программ развития малого бизнеса и т. д.

Результативность социального партнерства служб занятости и органов самоуправления проявляется в принятии решений по квотированию рабочих мест и трудоустройстве на них молодежи, инвалидов и др. категорий граждан. Законодательством о занятости не предусматривается обязательное квотирование рабочих мест для трудоустройства слаботзащищенных граждан. Решение проблемы повышения их конкурентоспособности на рынке труда требует дополнительных гарантий социальной защиты. Только межведомственный подход может обеспечить дифференцированность и гибкость в обеспечении занятости различных категорий граждан. Пример: несмотря на то, что почти год Законодательное собрание «муссировало» закон о квотировании, только бла-

годаря усилиям всех социальных партнеров он был принят. В области по предложению центров занятости населения администрациями большинства муниципальных образований приняты постановления о квотировании и резервировании рабочих мест для социально слабо защищенных категорий населения на 2003 г. В результате заквотировано свыше 15 тыс. рабочих мест.

Благодаря реализации программ профориентации и профобучения, ежегодно более 200 тыс. безработных граждан и незанятого населения получают профориентационные услуги службы занятости, около 10 тыс. человек проходят профессиональное обучение по направлению центров занятости населения, что оказывает существенное влияние на снижение уровня регистрируемой безработицы в городах и районах области.

Ежегодно в каждом районе и городе на межведомственном уровне разрабатываются программы организации общественных работ и временной занятости несовершеннолетних граждан.

В районах области все партнеры, заинтересованные в решении проблем на рынке труда, уделяют пристальное внимание работе по созданию единого информационного пространства. Особая роль здесь принадлежит СМИ.

Вместе с тем работа по преодолению проблем занятости населения могла бы быть более эффективной при условии постоянного совершенствования законодательной базы, в т.ч. федеральной.

Правовое регулирование вопросов социального партнерства в сфере занятости осуществляется на основе Конституции РФ, ратифицированных Российской Федерацией Конвенций и рекомендаций МОТ, в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ, федеральных законов "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" и ряда других федеральных законов.

Существенные изменения в сложившуюся ситуацию призван внести Федеральный закон «Об объединениях работодателей». Он дает возможность работодателям более активно участвовать в социальном диалоге, как в плане полноценного представительства, так и в плане ответственности за выполнение принимаемых обязательств.

Назрела необходимость в принятии на федеральном уровне закона о профориентации, закона о профессиональных стандартах. Профессиональный стандарт должен стать системообразующим документом нормативной базы развития кадрового потенциала.

Решение проблем сохранения и развития профессионального потенциала экономики территорий требует изменения государственной политики в сфере управления человеческими ресурсами и принятия федеральной и региональных программ развития человеческих ресурсов, основанных на социальном партнерстве. Целью программ должны стать: повышение эффективности использования профессионального, интеллектуального и творческого потенциала региона, кадровое обеспечение структурной перестройки рынка труда, соз-

дание правовых, экономических и организационных условий для свободного социально-профессионального самоопределения и самореализации каждого человека, его адаптации к труду.

В новой редакции закона Нижегородской области «О социальном партнерстве» (от 09.10.2003 г.) изложены правовые основы социального партнерства, а также статьи, регулирующие порядок создания и функционирования отраслевых (межотраслевых), профессиональных и территориальных комиссий, заключения областных (городских) отраслевых (межотраслевых), профессиональных, территориальных и иных соглашений. Закон позволяет привлечь к участию в этом процессе представителей различных секторов экономики и уровней власти.

Подводя итог, хотелось бы еще раз четко выделить проблемы развития российского рынка труда, требующие серьезного внимания участников института социального партнерства:

- определение и стимулирование приоритетных направлений экономического развития страны и отдельных территорий с учетом отечественной занятости;
- разработка и утверждение федеральной комплексной программы содействия занятости населения с приоритетами мер активной политики занятости и адекватным развитию рынка труда финансированием из страховых, бюджетных и внебюджетных источников;
- разработка и утверждение федеральной программы развития человеческих ресурсов страны, в которую бы вошли системы профессиональной ориентации населения, непрерывного профессионального образования как неотъемлемой составляющей государственной политики занятости;
- принятие Федеральных законов «О социальном партнерстве», «О равенстве приема на работу и равной оплате за равный труд», «О занятости населения в РФ»;
- разработка балансов трудовых ресурсов и научно обоснованного государственного заказа на подготовку кадров в профессионально-квалификационном разрезе в соответствии с профессиональными стандартами.

Цель государственной политики на рынке труда – формирование эффективной, рациональной занятости при регулируемом высвобождении потенциальных безработных, при недопущении обвальной безработицы и сдерживании роста открытой, в том числе застойной, безработицы. При этом должны быть соблюдены принципы государственной политики занятости:

- комплексный подход к решению проблем занятости, предполагающий необходимость взаимодействия органов власти, работодателей, общественных объединений в рамках программ содействия занятости населения;

- приоритетность финансирования активной политики занятости на основе согласованного использования соответствующих возможностей бюджетных и внебюджетных источников, средств работодателей и работников;
- сбалансированное регулирование всех элементов рынка труда (не только удовлетворение спроса и определенный уровень безработных, но и воздействие на цену труда, качество рабочих мест, трудовую мотивацию)
- экономическая эффективность программ и мероприятий по реализации государственной политики занятости.

Социальный диалог и совместный поиск ответов на вопросы, как защитить конкретного человека от безработицы, крайне нужен нашему сообществу. Дальнейшее развитие полноценной системы социального партнерства позволило бы осуществлять еще более эффективное воздействие на занятость, повысить социальную ориентированность экономики. Особенно важным это становится в настоящее время, когда основополагающим принципом стимулирования деятельности госслужащих должна стать привязка уровня оплаты труда отдельных исполнителей к результативности. Повышение эффективности работы службы занятости и предоставление населению более качественных услуг возможны только на основе развития отношений социального партнерства, налаживания многосторонних межведомственных связей.

Список литературы

1. Бубнов М. Итоги и перспективы / М. Бубнов // Человеческие ресурсы. 2002. №2. С. 2-5.
2. Котов В. Н. Социальное партнерство в Нижегородской области / Администрация Нижегородской области, комитет по труду / В. Н. Котов, О. М. Бронников, А. Я. Евсеев и др. Н. Новгород, 2001.
3. Межсекторные взаимодействия (методология, технологии, правовые нормы, механизмы, примеры): Альманах // Настольная книга. 2000, 2001.
4. Подвербных О. Е. О структуре социального партнерства / О. Е. Подвербных // Профессиональное образование. 2004. №8. С. 30-31.
5. Подшибякина Н. О некоторых проблемах социального партнерства в условиях глобализации / Н. Подшибякина // Человек и труд. 2003. №1. С. 68-70.
6. Романов В. Действенный инструмент социального партнерства / В. Романов // Человек и труд. 1999. №6. С. 14-16.
7. Смирнов И. П. Формирование механизма социального партнерства / И. П. Смирнов // Профессиональное образование. 2003. №2. С. 30-31.
8. Топилин М. А. Ключевые проблемы рынка труда и очередные задачи службы занятости / М. А. Топилин // Человек и труд. 2003. №1. С. 52-57.

ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ – ЗАЛОГ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Г. А. Суворов

Министр труда и социальной защиты Нижегородской области,
г. Нижний Новгород
Socium@dszn.kreml.nnov.ru

Реализация выдвинутой Президентом РФ В. В. Путиным задачи удвоения валового внутреннего продукта объективно требует принятия кардинальных мер в развитии экономики. В нашем постиндустриальном обществе в условиях перехода от сырьевой к технологически ориентированной модели экономики развитие промышленности и эффективное использование интеллектуального ресурса кадров являются взаимозависимыми факторами. Успехи стран (Япония, Корея, Китай), сделавших ставку на ускоренный технологический прогресс, показывают прямую зависимость экономического развития от уровня квалификации их рабочей силы. По мнению аналитиков Всемирного банка, производственная составляющая ВВП развитых стран – лишь 18-20%, остальные 80% напрямую зависят от качества человеческих ресурсов. Нижегородская область традиционно является промышленным регионом. Основу промышленности области составляют отрасли с глубоким уровнем переработки (машиностроение, металлообработка, черная металлургия, химия и нефтехимия и т. д.), требующие высококвалифицированных специалистов. Благодаря этой особенности профессионально-квалификационный уровень рабочей силы региона является одним из самых высоких в России. По данным переписи населения 2002 г. за межпереписной период число специалистов с высшим, неполным высшим и послевузовским образованием увеличилось на 61,7% и составило 527 тыс. чел., со средним профессиональным – на 52,8 % и составило 793 тыс. чел., с начальным профессиональным – на 9% и составило 388 тыс. чел. Более 7 тыс. работающих имеют научные степени. Таким образом, регион располагает значительным интеллектуальным потенциалом, необходимым для развития отечественного производства.

Однако на протяжении последних 10 лет этот колоссальный кадровый ресурс использовался крайне неэффективно (плохо) и уже в обозримой перспективе может быть утрачен.

Анализ рынка труда области достаточно точно показывает, что наряду с физическим и моральным износом оборудования в ведущих отраслях экономики отмечаются и старение кадров и связанная с этим реальная опасность утраты преемственности трудовых династий (рабочих поколений).

Сегодня средний возраст высококвалифицированных рабочих по области составляет 55-57 лет, на оборонных предприятиях – 58 лет. Те же тенденции отмечаются в научно исследовательских производствах (ОАО АНПП «Темп-

Авиа», ФГУП «НИИИС им. Седакова» и др.). Доля специалистов и ученых молодого и среднего возраста резко сократилась, средний возраст научных работников – 48-49 лет. Все реальнее угроза потери научных школ и профессиональных технологий.

В ближайшие годы почти треть работающих должны уйти на пенсию по возрасту.

Если положение радикально не изменится, то к 2015 г. промышленное производство останется без квалифицированных специалистов.

По статистическим выборочным данным в настоящее время всего 9-10% рабочих имеют высшую квалификацию, тогда как в 1989 г. их доля достигла 56 процентов. Это явилось следствием того, что за последние годы практически были свернуты программы внутрипроизводственного обучения и повышения квалификации работников, затраты на эти цели составляли в среднем 0,3 – 0,5% от ФОТ, что в 2-3 раза меньше минимально необходимых средств для простого воспроизводства профессионального потенциала кадров на предприятии. Данная ситуация негативно сказывается на социальной защищенности работников. После высвобождения их с предприятий они оказываются невостребованными на рынке труда и требуются существенные средства на их профессиональную подготовку и переподготовку. При этом реальной ответственности за это предприятия не несут.

Крайне актуальной становится проблема притока молодежи на производство, ее трудоустройство. Доля молодых людей в составе безработных еще высока. В общем количестве зарегистрированных безработных доля молодежи в возрасте 16-29 лет составляет около 40%. Анализ, проводимый специалистами центров занятости, показывает, что в области по-прежнему сохраняются серьезные диспропорции между структурой вакансий и структурой профессий, которые получают выпускники. Более половины выпускников вузов и средних профессиональных учебных заведений трудоустраиваются не по полученной специальности. Массовый характер приняло трудоустройство выпускников на подсобные работы. По данным службы занятости, сегодня 90% вакансий – это вакансии рабочих профессий. Руководители предприятий надеются пополнить кадровый состав за счет выпускников профтехучилищ, однако состояние технической базы училищ (она морально устарела и изношена на 72%), низкий уровень квалификации и зарплаты преподавателей не позволяют это сделать на высоком уровне. На содержание средних профессиональных учебных заведений государство ассигнует 0,05% фонда оплаты труда, тогда как в странах запада, по данным МОТ, на бюджетное финансирование учреждений профессиональной подготовки выделяется 15% в от ФОТ. В результате выпускники наших учебных заведений профтехобразования не отвечают профессиональным требованиям и стандартам, предъявляемым работодателями к кандидату на рабочее место и требуют дополнительного обучения и переподготовки до начала самостоятельной работы по специальности. Данные факты указывают на несоответствие системы профессионального образования социально-экономическому

устройству общества, в результате чего из бюджета государства расходуются огромные средства на подготовку кадров, не востребуемых рынком труда.

Сложившаяся ситуация требует принятия быстрых и эффективных решений Правительства по развитию социального партнерства работодателей, системы профтехобразования, профсоюзов, органов по труду и занятости в сфере подготовки и переподготовки кадров. В этих целях создана и действуют: нормативно-правовая база «Программа содействия развитию персонала на производстве Нижегородской области на 1999-2000 гг. и до 2005 г.», утвержденная постановлением Законодательного собрания области от 14.05.99 г. №124. Финансовые планы на реализацию Программы за счет областного бюджета составляют 3,31 млн. руб. Реализация программы затронет профинтересы более 1 млн. работников; «Программа развития системы профессиональной ориентации психологической поддержки населения Нижегородской области на 2000-2005годы», утвержденная постановлением Законодательного собрания области от 30.11.99 г. №361. Финансовые планы на реализацию Программы за счет областного бюджета составляют 0,5 млн. руб. и др.

Заключено региональное трехстороннее соглашение между Правительством, облсовпрофом и объединениями работодателей на 2004-2006 гг., принятое 03.03.2004 г., в котором выражены намерения сторон проводить согласованную политику в вопросах повышения уровня профессиональной подготовки кадров и качества рабочей силы, определены обязательства сторон по повышению эффективности системы подготовки кадров и внутрипроизводственного развития и обучения персонала, обогащения накопленного опыта в целях успешного подъема экономики.

С 2000 г. восстановлена региональная статистическая отчетность о профессиональном обучении работников на крупных и средних предприятиях области (статформа Т-6).

Правительством области создана областная межведомственная комиссия по содействию развитию персонала на производстве, профессиональной ориентации и психологической поддержке населения, цель которой изучать и распространять положительный опыт работы с кадрами на предприятиях Нижегородской области.

Для создания на предприятиях системы отбора и обучения резерва на руководящие должности Нижегородской ассоциацией промышленников и предпринимателей и Нижегородским региональным фондом подготовки финансовых и управленческих кадров разработан и реализуется проект «Антикризисное управление предприятием в переходной экономике». В рамках этого проекта проведена подготовка 140 директоров промышленных предприятий Нижегородской области и их первых заместителей.

В целях создания регионального резерва высококвалифицированных компетентных руководителей и формирования управленческого потенциала, способного обеспечить развитие предприятий всех отраслей и форм собственности, в области разработана и с 1998 г. реализуется Президентская программа

подготовки управленческих кадров, участниками которой на сегодняшний день стали 938 человек

С 2003 г. Правительством Нижегородской области проводится ежегодный конкурс «Лучшая организация внутрипроизводственного обучения персонала», утвержденный постановлением от 07.04.2003 г. №85. Значимость конкурса весьма высока, так как он проводится в целях привлечения внимания к формированию эффективной кадровой политики предприятий. Предприятия – участники конкурса своими показателями подтвердили, что средства, вложенные в развитие персонала, являются эффективным инвестированием в экономическую стабильность предприятия и наиболее выгодным вложением в качество выпускаемой продукции. В 2003 г. победителями конкурса среди крупных и средних предприятий стали ОАО АНПП «Темп-Авиа», ОАО «ЗМЗ», ФГУП «НИИИС им. Ю.Е. Седатова». На этих предприятиях сформирована система непрерывного развития персонала, создана эффективная служба управления персоналом, отмечается большой процент работающих, охваченных различными видами обучения, затраты на развитие персонала составляют от 3,5 до 6% от ФОТ, серьезное внимание уделяется подготовке молодых кадров с учетом стратегического развития предприятия и демографической ситуации региона. Положительный опыт работы предприятий по развитию персонала на производстве ежегодно публикуется на страницах сборника «Развитие и обучение персонала», издаваемого Министерством труда и социальной защиты Нижегородской области.

Реализация вышеперечисленных документов, проведение организационных мероприятий по развитию кадрового потенциала области благоприятно влияют на формирование рынка труда. Уровень регистрируемой безработицы в регионе за последние 3 года составляет 0,7% от числа экономически активного населения, что ниже, чем в среднем по Российской Федерации. Отмечается тенденция роста финансовых затрат предприятий на развитие и обучение персонала с 0,2% в 1998 г. до 1,2% от ФОТ в 2003 г.

Сокращается доля выпускников учреждений профтехобразования в составе официально зарегистрированных безработных.

Благодаря усилению внимания руководителей к проводимой кадровой политике достигнут рост промышленного производства. За I полугодие текущего года физические объемы производства выросли на 6,2%. Растет заработная плата работников. Средняя заработная плата работников по области составляет 5 404,5 руб., в том числе в машиностроении – 6 079,8 руб.

Вместе с тем для решения задачи эффективного использования трудового потенциала, совершенствования системы подготовки кадров считали бы целесообразным рекомендовать Правительству РФ ускорить разработку законопроектов «Об ответственности собственника за обеспечение подготовки рабочих кадров на производстве», «О неотложных мерах по государственной поддержке опережающего развития начального и среднего профессионального образования», завершить создание системы сертификации персонала в РФ.

ЗАНЯТОСТЬ НА СЕЛЕ – ИНДИКАТОР НАЦИОНАЛЬНОГО САМОЧУВСТВИЯ

Ц. Ц. Цыбенков, А. Д. Дугаржапова

Департамент федеральной государственной службы занятости населения
по Агинскому Бурятскому автономному округу

dfgczn@rambler.ru

«Граждане имеют право на использование своих способностей и имущества не только для предпринимательской, но и для иной не запрещенной законом экономической деятельности». (Конституция РФ, ст. 34)

Экономические преобразования в нашей стране привели к появлению новых форм собственности и хозяйствования, перераспределению рабочего потенциала и безработице. Вместе с тем новые реалии подтолкнули людей к поискам путей самосохранения: через самообеспечение, главным образом, в виде вторичной занятости, к переходу в частный сектор, более интенсивному, чем прежде, ведению личного подсобного хозяйства.

Начавшееся с 2000 г. устойчивое снижение общей численности безработных происходило в сельской местности Агинского Бурятского автономного округа более низкими темпами, чем в целом по России. В статистическом бюллетене Минтруда России "Мониторинг регистрируемой безработицы. Январь-июнь 2002 г.» отмечается «"Сельская безработица" проявляется в тех территориях, где сельское население преобладает над городским...»¹.

Данные ежеквартальных выборочных обследований населения по проблемам занятости за август 2000 г. свидетельствуют об упомянутом выше некотором спаде общей численности безработных как по России в целом, так и по Сибирскому федеральному округу с одновременным сохранением тенденции снижения уровня регистрируемой безработицы. Наибольшее сокращение уровня безработицы наблюдается в Республике Алтай (с 19 до 10), Агинском Бурятском автономном округе (с 29 до 14) (табл. 1).

Вместе с тем в стране возросло общее количество занятых только в личных подсобных хозяйствах (ЛПХ). По методике МОТ и согласно закону «О занятости населения в РФ» занятые только в ЛПХ производством продукции для собственного конечного потребления, а также занятые в ЛПХ для дальнейшей реализации произведенной продукции не признаются занятыми. В результате владельцы ЛПХ лишены социальных гарантий, несмотря на то, что на сегодняшний день единственной сферой приложения труда для значительной час-

¹Мониторинг регистрируемой безработицы. Январь-июнь 2002 г. Статбюллетень. М., 2002. С. 13.

ти сельского населения является развитие личного подсобного хозяйства. Доходы от личного подсобного хозяйства составляют свыше 40% в бюджете среднестатистической сельской семьи.

Личные хозяйства перестали быть подсобными и превратились в основной источник доходов сельского населения и важнейший сектор аграрной экономики. Несмотря на явную архаичность хозяйств данного типа, они в условиях аграрного кризиса играют огромную стабилизирующую роль на селе и в обществе в целом. Во-первых, они обеспечивают себя, свою семью и некоторую часть сельских жителей продовольствием; во-вторых, в результате реализации произведенной продукции формируется хотя бы минимальный бюджет сельских семей, часто остающихся в современных условиях без других источников существования. Наконец, приусадебные хозяйства существенно смягчают последствия нарастающей безработицы на селе в связи с упразднением, банкротством или самоликвидацией крупных сельскохозяйственных предприятий. Развитие таких хозяйств исполняет роль демпфера, в некоторой степени смягчая социальные проблемы села.

Итоги Всероссийской переписи населения 2002 г. показывают: личное подсобное хозяйство является одним из источников средств существования (в процентном отношении ко всему населению) в целом по Российской Федерации для 13% населения, по Сибирскому федеральному округу – для 20%. А в Агинском Бурятском автономном округе этот показатель составил 67%. Вместе с тем по результатам выборочного обследования, проведенного в мае 2004 г. государственным комитетом статистики РФ, в Агинском Бурятском автономном округе количество занятых только производством в личном подсобном хозяйстве оказалось равным показателю Всероссийской переписи.

Согласно методологии, применяемой Госкомстатом России при составлении баланса трудовых ресурсов, занятыми считаются лица, занятые выполнением работ по производству в домашнем хозяйстве продукции, предназначенной для реализации (полностью или частично). Эта методология представляется правильной, так как в статье 1 Федерального закона “О занятости населения в Российской Федерации” занятость определена как деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. Таким образом, 13,0 тыс. населения Агинского Бурятского автономного округа в числе 13,0 млн. граждан Российской Федерации, занятых, согласно Федеральному закону “О занятости населения в Российской Федерации”, не могут считаться занятыми и, согласно статье 3 этого же закона могут быть признаны безработными (данные выборочного обследования, проведенного в мае 2004 г.).

Из этого следует, что эти 10,4 тыс. занятых только производством в домашнем хозяйстве продукции сельского хозяйства для собственного конечного потребления должны входить в численность экономически активного населения как безработные согласно Федеральному закону “О занятости населения в

Российской Федерации”. В то же время 10,4 тыс. человек не вошли ни в число 5,8 тыс. безработных, определенных по критериям МОТ, ни в число занятых только в ЛПХ 12,4 тыс. человек. Следовательно, 10,4 тыс. человек занятых только производством в домашнем хозяйстве продукции сельского хозяйства для собственного конечного потребления включены в число экономически неактивного населения, а так же неактивного населения, которое «прошло» как ведущие домашнее хозяйство, не полностью отражают их число.

С формальной точки зрения отнесение лиц, занятых только производством в домашнем хозяйстве продукции сельского хозяйства для собственного конечного потребления, как лиц, ведущих домашнее хозяйство, к экономически неактивному населению согласуется с рекомендациями МОТ. С другой стороны, по рекомендациям МОТ по статистике труда к экономически активному населению относятся все лица, участвующие в производстве товаров и услуг, включая производство товаров для рынка, по бартерным каналам и для личного пользования.

В настоящее время жители сибирского села больше всего заинтересованы в развитии сбытовых кооперативов, которые могли бы собирать молоко, мясо с подсобных хозяйств, формировать оптовые партии этой продукции и доставлять ее на перерабатывающие заводы и рынки.

Дальнейшее изучение вопроса об отнесении граждан, занятых ЛПХ, к экономически активному или неактивному населению, что надо повышать защищенность этих людей и переводить их в экономически активные, из скрытого неформального, нетоварного рынка труда на открытый, формальный.

Сегодня личное подсобное хозяйство (ЛПХ) играет немаловажную роль в социально-трудовых отношениях не только сельских жителей, но и значительного процента горожан. В то же время ЛПХ является чуть ли не единственной формой сельскохозяйственного производства, правовое положение которого сегодня фактически никак не определено. Закон “О личном подсобном хозяйстве”, принятый в июле 2003 г., лишь узаконил существование ЛПХ. В высших государственных структурах сформировалось мнение, что вопросы развития ЛПХ – компетенция регионов. Однако есть ряд проблем, требующих общего решения для всех субъектов России на правительственном уровне.

В средствах массовой информации ЛПХ нередко именуется средством обеспечения занятости (самозанятости) сельского населения. Но нужно иметь в виду, что обиходное и юридическое понятия “занятость” в данном случае не совпадают, поскольку речь идет уже не о вторичной, а о первичной занятости.

Ни для кого не секрет, что, даже фактически потеряв работу в общественном производстве, сельские жители крайне редко обращаются в службу занятости в целях поиска подходящей работы. Однако в тех немногочисленных случаях, когда они все же приходят в службу занятости за помощью, им порой отказывают по той причине, что у них есть личное подсобное хозяйство. В результате сельские безработные, имеющие ЛПХ, теряют право не только на получение пособия по безработице, но и другие права, гарантированные законом

(право на зачет периода безработицы в общий трудовой стаж, право на бесплатную профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости и т. п.). Складывается парадоксальная ситуация: одни лица считаются занятыми, потому что у них есть работа, другие потеряли работу, но также считаются занятыми, потому что у них есть ЛПХ. Но ведь и у первых тоже есть ЛПХ. Получается существенное нарушение конституционных принципов равенства прав граждан. Нелепость ситуации заключается также и в следующем. Например, для всех “занятых”, действительно имеющих работу или ведущих самостоятельную предпринимательскую деятельность, период их работы засчитывается в трудовой стаж. А лицам, “занятым” только в ЛПХ, которым отказано в постановке их на учет в качестве безработных, время работы в ЛПХ в общий трудовой стаж не включается. Как же это можно считать человека “занятым” и не засчитывать ему время “занятости” в трудовой стаж?!

Поэтому необходимо рассматривать ЛПХ как форму ведения гражданином сельскохозяйственного производства в свободное от основной работы время, и при утрате им основной работы не должно быть никаких препятствий для постановки его на учет в качестве безработного со всеми вытекающими отсюда последствиями. Именно урегулирование этих основных проблем единообразно на всей территории Российской Федерации и должно быть положено в основу закона «О личном подсобном хозяйстве».

На наш взгляд, законодателям, наряду с признанием общественно необходимого характера занятости в ЛПХ, необходимо разработать и принять ряд законов по учету занятости в этой сфере приложения труда, уровня дохода, установлению социальных гарантий, решению других вопросов управления этой сферой занятости населения. Это особенно важно для лиц, занятых только в нетоварных ЛПХ, в этих по существу натуральных хозяйствах. При этом необходимо иметь в виду, что эти граждане практически не имеют возможности платить единый социальный налог даже из расчета одного минимального размера оплаты труда за каждого члена ЛПХ.

Одним из способов смягчения сельской безработицы в округе является повышение товарности личного подсобного хозяйства. Администрацией Агинского округа проводится большая работа именно в этом направлении. Принят ряд основополагающих документов по развитию малого, среднего предпринимательства, личного подсобного хозяйства и ведется их кредитование. Принятые меры уже сегодня приносят неплохие результаты. Кредитование личных подсобных хозяйств проводится посредством заключения трехсторонних договоров (администрация – МО, служба занятости, гражданин). Такое кредитование доказало свою жизнестойкость и необходимость в сегодняшних условиях. По нашему мнению, необходимо продолжать и расширять начатую работу. Но параллельно с ней должна быть организована централизованная реализация сельскохозяйственной продукции. А государство в свою очередь должно четко регулировать экспортно-импортные связи и операции с

вышеуказанной продукцией (наряду с обязательствами перед международными организациями, например ВТО).

Изучение состояния рынка труда в аграрных регионах Сибири на материалах Агинского Бурятского автономного округа позволило выявить следующие его особенности:

- высокий уровень общей безработицы – результат многих факторов, среди которых важнейшее место принадлежит исторически сложившейся отраслевой структуре экономики, характеру государственной экономической политики, демографическим и этнопсихологическим особенностям региона;
- высокая доля занятых в домашнем хозяйстве производством продукции сельского хозяйства;
- высокая доля занятых только производством в домашнем хозяйстве продукции сельского хозяйства для собственного конечного потребления, которая обусловлена недостаточностью рынка продовольствия, особенно мяса, картофеля, овощей;
- отсутствие рынка сбыта произведенной в личных подворьях сельскохозяйственной продукции;
- отсутствие у занятых только ЛПХ социальных гарантий, в том числе на социальную защиту в случае временной потери трудоспособности и права на трудовую пенсию.

На наш взгляд, государство в условиях экономического спада, когда сельский житель вынужден заниматься только производством в домашнем хозяйстве продукции сельского хозяйства для собственного конечного потребления, должно рассматривать это как вид альтернативной (нетипичной, гибкой) занятости и обеспечить социальные гарантии при значительном, а в отдельных случаях полном освобождении от налогов. Эта мера может быть принята как временная, до создания условий для экономического подъема села.

На фоне поразившего сельское хозяйство глубокого кризиса личные подсобные хозяйства выходят на первое место. Они наращивают производство сельскохозяйственной продукции. На их долю приходится более половины валовой продукции всей отрасли сельского хозяйства, несмотря на то, что остается еще очень ощутимым удельный вес импортных продуктов. Поэтому представляется возможным включение Агинского Бурятского автономного округа в число приоритетных в обеспечении внутреннего регионального рынка мясом, картофелем и овощами. В отношении производителей необходимо, особенно в первое время, проведение со стороны государства гибкой протекционистской политики. Это может выражаться в льготном кредитовании, лизинговых поставках техники, уменьшении налогового бремени, а также в защите от необоснованного импорта продовольствия. Эти меры создадут условия для экономического подъема села, в том числе личных подсобных хозяйств, которые стали единственной приемлемой формой развития семейных хозяйств на селе.

Как уже неоднократно отмечалось, личные хозяйства перестали быть подсобными и превратились в основной источник доходов сельского населения и

важнейший сектор аграрной экономики. Для значительной доли населения, особенно в Сибири, это единственная занятость и возможность выживания. В то же время часть ЛПХ имеют достаточно большие размеры и приносят их владельцам значительные доходы. Но многие владельцы ЛПХ с целью ухода от налогов не выводят свои доходы из "тени". А это в свою очередь лишает владельца ЛПХ предусмотренных государством социальных гарантий.

Для более обоснованной квалификации участников ЛПХ можно распределить их на три категории. Критерием может служить размер подсобного хозяйства среднестатистического сельского жителя.

1-я категория: не обеспечивающие прожиточный минимум членам хозяйства.

2-я категория: обеспечивающие прожиточный минимум членам хозяйства без уплаты социального налога.

3-я категория: обеспечивающие прожиточный минимум членам хозяйства с уплатой социального налога.

Проведем расчеты показателей категорий ЛПХ на примере Агинского Бурятского автономного округа.

Прожиточный минимум в округе составляет 2830 руб. 76 коп. на 1 человека в месяц, на среднюю семью из пяти человек в год – 169845 руб. 60 коп.

Для обеспечения прожиточного минимума типовая семья, занятая в ЛПХ в составе пяти человек, должна использовать в общем, как для собственного потребления, так и для реализации, за год:

Молоко – 25 л в день x 10 руб. = 67500 руб.

Мясо – говядина 7 гол. КРС x 183 кг = 1281 кг x 50 руб. = 64050 руб.,

баранина 2 гол. овец x 18 кг = 36 кг x 45 руб. = 1620 руб.

Итого доход от мяса 64050 руб. + 1620 руб. = 65670 руб.

Яиц – 20 кур x 150 яиц/год = 3000 яиц x 2 руб/шт. = 6000 руб.

Шерсть/продажа/ – 180 кг x 39 руб. = 7020 руб.

Свиней 3 гол. – 300 кг x 60 руб/кг = 18000 руб.

Картофель – 50 мешков x 120 руб. = 6000 руб.

Овощи – 400 кг x 5 руб. = 2000 руб.

Итого: годовой доход от личного подсобного хозяйства составляет 172190 руб.

Плюс: детские пособия на 2 детей x 84 руб. x 12 = 2016 руб.

Всего совокупный доход семьи/двора/за год составляет сумму в 174206 руб.

Для обеспечения такого потребления семье нужно иметь в ЛПХ:

Крупный рогатый скот – 30 гол., в т.ч. дойных коров – 5 гол.

Овец – 60 гол.

Свиней – 3 гол.

Кур-несушек – 20 шт.

Приусадебный земельный участок – 0,12 га.

Полевой земельный участок – 15 га.

Примечание: Расчеты являются условными, проведены без учета начальных и текущих затрат на ведение ЛПХ. С учетом затрат, в том числе социального налога, размер ЛПХ увеличивается в 2,7 раза.

Предложения по квалификации граждан, ведущих ЛПХ, по экономической активности, занятости:

ЛПХ первой категории. Это трудовые потребительские малые крестьянские хозяйства и граждан, ведущих хозяйства этой категории и не имеющих другой занятости, правильно было бы квалифицировать как относящихся к экономически неактивному населению и выплачивать им пособия социальные, а не по безработице.

ЛПХ второй категории. Это трудовые потребительские средние крестьянские хозяйства. Граждан, ведущих эти хозяйства, по уровню трудового потребительского дохода и степени занятости целесообразно считать занятыми альтернативной занятостью. Необходимо обеспечить им право на базовую часть трудовой пенсии. Условием для этого должно быть занятие в этих крестьянских хозяйствах не менее пяти лет. При этом исходим из того, что согласно закону об обязательном пенсионном страховании базовая часть трудовой пенсии не является видом страхового обеспечения по обязательному пенсионному страхованию и финансирование этой части трудовой пенсии осуществляется не за счет средств обязательного пенсионного страхования, а за счет сумм единого социального налога (взноса), зачисляемых в федеральный бюджет. Для этого необходимо законодательное принятие положения, возможно, в социальном кодексе, а до этого в законе «О занятости населения» о признании стажа занятий этим крестьянским хозяйством страховым стажем для начисления базовой части трудовой пенсии и финансировании этих пенсий за счет федерального бюджета.

ЛПХ третьей категории. Крупные крестьянские хозяйства. К ним нужно относить хозяйства, размер которых выше ЛПХ второй категории в 2,7 и более раз. К хозяйствам этой категории на наш взгляд, возможен подход как к форме предпринимательской деятельности по производству и переработке сельскохозяйственной продукции. Это может быть или фермерское хозяйство или хозяйство, в котором его глава выступает как индивидуальный предприниматель. Занятые в этих хозяйствах по закону о занятости относятся к категории занятых.

Необходимы разработка, утверждение и реализация специальных федеральных, региональных и местных программ перевода трудовых потребительских крестьянских хозяйств в предпринимательские, товарные.

В Агинском Бурятском автономном округе проводится активная работа в этом направлении, при этом используются следующие механизмы:

- в каждом муниципальном образовании ведется мониторинг состояния крестьянских хозяйств;
- в целях увеличения численности товарных и сокращения потребительских ЛПХ используются такие факторы, как фиксация продажи продукции каждого подворья, принадлежащего безработным гражданам, путем создания организованной системы реализации продукции подворий через СХП, муни-

ципальный рынок и заказы, структуры ГУП «Продовольственный фонд Агинского Бурятского автономного округа» и прямые договора МО с другими организациями, а также расчет и осуществление необходимых финансовых и организационных мер по переводу ЛПХ в товарный тип;

- введение правила приоритетности поддержки ЛПХ потребительского типа, принадлежащих безработным гражданам и готовых к переводу в товарный тип, а также выдачи кредитов ЛПХ только в случае регистрации их владельцев в качестве частных предпринимателей.

Департамент занятости по Агинскому Бурятскому автономному округу постоянно вносит в вышестоящие федеральные органы предложение о внесении в законодательство положения о том, что граждан, ведущих личные подсобные хозяйства необходимо обеспечить правом на базовую часть трудовой пенсии. Условием для этого должна быть занятость в ЛПХ не менее пяти лет. При этом исходим из того, что согласно закону об обязательном пенсионном страховании базовая часть трудовой пенсии не является видом страхового обеспечения по обязательному пенсионному страхованию. И финансирование этой части трудовой пенсии осуществляется не за счет средств обязательного пенсионного страхования, а за счет сумм единого социального налога (взноса), зачисляемых в федеральный бюджет.

Так, например, в Усть-Ордынском Бурятском автономном округе принят закон «О личном подсобном хозяйстве», в котором говорится: «Зачет трудового стажа гражданам трудоспособного возраста, для которых ведение личного подсобного хозяйства является единственным источником дохода, осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации».

Согласно Трудовому кодексу РФ (ст.133), месячная заработная плата работника должна быть не ниже размера прожиточного минимума. В связи с этим многие из работающих на низкооплачиваемых местах, особенно это касается работников сельхозпредприятий, попадают под сокращение, так как их работодатели не могут выплачивать им более высокую заработную плату вследствие своей экономической несостоятельности.

В Агинском Бурятском автономном округе размеры и условия выплат пособий по безработице превышают размеры заработной платы у 24,5% работающих граждан, из них 2/3 заняты в сельскохозяйственном производстве.

Поэтому данные факторы, практически не зависящие от согласия или несогласия окружных управленческих структур, создают негативные мотивационные устремления как в среде работодателей, так и среди работников. Эти факторы и порожденные ими мотивации могут привести к массовому сокращению рабочих мест, прежде всего, в сельскохозяйственных предприятиях и в значительной части предприятий и организаций промышленно-технической сферы, что, в свою очередь, может стать причиной физического сокращения производств (в отдельных случаях до полного закрытия убыточных предприятий и организаций).

Кроме того, будет вынуждена изменить формы хозяйствования и, возможно, направление деятельности часть действующих организаций, имеющих

невысокий уровень рентабельности. В результате этого может сократиться объем регионального ВВП, произойти невосполнимая деструктуризация хозяйственной сферы с выпадением ряда направлений, что снизит самообеспеченность и самостоятельность экономики региона на длительный период, повысит себестоимость окружной продукции, производимой при значительном участии более дорогих завозимых комплектующих, сырья и услуг. Это может нивелировать ожидаемый теоретический эффект повышения общей рентабельности экономики, освобождаемой от убыточных производств.

Однако более опасным, чем возможные экономические потери, может стать отрицательный долгосрочный социально-трудовой эффект массовой незанятости населения, особенно сельского: резко может увеличиться отток трудоспособных и конкурентоспособных жителей из села в районные центры округа и промышленные поселки области; до опасных социальных пределов может вырасти численность постоянных (штатных) безработных, которые будут создавать в обществе устойчивые иждивенческие настроения, а из их детей может вырасти изначально нетрудоспособное (лишенное трудовой мотивации) поколение.

В итоге в сфере занятости и на рынке труда округа могут сложиться тревожные тенденции, требующие срочных превентивных мер организационного, финансового и правового характера, реализация которых должна стать первоочередным приоритетом в работе всех уровней и ветвей власти в округе.

Развитие самозанятости сельского населения через превращение ЛПХ из потребительского типа в товарный тип является наиболее рациональным, доступным и скорым на отдачу путем решения сельской безработицы. Этому способствует то, что у большинства сельских жителей имеется продуктивный скот, разработанное приусадебное земледелие, минимально необходимая хозяйственная инфраструктура и навыки эффективного ведения животноводства и растениеводства. Кроме того, практически все владельцы ЛПХ обеспечены пастбищами и сенокосами, во многих местах не потеряна хозяйственная связь между частными подворьями и базовыми СХП, оказывающими им различного рода помощь техникой, услугами, кормами для скота и т. д.

Опыт прошлых лет показал, что создание одного реального рабочего места путем формирования товарного ЛПХ для государственных и муниципальных органов управления стоит в среднем около 25-30 тыс. рублей, выделяемых в виде кредита сроком на 1-2 года под 10-20% годовой ставки. Более того, около 50% безработных владельцев подворий практически уже имеют высоко-товарные ЛПХ, которые необходимо лишь зарегистрировать соответствующим образом.

Поэтому данное направление становится наиболее приоритетным в сфере действий на рынке труда Агинского Бурятского автономного округа. Таким образом, основными мероприятиями должны стать создание соответствующего целям работы правового поля и статуса владельцев ЛПХ, формирование эффективной инфраструктуры реализации сельскохозяйственной продукции, а также развитие кредитно-финансового обеспечения ЛПХ.

Таблица 1

Некоторые характеристики рынка труда Сибирского ФО и Агинского Бурятского АО

	Население по переписи 2003г. чел.		Экономически активное население, чел.	Безработных, чел.	Общий уровень безработицы, %	Занятых только в ЛПХ, чел.	% от экономически активного населения	Занятых только в ЛПХ, производств. продукции для собств. конечн. потребления, чел.	% от экономически активного населения	Занятых, чел.		Уровень занятости по переписи ко всему населению, %	Указали ЛПХ как один из источников средств к существованию, чел.	% ко всему населению
	всего	в том числе сельское								по обследованиям	по переписи			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Российская Федерация	145164	38737	69859 ¹ 72145 ²	8038 5799	12 8	9723 12429	14 17	7448 10464	11 15	61820 66345	61585 ³ 13051 ⁴	42 34 ⁵	18204	13
Сибирский Федеральный округ	20063	5790	9891 10215	1351 1087	14 11	1676 2261	17 22	1353 2025	14 20	8540 9100	8321 1958	41 34	3668	20
Республика Алтай	203	149	83 90	15 9	19 10	29 31	35 34	24 27	29 30	68 81	68 47	33 32	92	45
Республика Бурятия	981	396	476 489	88 72	19 15	150 132	32 27	130 122	27 25	388 417	360 115	37 29	207	21
Республика Тыва	306	149	119 130	31 31	26 24	35 43	29 33	35 41	29 32	88 99	84 31	28 21	55	18
Республика Хакасия	546	159	260 282	39 23	15 8	63 47	24 17	57 43	22 15	221 259	218 50	40 31	87	16
Алтайский край	2607	1221	1207 1297	143 123	12 10	287 376	24 29	208 317	17 24	1064 1174	1051 449	40 37	1080	41

¹ Данные за август 2000 г. (далее по строке и столбцу до след. сноски)² Данные за май 2004 г. (далее по строке и столбцу до след. сноски)³ Всего по переписи занятых⁴ Всего сельское население по переписи⁵ В том числе сельское (далее по столбцу)

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Красноярский край	2966	720	1532 1567	207 159	14 10	203 272	13 17	174 242	11 15	1325 1408	1325 259	45 36	470	16
Таймырский (Долгано- Ненецкий) авто- номный округ	40	14	26 27	2 2	6 8	- 1	- 4	- 1	- 4	25 25	20 6	50 43	0,4	1
Эвенкийский ав- тономный округ	18	12	11 10	0 1	4 4	1 1	9 10	1 1	9 10	10 10	9 5	50 42	3	17
Иркутская область	2582	534	1362 1391	166 146	12 11	166 293	12 21	124 267	9 19	1196 1245	1073 170	42 32	355	14
Усть-Ордынский автономный округ	135	135	52 61	5 7	9 12	32 42	62 69	15 32	29 52	47 54	42 42	31 31	65	48
Кемеровская область	2899	386	1470 1474	152 141	10 10	101 302	7 20	89 280	6 19	1319 1333	1228 130	42 34	389	13
Новосибирская область	2692	671	1341 1357	190 131	14 10	172 200	13 15	141 172	11 13	1151 1226	1193 249	44 37	483	18
Омская область	2079	651	981 1010	150 111	15 11	206 281	21 28	150 260	15 26	831 899	843 217	41 33	348	17
Томская область	1046	337	517 553	69 67	13 12	82 137	16 25	65 116	13 21	449 486	441 115	42 34	157	15
Читинская область	1156	417	541 574	102 74	19 13	178 147	33 26	155 139	29 24	439 472	436 124	38 30	245	21
Агинский Бурятский авто- номный округ	72	47	25 33	7 5	29 15	18 15	72 46	11 15	44 46	18 28	21 13	29 28	48	67

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации. М., 1997.
2. Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” от 10.01.2003 г. №8-ФЗ.
3. Постановление Правительства Российской Федерации “Об утверждении порядка регистрации безработных граждан” от 22 апреля 1997 г. № 458.
4. Постановление Правительство Российской Федерации “О правилах отнесения территорий к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда” от 21 ноября 2000 г. № 875.
5. Мониторинг регистрируемой безработицы. Январь-июнь 2002 года. Министерство труда и социального развития Российской Федерации. М., 2002.
6. Обследование населения по проблемам занятости. Август 2000 Государственный комитет Российской Федерации по статистике. М., 2000.
7. Обследование населения по проблемам занятости. Май 2004 Государственный комитет Российской Федерации по статистике. М., 2004.
8. Рынок труда. Под ред. Буланова В.С., Волгина Н.А. М., 2000.
9. Костин Л.А. Российский рынок труда. М., 1998.
10. Некоторые итоги всероссийской переписи населения 2002 года по федеральным округам Российской Федерации. Агинское, 2004.

РОСТ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

В. И. Цыганок

Первый заместитель Председателя Правительства Республики Хакасия

А. Ф. Крюков

Зав. кафедрой Красноярского государственного университета,
к.т.н., профессор

В анализе эффективности использования человеческого ресурса обычно применяется метод расчета валового регионального продукта (ВРП) на одного жителя в регионе. Выполнение этих расчетов, начиная с 1996 г., привело к построению функциональной зависимости ВРП на одного жителя республики Хакасия от численности ее населения (рис. 1).

В республике с 1996 г. в 3 раза возросла величина валового регионального продукта, приходящегося на одного ее жителя (табл. 1). Рассматривая ускорение ее роста по численности населения через наклон вектора ВРП¹ как функции этого аргумента, установлено, что в 2000 г. ускорение прироста была в 3,1 раза выше показателя в 1996 г. Причем ускорение наблюдалось с 1996 г. Оно было и в 1998 г., когда в России из-за внутреннего дефолта все показатели экономического развития стали отрицательными.

Второй метод определения эффективности человеческого ресурса основан на вычислении соотношения долей интенсивного и экстенсивного его использования в полученном валовом региональном продукте. Выполним расчеты для 1997 и 2000 гг. Так, интенсивная часть прироста валового регионального продукта в 1997 г. составила величину, определяемую произведением разностей ВРП на одного человека в 1997 г. и в 1996 г. на численность населения Республики Хакасия в 1997 г., и равна $(13,7-10,7)*584,9=1754,7$ млн. руб. Экстенсивная часть в валовом региональном продукте в 1997 г. определилась как произведение ВРП на одного жителя в 1996 г. на численность населения в 1997 г. и составила в сумме $10,7*584,9=6258,4$ млн. руб.

В 1997 г. соотношение долей интенсивного использования человеческого ресурса к экстенсивному в Республике Хакасия составило $1754,7:6258,4=0,258$. При этом доля интенсивного прироста в производстве ВРП была 21,8%, а экстенсивного 78,2%. Но в 2000 г. все коренным образом изменилось. Экстенсивный прирост ВРП в 2000 г. по отношению к 1996 г. был равен только величине $10,7*581,4=6221$ млн. руб., с долей в ВРП 32,7%, а интенсивный прирост ВРП к 1996 г. составил $(32,7-10,7)*581,4=12779$ млн. руб. с долей в ВРП в 2000 г. 67,3% при их соотношении 2,05 (заштрихованные части рис. 1). Таким образом, за второе пятилетие развития Республики Хакасия произошло существенное изменение эффективности использования человеческого ресурса.

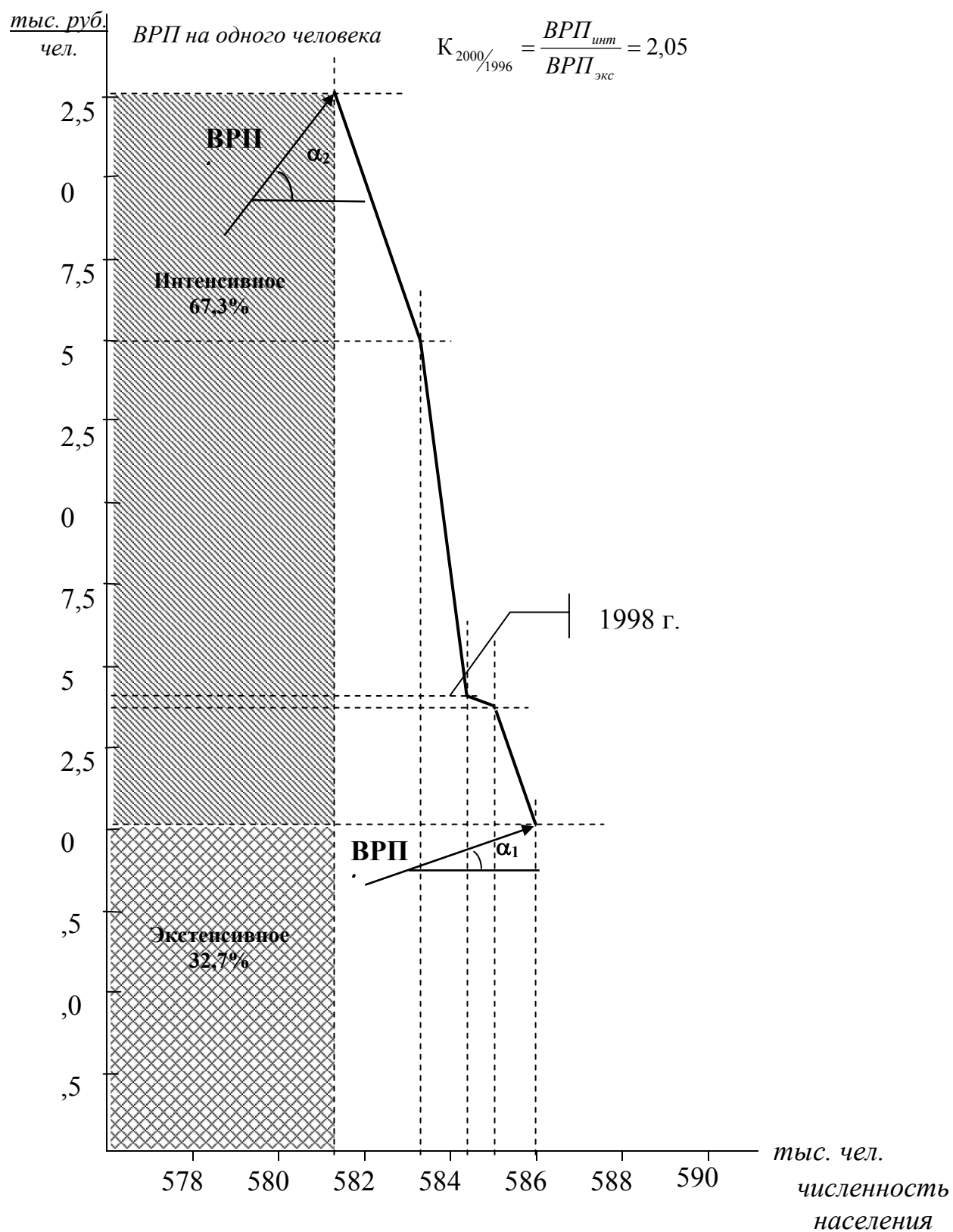


Рис. 1. Эффективность человеческого ресурса в Республике Хакасия

Осуществился переход от экстенсивного его характера к интенсивному с изменением соотношения их долей от 0,28 в 1997 г. до 2,05 в 2000 г. Это обусловлено ростом числа субъектов малого предпринимательства в республике и численности занятых в них с 30125 чел. в 1996 г. до 4913 чел. в 2000 г. с приростом почти на 30%.

Третий метод оценки эффективности использования человеческого ресурса в регионе основан на основе соотношений численности населения, трудовых ресурсов, численности занятого населения и зарегистрированных безработных в республике (табл. 1). Анализ статистических данных по занятости показывает, что 1998 г. был годом с максимально зарегистрированной безработицей, а 2000 г. – с минимальной ее величиной за второе пятилетие развития Республики Хакасия. Доля занятого населения во всем населении республики увеличилась за анализируемое пятилетие с 39,6% в 1997 г. до 41,2% в 2000 г., что создало экономические условия для роста среднедушевых денежных доходов населения в 2000 г. до 1526 руб. на жителя республики (см. табл. 1). Однако эти же цифры говорят о том, что для существенного изменения жизненных условий в республике долю занятого населения необходимо увеличить до 50% от численности населения и довести до 289~291 тыс. чел. уже в ближайшие 2-3 года. Увеличение занятости возможно за счет роста индивидуальных предпринимателей (в том числе без образования юридического лица) для выпуска конкурентной продукции, использующей уникальные природно-климатические и минерально-сырьевые ресурсы Республики Хакасия, особенно в районах с сельским населением.

Из статистических данных следует, что при сохранении 2-3% прироста занятости в крупном и среднем бизнесе к 2005 г. в нем будет занято 173~178 тыс. чел., тогда к 2005 г. в зарегистрированном индивидуальном предпринимательстве должно участвовать не менее 113~116 тыс. жителей.

Таблица 1

Основные показатели социально-экономического развития республики

	Показатель	Ед. измер.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г., оценка
1	Валовый региональный продукт (ВРП)	млн. руб.	6289,2	8032,4	8192,2	14317,1	19000,0
2	Численность населения	тыс. чел.	585,8	584,9	584,2	583,2	581,2
3	Численность официально зарегистрированных безработных	тыс. чел.	11,0	10,2	10,9	10,4	7,1
4	Уровень безработицы	%	4,2	3,9	3,6	3,8	2,6
5	Средняя заработная плата	руб.	902,9	1021,2	1170,0	1642,4	2192,7
6	Среднедушевые денежные доходы населения	руб.	736,8	757,6	755,7	1197,4	1526,3
7	Прожиточный минимум	руб.	411,8	455,0	556,7	999,7	1140,4

	Показатель	Ед. измер.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г., оценка
8	ВРП на одного человека	тыс. руб./чел.	10,7	13,7	14,0	24,6	32,7
9	Ускорение ВРП на одного человека	тыс. руб./чел. ²	0,0181	0,0234	0,0240	0,0422	0,0559
10	Соотношение ускорений		1	1,29	1,32	2,33	3,01
11	Трудовые ресурсы	тыс. чел.		343,2	340,8	349,6	350,0
12	Занятое население	тыс. чел.		233,7	227,9	234,4	238,0

Дополнительные виды предпринимательской деятельности при цеховой организации производства в агропредприятиях

В условиях острой конкурентной борьбы в Сибири за рынки сбыта зерна, молока, мяса в округе появляется необходимость резкого повышения урожайности, увеличения удоев молока и хороших привесов скота, либо увеличения глубины их переработки для снижения себестоимости не только общей суммарной для всех видов производства, но и себестоимости переработки в каждом виде производства в отдельности. В связи с тем, что Республика Хакасия находится в зоне высокорискованного земледелия, переход на цеховую организацию производства в агропредприятиях, ориентированных на производство готовой продукции, явится одним из условий выхода из кризиса.

К готовой продукции относятся товары повседневного спроса (ТПС), товары широкого потребления (ТШП) и товары длительного пользования (ТДП). Из трех категорий товаров самые быстро реализуемые – ТПС. С них и нужно начинать диверсификацию производства, так как их продажа имеет широкую нишу потребителей – покупателей. К таким товарам относятся:

- хлеб и хлебобулочные изделия, кондитерская продукция, тесто и полуфабрикаты для кондитерских изделий;
- крупы и крупяные изделия (греча, просо, овсяная мука), комбикорм, дробленка;
- замороженное, натуральное и обезжиренное молоко, масло, топленое масло, кисломолочная продукция, кумыс, брынза, овечий сыр, творог, творожные шарики, казеиновый клей, обрат, пахта, творожные сырки;
- мясо (говяжье, свиное, конина, баранина) охлажденное и в вакуумной упаковке, субпродукты, пельмени, мясные полуфабрикаты в охлажденном и замороженном виде, суповые, бульонные и холодцовые наборы, мясокостная мука, костяные пуговицы;
- овощная продукция: картофель, крахмал, чипсы, капуста (квашенная, фасованный капустный рассол), маринованная, свежая, квашенная качаном), морковь (маринадная, по-корейски, салатная, сок);
- приправы: наборы для домашнего соления, сельдерей, хрен (хреновая закуска), редька (тертая, с медом), укроп;

- помидоры, томаты в томатном соке, огуречно-томато-луковичный салат, лук (маринованный, лук-перо), растительное масло;
- изделия пчеловодства: мед, детское молочко, пыльца, прополис;
- фрукты: ранетка, абрикосы, арбуз, компоты и соки из них, арбуз соленый, яблоки (повидло);
- дикорастущие: соленый папоротник, клюква (мороженная, в меду, сок), брусника (моченая, в меду), жимолость (мороженная, в меду), клубника лесная (в сгущенном молоке, йогурт, в меду), малина (сушеная, толченая, пастеризованная), смородина (в меду, мусс, сок), грибы (соленые, маринованные, сушеные, сырые, жареные), кедровый орех и его масло.

Но для производства товаров повседневного спроса у сельхозтоваропроизводителей в образованных цехах должны быть мини производства изделий, где сезонного, где повседневного, где сменного выпуска и реализации. Для большинства наименований названной продукции не требуется сложного технологического оборудования, а нужна организация поточно-сборочного производства со специализированными ручными операциями, выполняемыми и взрослыми, и подростками в цехах хозяйства, и индивидуальное предпринимательство.

Одно уже перечисление ТПС может сориентировать менеджеров цехов на организацию новых производств, т. е. на организацию дополнительных видов деятельности и получению доходов от них.

Товары широкого потребления (ТШП) включают следующие наименования:

- обработка шкур, производство шуб, дох, тулупов, борчаток, бродней, сбруи;
- изделия из дерева: корзинки, кадки, бадьи, кадушки, детские санки, деревянная утварь, карнизы;
- плетение ковриков, макрамэ;
- сбор и сушка дикорастущего и сельскохозяйственного лекарственного сырья, производство пантокрина;
- вязание: шалей, рукавиц, шапочек, носков, салфеток, накидок;
- шитье: штор, декоративных полотенец, фартуков;
- реализация семенных материалов и молодняка скота в домохозяйства;
- производство: грабель, вил, ульев, веников банных, метел, кистей для побелки и покраски, похоронной продукции;
- организация производства изделий народного промысла: туесков, шкапулок, подносов, табуреток, наборов для дач, детских спортивных комплексов;
- выпуск комплексных изделий: туесок с брусникой в меду, туесок с орехами, кадушка с капустой, соленые грибы в туеске, туесок с малиной в меду, карнизы со шторами, сало домашнего соления в кадушках, производство дегтя, пихтового масла.

Организация этих производств требует функционирования поточных линий в миницехах, подготовки специалистов в системе профтехобразования, проведения занятий в школах на уроках домоводства по системе бригадного ученичества, организацию рабочих мест на дому при пооперационном разделении труда с регистрацией индивидуальных предпринимателей, в том числе без образования юридических лиц. Зато выпуск ТШП в хозяйстве позволит увеличить загрузку работой женщин и подростков и получить выручку в более короткие временные циклы, чем от основных производств. ТШП позволяют быстрее переориентировать производство и выпуск в зависимости от изменяющегося спроса. Они создают условия для обучения менеджеров маркетингово-ориентированным действиям и готовить будущих руководителей через эти небольшие производства на основе индивидуального предпринимательства, договоров подряда и простых товариществ.

К товарам длительного пользования (ТДП) следует отнести предпринимательский выпуск следующих товаров:

- тележная и санная продукция, дуги, оглобли, седла, хомуты;
- изготовление и ремонт надворных построек, бань, летних кухонь, тротуаров, скотных дворов, сеновалов, ворот, калиток, полисадников, замену старых венцов в домах, подведение фундаментов, засыпка завалин, изготовление подвалов и ледников, ремонт подполий, выполнение работ по монтажу систем отопления и водоснабжения в домохозяйствах, ремонт личного мото- и авто-тракторного транспорта, производство кухонной мебели, прицепов для перевозки в домохозяйствах сена и соломы, строительство коттеджей, изготовление оконных и дверных блоков, дверных полотен, печей, изготовление и ремонт однолемешных конных плугов, минисеялок, сенокосилок для минитракторов, поливочных систем, парниковых рам, конных сенокосилок, внутренний ремонт жилых и офисных помещений.

Организация производства этих товаров потребует значительных затрат хозяйства на сырье, материалы и оплату труда работников высокой квалификации, профессиональное обучение, переквалификацию и повышение квалификации. ТДП должны производиться в специализированных цехах агропредприятия и рассчитываются на значительные объемы выпуска. Это заставит хозяйство сначала провести маркетинговые исследования и узнать величину ниши рынка. При этом заключаются договоры на поставку подобных товаров с предоплатой будущими покупателями, обеспечивая загрузку не менее чем на 60-70% производственных мощностей этих цехов на период хотя бы одного квартала.

В агропредприятии обязательно должны быть производства как с быстро-реализуемой продукцией, так и с длительной реализацией товаров. При этом к основным длительным производствам добавляется производство товаров с более короткими циклами продаж, а в хозяйстве появляется денежный поток, который защищает предприятие от скачкообразных изменений факторов внеш-

Надо учитывать и то, что каждый вид деятельности в производствах готовой продукции цеха опирается прежде всего на инициативу предпринимателей-звеньевых, бригадиров и работников личных семейных подсобных хозяйств и ориентирован на реализацию как в своем районе и городах региона, так и в промышленных регионах – Кемеровской и Иркутской областях, в районах Красноярского края.

```

зерно → мука → комбикорма
           |   |
           |   |→ хлеб
           |   |→ хлебобулочные изделия
           |   |→ тесто – пельмени быстрозамороженные с различ-
           |   |ной начинкой
           |   |→ кондитерские изделия
           |   |→ лечебные зерновые смеси и смеси из отрубей

```

На предприятиях машиностроения республиканская программа финансового оздоровления предполагает, например, образование мелкосерийных, адаптируемых к требованиям рынка производств продукции под покупательский спрос.

Экономические показатели работы промышленности Республики Хакасия имеют тенденцию роста. Однако она наблюдается не во всех отраслях хозяйствования.

223

производства в предпринимательских структурах, учреждаемых в промышленных предприятиях .

Росту загрузки мощностей выходящих из кризиса предприятий помогут предлагаемые варианты диверсифицированных производств, выбор которых – дело менеджеров организаций и предпринимателей, в том числе без образования юридических лиц.

Мы считаем целесообразным иметь в республике следующую Программу видов деятельности.

- Учреждение конъюнктурно-маркетинговых центров и организаций (торговых домов) в регионах реализации продукции проблемных отраслей.

- Учреждение консалтинговых центров для разработки бизнес-планов диверсификации производства проблемных предприятий.

- Учреждение инвестиционного центра и общества взаимного кредита по отраслям для обеспечения льготного концентрированного кредитования участников на приобретение диверсифицированных технологий и оборудования для выпуска рыночно-ориентированной продукции (товаров повседневного спроса).

- Организация лизинговых центров предприятия для привлечения предпринимателей без образования юридических лиц для производства товарной продукции на неиспользуемом либо незагруженном оборудовании предприятий.

- В помещениях незагруженных, центральных заводских лабораторий организовать лицензионное производство лекарственных форм на основе природного сырья республики с заключением договоров подряда со сборщиками, используя индивидуальное предпринимательство сборщиков.

- Организация в ремонтно-механических цехах предприятий поточного производства оконных решеток, металлических дверей, балконных блоков с монтажом.

- Организация производства садово-огородного инвентаря с использованием легированных и инструментальных сталей и сплавов.

- Организация производства торговых палаток со сборно-разборными стеллажами, газовым подогревом, биотуалетами.

- Организация производства сборно-разборных торговых будок на базе кузовов грузовых автомобилей с трансформируемыми стеллажами и зимним подогревом.

- Организация производства овощефруктовых контейнеров для домохозяйств с герметизацией и регулируемой газовой средой.

- Организация производства контейнеров с подогревом с использованием биотермических и газогенераторных установок.

- Организация в заготовочных и доготовочных цехах заводских столовых поточных производств пельменей, вареников, пирожков, тянучек, ране-

точных компотов, арбузного повидла и варения, конфитюров; хреновых закусок, овошетомадных салатов.

- Организация ритуальных услуг с обслуживанием в комплексе (на потоке) от бальзамирования до памятников и оградок с организацией оркестра, поминок и транспортировки участников.

- Организация производства запасных частей для машин и агрегатов, произведенных на предприятиях суверенных республик бывшего СССР и их комплексного обслуживания.

- Организация дилерских контор на обеспечение запасными частями, готовыми агрегатами, машинами и устройствами от предприятий стран СНГ и Балтии.

- Организация поточного производства (на базе столярных цехов) ящиков под рассаду, пленочных рам под теплицы и парники, асептически обработанных рам под гряды террасного типа, под межгрядные дорожки; стоек с рейками для усиления помидорных и огуречных кустов.

- Организация (на базе слесарно-сантехнических цехов и участков) поточного производства дренажных поливочных систем, дождевальных поливочных систем для приусадебных и садовых участков, производство домашних водопроводов с использованием ручных поршневых насосов и обсадочных труб вибробурения.

- Организация поточного производства квазикаминов с использованием отделочного и футеровочного кирпича и электрокаминов с подставкой и вентилятором для квартир элитного домостроения.

- Организация производства автомобилеопрокидывателей для легкового автотранспорта при организации гаражного техобслуживания (вместо ямы).

- Организация производства металлических или пластмассовых каталок с ледяных и снежных гор.

- Организация производства металлических детских двухколесных самокатов на подшипниках.

- Организация производства детских электромобилей, детских велосипедных педальных автомобилей, картингов малой мощности и малых скоростей.

- Организация поточного производства детских спортивных уголков, тренажеров.

- Организация производства мебельных колесиков для диванов и кресел со службой их установки и заказчиков.

- Организация поточного производства реставрационного покрытия диванов, кресел, стульев (перетяжка), кухонных гарнитуров.

- Организация установки счетчиков горячей и холодной воды в домохозяйствах.

- Изготовление и монтаж домашних саун в элитном домостроении с установкой и монтажом у клиентов.

- Организация производства модульных сборно-разборных шкафов для балконов, лоджий, туалетов и ванных комнат с установкой и монтажом у клиента.
- Изготовление сборно-разборных щитовых свинарников и курятников с утеплением пенополиуретаном для домохозяйств.
- Организация производства травоизмельчителей для домохозяйств с электрическим и ручным приводом.
- Организация производства детских спортивных уголков и тренажеров.
- Организация производства садово-огородного инвентаря с использованием легированных сталей.
- Организация производства модульных балконных шкафов с монтажом у клиента.

Эти производства основываются на индивидуальном предпринимательстве с оплатой труда от валового дохода, что также позволит увеличить в республике долю занятого населения.

Аналогично на предприятиях строительного комплекса республики должны появиться бригады с индивидуальным предпринимательством по изготовлению на потоке с монтажом и отладкой систем остекления балконов и лоджий, изготовления саун, каминов, решеток и металлических дверей с установкой. Все эти дополнительные производства должны в Республике Хакасия в 2001 – 2004 годах образовать еще до 20 тыс. индивидуальных предпринимателей, в том числе без образования юридического лица. Использование в трудовых ресурсах крупного и среднего бизнеса республики договоров подряда и простых товариществ приведет к регистрации дополнительно в 2004 г. до 22 тыс. индивидуальных предпринимателей – бригадиров технологически связанных структурных единиц предприятий.

Следовательно, предлагаемые рамочные меры развития бизнесов в Республике Хакасия приведут к появлению до 42 тыс. новых бизнесов, которые вовлекут в дополнительный прирост доходов как минимум у 120 тыс. трудоспособного населения, и к получению дополнительных бюджетных поступлений в доходной части только от подоходного налога до 80 млн. руб. за год.

ПОВЫШЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ

Т. П. Ясонова

Департамент федеральной государственной службы занятости населения
по Ростовской области, г. Ростов-на-Дону

stat@rostdepzan.ru

Главный курс проводимой в стране административной реформы – на повышение результативности, эффективности работы. Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.05.04 №249 «О мерах по повышению результативности бюджетных расходов» на уровне Российской Федерации определены меры по внедрению в практику бюджетного планирования докладов главных распорядителей бюджетных средств об основных направлениях и ожидаемых результатах деятельности отраслей, финансируемых из федерального бюджета. Этим постановлениям рекомендовано органам исполнительной власти субъектов РФ и органам местного самоуправления разработать и реализовать аналогичные меры в отношении соответствующих бюджетов (постановление главы администрации Ростовской области от 19.08.04 №342 «О мерах по повышению результативности бюджетных расходов»).

В деятельности любой организации должна быть определена стратегическая цель – краткая характеристика ожидаемого конечного общественно значимого результата реализации одной или нескольких задач в сфере деятельности организации. В областном законе от 31.12.03 г. №81-ЗС «Об областной программе содействия занятости населения Ростовской области на 2004-2006 годы» сформулированы основные цели государственной региональной политики занятости: развитие рынка труда; повышение эффективности занятости населения; снижение социальной напряженности.

Таковыми целями на ближайшую перспективу для службы занятости, на наш взгляд, явятся: повышение уровня занятости населения и снижение уровня общей безработицы.

Первая цель – повышение уровня занятости населения в среднем по региону, городу (району) на 2005 г. на определенное число процентных пунктов (1 вариант) и рост объема временного трудоустройства граждан при содействии службы занятости населения на 2005 г. на столько-то человек (для депрессивных территорий) (2 вариант).

Вторая цель – снижение уровня общей безработицы в среднем по региону, городу (району) на 2005 г. на определенное число процентных пунктов.

Достижение названных целей может быть обеспечено решением различных альтернативных тактических задач, к которым мы относим ожидаемые конечные количественно измеримые, общественнозначимые результаты деятельности как службы занятости региона в целом, так и отдельных центров занятости населения.

Так, для достижения первой цели (первый вариант – повышение уровня занятости населения по городу (району), к примеру, нужно решить следующие задачи:

- повысить объем трудоустройства граждан при содействии ЦЗН на ____ процентов;
- повысить объемы переобучения безработных граждан под конкретные рабочие места на ____ человек;
- повысить на ____ процентов численность граждан, открывших собственное дело при содействии службы занятости, и т. д.

Для достижения названной цели (второй вариант – повышение объема временного трудоустройства граждан при содействии службы занятости населения) предстоит решить следующие задачи:

- расширить круг работодателей, сотрудничающих с центрами занятости населения. Для этого повысить на ____ процентов долю предприятий, сообщающих сведения о вакансиях в службу занятости населения;
- повысить объем трудоустройства безработных и ищущих работу граждан по внутри и межрегиональной мобильности населения на ____ человек;
- увеличить на ____ процентов численность граждан, трудоустроенных центрами занятости населения с поддержкой доходов слаботзащищенных категорий населения;
- трудоустроить не менее ____ инвалидов на квотируемые рабочие места;
- повысить не менее чем на ____ процентов объем привлеченных средств работодателей на реализацию активных программ занятости и т. д.

Для достижения второй цели – снижение уровня общей безработицы в среднем по региону и его муниципальным образованиям на определенное число процентных пунктов, на наш взгляд, нужно решить следующие задачи:

- повысить качество банка вакансий города (района). Для этого увеличить число вакансий с заработной платой выше прожиточного минимума на ____ процентов;
- не менее ____ процентов трудоустраивать граждан с помощью подбора персонала работниками центров занятости для конкретных работодателей;
- повысить объем трудоустройства граждан при содействии центра занятости на ____ процентов;
- снизить средний период продолжительности регистрируемой безработицы в среднем по региону, по отдельной территории на ____ месяцев и т. д.

С 1 января 2005 г. органы службы занятости населения будут работать в новых условиях. Будет оцениваться эффективность работы, то есть насколько специалистами центров занятости населения достигнуты поставленные цели и решены задачи. При этом следует иметь в виду, что основные показатели работы должны иметь положительную динамику: уровень занятости – расти, безработица – снижаться.

Важнейшей составляющей эффекта от деятельности государственной службы занятости является содействие в занятости граждан: направление на работу, на учебу, на досрочную пенсию.

Эффективность от содействия службы занятости в трудоустройстве граждан, ищущих работу (включая трудоустроившихся после профессионального обучения по направлению службы занятости, после посещения ярмарок вакансий или собеседований с представителями кадровых служб предприятий и организаций, организованных центрами занятости населения), может быть выражена:

- в дополнительном производстве объемов валового регионального продукта, состоящего из объемов произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг) за средний промежуток времени работы гражданами, трудоустроенными в отчетном периоде, который понимается как полный отчетный период минус средний период продолжительности безработицы в регионе;

- в сокращении срока незанятости граждан, обратившихся в службы занятости, по сравнению со средним сроком поиска работы безработными по методологии МОТ;

- в сокращении срока незанятости безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, по сравнению со средней продолжительностью безработицы в аналогичном периоде прошлого года;

- в сокращении абсолютной численности безработных, длительное время (более 8 месяцев) состоящих на учете в центре занятости населения по сравнению с их численностью в аналогичном периоде прошлого года;

- в росте абсолютной численности граждан, трудоустроившихся при содействии службы занятости населения в разрезе отдельных активных программ занятости;

- в сокращении доли граждан, состоящих на учете в центрах занятости из числа особо нуждающихся в социальной поддержке, и росте доли трудоустройства таких граждан за соответствующий период прошлого года;

- в положительной динамике доли трудоустраиваемых граждан при содействии центров занятости населения в 10 дневный срок их обращения в службу занятости;

- в росте доли трудоустройства и сокращении среднего срока поиска работы у выпускников различных типов профессиональных образовательных учреждений от численности всех выпускников, состоящих на учете в службе занятости, за сравнимые периоды времени;

- в экономии бюджетных средств, выделяемых на активные программы содействия занятости населения, от суммы привлеченных центрами занятости дополнительных средств из внебюджетных источников;

- в экономии бюджетных средств, выделяемых на выплату пособия по безработице и на материальную помощь, в результате снятия с учета каждого трудоустроенного безработного гражданина.

Эффективность от направления на профессиональное обучение безработных граждан, зарегистрированных в центрах занятости населения может выражаться в следующих показателях:

- положительная динамика доли безработных граждан из категорий, особо нуждающихся в социальной поддержке, в числе направленных на профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации, от всей численности безработных;

- рост доли граждан, направленных на профобучение из числа не имеющих профессии, впервые ищущих работу или после длительного перерыва, стоящих на учете более 4 месяцев;

- преимущественное по доле направляемых на профобучение формирование групп обучающихся безработных граждан по рабочим профессиям, дефицитным на рынке труда;

- рост цены труда рабочей силы после профессионального обучения безработного гражданина (рост величины среднемесячной зарплаты, предлагаемой гражданину, по сравнению с той, что ему предлагалась до профобучения).

Эффективность от оформления безработных на досрочную пенсию, прежде всего, выразится в экономии бюджетных средств, направляемых на выплату пособия по безработице и на материальную помощь.

Как видим, критерии оценки эффективности деятельности территориальных органов службы занятости населения и центров занятости населения могут быть различными.

Нами предлагается ряд показателей по оценке эффективности деятельности службы занятости населения. Каждому показателю «п» при условии положительного значения динамики присваивается коэффициент, равный 1, в случае отрицательного – 0. Каждому коэффициенту соответствует значение «у» баллов. Максимальное число баллов – 100 ($y \times n$).

На наш взгляд, нижеприведенные показатели сравнимы и в наибольшей степени отражают эффективность деятельности органов службы занятости и рациональное использование бюджетных средств:

1. Сокращение разрыва между уровнем общей и регистрируемой безработицы по состоянию на конец периода (раз).

$$П_1 = (Y_{\text{бн.общ1}} : Y_{\text{бн.рег1}}) - (Y_{\text{бн.общ0}} : Y_{\text{бн.рег0}}),$$

где $Y_{\text{бн.общ1,0}}$ – уровень общей безработицы от экономически активного населения по состоянию на конец отчетного и соответствующего периода прошлого года, %;

$Y_{\text{бн.рег1,0}}$ – уровень регистрируемой безработицы от экономически активного населения по состоянию на конец отчетного и соответствующего периода прошлого года, %.

2. Положительная динамика показателя трудоустройства граждан в расчете на 1000 чел., обратившихся в органы службы занятости с целью поиска работы (человек). Показатель рассчитывается по формуле:

$$П_2 = \frac{Ч_{\text{труд } 1} \times 1000}{(Ч_{\text{обр_н } 1} + Ч_{\text{обр } 1})} - \frac{Ч_{\text{труд } 0} \times 1000}{(Ч_{\text{обр_н } 0} + Ч_{\text{обр } 0})},$$

где $Ч_{\text{труд } 1,0}$ – численность граждан, трудоустроенных при содействии органов службы занятости за отчетный и соответствующий период прошлого года, человек;

$Ч_{\text{обр_н } 1,0}$ – численность граждан, состоящих на учете на начало отчетного и прошлого периода, человек;

$Ч_{\text{обр } 1,0}$ – численность граждан, обратившихся в органы службы занятости с целью поиска работы в отчетном и соответствующем периоде прошлого года, человек.

3. Положительная динамика показателя численности безработных граждан, направленных на профессиональное обучение, в расчете на 1000 безработных граждан, зарегистрированных в службе занятости за отчетный период, нарастающим итогом (человек). Показатель рассчитывается по формуле:

$$П_3 = \frac{Ч_{\text{бн. напр. обуч}} \times 1000}{(Ч_{\text{бн_н}} + Ч_{\text{бн.обр}})},$$

где $Ч_{\text{напр_обуч}}$ – численность безработных граждан, направленных органами службы занятости на профессиональное обучение за отчетный период, человек;

$Ч_{\text{бн_н}}$ – численность безработных граждан, состоящих на учете на начало отчетного периода, человек;

$Ч_{\text{бн. обр}}$ – численность безработных граждан, зарегистрированных в службе занятости в отчетном периоде, нарастающим итогом, человек.

4. Положительная динамика показателя доли безработных граждан, трудоустроенных после профессионального обучения (%). Показатель рассчитывается по формуле:

$$П_4 = \frac{Ч_{\text{бн.труд обуч}} \times 100\%}{Ч_{\text{бн. обуч}}},$$

где $Ч_{\text{бн. труд_обуч}}$ – численность безработных граждан, трудоустроенных после профессионального обучения за отчетный период, человек;

$Ч_{\text{бн. обуч}}$ – численность безработных граждан, завершивших профессиональное обучение в отчетном периоде, человек.

5. Положительная динамика показателя численности граждан, направленных на оплачиваемые общественные работы, в расчете на 1000 чел., обратившихся в органы службы занятости с целью поиска работы (человек). Показатель рассчитывается по формуле:

$$П_5 = \frac{Ч_{\text{напр.ОР}} \times 1000}{(Ч_{\text{обр_н}} + Ч_{\text{обр. пер}})},$$

где $Ч_{\text{напр ОР}}$ – численность граждан, направленных органами службы занятости на оплачиваемые общественные работы за отчетный период, человек;

$Ч_{обр_н}$ – численность обратившихся в службу занятости с целью поиска работы граждан, состоящих на учете на начало отчетного периода, человек;

$Ч_{обр_пер}$ – численность граждан, обратившихся в службу занятости с целью поиска работы в отчетном периоде, человек.

6. Положительная динамика показателя доли граждан – участников активных программ содействия занятости населения: «Организация общественных работ», «Организация временного трудоустройства безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите», «Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет», «Оказание содействия самозанятости населения», «Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда», «Территориальная мобильность рабочей силы», «Сельскохозяйственное переселение семей», «Профессиональное обучение безработных граждан», «Профессиональная ориентация», в общей численности граждан, обратившихся в органы службы занятости с целью поиска работы (%).

$$П_6 = \frac{Ч_{напр.ОР} + Ч_{сл.защ} + Ч_{несов.гр} + Ч_{самоз} + Ч_{соц.ад} + Ч_{тер.моб} + Ч_{сел.пер.} + Ч_{бн.напр\ обуч} + Ч_{профор}}{(Ч_{обр_н} + Ч_{обр})},$$

$Ч_{напр.ОР}$ – численность участников программы «Организация общественных работ» за отчетный период, чел.;

$Ч_{несов.гр}$ – численность участников программы «Организация временного трудоустройства безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите» за отчетный период, чел.;

$Ч_{сл.защ}$ – численность участников программы «Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет» за отчетный период, чел.;

$Ч_{самоз}$ – численность участников программы «Оказание содействия самозанятости населения» за отчетный период, чел.;

$Ч_{соц.ад}$ – численность участников программы «Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда» за отчетный период, чел.;

$Ч_{тер.моб}$ – численность участников программы «Территориальная мобильность рабочей силы» за отчетный период, чел.;

$Ч_{сел.пер}$ – численность участников программы «Сельскохозяйственное переселение семей» за отчетный период, чел.;

$Ч_{бн. напр.обуч}$ – численность участников программы «Профессиональное обучение безработных граждан» за отчетный период, чел.;

$Ч_{профор}$ – численность участников программы «Профессиональная ориентация»;

$Ч_{обр_н}$ – численность граждан, состоящих на учете на начало отчетного периода, человек;

$Ч_{обр}$ – численность граждан, обратившихся в органы службы занятости с целью поиска работы в отчетном периоде, человек.

7. Прирост числа вакансий, заявленных в органы службы занятости, за отчетный период нарастающим итогом (единиц):

$$П_7 = Ч_{\text{вак1}} - Ч_{\text{вак0}},$$

где $Ч_{\text{вак1,0}}$ – число вакансий, заявленных в органы занятости населения, за отчетный и соответствующий период прошлого года нарастающим итогом, единиц.

8. Положительная динамика суммы привлеченных средств (региональные, местные бюджеты, средства работодателей, прочие) на финансирование ряда активных программ по содействию трудоустройству граждан: «Организация общественных работ», «Организация временного трудоустройства безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите», «Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет», «Профессиональное обучение безработных граждан», «Профессиональная ориентация» в расчете на одного участника названных программ, за отчетный период (рублей). Показатель рассчитывается по формуле:

$$П_8 = \frac{\Phi_{\text{привлеч}}}{Ч_{\text{напр.ОР}} + Ч_{\text{сл.защ}} + Ч_{\text{несов.гр}} + Ч_{\text{бн. напр.обуч}} + Ч_{\text{профор}}},$$

где $\Phi_{\text{привлеч}}$ – объемы финансирования ряда активных программ содействия занятости населения: «Организация общественных работ», «Организация временного трудоустройства безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите», «Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет», «Профессиональное обучение безработных граждан», «Профессиональная ориентация» из средств бюджета субъекта Российской Федерации, местных бюджетов, средств работодателей, прочих источников в отчетном периоде, рублей;

$Ч_{\text{напр.ОР}}$ – численность участников программы «Организация общественных работ» за отчетный период, чел.;

$Ч_{\text{несов.гр}}$ – численность участников программы «Организация временного трудоустройства безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите» за отчетный период, чел.;

$Ч_{\text{сл.защ}}$ – численность участников программы «Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет» за отчетный период, чел.;

$Ч_{\text{бн. напр.обуч}}$ – численность участников программы «Профессиональное обучение безработных граждан» за отчетный период, чел.;

$Ч_{\text{профор}}$ – численность участников программы «Профессиональная ориентация».

9. Положительная динамика сокращения средних затрат федерального бюджета на содержание одного специалиста в расчете на одного трудоустроенного гражданина при содействии органов службы занятости населения в сопоставимых условиях (рублей). Показатель рассчитывается по формуле:

$$П_9 = \frac{(З_{\text{фб сод.1}} : К_{\text{и}} : Ч_{\text{сп 1}}) : 1000}{Ч_{\text{тр.1}}} - \frac{(З_{\text{фб сод.0}} : Ч_{\text{сп 0}}) : 1000}{Ч_{\text{тр.0}}},$$

где $З_{\text{фб сод.1,0}}$ – затраты федерального бюджета на содержание органов службы занятости населения без учета капитальных расходов за отчетный и соответствующий период прошлого года, тыс. рублей;

$К_{\text{и}}$ – коэффициент индексирования оплаты труда работников службы занятости с учетом периода индексации;

$Ч_{\text{сп.1,0}}$ – фактическая среднегодовая численность работников территориального органа службы занятости населения за отчетный и соответствующий период прошлого года, чел.;

$Ч_{\text{тр.1,0}}$ – численность граждан, трудоустроенных при содействии органов службы занятости за отчетный и соответствующий период прошлого года, человек.

10. Положительная динамика показателя средней величины привлекаемых средств в расчете на один рубль федерального бюджета на финансирование активных программ содействия занятости населения: «Организация общественных работ», «Организация временного трудоустройства безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите», «Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет», «Профессиональная ориентация» и «Профессиональное обучение безработных граждан» за отчетный период (рублей). Показатель рассчитывается по формуле:

$$П_{10} = З_{\text{привлеч 1}} : I_{\text{ф}} : З_{\text{фб акт.1}} - З_{\text{привлеч 0}} : З_{\text{фб акт 0}},$$

где $З_{\text{привлеч 1,0}}$ – объемы финансирования активных программ содействия занятости населения: «Организация общественных работ», «Организация временного трудоустройства безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите», «Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет», «Профессиональное обучение безработных граждан», «Профессиональная ориентация» из средств бюджета субъекта Российской Федерации, местных бюджетов, средств работодателей, прочих источников в отчетном и соответствующем периоде прошлого года, рублей;

$I_{\text{ф}}$ – индекс-дефлятор за отчетный период;

$З_{\text{фб акт 1,0}}$ – объемы финансирования активных программ содействия занятости населения: «Организация общественных работ», «Организация временного трудоустройства безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите», «Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет», «Профессиональное обучение безработных граждан», «Профессиональная ориентация» из средств федерального бюджета в отчетном и соответствующем периоде прошлого года, рублей.

11. Положительная динамика показателя доли безработных граждан, трудоустроенных после профессионального обучения с привлечением средств федерального бюджета (%). Показатель рассчитывается по формуле:

$$П_{11} = (Ч_{\text{бн.труд.обуч } 1} : Ч_{\text{бн.обуч } 1}) \times 100\% - (Ч_{\text{бн.труд.обуч } 0} : Ч_{\text{бн.обуч } 0}) \times 100\%,$$

где $Ч_{\text{бн. труд. обуч } 1,0}$ – численность безработных граждан, трудоустроенных после профессионального обучения с привлечением средств федерального бюджета за отчетный и соответствующий период прошлого года, чел.;

$Ч_{\text{бн. обуч } 1,0}$ – численность безработных граждан, завершивших профессиональное обучение с привлечением средств федерального бюджета за отчетный и соответствующий период прошлого года, человек.

12. Положительная динамика отношения общих средних затрат на социальную поддержку безработных граждан и активные программы занятости населения в расчете на одного трудоустроенного гражданина при содействии службы занятости населения и средних затрат на содержание одного специалиста территориального органа службы занятости населения в сопоставимых условиях (раз). Показатель рассчитывается по формуле:

$$П_{12} = \frac{(З_{\text{общ } 1} : I_{\text{ф}} : 1000) : Ч_{\text{тр } 1})}{(З_{\text{фб сод. } 1} : K_{\text{и}} : 1000) : Ч_{\text{сп } 1})} - \frac{(З_{\text{общ } 0} : 1000) : Ч_{\text{тр } 0})}{(З_{\text{фб сод. } 0} : 1000) : Ч_{\text{сп } 0})}$$

где $З_{\text{общ } 1,0}$ – общие затраты на финансирование социальной поддержки безработных граждан и активные программы содействия занятости населения за отчетный и соответствующий период прошлого года, тыс. рублей;

$I_{\text{ф}}$ – индекс-дефлятор за отчетный период;

$Ч_{\text{тр.1,0}}$ – численность граждан, трудоустроенных при содействии органов службы занятости за отчетный и соответствующий период прошлого года, человек;

$З_{\text{фб сод. } 1,0}$ – затраты федерального бюджета на содержание органов службы занятости населения без учета капитальных расходов за отчетный и соответствующий период прошлого года, тыс. руб.;

$K_{\text{и}}$ – коэффициент индексирования оплаты труда работников службы занятости с учетом периода индексации;

$Ч_{\text{сп } 1,0}$ – среднегодовая фактическая численность работников территориального органа занятости населения за отчетный и соответствующий период прошлого года, человек.

Для обеспечения эффективной и результативной деятельности государственной службы занятости расчет численности основного персонала территориальных органов возможно вести с учетом следующих параметров, позволяющих дифференцированно подходить к ситуации на региональных рынках труда:

- численность населения региона на начало периода (на 10 000 чел.);
- численность экономически активного населения региона в среднегодовом исчислении (на 10 000 чел.);
- численность граждан, обратившихся в органы службы занятости региона по вопросу трудоустройства, нарастающим итогом (на 1000 чел.);
- уровень регистрируемой безработицы к численности ЭАН, %.

Показатель рассчитывается по формуле:

$$Ч_{\text{сп}} = (Ч_{\text{ЭАН}} \times K1) \times K2 \times K3,$$

где $Ч_{\text{сп}}$ – расчетная штатная численность основного персонала, чел.;

$Ч_{\text{ЭАН}}$ – численность экономически активного населения (на 10 000 чел.);

$K1$ – коэффициент учета напряженности регистрируемого рынка труда;

$K2$ – коэффициент, учитывающий долю населения школьного возраста, моложе 15 лет, нуждающейся в услугах органов службы занятости;

$K3$ – коэффициент учета средней нагрузки обращений граждан по вопросу трудоустройства на одного специалиста службы занятости.

Уровень регистрируемой безработицы от ЭАН, %	Численность экономически активного населения, на 10 000 чел.	K1	Численность населения на начало периода, на 10 000 чел.	K2	Число обращений граждан в службу занятости по вопросу трудоустройства нарастающим итогом, тыс. чел.	K3
до 1,0	до 200,0	3,0-3,9	до 400,0	0,9	до 20,0	0,8
от 1,0 до 1,5	от 200 до 1000,0	4,0-4,9	от 400 до 2000,0	1,0	от 20,0 до 50,0	1,0
от 1,5 до 2,5	от 1000,0 до 3000,0	5,0	от 2000,0 до 5000,0	1,1	от 50,0 до 80,0	1,1
от 2,5 до 5,0		5,0-6,0			от 80,0 до 100,0	
свыше 5	свыше 3000,0	6,0-7,0	свыше 5000,0		свыше 100,0	

Примечание: при попадании региона в разные группы по уровню регистрируемой безработицы и ЭАН приоритет в значении коэффициента отдается первой группе.

Пример расчета штатной численности по региону:

Республика Ингушетия:

$$Ч_{\text{сп}} = 19,3 \times 7,0 \times 1,0 \times 1,0 = 135 \text{ (чел.)}.$$

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ.....	3
ПРЕДИСЛОВИЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО АГЕНТСТВА ПО ОБРАЗОВАНИЮ	5
ПРЕДИСЛОВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА	7
© Алашеев С. Ю., Кутейницына Т. Г., Посталюк Н. Ю.	9
МЕТОДИКА СРЕДНЕСРОЧНОГО ПРОГНОЗИРОВАНИЯ СПРОСА НА ПОДГОТОВКУ СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕГИОНА	9
© Анненков М. В., Заводовский Г. А., Фролова Е. Е.	22
ОЦЕНКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА РЕСПУБЛИКАНСКОМ РЫНКЕ ТРУДА И ПУТИ ИНТЕГРАЦИИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В 2000-2003 ГОДАХ	22
© Атласова Л. П.	33
СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ САХА (ЯКУТИЯ)	33
© Борисов Д. М., Шувалова В. В., Нежданов В. А.	44
ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В РЕСПУБЛИКЕ МОРДОВИЯ	44
© Бугаян И. Р., Бугаевская Е.В.	56
ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ	56
© Васильев В. Н., Гуртов В. А., Питухин Е. А., Суровов М. В.	62
ФОРМАЛИЗАЦИЯ МАТЕМАТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНЫХ ЭКОНОМИК В СПЕЦИАЛИСТАХ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ	62
© Гришин Н. А.	86
ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛ	86
© Гуртов В. А., Потупалова Л. М., Хурри А. А.	98
РАСШИРЕНИЕ БЛОКА ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ РЕГИОНАЛЬНЫХ ЭКОНОМИК В СПЕЦИАЛИСТАХ С НАЧАЛЬНЫМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ	98
© Ермолаев В. В.	116
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЦЕНТРОВ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБУЧЕНИЮ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН	116

© Карякина Т. Т.	126
СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ КАК ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ	
© Кодзоков М. М.	139
ПРОБЛЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ РЫНКОВ ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ	
© Колесникова О. А.	149
МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЕ НЕРАВНОВЕСИЕ И БЕЗРАБОТИЦА	
© Лукин В. В., Тихонова Е. В., Лукин В. В.	156
ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ	
© Новиков В. В., Разнова Н. В.	163
ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ	
© Павлов П. Е.	175
ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)	
© Рудаков М. Н.	181
СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА	
© Солоничева В. Я.	191
РЕАЛИЗАЦИЯ МЕХАНИЗМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ РЫНКА ТРУДА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ	
© Суворов Г. А.	201
ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ – ЗАЛОГ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА	
© Цыбенков Ц. Ц., Дугаржапова А. Д.	205
ЗАНЯТОСТЬ НА СЕЛЕ – ИНДИКАТОР НАЦИОНАЛЬНОГО САМОЧУВСТВИЯ	
© Цыганок В. И., Крюков А. Ф.	217
РОСТ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА	
© Ясонова Т. П.	227
ПОВЫШЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ	

Научное издание

**Спрос и предложение на рынке труда
и рынке образовательных услуг
в регионах России**

Сборник докладов по материалам
Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции с международным участием

Книга I

Редактор Л. П. Соколова
Компьютерная верстка Т. А. Григорьева
Оформление обложки В. Б. Пикулев

Подписано в печать 15.10.2004. Формат 60х84 1/16. Бумага офсетная.
Печать офсетная. Уч.-изд. л. 17,6. Усл. кр.-отт. 60. Изд. № 186.
Тираж 300 экз.

Типография Издательства Петрозаводского
государственного университета
185640, Петрозаводск, пр. Ленина, 33