

Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации
Федеральное агентство по образованию
Управление федеральной государственной 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
Второй Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(26 – 27 октября 2005 г.)

Книга II

Петрозаводск
Издательство ПетрГУ
2005

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 Второй Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (26 – 27 октября 2005 г.). Кн. II.** – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2005. – 228 с.

ISBN 5-8021-0615-8

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

ББК 65.9 (2Р) 24
УДК 338 (470)

ISBN 5-8021-0615-8

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2005

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ И СТАТИСТИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ КАК ОСНОВА РАЗРАБОТКИ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

О. А. Колесникова

Начальник управления ФГСЗН по Воронежской области,
д. э. н., профессор, г. Воронеж
mail@fgszn.vrn.ru

К настоящему моменту в России сложился рынок труда со своими особенностями, проблемами и механизмом действия. Безусловно, в каждом регионе он имеет свою специфику. Ситуация во многом определяется положением в экономике. Так, в Воронежской области характерной особенностью стали экономический рост, продолжающееся оживление производства, что послужило дальнейшему развитию инновационных процессов в хозяйственном комплексе. Начисленная заработная плата в среднем по региону выросла за 2004 год почти на 20%. Во 2 кв. текущего года она превышала 5 тысяч рублей. Почти в 2 раза сократилось количество организаций, имеющих задолженность по ней.

Более достойная оплата труда, отсутствие задержек с ее выплатой несколько повысили привлекательность предприятий для рабочей силы и стабильность трудовых коллективов.

В регионе отмечается усиление тенденции повышения спроса на рабочую силу с одновременным увеличением разнообразия его структуры.

Однако ситуация далека от того, чтобы считаться благополучной.

По сравнению с предыдущим периодом сократился выпуск продукции сельского хозяйства. В результате более чем на 12% снизилась среднесписочная численность работающих на сельхозпредприятиях. Для промышленно-аграрной Воронежской области это тревожный симптом. Уменьшение численности происходило и в других отраслях: транспорте, связи, торговле, общественном питании.

Не случайно уровень безработицы на полном рынке труда превысил 8%. Изменилась и структура незанятости по причинам возникновения: доля уволившихся по собственному желанию сократилась, а высвобожденных – возросла до 23% (по сравнению с 15% в 2003 году). Увеличилась общая численность официально зарегистрированных безработных (на 10% по отношению к 2003 году). Уровень регистрируемой безработицы в среднем по области составил 2%.

Необходимость реализации научно-технических мероприятий (внедрение современных технологий, освоение и выпуск новой продукции, реорганизация управления и т. п.) обуславливает спрос на работников, способных разрешить эту задачу. Реорганизационные мероприятия влекут за собой высвобождение кадров с невостребованным профессиональным образованием, что становится одной из причин роста числа безработных.

Дальнейшая реструктуризация сельского хозяйства пополнила отряд безработных селян за 2004 год более чем на 2 тысячи человек. Растет удельный вес вынужденно незанятых с высоким образовательным статусом, имеющих длительный перерыв в работе, а также впервые ищущих работу. Доля женщин среди состоящих на учете выросла за год с 70 до 73%. Каждому третьему безработному нет и 29 лет. Однако в целом значительных изменений в социально-демографической структуре безработных не отмечается.

Более существенные изменения коснулись структуры безработных по длительности пребывания на учете: выросла доля краткосрочной безработицы (в пределах 4 мес. – до 57,7% при 44,4% в 2003 г.) и вдвое сократилась доля длительной (свыше 8 мес. – до 11,2% против 25,0% в 2003 г.).

Одновременно увеличивается число заявленных вакантных рабочих мест с ежегодным приростом в 10-15%, становится разнообразнее их структура. Появляется спрос на представителей новых специальностей (логистик, бренд-менеджер, эксперт по кредитованию и т. д.).

Статистический мониторинг свидетельствует о том, что при некотором росте безработицы основной проблемой сегодня является все же не это увеличение, а качественные диспропорции и неудовлетворенный спрос работодателей.

В современных условиях изменяются требования к качеству образования претендентов на рабочие места. Сегодня востребованы не специалисты «вообще», а владеющие конкретными знаниями и умениями. Например, водитель большегрузных машин должен уметь рационально располагать груз, увеличивая вместимость, обеспечивая безопасность и качество перевозки; а пользователь ЭВМ – владеть современными компьютерными программами и Интернет-технологиями.

Следует констатировать, что на фоне повышения спроса на рабочую силу численность ищущих работу и безработных граждан практически не сокращается. Основные причины несостоявшегося найма на работу кроются во взаимных неоправдывающихся ожиданиях потенциальных работников и нанимателей.

Диспропорции спроса и предложения рабочей силы порождают, с одной стороны, вынужденную безработицу граждан, а с другой – кадровый дефицит. Таким образом, имеем непростую ситуацию, сложившуюся на региональном рынке труда, обусловленную как перечисленными выше причинами, так и демографической ситуацией; продолжающимся выходом на рынок граждан с невостребованными знаниями, умениями и навыками; возросшими требованиями работодателей к уровню образования и квалификации соискателей (нередко этот уровень выше, чем требуется для той или иной вакансии). Воспроизводство кадров необходимого профиля и квалификации не происходит, в том числе и по причине несоответствия профессионального выбора и трудовых предпочтений школьников, студентов, молодых специалистов реалиям рынка труда и потребностям экономики.

В этих условиях возрастает актуальность задачи государственного регулирования процессов, происходящих на рынке труда. Подобная задача не может быть эффективно решена без создания единого информационного пространства, дающего системное и целостное представление о проблемах и тенденциях, складывающихся на рынке труда.

Преимущества двухзвенного (социологического и статистического) мониторинга несомненны. Фактор реального времени в картину рынка труда привносит именно социологический мониторинг.

Следует отметить, что на сегодняшний день наиболее исследован регистрируемый сектор рынка труда, так как в его рамках с момента создания государственной службы занятости населения ведется официальная статистическая отчетность.

Необходимость использования социологической информации обусловлена следующим.

Во-первых, для статистических методов исследования недоступны поведенческие характеристики субъектов рынка труда.

Во-вторых, ретроспективный характер статистической информации и значительные временные интервалы статистической отчетности обуславливают поиск более динамичных методов сбора и анализа информации, к которым относятся, в первую очередь, социологические. По критериям адекватности и оперативности, достоверности и информативности социологические методы исследования рынка труда сегодня находятся вне конкуренции и могут существенным образом дополнить его статистическое отображение.

В частности, мониторинговые социологические исследования способствуют выявлению причин рассогласованностей на рынке труда. Полученная информация позволяет оказывать как ищущим работу

гражданам, так и работодателям реальную помощь при выработке тактики эффективного поведения на рынке рабочей силы. Одновременно результаты социологических исследований служат основой для разработки новых, современных технологий работы службы занятости с различными категориями безработных и предпринимателей.

В целом социологические исследования, базирующиеся на статистическом мониторинге, позволяют перейти с уровня описания ситуации на уровень ее анализа и выявления причинно-следственных отношений и в итоге – на уровень разработки мер по улучшению ситуации и их претворению в жизнь.

В Воронежской области мониторинговое исследование как регистрируемого, так и полного рынка труда осуществляется на протяжении последних 10 лет.

Целью его является информационное обеспечение эффективного управления происходящими на рынке труда процессами и разработка оптимальной региональной программы содействия занятости населения.

В рамках мониторинга осуществляется сбор и последующий анализ информации:

- об уровне занятости, в том числе неформальной, и безработицы (общей и регистрируемой), а также тенденциях их изменения;
- о реальной напряженности на рынке труда;
- об основных диспропорциях и проблемах рынка труда с объяснением их причин;
- о возможностях сближения регистрируемого и нерегистрируемого секторов рынка труда;
- о перспективах снижения безработицы в регионе.

На основе данных мониторинга определяется перечень индикаторов оценки эффективности государственной политики занятости населения, осуществляются отслеживание и расчет их значений. Кроме того, результаты мониторинга позволяют разработать краткосрочные и среднесрочные прогнозы процессов, происходящих на рынке труда.

Важным направлением является изучение и прогнозирование структуры рынка труда. В его основу положено исследование спроса на рабочую силу в отраслях народного хозяйства. Оно преследует двоякую цель: проанализировать ситуацию, в том числе трудоустроенность в различных отраслях, а также получить прогнозные экспертные оценки изменения ситуации на ближайшую и среднесрочную перспективу. При этом оцениваются группы показателей: динамика объемов и структуры производства; численность персонала; высвобождение и текучесть рабочей

силы; наличие, структура и заявляемость вакансий; потребность в (пере)обучении кадров; возможность трудоустройства на предприятиях; потребность в кадрах в профессиональном, половозрастном и др. разрезах.

На основе проведенных исследований делаются выводы и прогнозы о структурных сдвигах в отраслях экономики региона; высвобождении и текучести рабочей силы; численности и качественном составе обращающихся в службу занятости.

Прогнозирование потребностей работодателей в рабочей силе также осуществляется на базе специализированных исследований. Оно позволяет учебным заведениям корректировать объемы и профили подготовки рабочих массовых профессий, что способствует предупреждению безработицы среди выпускников. Методика основана на выявлении и сопоставлении спроса и предложения рабочей силы в разрезе профессий.

Итогом исследовательской работы является прогноз, в котором выделяются три группы профессий: пользующиеся постоянным спросом на рынке труда; профессии, по которым спрос в прогнозируемом периоде превысит предложение; и те, по которым предложение превысит выявленный спрос.

Профессиональное обучение и переобучение безработных строится на основе специализированной программы, разработанной совместно с Главным управлением образования, для чего используются 443 учебных курса по 102 специальностям.

Особо надо отметить, что 74% сельских безработных в 20 районах области теперь имеют возможность получать профессии по месту проживания. В результате экономия затрат составила за год около 4 млн. рублей, которые были направлены на расширение состава обучающихся селян. Удельный вес безработных из отдаленных сел в общем массиве обучающихся превысил половину.

Результаты исследований свидетельствуют о том, что на пороге многих предприятий стоит кадровый дефицит. Таким образом, как никогда актуальной становится разработка превентивных мер по совершенствованию политики подбора персонала. Работодатели уже не могут не учитывать, что при выборе будущего места работы такие критерии, как содержание труда, квалифицированные коллеги, наличие у организации стратегии развития, стабильность ее финансового положения оказываются для соискателя нередко более значимыми, чем размер заработной платы.

Статистический и социологический мониторинги выявили неуккомплектованность многих производств необходимыми кадрами. Ес-

ли 5-6 лет назад данная проблема лишь обозначилась, то теперь она стала важной причиной нестабильности работы, снижения промышленного и сдерживания экономического роста. Сегодня среди труднозаполняемых вакансий не только традиционно непривлекательные, но и с достойными условиями и оплатой труда.

Прошлогодний опрос работодателей показал, что лишь 4% предприятий и организаций г. Воронежа не имели вакантных мест. Среди остальных 25% были неукомплектованы кадрами руководящего звена и специалистами, 36% – квалифицированными рабочими, 53% – неквалифицированными рабочими. При этом отмечается рост неудовлетворенного спроса на специалистов, что подтверждается увеличением за 2 года в 3 раза удельного веса объектов, на которых вакансии для этой категории рабочей силы имеются часто и, напротив, снижением в 1,3 раза практически не имеющих их. Характерно, что среди вакансий, заявленных в службу занятости, тенденции те же: рост спроса на специалистов только в текущем году составил более 5%.

Для успешной деятельности предприятий решение кадровой проблемы является одной из основополагающих. Наиболее целенаправленно кадровую политику на рынке труда проводят организации с улучшающимся состоянием экономики. Они в 1,2 раза чаще, чем в среднем по массиву, готовят кадры на рабочих местах, в 3 раза – повышают квалификацию своих работников, в 5 раз – принимают на работу выпускников вузов, в 2,1 раза – устанавливают прямые контакты с профессиональными учебными заведениями.

Одновременно претерпевает изменения поведенческая позиция безработных и ищущих работу граждан. Получила дальнейшее развитие тенденция сокращения интереса безработных к пассивным направлениям политики занятости; при этом сохраняется высокая востребованность услуг по информационному обслуживанию, профобучению, постоянному и временному трудоустройству, организации предпринимательской деятельности, что свидетельствует о повышении активности в решении проблем занятости (табл. 1).

Сегодня в г. Воронеже и ряде районов области длительность безработицы предопределяется не столько отсутствием вакансий, сколько растущей ориентацией безработных на подбор достойного рабочего места как основы для закрепления на нем. Согласно результатам исследований, основными критериями при подборе работы для более чем половины клиентов службы занятости является трудоустройство по имеющейся профессии с устраивающей заработной платой.

*Динамика востребованности услуг службы занятости
(в % к числу опрошенных)*

Виды услуг	Претендуют на получение				
	2002 г.	2003 г.		2004 г.	
	%	%	рей- тинг	%	рей- тинг
<i>Активные</i>					
Постоянное трудоустройство	86,6	85,4	1	81,4	1
Информационное обслуживание	40,2	45,7	2	47,9	2
Направление на профобучение	19,0	18,2	3	17,6	3
Оформление на досрочную пенсию	12,4	9,2	4	8,0	4
Временное трудоустройство	15,2	7,1	7	7,7	5-6
Профорентация	16,3	12,4	5	7,7	5-6
Помощь в организации собственного дела	6,5	5,8	8	5,7	7
Обучение навыкам поиска работы	8,3	10,5	6	3,8	8
<i>Пассивные</i>					
Получение пособия по безработице	81,7	40,3	1	37,3	1
Накопление трудового стажа	68,8	35,4	2	23,9	2
Получение льгот в связи со статусом безработного	21,9	18,5	3	18,8	3

Безработные, проживающие в сельской местности, гораздо меньше городских жителей нуждаются в пассивных услугах (в начислении пособия – в 2,5 раза, в накоплении стажа – в 3,4 раза, в получении различных льгот – в 2 раза). Из активных услуг более всего эта группа безработных заинтересована в постоянном трудоустройстве (86,4%). Это красноречиво характеризует ситуацию с сельской занятостью, когда ни дополнительные умения, ни стаж, ни льготы не в состоянии компенсировать отсутствие постоянных вакансий, и альтернативой этому выступает только работа в личном подсобном, домашнем хозяйстве или самозанятость.

К сожалению, сегодня мы не можем говорить об активном переходе в сферу регистрируемой частнопредпринимательской деятельности владельцев личных подворий. Это обусловлено в том числе и тем, что отсутствуют необходимые условия для такого перехода, а органы местного самоуправления уделяют проблеме неоправданно малое внимание. Развитие интереса к частнопредпринимательской деятельности не только помогло бы снизить остроту ситуации с занятостью на селе, но и решить проблему пенсионного обеспечения. Служба занято-

сти делает все возможное в этом направлении. Так, помощь в организации самозанятости в 2004 году получили свыше 1600 человек, около 300 были направлены на обучение профессиям, дающим возможность работать в бизнесе.

Среди основных критериев непривлекательности вакансий наряду с недостаточным размером оплаты труда безработными называются плохая организация труда, отсутствие возможности профессионального роста, социальных гарантий, неофициальный характер занятости. При этом соотношение материальной и нематериальной мотивации у разных категорий клиентов службы занятости отличается, но тенденция повышения значимости – в пользу последней.

С улучшением ситуации на рынке труда продолжает расти стремление безработных к профессиональной реализации: почти 2/3 респондентов высказывают желание найти работу по имеющейся профессии (рис. 1).

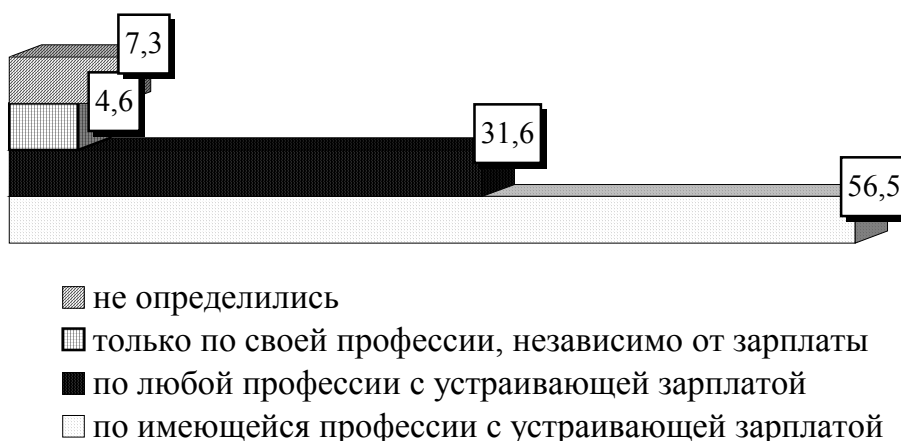


Рис. 1. Критерии поиска работы (% к числу ответивших)

Среди безработных сохраняется готовность ради трудоустройства к различным формам трудовой мобильности. Безработные склонны:

(в % к числу опрошенных):

	2003 г.	2004 г.
– к смене профессии	32,2	27,9
– снижению социального статуса, к работе с меньшей з/пл.	9,4	9,0
– к работе с меньшей зарплатой	10,1	9,7
– к работе с более низкой квалификацией	9,0	14,5
– к предпринимательской деятельности	9,0	16,5
– к миграционному трудоустройству	3,9	3,3

Отличительной чертой последних лет стала активизация трудовой миграции. Все большей популярностью у ищущих работу граждан пользуется возможность трудоустройства на предприятиях других районов. Готовность каждого четвертого молодого безработного, активно ищущего работу, к миграционному трудоустройству подтверждается социологическими исследованиями. В 2004 году свыше 500 человек (почти в два раза больше, чем в предыдущем) выехали на временные работы за пределы области или трудоустроились на работу вахтовым методом.

Отмечается явное увеличение готовности безработных к предпринимательской деятельности и самозанятости – это каждый шестой по сравнению с одним из одиннадцати в прошлом периоде. Большинство по-прежнему отдает предпочтение торговле. В то же время перечень выбранных направлений стал более разнообразным, с выраженными территориальными различиями между сельской и городской местностью. Рейтинг наиболее востребованных направлений в порядке снижения потребности выглядит следующим образом:

Городская местность:

- 1 – торговля
- 2 – бытовое обслуживание
- 3 – ПО и компьютерное обслуживание
- 4 – психологическая практика
- 5 – туристический бизнес

Сельская местность:

- 1 – торгово-закупочная деятельность
- 2 – строительство и ремонт
- 3 – ветеринарная деятельность
- 4 – перевозка грузов
- 5 – торговля недвижимостью

В 2004 году не снизилась и осталась на уровне каждого второго безработного потребность в профессиональном обучении и повышении квалификации. Отличительной особенностью данного периода является увеличение доли респондентов, ориентированных на профессиональную переподготовку (61% по сравнению с 56%), при снижении доли ориентированных на повышение квалификации (33,4 и 36,4% соответственно) и приобретение первой профессии (5,6 и 7,3% соответственно).

Среди социально-демографических категорий безработных наиболее высока готовность к профобучению среди женщин (54,9%), молодежи (66,8%) и горожан (52,1%) (рис. 2).

Наиболее существенные различия в возможностях трудоустройства прослеживаются по территориальному признаку. Недостаток вакансий на сельском рынке труда не позволяет удовлетворить основную потребность безработных селян в постоянном трудоустройстве.

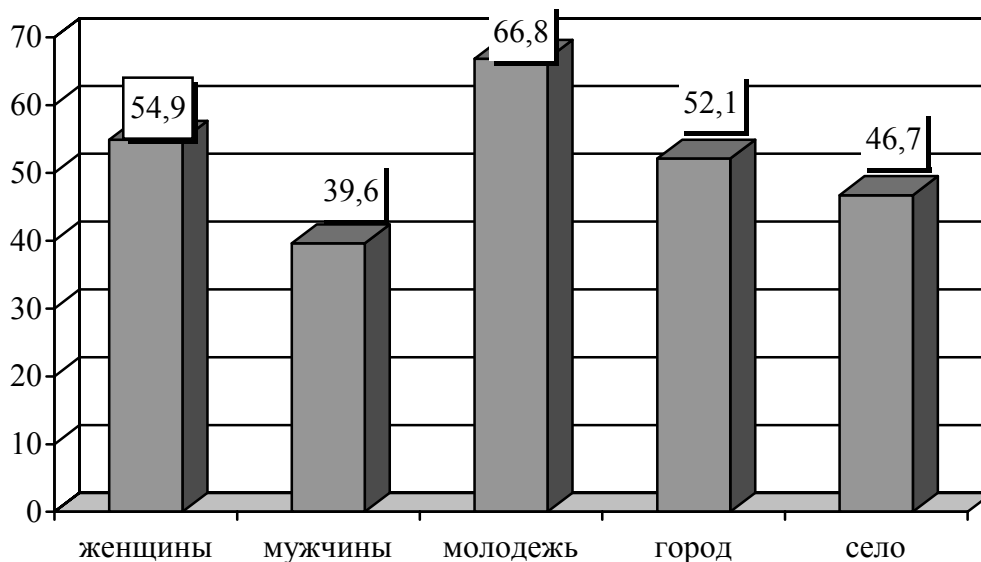


Рис. 2. Востребованность профобучения различными категориями безработных (% к числу ответивших)

Как городских, так и сельских жителей в первую очередь не устраивают предлагающаяся оплата труда и удаленность места работы. Однако в дальнейшем рейтинг причин расходится (табл. 2).

Таблица 2

*Причины непривлекательности имеющихся вакансий
(в % к числу опрошенных)*

Город		Причины	Село	
Ранг	%		Ранг	%
1	56,5	Низкая зарплата	39,7	1
	18,3	Задержки зарплаты	8,3	
	4,4	Условия, определяющие оплату труда	2,0	
2	35,3	Удаленность места работы	17,1	2
3	16,3	Режим работы	6,9	6
4	14,2	Плохие организация, условия труда и др.	4,4	8
5	13,1	Отсутствие социальных гарантий	8,3	5
6	12	Неподходящая по состоянию здоровья работа	15,2	3
7	8,0	Несоответствие работы имеющемуся образованию	5,4	7
8	6,4	Неофициальный характер работы	8,6	4

Различные категории безработных имеют, несомненно, свои особенности, учет которых предопределяет специфику подхода к их обучению (при необходимости) и трудоустройству. Покажем актуаль-

ность исследований в этом направлении на примере изучения трудовых и профессиональных ориентаций инвалидов.

Так, мониторинг проблем регистрируемой безработицы позволил выявить ряд отличительных моментов, присущих только этой категории граждан: более высокая доля мужчин (на 16,7 пп по сравнению со среднестатистическими данными), преобладание лиц старших возрастов (например, доля возрастной группы 41-50-летних на 15,7 пп больше, чем в среднем по массиву), значительный вес имеющих среднее общее образование (на 17,2 пп выше средних показателей). При этом самооценка инвалидами возможностей трудоустройства на подходящую работу по сравнению с остальным массивом безработных несколько занижена (40,3% из них считают, что смогут найти нужную работу по сравнению с 62,4% по всему массиву). В то же время притязания инвалидов при поиске варианта трудоустройства существенно отличаются от средних показателей. В частности, для них характерна более высокая степень готовности к снижению своего социально-профессионального статуса. Показательно, что каждый четвертый инвалид (против каждого седьмого во всем массиве) затрудняется в оценке степени своей профессиональной подготовки относительно требований рынка труда. В целом по результатам исследования сделаны выводы о том, что среди инвалидов высока доля длительно неработавших и неуверенных в своей конкурентоспособности. Они изначально готовы к более продолжительному пребыванию на учете в органах службы занятости.

На основе полученных данных принят ряд мер по диверсификации их профессионального обучения, введено обязательное оказание специализированных профориентационных и профреабилитационных услуг, а также психологической поддержки через участие в социально-адаптационных программах.

Несмотря на то, что количество обращений в службу занятости инвалидов, особенно 2 группы, увеличилось на треть, нам удалось сохранить достигнутый уровень их трудоустройства. В целом в регионе создана система профессиональной реабилитации инвалидов, предусматривающая специальные технологии работы центров занятости с этой категорией граждан, взаимодействие с областным модельным центром профессиональной и медико-социальной реабилитации инвалидов. В результате каждый безработный инвалид получает комплекс профреабилитационных услуг согласно своим потребностям и возможностям.

Аналогично разрабатывается стратегия мероприятий и для других категорий клиентов службы занятости.

Наряду с этим проводятся опросы выпускников учебных заведений разных уровней, что дает в том числе возможность оценить и спрогнозировать пополнение рынка труда. Например, опрос учащихся общеобразовательных школ преследует цель выявить профессиональные предпочтения и жизненные планы выпускников, оценить осознанность выбора профессии и его мотивов, уровня притязаний. Согласно полученным данным, несмотря на положительную тенденцию, сегодня по-прежнему остается высокой доля не определившихся с выбором профессии, профессиональные намерения учащихся и их ожидания не соответствуют современным реалиям. В связи с этим службой занятости определены совместно с органами образования при участии школьных психологов и социальных педагогов меры по смягчению положения. В частности, регулярно проводятся профориентационные мероприятия, направленные на оказание помощи подросткам в профессиональном самоопределении. Учитывая роль превентивной профориентации в предупреждении безработицы, наши специалисты совместно со школьными психологами за год оказали помощь в профессиональном самоопределении 30 тыс. выпускникам школ. В специализированных групповых консультациях «Уроки карьеры», проведенных на базе информационного агентства г. Воронежа, в 2004 году приняли участие 2700 подростков. Стали традиционными ежегодная общегородская ярмарка вакансий для школьников, дни службы занятости в школах и т. п. мероприятия. При молодежном подразделении начал действовать ресурсный центр, основная задача которого – консультационное сопровождение самостоятельного поиска работы клиентами. В 20 наших структурах появилась возможность выхода в Интернет.

В результате удалось не допустить роста безработицы среди выпускников общеобразовательных учреждений при увеличении уровня регистрируемой безработицы в регионе.

Исследование влияния профессиональной ориентации и психологической поддержки безработных граждан на результативность их профессионального обучения направлено на совершенствование профориентационного направления в деятельности службы занятости.

В целом результаты статистического и социологического мониторингов позволили сделать следующие выводы.

Возможности трудоустройства безработных в условиях областного и крупных районных центров характеризуются как относительно благоприятные. Напротив, состояние сельского рынка труда отличает-

ся большей напряженностью ввиду недостатка вакансий и зачастую низкого их качества. Приток безработных в районные центры занятости увеличивается. Эта тенденция сохранится и в среднесрочной перспективе.

Изменение социально-демографических характеристик регистрируемых безработных определяется структурой и динамикой безработицы на полном рынке труда. Среди них наиболее значимыми являются:

- увеличение доли граждан, длительно ищущих работу,
- рост доли безработных, не имеющих опыта работы,
- прирост удельного веса безработной молодежи.

Это позволяет спрогнозировать большой приток в службу занятости:

- длительно не работавшего населения,
- молодежи, не имеющей профессии или профессионального опыта,
- жителей сельской местности.

По результатам социологического исследования отмечают:

– высокая востребованность безработными направлений активной политики занятости – трудоустройства на постоянную работу (81,4%), информационных (47,9%) и профобразовательных услуг (17,7% – целенаправленно и еще 31,8% – как вариант трудовой мобильности), помощи в организации частнопредпринимательской деятельности (5,7% и 8,8% – как запасной вариант обеспечения занятости);

– повышение активности граждан в поиске занятости после их обращения в службу по всем направлениям поиска работы;

– недостаточная для успешной конкуренции на рынке труда профессиональная подготовка каждого второго-третьего безработного, в т.ч.: отсутствие профессии, опыта работы, наличие медицинских противопоказаний;

– ориентация безработных при поиске занятости на средний заработок, превышающий среднюю заработную плату по имеющимся вакансиям, что, с одной стороны, является главной причиной отказов от предлагающихся вариантов трудоустройства, а с другой – требует улучшения качественных характеристик вакансий, которыми располагает служба занятости;

– высокая ориентация безработных на профессиональное обучение, обусловленное отсутствием профессии, профессионального опыта, необходимых для работы умений и навыков, низкой конкурентоспособностью на рынке труда имеющейся профессии (специальности);

– увеличение повторных обращений в службу занятости.

Среди причин, вынуждающих безработных отказываться от предлагаемых вакансий, основной является низкая оплата труда с вновь возросшей вероятностью ее задержек и нестабильность работы предприятий.

Наиболее частыми причинами отказов работодателей в приеме на работу безработных являются: у мужчин – их ориентация на более высокий, чем предлагает работодатель, заработок (21,0%) и немолодой возраст (20,0%); у женщин – дискриминация труда (пол, возраст, наличие ребенка, возраст, состояние здоровья) – 6 отказов из каждых 10; у молодежи – отсутствие профессии, опыта работы, профессиональных умений и навыков (8 отказов из каждых десяти) и молодой возраст (17,7%).

Социологические данные свидетельствуют о росте интереса клиентов службы занятости к информационным услугам. Именно поэтому мы развиваем информационное обслуживание: создана система, обеспечивающая охват данным видом услуг до 500 тысяч человек в год. Она включает информационные залы в каждом центре занятости, 2 агентства, ресурсный центр, 18 информационно-консультационных пунктов на базе профессиональных учебных заведений, около 100 – при поселковых советах.

Наша служба, являясь проводником государственной политики занятости в регионе, выступает посредником между двумя субъектами рынка труда: работодателями и ищущими работу гражданами. Применяя метод управленческого консультирования на основе выверенной статистической и социологической информации, мы способствуем успешности решения проблем найма рабочей силы и подбора подходящего рабочего места, гибко и адекватно реагируя на происходящие изменения.

Разработка программ содействия занятости на основе надежной информационной базы позволила предусмотреть и реализовать мероприятия, способствующие сокращению с 2,5 (в 2003 году) до 1,8 месяца (в 2004 году) срока поиска работы, что ниже среднероссийского показателя. При этом уровень трудоустройства вырос в 1,2 раза.

Таким образом, при рациональной организации и использовании сочетания статистического и социологического методов возможно обеспечить информационные потребности служб занятости для проведения прогнозно-аналитической работы. Это позволяет работать с субъектами рынка труда практически в интерактивном режиме.

ВЗАИМОСВЯЗИ ОТРАСЛЕВЫХ РЫНКОВ ТРУДА И СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

А. Г. Коровкин, И. Б. Королев

Институт народнохозяйственного прогнозирования
Российской академии наук, г. Москва
akor@ecfor.ru, ecfor1809@mail.ru

Важная задача регулирования локальных рынков труда – обеспечение комплексного, взаимоувязанного подхода, обусловливающего изменения на них в унисон современным требованиям развития страны и состоянию экономики. В свете актуальности социально-экономической задачи согласования спроса на рабочую силу и ее предложения, в том числе и через регулирование системы профессионального образования, представляется важной оценка возможных перспективных результатов дальнейшего развития сложившихся социально-экономических тенденций в развитии сферы занятости, профессионального образования и рынка труда. Актуальность очерченного круга проблем подчеркивается все возрастающим интересом к ним (см., например, [1-4]).

Переход к рыночным отношениям в начале 1990-х гг. привел к тому, что общая несбалансированность рынка труда усилилась и приняла иные формы. Это, в частности, проявилось в появлении безработных, обусловленном не только общеэкономическим спадом, но и нерациональным расточительным использованием трудовых ресурсов в предыдущие годы, а также в резком сокращении избытка вакантных рабочих мест, заполнить которые в новых условиях не представлялось возможным. По словам академика Ю. В. Яременко, «есть разные виды безработицы. Ведь у нас говорят не о той безработице, которая возникает вследствие структурной перестройки экономики и сопутствующих этому процессов трудовой миграции. У нас говорят о безработице, которая возникнет вследствие крупномасштабного экономического спада. Зачем же этот спад создавать? Ведь для него нет никаких объективных оснований» [5]. Недостаточное внимание в 90-е гг. прошлого века власти к социальной сфере, и в частности к проблемам занятости и рынка труда, привело к накоплению за годы реформ серьезных деформаций и асимметрий в этой области [6].

Одной из них выступает сегодня структурная безработица, которая возникает вследствие технологических изменений и колебаний совокупного спроса, в том случае, когда рынок труда не успевает при-

способливаться к изменениям в структуре спроса и (или) структуре производства. Таким образом, если циклическая безработица возникает из-за отсутствия спроса на рабочую силу, то структурная безработица является следствием неспособности рынка труда полностью и качественно удовлетворить существующий спрос на труд. В условиях роста российской экономики технологические изменения и колебания спроса на продукцию различных отраслей как причины несоответствия структуры предложения рабочей силы и спроса на нее проявляются сегодня в разных отраслях по-разному. Однако приоритет неравномерного падения спроса на отраслевую продукцию пока еще, вероятно, выше. Достаточно сравнить положение дел в отраслях ТЭК и, например, в легкой промышленности. Очевидно, что кризис затронул их по-разному.

Проведенные нами исследования [6-8] демонстрируют накопление негативных тенденций в согласовании спроса на рабочую силу и ее предложения при взаимодействии локальных рынков труда, которое характеризуется взаимосвязанными процессами территориальной, отраслевой, профессионально-квалификационной подвижности населения и рабочей силы. Структурная безработица как результат движения рабочей силы между секторами экономики является показателем неэффективности функционирования рынка труда, обусловленной, прежде всего, низкой мобильностью рабочей силы, недостатками системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, а также информационной системы рынка труда.

Система образования играет важную роль в процессе согласования спроса на труд и его предложения (более подробно см., например, [8]). Поэтому анализ этого процесса целесообразно проводить с ее учетом, например, на основе совместного, в рамках одной модели, рассмотрения отраслей экономики и системы образования.

Макроэкономические взаимосвязи системы профессионального образования и рынка труда. Проблемы подготовки и переподготовки рабочей силы должны рассматриваться в контексте многообразия прямых и обратных связей с другими важнейшими макроэкономическими и демографическими процессами, динамикой занятости и рынка труда, изменением их структурных характеристик.

Как видно из рисунка 1, можно выделить несколько основных направлений таких взаимосвязей. На представленном рисунке отображено общепринятое видение макроэкономических взаимосвязей в замкнутой рыночной экономике с государственным сектором.

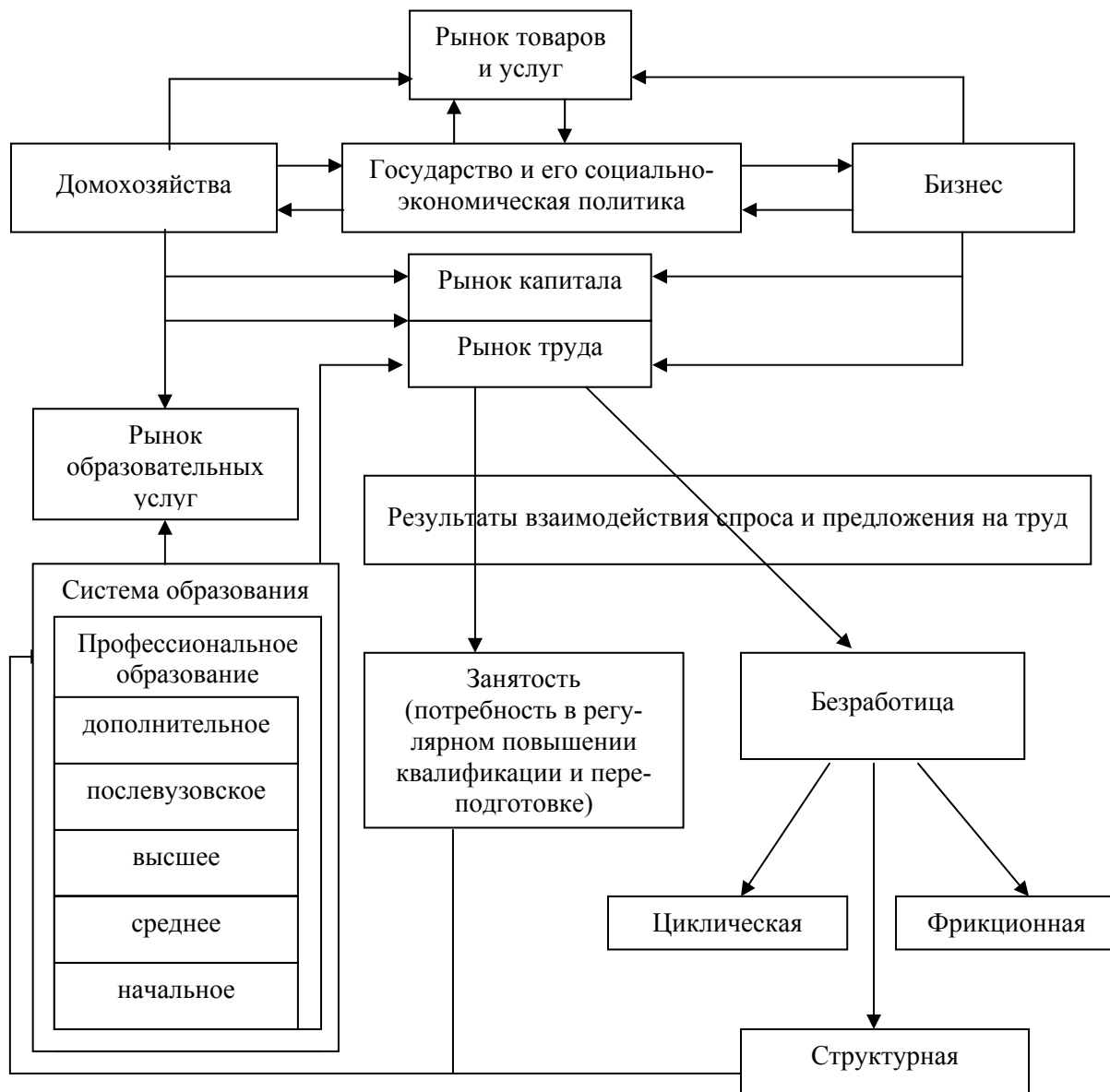


Рис .1. Основные макроэкономические взаимосвязи и система образования

Система образования, включающая в себя общее, основное и дополнительное профессиональное образование, присутствует в представленном кругообороте в нескольких ипостасях.

Во-первых, она выступает в качестве поставщика (агента предложения) на рынке образовательных услуг, домохозяйства предъявляют спрос на эти услуги. Во-вторых, система образования (прежде всего профессионального) может рассматриваться в качестве альтернативы занятости населения: человек может либо трудоустроиться в какую-то

отрасль экономики, либо пойти учиться. В-третьих, удовлетворение возникающей потребности в работниках может осуществляться за счет имеющихся кадров, а также подготовленных через системы основного и дополнительного профессионального образования. При этом возникает вопрос, в какой мере существующая в экономике и подготовленная в системе образования рабочая сила соответствует по своим свойствам актуальным и перспективным потребностям экономики, или, иначе говоря, в какой мере качественные и количественные характеристики спроса на труд и его предложения совпадают (как по экономике в целом, так и на локальных рынках труда).

При их совпадении результатом взаимодействия на рынке труда являются удовлетворенные спрос и предложение труда, тождественно равные численности занятых в экономике. Рассогласование спроса и предложения на рабочую силу означает существование избыточного спроса на труд, выраженного объемом вакантных рабочих мест (текущий спрос), или избыточного предложения, выраженного численностью безработных (текущее предложение). Наличие безработицы ведет, в свою очередь, к макроэкономическим потерям в виде недопроизведенного ВВП, влияет на процессы установления в экономике равновесной оплаты труда. Несовпадение качественных характеристик рабочих мест и рабочей силы говорит о существовании структурной безработицы, для которой характерны длительность и относительно слабая связь с общей макроэкономической конъюнктурой.

По нашим оценкам, безработица на российском рынке труда существует в значительной мере в ее структурной форме. Так, отраслевая структурная безработица составляет не менее 40% общей безработицы [2, 6]. В перспективе эта доля будет расти, особенно при условии сокращения общей численности безработных, обусловленного экономическим ростом и сокращением с 2006 г. численности населения в трудоспособном возрасте. До 2006 г. эта тенденция будет сопровождаться и абсолютным увеличением численности структурных безработных. Таким образом, в обозримой перспективе острота проблемы структурной безработицы сохранится, что предопределяет актуальность поиска путей ее решения, в том числе и за счет структурных изменений в системе образования. Подготовка в системе основного профессионального образования подразумевает при этом ориентацию на среднесрочную и долгосрочную перспективу (для случая высшего профессионального образования, например, это 4-6 и более лет), а сис-

тема дополнительного профобразования ориентирована на более оперативное реагирование на потребности рынка труда.

В соответствии с рассмотренной выше системой макроэкономических взаимосвязей рынка труда и системы образования, а также оценкой социально-демографической и экономической ситуации можно определить основные подходы к оценке процесса согласования предложения рабочей силы и спроса на нее, а также роли системы образования в этом процессе.

Потребительский подход состоит в определении услуги в сфере образования как стандартного товара, который продается и покупается по свободно складывающейся на рынке цене и приобретается для целей текущего потребления. Соответственно образование является альтернативным средством расходования средств: индивид рассматривает возможность получения в течение определенного периода некоторого объема услуг за определенную цену.

Инвестиционный подход, альтернативный потребительскому, исходит из того, что решение о получении образования является инвестиционным: человек принимает решение о доходности вложения в человеческий капитал. Вкладывая средства в свое образование, человек увеличивает свой человеческий капитал и рассчитывает на отдачу от вложенных средств, так как работник с более высоким уровнем образования может получать более высокий доход. Соответственно разница в доходах может расцениваться как рента на обладание более высоким запасом человеческого потенциала. Анализ процесса принятия экономического решения о получении образования происходит следующим образом: индивид сравнивает свои затраты на получение образования с ожидаемыми доходами в случае его получения.

Потребительские и (или) инвестиционные вложения в систему образования не носят лишь денежный характер, поскольку предполагают соответствующую аллокацию временных ресурсов домохозяйств. В этом смысле система образования (прежде всего, профессионального) выступает, вообще говоря, альтернативой занятости: человек может трудоустроиться в одну из отраслей экономики или пополнить контингент системы образования. В условиях экономического спада и роста безработицы расширение сферы профессионального образования становится одним из механизмов смягчения напряженности на молодежном сегменте рынка труда. В долгосрочном плане, однако, эффективность соответствующего механизма падает, поскольку обостряется во-

прос финансирования образования, теряется связь с реальными потребностями отраслей экономики. В реальной жизни нередки случаи совмещения обучения и работы, однако ими допустимо пренебречь, учитывая тот факт, что в таких обстоятельствах речь, как правило, идет о неполноценной учебе или работе¹.

Потребность экономики России в специалистах с профессиональным образованием находится в непосредственной зависимости от макроэкономической динамики, что определяет, в частности, ее изменения в соответствии с колебаниями совокупного спроса и инвестиционных потоков. При этом отраслевая специфика соответствующих колебаний влияет на формирование структуры потребности в кадрах с различным уровнем профессиональной подготовки. Ее удовлетворение, как уже отмечалось выше, осуществляется в том числе за счет подготовленных через системы основного и дополнительного профессионального образования кадров. Как видно из рисунка 1, домохозяйства предлагают рабочую силу на рынке труда напрямую или опосредованно, через систему профессионального образования.

Прогнозно-аналитическая модель согласования спроса и предложения рабочей силы с учетом взаимосвязи динамики отраслевых рынков труда и системы образования. Для этих целей может быть использована модель движения населения и трудовых ресурсов, которая базируется на данных государственной статистической отчетности о движении рабочей силы в отраслях экономики [7]. В модели вводится понятие «потенциальные работники» ($u(t)$), под которыми понимается та часть населения в трудоспособном возрасте страны (или региона), которая в данный момент времени не занята ни в одной из n рассматриваемых в модели отраслей народного хозяйства (i – номер отрасли, $i = \overline{1, n}$). Иными словами, $u(t) = N(t) - L(t)$, где $N(t)$ – численность населения в трудоспособном возрасте, $L(t)$ – численность занятых в исследуемой системе занятости.

Рассмотрим случай, когда вместо совокупного количества вакансий w рассматривается их множество w_1, w_2, \dots, w_n , где n – число отраслей экономики. При гипотезах, аналогичных описанным в [7], получим следующую систему уравнений:

¹ Как правило, студенты вынуждены работать по свободному (особому) графику, неполный рабочий день.

$$\begin{cases} \frac{dw_1}{dt} = (\varepsilon_1 + \mu_1 u) w_1 \\ \dots \\ \frac{dw_n}{dt} = (\varepsilon_n + \mu_n u) w_n \\ \frac{du}{dt} = (\varepsilon_0 + \sum_{i=1}^n \mu_i w_i) u \end{cases} \quad (1)$$

где $\varepsilon_0, \varepsilon_i$ – коэффициенты прироста, выражающие отношение приростов du/dt и dw_i/dt к числам u и w_i соответственно, а μ_i – коэффициент, характеризующий отношение приростов численности занятых в отраслях к произведению величин u и w_i с обратным знаком.

В отличие от постановки, принятой в [7], исследуемая система занятости включает в себя отрасли экономики и сферу образования, а категория «потенциальные работники» не содержит численность учащихся системы образования. Суть модели не изменится, если вместо отраслей будут рассмотрены профессиональные, социальные или другие группы населения и трудовых ресурсов (или регионы). Для перехода от прогноза потенциальных работников к практически значимому прогнозу численности безработных необходим экзогенный прогноз перспективной динамики всех групп, относимых к потенциальным работникам.

Число вакантных рабочих мест для отраслей экономики и промышленности в модели определялась как сумма собственно вакантных рабочих мест, регистрируемых службой занятости или службой государственной статистики, и численности работников, принятых в экономику и ее отрасли. В свою очередь, под вакантными ученическими местами в системе образования (аналогично вакантным рабочим местам в отраслях) понимаются свободные места для дневного обучения, на которые могут претендовать абитуриенты и которые возникают вследствие движения учащихся внутри системы образования (например, переход из одного вуза в другой). Таким образом, это вакантные места для желающих получить образование того или иного уровня. Оценки численности вакантных ученических мест в системе образования по ее уровням определялись следующим образом.

- В общем образовании их численность детерминруется демографическими причинами. В этом смысле предложение полностью определяет количество ученических мест, поскольку статья № 5 Федерального закона об образовании гарантирует бесплатность и общедоступность общего образования. Соответственно любому обратившемуся (в данном случае речь идет об обращении родителей) в учреждение

общего образования гражданину должна быть предоставлена соответствующая услуга.

- В профессиональном образовании наряду с демографическим фактором весомую роль при определении численности вакантных рабочих мест играет спрос населения, который различается по уровням профессионального образования.

- В начальном профессиональном образовании, общедоступность и бесплатность которого также гарантируется государством, спрос населения фактически выступает лимитирующим фактором приема учащихся. Соответственно действительный прием может быть меньше номинально возможного, и возникает ситуация так называемого “недобора”. В этом случае прием учащихся является, вероятно, не вполне адекватной (хотя формально – с законодательной точки зрения – верной) оценкой объявленных вакансий, однако за отсутствием более подробной информации по данному вопросу оценкой вакансий выступал именно прием в дневные учреждения начального профессионального образования.

- В среднем и высшем профессиональном образовании осуществляется конкурсный прием. На протяжении всего рассматриваемого периода конкурс на одно место был существенно выше единицы. В учреждениях среднего профессионального образования он был особенно высоким на дневном отделении с обучением на бюджетной основе. Сопоставимой популярностью пользовался только экстернат.

В вузах конкурс в целом выше, чем в среднем профессиональном образовании. С 2000 г. особенной популярностью у абитуриентов стали пользоваться вузы промышленного и строительного профиля, транспорта, связи: конкурс на вступительных экзаменах в этих образовательных учреждениях выше среднего. Из вышесказанного следует, что вполне целесообразно исходить из того, что все объявленные в учреждениях среднего и высшего профессионального образования вакантные ученические места заполнялись, а поэтому достоверной оценкой их объема может выступать прием учащихся. Таким образом, с учетом принятых ограничений и допущений, предлагаемая система уравнений (1) позволяет исследовать взаимодействие отраслей экономики и системы образования в динамике, анализировать его результаты с точки зрения развития сферы занятости, состояния рынка труда и рынка образовательных услуг.

Использование моделей согласования динамики спроса и предложения рабочей силы для анализа взаимосвязи динамики отраслевых рынков труда и системы образования в РФ. В рамках предла-

гаемого подхода были рассмотрены модификации модели (1) с выделением различного набора отраслей экономики и промышленности, а также системы профессионального образования с учетом его уровней. В качестве последних были взяты общее образование, три уровня профессионального образования (начальное, среднее, высшее), послевузовское образование (аспирантура и докторантура).

Анализ динамики параметров модели (1) показал следующее. Демографический фактор (параметр ε_0) оказывал негативное влияние на динамику численности потенциальных работников. Исследуемый параметр оставался отрицательным на протяжении практически всего исследуемого периода, что характеризует сокращение ресурсного потенциала и уже в ближайшей перспективе отразится на численном составе рабочей силы. В целом, с точки зрения демографических тенденций, перспективное развитие сферы занятости и рынка труда после 2006 г. будет происходить в условиях сокращения численности трудоспособного населения, то есть принципиально в других условиях, чем до этого. В этих условиях возрастает необходимость эффективного использования наличной рабочей силы, более полного согласования предложения и спроса на труд, повышения эффективности системы профессионального образования с точки зрения потребностей экономики в рабочей силе определенного качества.

Значения параметра спроса на рабочую силу (ε_i) по отраслям экономики и уровням системы образования представлены в таблице 1. Поскольку динамика параметра спроса для отраслей экономики и промышленности РФ уже обсуждалась нами [7, 8], поэтому здесь остановимся на особенностях динамики параметров модели (1) для различных уровней системы образования. В динамике параметра ε_i для системы образования (рис. 1) можно выделить три основные фазы. Первая охватывает 1991-1993 гг., когда параметр лежал в отрицательной области для начального и среднего профессионального образования, послевузовского профессионального и общего образования (в 1992 г.), принимая в остальных случаях положительные значения в пределах 0,01-0,07. Вероятно, в значительной степени такая динамика объясняется шоковым состоянием системы в результате проходивших в этот момент социально-экономических преобразований и сокращением спроса населения на услуги профессионального образования. Тем не менее значения ε_i для всех отраслей образования были значительно выше, чем для народного хозяйства в целом. Данная тенденция сохранялась вплоть до 1998 г., когда значения исследуемого параметра для народного хозяйства перешли в положительную область.

Таблица 1

Динамика параметра ε_i в отраслях экономики и по уровням системы образования

	1992	1994	1996	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Е1 (народное хозяйство, всего)	-0,190	-0,249	-0,104	-0,033	0,104	0,161	0,141	0,098	0,006
Промышленность (рабочие)	-0,096	-0,624	-0,584	-0,320	0,088	0,316	0,026	-0,173	-0,056
Промышленность (остальной персонал без рабочих)	-0,957	-0,938	0,292	0,054	0,409	0,291	0,340	0,224	-0,270
Сельскохозяйственное производство	0,290	0,180	-0,561	0,154	-0,144	-0,026	-0,300	-0,122	-0,405
Транспорт и связь	-0,116	-0,106	-0,118	-0,396	0,137	0,221	0,095	0,047	0,120
Строительство	-0,325	-0,297	-0,412	-0,751	0,066	0,086	0,096	-0,075	0,012
Торговля и общественное питание	-0,067	0,033	0,019	0,774	0,128	0,253	0,871	1,100	0,255
Жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание населения	-0,301	0,166	0,281	0,150	0,022	0,041	0,065	0,037	0,025
Управление	-0,552	0,164	1,687	0,592	0,343	0,294	0,044	0,323	0,204
Наука	-1,839	-1,828	-1,128	-0,982	-0,604	0,147	0,081	0,004	0,129
Другие отрасли	0,127	0,116	0,096	0,041	0,092	0,007	0,197	0,166	0,068
Послевузовское профессиональное образование	-0,244	0,344	0,847	0,509	0,357	0,388	0,327	0,172	0,111
Высшее профессиональное образование	0,012	0,063	0,280	0,413	0,462	0,564	0,536	0,395	0,297
Среднее профессиональное образование	-0,109	-0,142	0,150	0,136	0,188	0,241	0,185	0,108	0,091
Начальное профессиональное образование	-0,048	-0,070	-0,036	-0,010	0,011	-0,004	-0,027	-0,033	-0,024
Общее образование	-0,025	0,180	0,062	-0,049	-0,188	-0,307	-0,246	-0,284	-0,450
Учащиеся системы профессионального образования, всего	-0,054	-0,057	0,102	0,152	0,194	0,241	0,221	0,159	0,126
Занятые в отраслях экономики, всего	-0,204	-0,273	-0,133	-0,068	0,088	0,146	0,127	0,088	-0,014

Вторая фаза (1994-1999 гг.) характеризуется менее однозначной динамикой анализируемого параметра для рассматриваемых уровней образования. Для послевузовского профессионального образования характерен резкий рост значений исследуемого коэффициента с 0,34 до 0,85, сменившийся затем столь же стремительным падением до прежнего уровня. Имели тенденцию к устойчивому росту и значения параметра для высшего профессионального образования. К 1999 г. они достигли максимальных среди всех отраслей сферы образования значений, оставаясь таковыми и в дальнейшем. В среднем профессиональном образовании ситуация была иной: с 1995 г. значения коэффициента стали положительными и изменялись в диапазоне 0,13-0,18. Как видно из рисунка 2, для начального профессионального образования значения исследуемого параметра лежали в отрицательной области (за исключением 1999 г.), что отражает постоянное уменьшение приема учащихся в эти заведения. Несколько сократилась и сеть этих учреждений. В общем образовании первоначально рост численности соответствующих возрастных групп стимулировал увеличение числа ученических мест ($\epsilon_1 > 0$), после чего динамика стала противоположной.

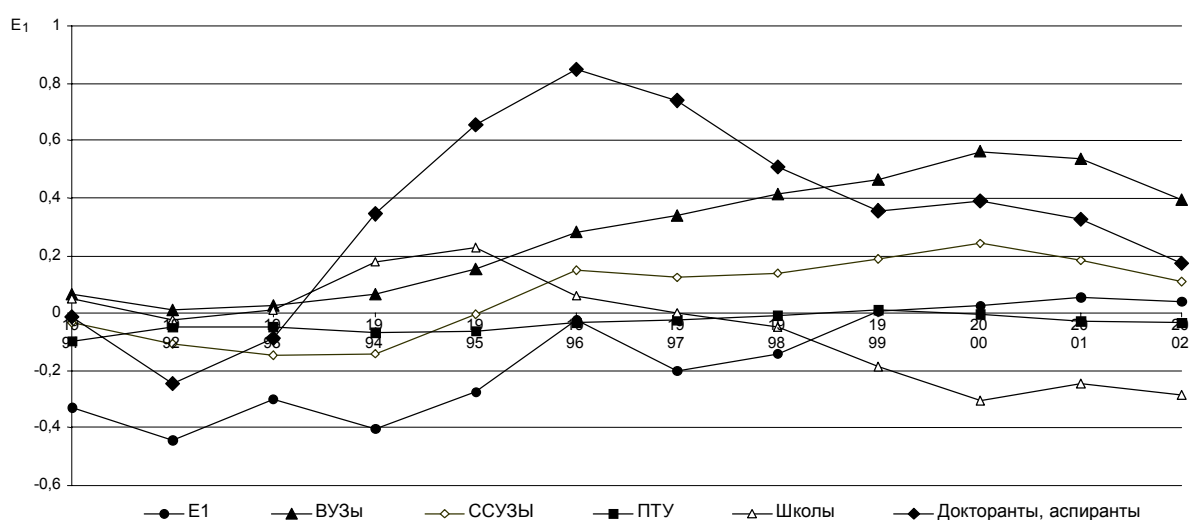


Рис. 2. Динамика параметра ϵ_1 в российской экономике и системе образования по ее уровням

Описанные выше тенденции к 2000 г. в значительной степени исчерпали себя. Поэтому третий из выделенных нами периодов (2000-2003 гг.) отмечается сглаживанием и унификацией процесса образования вакантных ученических мест на разных уровнях системы образо-

вания. Результатом этого стало, во-первых, сближение значений рассматриваемого параметра и, во-вторых, некоторое уменьшение этих величин к концу анализируемого периода. Исключение составляет общее образование, где в силу рассмотренных выше демографических тенденций численность обучающихся и прием постоянно уменьшались.

Проведенный анализ целесообразно дополнить исследованием преломления отраслевых тенденций на агрегированном уровне. Рассмотрев динамику параметров ε_i для отраслевой занятости и системы профессионального образования, можно отметить, что первый из них в значительной степени повторяет динамику показателя по экономике в целом. В динамике параметра спроса на рабочую силу в системе профессионального образования, как уже было показано выше, можно выделить три фазы. По крайней мере, в первой и последней из них можно увидеть достаточную степень согласованности изменений со сферой занятости. Так, например, с 2001 г. отмечается уменьшение ε_i как в сфере профессионального образования, так и для отраслевой занятости. Вышеназванное позволяет предположить наличие определенной взаимосвязи этих показателей, на попытке количественной оценки которой остановимся ниже. Здесь лишь отметим, что еще более характерные взаимозависимости могут проявляться на уровне отдельных отраслей и уровней образования (например, спрос на ученические места в системе начального профессионального образования должен быть связан со спросом экономики на работников с соответствующим уровнем образования), и их выявление позволит в перспективе лучше оценить отраслевые особенности удовлетворения возникающей отраслевой потребности в рабочей силе.

Анализ динамики параметра μ для рассматриваемых уровней системы образования показал, что фактор движения оказывал неоднозначное влияние на процесс согласования предложения вакантных мест и спроса на них со стороны потенциальных работников. Наиболее эффективно процесс согласования осуществлялся в послевузовском и высшем профессиональном образовании. С меньшей эффективностью это происходило в среднем профессиональном образовании. Положительные же по знаку значения параметра (μ_1) для начального профессионального образования характеризуют негативное влияние процесса движения потенциальных работников и ученических мест на результат взаимодействия спроса и предложения. В целом для профессионально-

го образования влияние фактора движения на процесс согласования спроса и предложения труда было более позитивным, чем для отраслевой занятости, хотя процесс увеличения ученических мест за счет воздействия указанного фактора значительно замедлился.

Прогнозные оценки взаимосвязи динамики отраслевых рынков труда и системы образования в РФ. Проведенный анализ показал обоснованность совместного рассмотрения тенденций согласования спроса и предложения в сфере занятости и в системе профессионального образования, что подразумевает необходимость их взаимоувязанного рассмотрения и при осуществлении прогнозных оценок.

Прогноз параметров модели (1). Для реализации прогнозного варианта модели необходимо на основе ретроспективных данных провести прогноз всех ее коэффициентов. Задача динамизации предполагает моделирование параметров ε_0 и отраслевых (включая систему образования) параметров спроса на рабочую силу (ε_i) и движения (μ_i). Последнее предполагает набор специфичных для каждой отрасли факторов, оказывающих воздействие на динамику текущего спроса на рабочую силу и процесс согласования спроса и предложения труда, а также набор сценариев значений этих параметров на прогнозную перспективу. На данном этапе целесообразно смоделировать поведение параметра спроса на рабочую силу для занятости и системы профессионального образования по России в целом.

Учитывая опыт предыдущих исследований [6], строилась эконометрическая зависимость, где параметр спроса на рабочую силу по экономике в целом выступает как зависимая величина, а темпы роста ВВП, инвестиций в основные фонды и заработной платы использовались в качестве объясняющих переменных. В результате получена адекватная модель, где параметр спроса на рабочую силу в экономике положительно зависит от темпов изменения совокупного спроса в экономике и отрицательно – от темпов изменения инвестиций (последнее, вероятно, предполагает существование трудосберегающих инвестиций и возникающую тенденцию к замещению труда капиталом). В свою очередь, расчеты показали, что динамика изменений моделируемого показателя в сфере профессионального образования может быть на три четверти объяснена изменениями ранее динамизированного ε_1 для сферы занятости в целом.

Динамика ε_0 может быть адекватно объяснена с помощью численности трудоспособного населения. В свою очередь параметр μ может

быть представлен как функция ε_1 . Опыт построения соответствующей зависимости показывает, что 95% вариации μ объясняется динамикой значений ε_1 . Таким образом, рассмотренные эконометрические зависимости позволяют моделировать перспективное поведение параметров модели.

Сценарии экономического развития. Для использования полученных зависимостей необходим экзогенный по отношению к модели сценарий перспективной динамики численности населения в трудоспособном возрасте, темпов прироста ВВП и инвестиций в основной капитал. Первый из этих показателей берется из данных демографического прогноза. Для двух остальных сценарии их развития необходимо разработать. В данной работе в качестве базового сценария использовались основные показатели прогноза социально-экономического развития Российской Федерации, разработанные Министерством экономического развития и торговли (МЭРТ) России².

Интегрированная оценка перспективной динамики исследуемых показателей в соответствии с заданным сценарием показала, что в периоде до 2008 г. численности занятых в экономике и учащихся в системе профессионального образования изменяются весьма умеренными темпами. Инерционность развития рассматриваемых показателей проявляется, например, в более высоких, но уменьшающихся к концу прогнозного периода темпах роста численности учащихся всей системы профессионального образования. Численность занятых в экономике в первые два года также растет с уменьшающимся темпом, после чего начинает сокращаться в абсолютном выражении. В качестве некоторого результирующего показателя совместной динамики может быть рассмотрена доля учащихся в системе профессионального образования в численности занятых. Она плавно увеличивается на всем рассматриваемом прогнозном периоде до уровня чуть ниже 11%. Таким образом, можно сказать, что, во-первых, тенденции увеличения численности занятых и числа учащихся наталкиваются на серьезные (особенно с 2006 г.) ресурсные ограничения, выраженные в негативном воздействии демографического фактора. Тем более, что заданные сценарием темпы роста народного хозяйства не позволяют обеспечить заметный прирост спроса на рабочую силу и увеличение численности занятого населения. Некоторый рост доли учащихся в численности занятых свидетельствует, на наш взгляд, о том, что в рамках упомянутых ресурсных ограничений происходит перераспределение контингентов

² Опубликованы на сайте МЭРТ www.economy.gov.ru

занятых и учащихся, результат которого во многом определяется сложившимися ранее тенденциями. Из этого, в частности, следует, что инерционность развития системы профессионального образования может в среднесрочной перспективе служить дополнительным сдерживающим фактором для роста занятости.

Список литературы

1. Демографический фактор социально-экономического развития России в ближайшей перспективе: Доклады и тезисы докладов международной научно-практической конференции / ГУ ИМЭИ. М., 2005.

2. 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 / Петр ГУ. Петрозаводск, 2004.

3. Коровкин А. Г. Занятость и рынок труда в России: проблемы и ограничения / А. Г. Коровкин, И. Н. Долгова, И. Б. Королев, Ю. А. Подорванова, А. В. Полежаев // Проблемы прогнозирования. 2005. № 5 (в печати).

4. Научные труды / Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. М.: МАКС Пресс, 2004.

5. Яременко Ю. В. Экономические беседы / Ю. В. Яременко. М.: Центр исследований и статистики науки, 1998.

6. Коровкин А. Г. Структурная асимметрия / А. Г. Коровкин. Ж. «Отечественные записки», 2003. № 3.

7. Коровкин А. Г. Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования / А. Г. Коровкин. М.: МАКС Пресс, 2001.

8. Коровкин А. Г. Макроэкономический анализ взаимосвязи динамики отраслевых рынков труда и системы образования / А. Г. Коровкин, И. Б. Королев // Проблемы прогнозирования. 2005. № 4.

МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ НА РЫНКЕ ТРУДА: ОЖИДАНИЯ ВЫПУСКНИКА И ВЗГЛЯД РАБОТОДАТЕЛЯ

Г. И. Лазарев

Ректор Владивостокского государственного университета
экономики и сервиса, профессор, г. Владивосток
prof.center@vvsu.ru

Разрушение действовавшей ранее системы государственного регулирования трудоустройства молодых специалистов заставило вузы взять под свой контроль процесс трудоустройства своих выпускников. В результате разрабатываются различные программы содействия трудовой занятости выпускников вузов.

Как известно, одним из показателей эффективности работы вуза является востребованность и высокая конкурентоспособность его выпускников на рынке труда. В связи с этим программы содействия трудовой занятости выпускников вузов должны включать изучение качества подготовки молодых специалистов.

Так, например, социологическое исследование, проведенное в рамках ярмарки вакансий «Дня Карьеры-2004» Лабораторией корпоративных исследований Владивостокского государственного университета экономики и сервиса (ВГУЭС), позволило изучить мнение работодателей относительно востребованности выпускников ВГУЭС на рынке труда и сравнить его с ожиданиями пятикурсников, которые были получены в результате социологического опроса.

В современных условиях карьерный успех выпускников зависит от множества факторов. Ниже в обобщенном виде приведены как объективные, так и субъективные факторы.

Объективные факторы:

1. Качество обучения специальности в вузе, т. е. возможности для обучения и приобретения профессиональных умений и навыков, которые вуз предоставил в распоряжение студентов.

2. Наличие у предприятий (организаций, фирм) спроса на специалистов, т. е. наличие объективных возможностей предприятия (например, экономических, организационных) принять в свой штат новых специалистов.

Субъективные факторы:

1. Индивидуально-личностные склонности выпускников и способности к освоению профессии. Мера соответствия способностей требованиям должности.

2. Собственное стремление к усвоению знаний, формированию своих профессиональных умений. Приобретение дополнительных навыков для обеспечения собственной конкурентоспособности.

3. Личная активность в поиске и устройстве на желаемую должность. Стремление к использованию всех имеющихся возможностей, в том числе специально организуемых вузом (День Карьеры; День Фирмы; мастер-классы и т. д.).

Учитывая вышеназванные факторы, обозначим основные результаты исследования.

Наличие у предприятий (организаций, фирм) потребности в специалистах является необходимым условием трудоустройства выпускников. Опрос показал, что у 69% предприятий (организаций, фирм), как минимум, имеются вакантные места. Эта цифра позволяет утверждать, что большинство работодателей в той или иной степени испытывают потребность в кадрах. При этом в перечень востребованных специальностей *сегодня* входят:

- управленцы высшего и среднего звена; специалисты в области информационных технологий; специалисты в области продаж товаров и услуг – 44%;

- экономисты; маркетологи – 38%;

- специалисты по работе с персоналом – 25%;

- юристы – 13%;

- переводчики; психологи – 6%.

Важный момент исходя из полученных результатов исследования – представители приморского бизнеса готовы брать на работу молодых специалистов, включая выпускников не дневных форм обучения. Этот факт подтверждается результатами опроса пятикурсников: после окончания университета будут нуждаться в помощи по трудоустройству только 64% опрошенных, остальные 36% выпускников либо уже работают, либо определились с местом будущей работы. Важен тот факт, что 50% трудоустроенных пятикурсников работают по специальности. Как видим, при наличии определенной части нуждающихся в трудоустройстве выпускников есть студенты, которые уже «включились» в рыночные отношения, не ожидая получения диплома. Сейчас они имеют ряд преимуществ перед своими товарищами:

- получение профессионального опыта до окончания вуза;

- гарантированное трудоустройство.

Такая позиция активной части выпускников позволяет сделать вывод о том, что современная молодежь в большей степени знакома с

ожиданиями работодателей и готова соответствовать им. При этом сами пятикурсники называют качества, которыми, по их мнению, должен обладать молодой специалист на рынке труда. Так, были названы:

- наличие профессионального опыта – 77%;
- знание рынка труда и технологии карьеры – 78%;
- наличие дополнительной квалификации – 52%.

Что касается требований работодателей к будущему сотруднику своей компании, то были обозначены следующие качества (по степени значимости):

- уровень профессионализма;
- социальная зрелость;
- наличие опыта работы;
- стремление к повышению квалификации;
- высокий уровень культуры;
- владение современными компьютерными программами;
- наличие дополнительной квалификации;
- теоретическая подготовка.

При этом, по мнению работодателей, у выпускников ВГУЭС преимущества составили:

- теоретическая подготовка – 19%;
- уровень профессионализма – 19%;
- владение современными компьютерными программами – 19%;
- наличие опыта работы – 13%;
- стремление к повышению квалификации – 6%;
- высокий уровень культуры – 6%;
- наличие дополнительной квалификации – 6%;
- социальная зрелость – 6%.

Для сравнения приведем модель «идеального выпускника вуза», которая стала результатом работы круглого стола «Востребованность выпускников», проведенного в рамках Стратегического планирования развития ВГУЭС на ближайшее десятилетие. Преподаватели и сотрудники вуза, рекрутеры и менеджеры по персоналу различных компаний г. Владивостока определили, что идеальный выпускник вуза, в первую очередь, должен обладать высокой образованностью и способностью легко обучаться. Далее в порядке ранжирования были перечислены следующие характеристики:

1. Отличные знания по своей специальности.
2. Коммуникабельность.
3. Личностная зрелость.

4. Наличие практического опыта.
5. Реальные цели.
6. Готовность работать за невысокую заработную плату на первом этапе своей карьеры.
7. Наличие индивидуальной профессиональной стратегии.
8. Креативность.
9. Готовность к преодолению трудностей, высокая работоспособность.
10. Трудолюбие и высокая трудовая дисциплина.
11. Знание рынка труда и технологии карьеры.
12. Широкий кругозор.

Как видим, модель «идеального выпускника» не совсем совпадает с требованиями работодателей и ожиданиями выпускников. Однако есть общий взгляд в триаде «вуз – выпускник – работодатель»: такие качества молодого специалиста, как *социальная зрелость, наличие опыта работы, стремление к повышению квалификации* являются наиболее востребованными.

Опрос работодателей позволил выявить и тот факт, что выпускникам трудно рассчитывать на занятие высоких должностей *именно потому*, что они – выпускники. Такое положение дел респонденты объясняют просто: «для занятия высокой должности нужен опыт, у студентов его нет; нет смысла в том, чтобы выпускники занимали высокие должности». При этом около 10% опрошенных пятикурсников после окончания вуза претендуют на занятие управленческих должностей не ниже среднего звена. Как видим, с такой мотивацией амбициозная часть выпускников будет испытывать ряд трудностей при трудоустройстве.

Одной из возможностей успешного трудоустройства выпускников стали мероприятия, которые организуются на базе университетов при поддержке представителей бизнеса. Рассмотрим мнение приморских работодателей относительно взаимодействия «вуз – компания». На вопрос: «Рассматриваете ли Вы для своей организации (предприятия, фирмы) возможность сотрудничества с нашим вузом?» большинство работодателей ответили положительно. Ни один респондент не придерживается мнения, что подготовку специалистов должен осуществлять только вуз. Это обнадеживает. Уже сейчас представители компаний, кадровых агентств готовы включиться в учебный процесс с целью распространения практического опыта среди студенческой среды. Надо отметить, что во ВГУЭС уже есть положительный опыт в этом направлении. В течение этого учебного года для студенчества был проведен

ряд мероприятий, среди которых «мастер-классы», семинары, тренинги. Кроме того, представители приморского бизнеса поддержали предложение вуза активно включиться в разработку научных проектов по совершенствованию системы трудоустройства выпускников вузов.

Как видим, возможностей для формирования успешной профессиональной карьеры у молодых специалистов достаточно. Вопрос в том, как помочь выпускникам открыть и реализовать эти возможности, ведь не все могут/хотят воспользоваться ими.

В условиях становления рыночной экономики, когда происходят стремительные изменения не только в экономических отношениях, но и в социальных, рассчитывать на успех могут лишь те выпускники, кто способен быстро адаптироваться к изменяющимся условиям. Такие выпускники относятся к той категории молодежи, которая использует активные стратегии поведения, находится в стадии конструктивно-инновационного поиска. Другая часть – приверженцы пассивных стратегий – находятся в стадии социального ожидания. Понятно, что для пассивной группы студенчества необходимо формирование новых поведенческих установок и ценностной ориентации, отражающих новые социальные и экономические реалии. Без поддержки соответствующих социальных институтов эта категория не будет защищена от дальнейшего усиления социальной, профессиональной и психологической дезадаптации.

Одним из видов такой поддержки для студенчества ВГУЭС стал курс «Технология карьеры», который введен в учебные планы всех специальностей университета. Основная задача курса – адаптировать студентов к рынку труда.

Кроме лекций курса «Технология карьеры» у обучающейся молодежи есть возможность посещать тренинги интерактивного обучения по эффективному трудоустройству. Как правило, такие тренинги нацелены на повышение самооценки, выработку позитивного мышления, формирование активной жизненной позиции, обретение навыков общения, оценки собственных возможностей на рынке труда, получение навыков поиска работы, умения презентовать себя работодателю, на осознание необходимости повышения квалификации и преодоление собственных предубеждений.

Однако, как показывает практика, эффективность работы по социальной, профессиональной и психологической адаптации молодежи к рынку труда может быть выше при соответствующей заинтересованности государственных органов управления, призванных реализовывать программы содействия занятости молодежи в регионе.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В. А. Луговский

Начальник Управления федеральной государственной службы занятости населения по Краснодарскому краю, д. и. н., г. Краснодар
kancel@kubzan.ru

Краснодарский край является одним из наиболее динамично развивающихся регионов России. В последние годы Кубань стала уверенно входить в тройку самых привлекательных для вложения капиталов российских регионов, занимая строчку сразу вслед за Москвой и Санкт-Петербургом.

Финансовые потоки стремятся туда, где чувствуют себя выгоднее. На международных экономических форумах, которые проводятся на Кубани начиная с 2002 года, представители различных городов и районов, различных предприятий и фирм Краснодарского края выставляют для всеобщего обозрения проекты своего развития, предлагая инвесторам вместе поучаствовать в их реализации. Таких проектов с каждым годом становится все больше и больше: в 2002 году их было 70, в 2003 году – уже 130, а в 2004 году – 200 инвестиционных проектов.

Всего же за два последних года в экономику Кубани было вложено 135 миллиардов рублей и 427 миллионов долларов инвестиций. Сейчас на Кубани зарегистрировано уже более 800 предприятий, работающих с привлечением заграничных финансовых средств, из них 300 предприятий – это предприятия исключительно с иностранным капиталом.

Существует, как минимум, пять веских и серьезных причин для того, чтобы вкладывать деньги в развитие кубанской экономики: выгодное географическое положение Краснодарского края, огромный экономический потенциал Кубани, достижение серьезной политической стабильности, стабильность финансовая (за три последних года доходы края устойчиво продолжали увеличиваться, размеры бюджета возросли почти в 3 раза, с 14 до 40 миллиардов рублей), создание выгодной для инвесторов правовой базы (на Кубани создана так называемая система «одного окна», при которой инвесторы без долгих хождений по инстанциям могут оформить новое предприятие, отвод земельного участка, встать на налоговый учет, получать налоговые льготы).

Идет поиск инвесторов, желающих работать в сельскохозяйственной сфере и в перерабатывающей промышленности Кубани, курортной сфере, на транспорте, в реконструкции и строительстве портов.

Под влиянием позитивных тенденций, наблюдаемых в экономике края и социальном секторе, формируется в последние годы ситуация в сфере занятости и на рынке труда края.

К концу июня 2005 года в экономике края было занято 2219,2 тыс. человек, что на 5,7% выше прошлого года. Доля занятых в численности экономически активного населения достаточно высока – 93%.

Отмечается снижение общей численности безработных (рассчитанной в соответствии с методологией МОТ) с 210 тыс. человек к концу июня 2004 года до 166 тыс. человек к концу июня 2005 года. Уровень общей безработицы снизился соответственно с 9,7 до 7,0%.

Уровень регистрируемой безработицы в крае 0,8% – самый низкий в Южном федеральном округе. Однако численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости края, растет. И одна из основных причин роста безработицы в крае связана с преобразованиями в экономике.

Активная инвестиционная деятельность, направленная на модернизацию производства, внедрение передовых технологий, современного оборудования неизбежно вызывает ликвидацию значительной части неэффективных рабочих мест, изменение структуры занятых, и, как следствие, высвобождение работников.

С началом экономического роста одной из наиболее острых проблем рынка труда стал структурный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы.

Постоянно растет спрос на рабочую силу, экономика края испытывает острую нехватку высококвалифицированных кадров. В службу занятости края за 2004 год поступило 250 тысяч вакансий, или на 13% больше, чем в 2003 году; за 8 месяцев 2005 года работодателями края заявлено уже около 200 тысяч вакансий, что на 12% больше соответствующего периода 2004 года. В среднем на одного незанятого гражданина, зарегистрированного в службе занятости на 1 августа 2005 года, приходится 2,3 вакансии.

Спрос на квалифицированную рабочую силу вырос по большинству профессиональных групп. По нашим данным, сейчас наиболее востребованы на рынке труда края строители, станочники, механики, электрики, водители, машинисты, слесари, сварщики, монтажники, наладчики – то есть те, кто были не нужны еще совсем недавно.

Востребованы специалисты, связанные с развитием в крае рекреационного комплекса (гостиничное хозяйство, санаторно-курортный сервис, туризм), сферы жилищно-коммунального хозяйства, работники сферы обслуживания, торговли, связи, промышленного производства.

В промышленности преобладает производство пищевых продуктов. Важная роль в экономике края принадлежит топливно-энергетическому комплексу и нефтеперерабатывающей, машиностроительной, химической промышленности, деревопереработке и производству мебели. В связи с развивающимся процессом информатизации сохранился спрос на специалистов, владеющих компьютерными технологиями. Введение новейшей импортной сельскохозяйственной техники требует от механизаторов нового уровня знаний и принятия превентивных мер по переподготовке, повышению квалификации.

В сложившейся ситуации одной из эффективных мер преодоления структурной безработицы является профессиональное обучение безработных граждан, организуемое краевой службой занятости.

Система профессионального обучения безработных граждан выполняет широкие социальные и экономические функции – овладение профессией, специальностью как средством защиты от безработицы, развитие трудового потенциала общества, воспроизводство рабочей силы необходимой квалификации. Она дает возможность, с одной стороны, использовать образовательный и производственный потенциал безработных, обучая или переобучая их новым профессиям с четкой ориентацией на потребности рыночной экономики, с другой стороны, обеспечивает незанятое население такими знаниями и умениями, с помощью которых оно сравнительно легко адаптируется к условиям рынка.

При организации профессионального обучения безработных граждан краевой службой занятости основное внимание уделяется повышению качества обучения и уровня образовательных услуг в соответствии с профессиональными стандартами работодателей к подготовке квалифицированных рабочих и специалистов, обеспечению эффективного трудоустройства после обучения, снижению сложившегося в последние годы дисбаланса спроса и предложения на рынке труда.

Службой занятости края сформирована система управления и координации профессионального обучения безработных граждан, которая дополняет существующую систему профессионального обучения и в то же время выполняет ряд принципиально новых функций. Их содержание обусловлено особенностями контингента безработных, находящихся в разных социальных и возрастных группах, имеющих различный уровень профессионального образования и различный опыт работы.

Для повышения качества профессионального обучения Управление федеральной государственной службы занятости по Краснодарскому краю (далее – Управление) ежегодно проводит открытый кон-

курс среди образовательных учреждений на размещение государственного заказа на профессиональное обучение безработных граждан за счет средств федерального бюджета.

В результате конкурсного отбора учебно-производственная база службы занятости по Краснодарскому краю в 2005 году включает 220 образовательных учреждений по 315 профессиям и специальностям и 1957 учебным программам, что на 30% больше, чем в предыдущем году. Из 220 учреждений в Реестр учебно-производственной базы края вошли 55 учреждений начального профессионального образования (из 64 учреждений НПО, функционирующих в крае).

Основным критерием для заключения соглашений с образовательными учреждениями является способность образовательного учреждения адаптировать учебные программы к требованиям работодателей в соответствии с потребностями рынка труда.

За 8 месяцев текущего года центры занятости населения края направили на профессиональное обучение 5176 безработных граждан. Направление безработных граждан на профессиональное обучение осуществлялось по 161 профессии (специальности).

Профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации безработных граждан на базе учреждений начального профессионального образования с целью их дальнейшего трудоустройства – одно из важнейших направлений деятельности Управления.

Прослеживается тенденция увеличения по сравнению с 2004 годом численности граждан, прошедших обучение в учреждениях начального профессионального образования, на 3,1% (рис. 1).

Проведенный в 2004 году Управлением (Департаментом) ФГСЗН по Краснодарскому краю мониторинг профильного обучения учащихся общеобразовательных школ края показал, что молодежь при выборе профессии отдает предпочтение «модным» специальностям экономиста и юриста, в то время как в регионе ощущается острый дефицит рабочей силы. По-прежнему из числа заявленных вакансий значительная доля приходится на рабочие профессии – около 75% от общего числа востребованных специалистов.

По-настоящему эффективным профессиональное обучение станет только тогда, когда действительно будет согласовано с реальными потребностями работодателей, потребностями экономики.

Поэтому главным условием направления на профессиональное обучение безработных граждан является востребованность профессии, что подтверждается количеством заявленных в службу занятости вакансий.

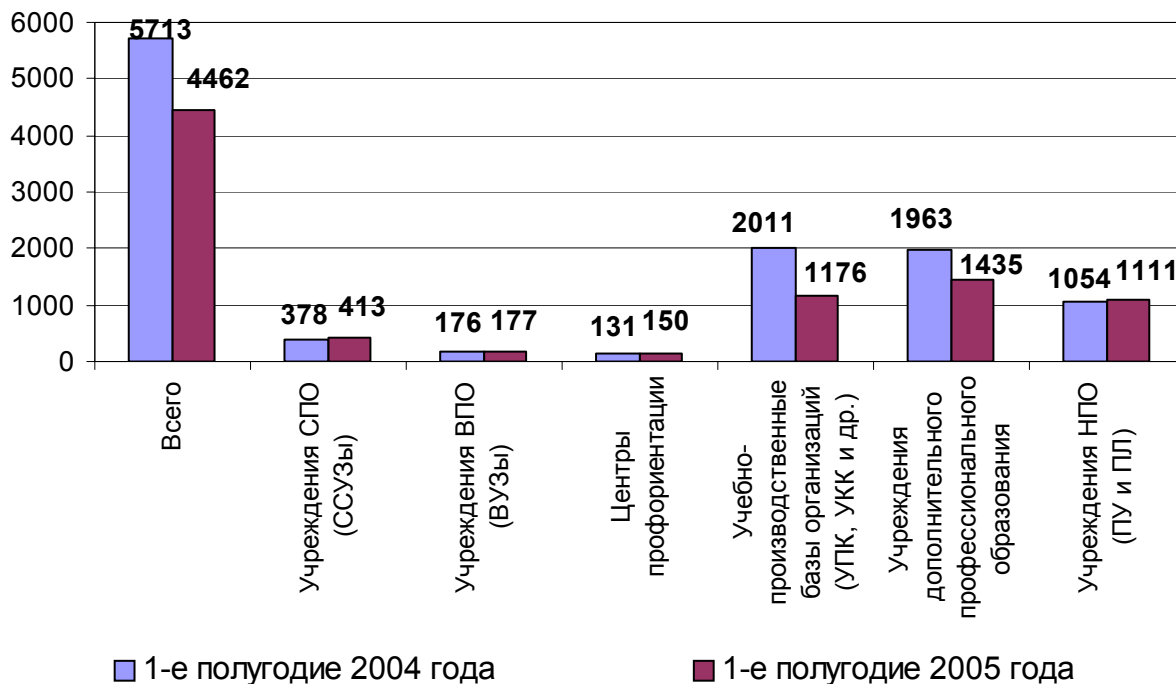


Рис. 1. Численность граждан, направленных на профобучение в 1 полугодии 2005 года, в сравнении с 1 полугодием 2004 года (количество человек), в разрезе категорий образовательных учреждений

В январе – августе 2005 года на рынке труда края самыми востребованными считались 13 рабочих профессий из 210, внесенных в Реестр Управления ФГСЗН по Краснодарскому краю: водитель, тракторист, парикмахер, продавец, повар-кондитер, официант-бармен, оператор котельных установок, штукатур-маляр, столяр-плотник, каменщик, автослесарь, швея и охранник.

В целом по краю доля граждан, направленных на профессиональное обучение по вышеуказанным 13 профессиям, составила 45,3% от общего числа направленных (рис. 2).

Социальное партнерство в системе профессионального образования является фактором снижения напряженности на рынке труда, качественной подготовки квалифицированных рабочих для различных сфер деятельности.

Решение проблемы занятости зависит как от эффективной работы службы занятости, так и от сотрудничества с заинтересованными сторонами субъектов социально-трудовых отношений, в том числе на региональном уровне: разработка общей стратегии развития территории, привлечение и объединение всех доступных ресурсов, установление общих потребностей и интересов, прогнозирование потребности в кадрах.



Рис. 2

Действующая в Краснодарском крае система социального партнерства играет важную роль в стабилизации экономической ситуации и рынка труда. Реализация политики занятости – важнейшее государственное дело, так как отношения занятости носят многоплановый характер. Это поиск работы и рабочей силы, порядок найма и увольнения работников, условия и содержание труда, установление уровня его оплаты, обучение и подготовка кадров, их профессиональная мобильность и др.

В Краснодарском крае единый порядок регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений установлен Законом Краснодарского края от 07.08.2000 № 310-КЗ «О социальном партнерстве в Краснодарском крае». В настоящее время в рамках данного Закона действует трехстороннее соглашение между администрацией Краснодарского края, Краснодарским краевым (региональным) объединением организаций профессиональных союзов «Крайсовпроф» и Краснодарским краевым (региональным) объединением работодателей «Федерация товаропроизводителей Кубани», определяющее позиции сторон по основным принципам регулирования социально-трудовых отношений на краевом уровне в 2005 –2006 годах и совместные действия по их осуществлению. Одним из вопросов плана работы Краснодарской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на 2005 год был вопрос «О развитии социального партнерства в образовательных учреждениях начального профессионального образования».

Управление федеральной государственной службы занятости населения по Краснодарскому краю и Департамент образования и науки края являются давними социальными партнерами. Эти структуры объединяют общие задачи: подготовка кадров по востребованным профессиям и, как следствие, снижение социальной напряженности на рынке труда Кубани.

С 2001 по 2004 годы центры занятости населения направили на профессиональное обучение около 60 тысяч безработных граждан, из них 21 тысяча (или 35%) выпускников общеобразовательных школ направлены в профессиональные училища и лицеи края с частичным финансированием из средств краевого бюджета.

Постановлением главы администрации Краснодарского края от 01.07.2002 № 718 «О развитии социального партнерства в системе начального профессионального образования» утверждена программа мероприятий по развитию социального партнерства в системе начального профессионального образования Краснодарского края, в реализации которой принимает участие Управление в части профессионального обучения, адаптации к рынку труда и трудоустройства выпускников учреждений начального профессионального образования.

Управление федеральной государственной службы занятости населения по Краснодарскому краю с 2001 года в рамках договора с Департаментом образования и науки принимает меры по обеспечению направления в учреждения начального профессионального образования края выпускников школ до начала трудовой деятельности для получения ими профессий, востребованных на рынке труда Краснодарского края.

В течение 4 лет из краевого бюджета выделялись средства для частичного финансирования первого года обучения выпускников общеобразовательных школ в профессиональных училищах края. В 2004 году на эти цели из краевого бюджета направлено 3 миллиона рублей.

До получения направления в профессиональное училище или лицей выпускники общеобразовательных учреждений из числа безработных в обязательном порядке получают в органах службы занятости следующие услуги:

- профинформирование о востребованных профессиях;
- профконсультирование о профессиональных возможностях;
- профотбор и заключение о соответствии выбранной профессии;
- при необходимости услуги по социальной адаптации.

В 2001 году центры занятости направили 4707 человек в учреждения начального профессионального образования из числа безработной

молодежи, в 2002 году – 5276 человек, в 2003 году – 5565 человек, в 2004 году – 5 429 человек.

В связи с разграничением полномочий и изменением системы финансирования в 2005 году Управление не может получать напрямую из краевого бюджета средства на эти цели.

Учитывая важность и необходимость продолжения работы по организации обучения незанятых выпускников школ в учреждениях начального профессионального образования, Управление федеральной государственной службы занятости населения по Краснодарскому краю и Департамент образования и науки Краснодарского края в феврале 2005 года заключили Соглашение о сотрудничестве. Управление в рамках взятых на себя обязательств выявляет и направляет безработную молодежь в учреждения начального профессионального образования, проводит работу по профессиональной ориентации с выпускниками школ и профессиональный отбор перед направлением на обучение, выплачивает за счет средств федерального бюджета пособие по безработице до начала обучения.

В июле-августе 2005 года уже направлено на профессиональное обучение в профессиональные училища и лицеи в 2005 году более 3,5 тысячи безработных из числа молодежи, не имеющей профессии, по профессиям, востребованным на рынке труда Краснодарского края, что составляет более 22% всего планового приема учащихся в образовательные учреждения начального профессионального образования Краснодарского края на 2005-2006 учебный год (15121 человек).

В последние годы органы службы занятости стали уделять большое внимание организации профессионального обучения безработных, в том числе молодежи и выпускников профессиональных училищ и лицеев, основам предпринимательской деятельности. В 2004 году на профессиональное обучение основам предпринимательской деятельности было направлено 257 безработных граждан, в 1 полугодии 2005 года – 129 человек.

В 2004 году Управлением федеральной государственной службы населения по Краснодарскому краю заключено соглашение с Департаментом экономического развития, инвестиций и внешних связей администрации Краснодарского края об объединении усилий органов службы занятости и центров поддержки предпринимательства в целях оказания содействия безработным гражданам после завершения профессионального обучения в организации собственного дела.

Следующим этапом работы с незанятыми гражданами является приобретение практического опыта, организация взаимодействия гра-

ждан и созданных ими структур с другими структурами малого бизнеса. В декабре 2004 года городские и районные центры занятости населения заключили соглашения с центрами развития и поддержки малого и среднего бизнеса для оказания консультативной и юридической помощи безработным после завершения ими профессиональной подготовки.

В соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 22.08.2004 №122-ФЗ), вступившего в силу с 1 января 2005 года, в перечень граждан, испытывающих трудности в поиске работы, включены граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые, для которых осуществляются специальные мероприятия, способствующие их занятости. На реализацию нового направления работы – программы «Первое рабочее место» – из средств федерального бюджета на 2005 год выделено 1,5 млн. рублей.

Служба занятости населения оказывает содействие в трудоустройстве учащимся и выпускникам учреждений начального профессионального образования.

В 2004 году в органы службы занятости края обратилось за помощью в трудоустройстве 61,5 тыс. молодых людей в возрасте 16-29 лет (на 26% больше 2003 года), из них выпускников учреждений начального профессионального образования 1,1 тысячи человек (что составляет 1,8% от обратившихся молодых людей).

Трудоустроены в 2004 году 441 выпускник профессиональных училищ, 154 выпускника ПУ признаны безработными и направлены службой занятости населения на профессиональное обучение, повышение квалификации, переобучение.

В целях увеличения численности трудоустроенных после получения профессии (специальности) Управление участвует в организации работы по установлению квот и трудоустройству на котируемые рабочие места выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, граждан моложе 18 лет, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

В соответствии с Законом Краснодарского края от 08.02.2000 № 231-КЗ «О котировании рабочих мест в Краснодарском крае» для приема на работу молодежи постановлениями глав местного самоуправления края установлена в 2004 году квота в количестве 7,4 тысячи рабочих мест, что на 200 мест больше по сравнению с 2003 годом.

В 2004 году на квотируемые рабочие места трудоустроено 11,6 тысячи молодых граждан (на 36,1% больше, чем в 2003 году), в том числе, 2,8 тысячи выпускников начального и среднего профессионального образования (из них 1,3 тысячи выпускников учреждений начального профессионального образования).

На 2005 год квота для приема на работу молодежи установлена в количестве 7,5 тысячи рабочих мест на 2,1 тысячи предприятий края.

Службой занятости населения проводится превентивная профориентационная работа с выпускниками школ, учреждений профессионального образования всех уровней, безработной и незанятой молодежью, не имеющей профессии, специальности.

Профессиональная ориентация остается одним из важнейших направлений деятельности краевой службы занятости населения, являясь действенным механизмом сокращения сроков поиска подходящей работы, социальной защиты молодежи.

За 2004 год услуги по профессиональной ориентации и психологической поддержке получили 162 тысячи молодых граждан до 30 лет, или 68,6% от общего числа граждан, получивших профориентационные услуги, в том числе почти 117 тысяч человек в возрасте до 18 лет, из них более 28 тысяч учащихся образовательных учреждений. В первом полугодии 2005 года почти 87 тысяч молодых людей воспользовались профориентационными услугами службы занятости (62% от общего числа), из них – 58,5 тысячи человек в возрасте до 18 лет.

Новым направлением в организации профориентационной работы в крае стало использование с мая 2004 года Мобильного центра занятости (МЦЗ), с помощью которого появилась возможность предоставления услуг гражданам и, в первую очередь, молодежи, проживающей в отдаленных и сельских районах края.

Численность участников мероприятий, организованных при участии МЦЗ за 15 месяцев работы, составила 25,7 тысячи человек. Услуги непосредственно в Мобильном центре были предоставлены более чем 10,7 тысячи человек. Из общего числа услуг профориентационные услуги составляют: профинформирование – 20,1 тысячи, компьютерное тестирование прошли 7,3 тысячи человек.

Посетитель Мобильного центра занятости населения получает весь спектр услуг, предоставляемых государственной службой занятости населения.

Выпускники общеобразовательных школ проходят профотбор и получают направление на профессиональную подготовку в учреждения начального профессионального образования до начала трудовой деятельности.

Неоднократно сотрудники Мобильного центра занятости работали специально с учащимися профессиональных училищ и лицеев на базе учреждений начального профессионального образования: ПУ № 38, ПЛ № 24 города Краснодара, ПУ № 71 Новопокровского района, ПЛ № 19 города Сочи, ПУ № 82 города Горячий Ключ.

Сегодня рынок труда функционирует в соответствии с реалиями рыночной экономики, поэтому одной из основных задач системы профессионального образования является прогнозирование его динамики на ближайшие пять-десять лет.

В контексте социально-экономических изменений стали появляться новые специальности, в которых до этого не было необходимости. Одни профессии приобрели большую актуальность, другие, наоборот, утратили былой престиж. Поэтому сейчас на повестке дня остро стоит вопрос оценки востребованности отдельных специальностей.

Кадры всегда были и остаются важнейшим требованием динамичного развития любого бизнеса, независимо от масштабов и сферы деятельности.

Необходимо формировать на Кубани рынок образовательных услуг с учетом требований рынка труда. Эта работа требует решения следующих задач:

- формирование системы непрерывного профессионального образования, развивающегося на базе интеграции с наукой;
- вовлечение работодателей в процесс образования на всех его стадиях: от выработки квалификационных требований к уровню подготовки до совершенствования образовательных технологий и итоговой аттестации специалиста;
- развитие интеграции программ профессионального образования разного уровня;
- создание условий для повышения инвестиционной привлекательности системы образования.

Таким образом, можно сделать вывод, что социальное партнерство является реальной основой для формирования эффективной модели политики занятости.

Краевая служба занятости основой своей деятельности считает сотрудничество со всеми структурами – участниками рынка труда и предоставление качественных услуг по содействию полной и продуктивной занятости гражданам, тем самым исполняя социальный заказ общества и государства.

Список литературы

1. Федеральная служба по труду и занятости: Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Федеральной службы по труду и занятости в 2002 – 2007 гг. М., 2004.

2. Закон Краснодарского края «О социальном партнерстве в Краснодарском крае» (в ред. Закона Краснодарского края от 01.04.2004. № 681-КЗ).

3. Постановление главы администрации Краснодарского края от 01.07.2002 г. № 718 «О развитии социального партнерства в системе начального профессионального образования Краснодарского края».

4. Труд и занятость в Краснодарском крае. Статистический сборник. Краснодар, 2004.

5. Социально-экономическое положение Краснодарского края. Комплексный доклад. Краснодар, 2004.

6. Спрос и предложение рабочей силы на рынке труда Краснодарского края в 2005 году: Информационный бюллетень Управления ФГСЗН по Краснодарскому краю. Краснодар, 2005.

7. Основные тенденции на рынке труда в Краснодарском крае. Аналитическая записка территориального органа федеральной службы государственной статистики по Краснодарскому краю. Краснодар, 2005.

8. Сведения о системе образования Краснодарского края / Администрация Краснодарского края; Департамент образования и науки Краснодарского края. Краснодар, 2005.

9. Луговский В. А. Социальное партнерство на рынке труда – основа эффективной политики занятости / В. А. Луговский // Проблемы становления и развития социального партнерства: Материалы краевой научно-практической конференции. Краснодар, 2004

10. Хачатрян З. В. О роли социального партнерства в регулировании рынка труда / З. В. Хачатрян // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сборник докладов Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Петрозаводск, 2004.

ОПТИМИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОЧИХ КАК ПРИОРИТЕТНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

М. Н. Макарова

Доцент кафедры социологии
Удмуртского государственного университета, г. Ижевск
mmn@uni.udm.ru

Трансформационные процессы, происходящие в России, несмотря на известные трудности и проблемы, отражают изменения, происходящие во всем мире, и определяются тенденциями движения к информационному обществу и «обществу знания». Это проявляется как в растущей популярности различных форм и уровней образования у населения, повышении требований работодателя к образовательному статусу и квалификации работников, так и в государственной политике в области развития науки и образования, направленной на модернизацию этих важнейших социальных институтов и усиление их взаимосвязи с экономическими подсистемами.

Наиболее разработанной формой количественного измерения образовательного потенциала является рассмотрение его как компонента индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП), вычисляемого и анализируемого в ежегодных Докладах о человеческом развитии ООН. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), рассчитываемый ООН, выступает обобщающим показателем и рассчитывается на базе трех индикаторов: среднедушевого ВВП по паритету покупательной способности, средней ожидаемой продолжительности жизни при рождении и индекса образования. В последнее время наблюдается некоторое повышение ИРЧП России по сравнению с концом XX – началом XXI вв. с 76,3 в 2000-2001 гг. до 79,5 в 2004 г., что соответствует на 2004 год 57 месту в мире. Исследователи отмечают, что относительно более низкий показатель продолжительности жизни в России «уравнивается» относительно более высоким индексом образования¹.

В этой связи авторы докладов о человеческом развитии в последние годы отмечают, что российская экономика имеет значительные возможности адаптироваться к новым условиям. Это обусловлено, как

¹ Агранович М. Л., Полетаев А. В., Фатеева А. В. Российское образование в контексте международных показателей. 2004: Сопоставительный доклад. М., 2005. С. 10.

отмечают исследователи, «в первую очередь высоким образовательным потенциалом, значительными возможностями инновационного процесса и достаточно развитой базой национальной инновационной системы»². В последние годы усиливаются положительные тенденции во взаимосвязи российского образования и занятости в экономике. Уровень занятости и экономическая активность населения существенно повышаются с повышением уровня образования, что обеспечивает дополнительные стимулы к получению образования.

Исходя из этого образовательный потенциал следует понимать как совокупность возможностей, предоставляемых образованием для эффективного функционирования социальной системы и всех ее компонентов. Определение этих возможностей становится особенно необходимым в современной ситуации трансформации социально-экономических и образовательных систем. В этих условиях образование должно в определенной степени опережать процессы, происходящие в обществе, формируя и реализуя те принципы, на которых базируется изменяющаяся социально-экономическая среда. Это особенно важно для профессионального образования, которое должно учитывать изменения в потребностях экономики, особенности рынка труда.

Удмуртская республика является одним из крупнейших промышленных регионов России. Решение проблемы взаимосвязи начального профессионального образования и рынка труда тесно связано с развитием спроса на выпускников учреждений начального профессионального образования. Однако последний изучен крайне слабо и не позволяет судить о потребностях в выпускниках ни со стороны предприятий республики, ни с позиции служб занятости. Образовательным учреждениям часто приходится иметь дело с информацией фрагментарного и неупорядоченного характера, которая не позволяет получить целостную картину востребованности их выпускников.

На предприятиях промышленности Удмуртской республики численность работающих на 2005 год составляет 124155 чел., или 70,1% от общей численности занятых на крупных и средних предприятиях. Массовые сокращения работников с крупных предприятий УР в 90-е годы привели к утере массы высококвалифицированных кадров, закрытию многих рабочих специальностей в учреждениях НПО. Рыночные механизмы регулирования экономики заставили многие российские учреж-

² Цветов П. Эксперты ООН: России необходимо развивать экономику, основанную на знаниях // РФ сегодня. 2005. № 4. С. 5.

дения НПО ориентироваться на спросы молодежи, среди которой престиж рабочих профессий очень низок.

В экономике Удмуртской республики потребность в работниках с начальным профессиональным образованием находится на стабильно высоком уровне по сравнению со специалистами с высшим и средним специальным образованием. Средняя доля работников с начальным профессиональным образованием, востребованных промышленными предприятиями УР, составляет 80,3% от общей потребности. Вместе с тем на учете в службах занятости находится значительное количество выпускников учреждений НПО. При этом темпы снижения численности безработных с начальным профессиональным образованием гораздо ниже темпов уменьшения числа безработных выпускников учреждений НПО республики. В целом это можно объяснить естественной ситуацией, когда выпускники имеют меньше преимуществ по сравнению с более опытными работниками с тем же уровнем образования. В то же время сохранение уровня невостребованности выпускников за последние 10 лет указывает на сохраняющиеся проблемы в системе подготовки рабочих кадров, на неудовлетворенность работодателей уровнем и качеством этой подготовки. Кроме того, несмотря на некоторое снижение доли выпускников НПО, обратившихся в службу занятости среди всех обратившихся выпускников учреждений профессионального образования, а также безработных с начальным профессиональным образованием, эти доли остаются достаточно высокими, на фоне возрастающей потребности предприятий в квалифицированных рабочих кадрах.

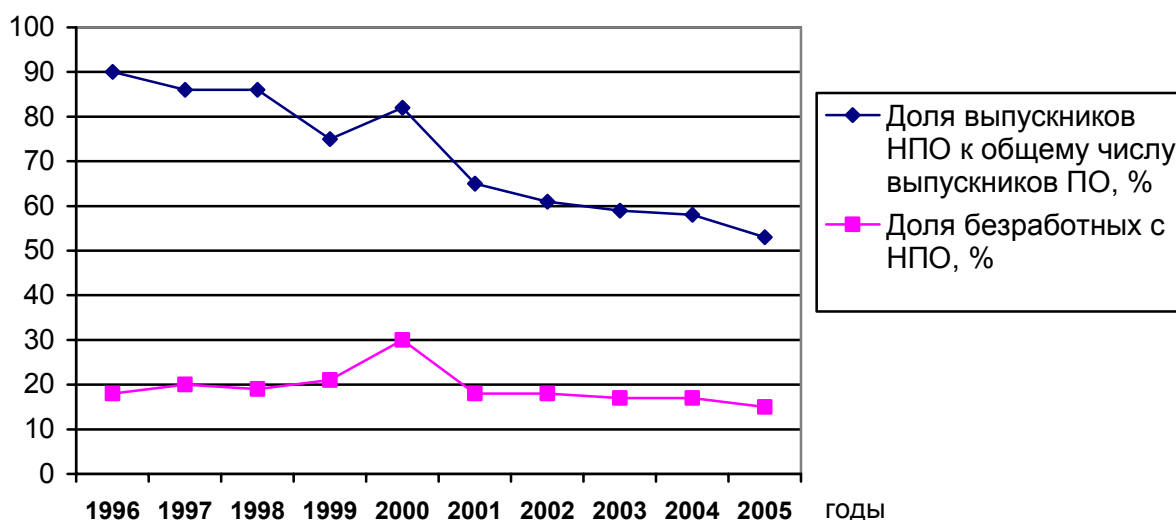


Рис. 1

Сложившаяся ситуация требует более глубинного анализа рынка труда в УР, однако уже эти предварительные данные говорят о необходимости реформирования системы НПО с учетом потребностей предприятий региона в квалифицированных рабочих. Особенности экономической структуры республики обуславливают распределение потребностей в рабочих кадрах с начальным профессиональным образованием.

Таблица 1

Динамика потребности в рабочих с НПО на предприятиях УР с 2003 по 2006 гг. (по данным, ежегодно предоставляемым предприятиями в Государственный комитет по труду УР)

Отрасль (ОК 016-94)	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.
Транспорт	306	259	182	268
Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы	629	971	848	683
Сельское хозяйство	3	5	125	601
Общественное питание, торговля и производство пищевой продукции	4	15	12	299
Металлообработка	3584	3421	2872	3920
Профессии, общие для всех отраслей экономики	285	286	147	472
Легкая промышленность	60	51	0	191
Должности служащих				20
Производство радиоаппаратуры и аппаратуры проводной связи	109	86	64	137
Сфера обслуживания	179	203	130	269
Деревообрабатывающее производство	51	60	74	90
Сталеплавильное производство	27	48	26	234
Эксплуатация и ремонт электростанций и сетей	0	8	5	55

Как следует из таблицы 1, в течение последних лет на стабильно высоком уровне сохраняется потребность в работниках с НПО в таких сферах экономической деятельности, как металлообработка, транспорт, строительство, сфера обслуживания. Увеличение потребности наблюдается в сельском хозяйстве, легкой промышленности, общест-

венном питании и торговле, сталеплавильном производстве. Металлообработывающая сфера в этом перечне занимает особое место, поскольку именно в ней наблюдается угрожающий дефицит работников в связи с ее неблагоприятным положением в экономике республики: реорганизация предприятий машиностроения, оборонно-промышленного комплекса негативно сказалась на ситуации с кадровым обеспечением: отток работников в связи с невыплатой и сокращением заработной платы, массовым сокращением персонала в конце 90-х годов привел к резкой нехватке квалифицированных рабочих и старению производственных кадров в этой отрасли. Нестабильная ситуация сохраняется в этих отраслях и по сей день: низкая заработная плата рабочих приводит к усилению текучести на предприятиях, к нежеланию молодежи работать на заводах республики. То же можно сказать и о видах деятельности, связанных с производством металлов, сталеплавильном производстве.

Другие отрасли, например, торговля, общественное питание, транспорт, развиваются в соответствии с общероссийской тенденцией перехода к рыночным отношениям, усилению роли непромышленных отраслей, общей тенденцией повышения уровня жизни населения. Безусловно, позитивные тенденции развития этих отраслей вместе с тем затрудняют процессы выявления и прогнозирования потребностей в работниках в связи с появлением множества предприятий и организаций, обслуживающих эти отрасли.

В соответствии с этими потребностями образование должно обеспечивать экономику квалифицированными кадрами. Система начального профессионального образования является основным институтом подготовки квалифицированных рабочих кадров для экономики республики. В то же время на сегодняшний день она нуждается в модернизации. На основании распоряжения Правительства Российской Федерации от 30.08.2004 г. № 1139-р с 1 января 2005 г. в ведение Удмуртской Республики переданы 37 из 39 профессиональных училищ. Изменение статуса и источников финансирования системы обуславливает необходимость не только ее оптимизации, но и приведение ее структуры в соответствие с потребностями экономики региона, основанное на более тесном взаимодействии с предприятиями и организациями республики, службой занятости, Государственным комитетом УР по труду.

Численность учащихся НПО в Российской Федерации в 2003 году составила 1649354 человек, из них в УР обучается 17887 человек, что составляет 1,09% от общей численности обучающихся. Тенденция к

незначительному снижению численности учащихся НПО стабильна как в России, так и в Удмуртии. Доля УР остается на уровне 1%. Так, в 1990 г. количество учащихся составило 1866,7 тыс. чел. по России и 21,3 тыс. чел. по Удмуртии (1,14%), а в 2003 г. – 1649,4 тыс. чел. и 17,9 тыс. чел. соответственно (1,09%). Это чуть ниже средней численности учащихся учреждений НПО в РФ, которая с 1990 по 2003 гг. снизилась на 11,7%, а в УР снижение численности обучающихся составило 16%. Также изменяется и соотношение числа учащихся ВПО, СПО и НПО. Так, в 1992 году доля ВПО составила 41%, СПО – 32%, а НПО – 27%. В 2003 году процент учащихся ВПО увеличился до 57%, а СПО и НПО снизился до 26% и 17% соответственно.

В системе начального профессионального образования на данный момент осуществляется подготовка по более чем 90 специальностям из 13 основных видов экономической деятельности (рис. 2).



Рис. 2

Как следует из диаграммы, наибольшее число выпускаемых рабочих в учреждениях НПО УР сосредоточены в сфере строительства, сельского хозяйства, общественного питания и торговли, промышленности, транспорта. Большое количество выпускников сферы общест-

венного питания и торговли, транспорта (прежде всего продавцов, поваров, автослесарей, автомехаников) получено в том числе за счет внебюджетной подготовки и обусловлено большим спросом на эти профессии среди населения. Тем не менее, несмотря на стабильно повышающуюся потребность экономики в работниках торговли и общественного питания, выпуски последних лет этой отрасли превышают потребность, которая составляет к выпуску всего 40%. То же самое можно сказать и о транспорте (26%). Вместе с тем, как уже отмечалось, становится все сложнее отследить спросы работодателей на рабочих этих отраслей, особенно если учесть, что спрос на работников торговли и общественного питания неуклонно растет, а в сфере транспорта остается на стабильно высоком уровне (см. табл.1). Превышение выпуска над потребностью касается также должностей служащих (бухгалтер, делопроизводитель, секретарь-референт), заявленная потребность в которых составляет всего 8% от выпуска.

Напротив, в других отраслях наблюдается стабильное превышение потребности над выпуском. Сюда относятся прежде всего металлообработка (525%), сфера обслуживания (1129%), деревообрабатывающее производство (360%).

Следует выделить также отдельные профессии, по которым имеется существенное несоответствие потребности и подготовки. Здесь также на ведущих позициях находятся специальности металлообработки (слесари, токари, станочники) (табл. 2).

Таблица 2

*Потребность и выпуск
по наиболее востребованным специальностям НПО*

Специальность	Средняя потребность 2005 – 2006 гг.	Выпуск 2004 г.
Токарь	415	60
Слесарь механосборочных работ	397	–
Тракторист	314	342
Фрезеровщик	304	–
Слесарь-ремонтник	243	38
Станочник широкого профиля	177	60
Шлифовщик	175	–
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	171	159
Слесарь-инструментальщик	146	24
Электрогазосварщик	127	27

Специальность	Средняя потребность 2005 – 2006 гг.	Выпуск 2004 г.
Слесарь-электрик	122	25
Сварщик контактной сварки	108	200
Каменщик	103	357
Оператор станков с ЧПУ	86	27
Штукатур	83	95
Наладчик автомат. линий и агрегатных станков	81	–
Плотник	78	64
Штамповщик	62	
Монтажник санитарно-технических систем и оборудования	60	53
Маляр	59	79
Слесарь по контрольно-измерительным приборам	56	–
Электросварщик ручной сварки	53	27
Кондитер	45	113
Контролер станочных и слесарных работ	34	–

Следует отметить также профессии, по которым отсутствует подготовка в системе НПО, но потребность в которых остается высокой – слесарь механосборочных работ, фрезеровщик, шлифовщик, наладчик автоматических линий и агрегатных станков, штамповщик, контролер станочных и слесарных работ. Все эти профессии металлообработки используются при производстве большинства видов продукции промышленных предприятий УР – станкостроении, машиностроении, производстве ружей, инструмента и др. изделий из металла, требующем квалифицированных навыков применительно к тому или иному виду продукта.

Несоответствие спроса и предложения проявляется не только в количестве выпускаемых работников, направлении подготовки, но и в квалификации. Если предприятиям требуются в основном рабочие 4-6 разрядов, то большинство профессиональных училищ республики готовят рабочих 3 разряда. Подготовка рабочих 4 разряда составляет менее 1% всех специальностей НПО. Анализ паспортов ПУ, предоставленных в Министерство образования и науки УР в 2004 году, выявил наличие следующих проблем в функционировании системы начального профессионального образования:

1. Отсутствие эффективной программы развития системы НПО и отдельных образовательных учреждений.
2. Недостаточное финансирование.
3. Недостаточное количество рабочих площадей.
4. Отсутствие механизмов взаимодействия с предприятиями.
5. Наличие в программах обучения маловостребованных профессий.
6. Проблемы кадрового обеспечения образовательных учреждений.
7. Недостаточное взаимодействие учреждений НПО со службами труда и занятости.
8. Проблема финансирования обучения детей-сирот, обучающихся в системе НПО.

Все эти проблемы перекликаются с проблемами НПО не только в республике, но и во всей России. Тем не менее в настоящее время как никогда становится необходимым решение этих проблем на региональном уровне с учетом потребностей республики.

Диспропорция между потребностями предприятий в квалифицированных рабочих кадрах определенных профессий отчасти преодолевается в системе повышения квалификации, дополнительного образования и т. д., которую условно можно определить как систему учебных центров. В настоящее время в УР существует более 100 учреждений, получивших лицензию на подготовку рабочих кадров различных специальностей. Практически все профессиональные училища республики имеют право на такую деятельность и активно ее используют. Это дает им возможность, с одной стороны, выживать в трудных условиях снижающегося финансирования, ориентируясь на спросы населения, а с другой – поддерживать связи с предприятиями, для которых они обучают или переобучают работников. Большинство крупных предприятий и организаций республики имеют собственные учебные центры, выполняющие различные функции, – обучение новых работников без специального образования, адаптацию выпускников училищ к производственному процессу на предприятии, переподготовка и повышение квалификации работников предприятий в соответствии с изменениями в производственных и трудовых функциях.

Следует отметить, что структура подготовки рабочих кадров в учебно-производственных центрах отражает структуру потребностей предприятий в работниках, к которой не всегда могут так гибко и своевременно адаптироваться учреждения НПО. Наиболее востребованные экономикой УР профессии – токарь, фрезеровщик, слесарь-

ремонтник, по которым выпуск НПО либо недостаточен, либо отсутствуют, широко представлены в системе повышения квалификации. Кроме того, система повышения квалификации более гибко реагирует на спросы населения, осуществляя подготовку по таким популярным у населения специальностям, как водитель, продавец, секретарь-референт, бухгалтер и т. д. (табл. 3).

Таблица 3

Количество учебных центров различного уровня, осуществляющих повышение квалификации по наиболее распространенным профессиям

Профессия	Организация, осуществляющая подготовку		
	УЦ на предприятиях	ПУ	Другие виды учебных центров
токарь	6	11	
слесарь-ремонтник	14	19	5
фрезеровщик	6	7	
шлифовщик	4	1	
штамповщик	5	1	
бухгалтер	1	5	6
водитель	2	13	11
оператор ЭВМ	1	8	2
парикмахер		6	4
секретарь		4	6
продавец		9	4

Из таблицы 2 следует, что по профессиям, наиболее востребованным в экономике, подготовка осуществляется в основном в системе учебных центров предприятий, вынужденных адаптировать к своим нуждам вновь поступающих выпускников или работников с различным уровнем образования, а иногда даже переучивать их в соответствии со своим производственным процессом. Подготовка по профессиям, востребованным у населения, осуществляется в основном в специализированных учебных центрах различного уровня (государственных, муниципальных, частных и т. д.). Это отражает специфику удовлетворения спроса населения на наиболее востребованные специальности, а также ориентацию на социальную поддержку безработных граждан, прежде всего в государственных учебных центрах или центрах при службе занятости. Промежуточную позицию между ними занимают учреждения НПО, имеющие право на подготовку по программам повышения квалификации и дополнительного образования.

Эта система восполняет также недостаточность предпрофессиональной подготовки в системе российского общего образования, слабость системы профессиональной ориентации в процессе школьного обучения. Она отражает некоторую инертность системы НПО и прерывность в ее взаимосвязях как с учреждениями общего образования, так и с предприятиями республики.

Предварительный анализ взаимосвязи спроса и предложения рабочей силы отражает необходимость не только реформирования системы начального профессионального образования, потребность в котором давно назрела, но и формирования программы взаимодействия всех подсистем, заинтересованных в стабилизации обеспечения экономики региона квалифицированными рабочими кадрами. Усложнение и постоянное изменение производственных процессов, структурные трансформации в социально-экономической системе требуют более гибкого реагирования на эти изменения системы подготовки прежде всего рабочих кадров. Для этого необходимо согласование действий различных структур, включенных в образовательные и производственные процессы: образовательных учреждений, предприятий, министерств, службы занятости и научных учреждений.

Многообразные способы решения проблем, связанных с оптимизацией подготовки рабочих кадров, предлагаются самими образовательными учреждениями. Однако все они сводятся к необходимости создания республиканской программы оптимизации системы НПО, основанной на следующих принципах:

1. *Принцип непрерывности процесса подготовки кадров*, заключающийся в обеспечении взаимосвязи образования и практики, то есть сочетание различных существующих технологий подготовки – теоретическое обучение, приобретение практических навыков не только в стенах профессионального училища, но и на предприятии (в учебном центре предприятия, на рабочем месте). При этом необходимой является допрофессиональная подготовка, профессиональная ориентация молодежи еще в системе школьного обучения. Это требует формирование комплексных совместных учебных программ школ и учреждений НПО в сотрудничестве с предприятиями республики.

2. *Принцип научной обоснованности*. Формирование государственного заказа на подготовку кадров в системе НПО должно осуществляться на основе прогнозирования спроса и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг. Необходимость создания единого информационного центра мониторинга потребностей в подготов-

ке рабочих кадров отмечается как на уровне образовательных учреждений, так и на уровне предприятий и органов управления.

3. *Принцип мобильности.* На основании исследований спроса и предложения на рынке труда необходимо формировать структурные компоненты и учебные планы подготовки рабочих таким образом, чтобы они позволяли адаптироваться к происходящим изменениям в экономике, образовании, социально-демографическим процессам. При этом необходимо создание совместных программ повышения квалификации предприятий и учреждений НПО.

Доведение этих наиболее общих принципов до конкретных мероприятий по реформированию системы подготовки кадров требует совместной деятельности различных структур. Изменения в системе финансирования и управления начальным профессиональным образованием обуславливают формирование новых подходов к оптимизации образовательного потенциала рабочих кадров, эффективному и целенаправленному использованию бюджетных средств.

В настоящее время в республике разрабатывается программа модернизации системы НПО. При Министерстве образования и науки УР создан центр маркетинговых исследований начального профессионального образования. Государственный комитет Удмуртской республики по труду в рамках научно-исследовательской деятельности занимается разработкой оптимальной методики прогнозирования развития спроса и предложения и рекомендаций по регулированию взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в Удмуртской Республике на ближайшие 10 лет. Сочетание различных методов (анализа статистических данных, опроса руководителей кадровых служб предприятий республики, экспертных оценок) позволит учесть влияние различных факторов, например, таких, как экономическая ситуация в республике, демографические тенденции, изменение уровня безработицы и т. д., на динамику соотношения спроса и предложения рабочих кадров, что позволит выработать оптимальную методику установления контрольных цифр приема на различные специальности НПО с учетом потребностей экономики и демографической ситуации. В рамках научной работы предполагается также выработка рекомендаций по организации взаимодействия образовательных учреждений с предприятиями в процессе подготовки рабочих кадров.

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБУЧЕНИЕМ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ. ОПЫТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

В. П. Мищенко

Управление федеральной государственной службы занятости
по Смоленской области, г. Смоленск

slzanais@sci.smolensk.ru

Рынок труда – одно из наиболее важных звеньев современной экономики, находящейся в процессе реформирования. Рынок труда, где наблюдается несоответствие между спросом и предложением на рабочую силу, характерен как для России в целом, так и для Смоленской области.

Численность постоянного населения Смоленской области по состоянию на начало 2005 года составила 1019,6 тыс. человек. За 14 лет численность населения области сократилась на 12%, численность занятых всеми видами деятельности уменьшилась на 14,2 тыс. человек, при этом произошло перераспределение рабочей силы из отраслей экономики в частное предпринимательство. За этот период особенно интенсивно сокращалась численность работающих в сельском хозяйстве – в 3 раза, в строительстве – в 2,5 раза, в материально-техническом снабжении и сбыте – в 2,8 раза, в промышленности – в 2 раза, торговле и общественном питании – в 2,1 раза, транспорте – 1,8 раза.

Негативные явления в экономике сопровождаются резким дисбалансом между спросом на рабочую силу и ее предложением, усугубляя тем самым все проблемы, связанные с безработицей, общий потенциал которой к концу 2004 года составил 44,8 тыс. человек, или 8% к численности экономически активного населения. Уровень регистрируемой безработицы в целом по области составил – 0,95%, в 12 районах этот показатель превысил 1,5%.

В целях обеспечения государственной политики занятости населения и социальной защиты граждан, имеющих низкую конкурентоспособность на рынке труда, в области реализовывалась «Программа содействия занятости населения Смоленской области на 2004 – 2006 годы», составной частью которой является программа профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения.

За 14 лет в органы службы занятости населения обратились и получили консультацию по вопросам занятости 1 млн. 311 тыс. человек,

на учет в целях поиска работы пожелали стать соответственно 537,8 тысячи человек. Только за 2004 год в органы службы занятости населения обратились и получили консультацию по вопросам занятости около 100 тыс. человек, что в 2,5 раза больше, чем за 1992 год. Уровень обслуживания экономически активного населения вырос на с 1,7% в 1992 году до 18,4% в 2004 году. Увеличение обращений непосредственно связано с повышением качества услуг, оказываемых гражданам, а также возможностью быстро подыскать новое место работы.

Среди обратившихся в 2004 году 50,4% – женщины, 43% – молодежь в возрасте 16-29 лет. По сравнению с 2003 годом стало больше обращений со стороны рабочих – на 2,7%, инвалидов – на 10% граждан.

Основными клиентами органов службы занятости продолжают оставаться лица, которым трудно самостоятельно найти работу, у кого низкая квалификация, малый трудовой стаж. Это молодежь в возрасте от 16 до 29 лет. Ежегодно на рынок труда поступает около 13 тысяч молодежи после окончания учебных заведений и школ, около 80% которых обращаются в службу занятости по вопросам трудоустройства. Ни для кого не секрет, что подготовка кадров в государственных и негосударственных образовательных учреждениях не всегда согласуется с потребностями производственной сферы, а зачастую ориентируется на рыночный спрос абитуриентов. В результате происходит перенасыщение одних профессий и нехватка других. Вакансии на рынке труда, к сожалению, не ориентированы на выпускников образовательных учреждений, а связаны в первую очередь с высококвалифицированными специалистами со стажем работы в соответствующих должностях.

Постоянно сохраняется несоответствие между профессиональным составом незанятого населения и структурой вакантных рабочих мест. Большая потребность рынка труда в таких специалистах как, водители, машинисты, крановщики, высококвалифицированные станочники, электросварщики, строители всех специальностей, слесари всех профилей, рабочие деревообрабатывающей и легкой промышленности, рабочие торговли и общественного питания. Только 10,0% вакансий в структуре совокупного спроса приходилось на специальности для инженерно-технических работников и служащих, тогда как среди обратившихся эта категория граждан составляет 15%.

Администрацией области проведен ряд совещаний по недостаточному обеспечению квалифицированными кадрами предприятий области. Постановлением Главы администрации области от 16.03.99 г. № 141 создан консультационный совет по профессиональному образова-

нию при администрации области и утверждено положение о его деятельности. Основной задачей Совета является координация деятельности профессиональных образовательных учреждений, комитетов, управлений, отделов области, Департамента ФГСЗН и работодателей в планировании и организации подготовки кадров с учетом требований рынка труда.

Управление ФГСЗН по Смоленской области постоянно *совершенствует работу с органами исполнительной власти и образования*, руководителями профессиональных учебных заведений по координации и согласованию объемов и профессий для подготовки рабочих и специалистов с учетом потребности рынка труда отдельных районов и области в целом, чтобы учебные заведения не готовили *потенциальных безработных*.

Складывающаяся на рынке труда ситуация, связанная в основном с изменением профессиональной структуры безработных, стоящих на учете в центрах занятости, обуславливает *возрастание роли обучения*, т. к. на рынок труда попадает рабочая сила, либо не пользующаяся спросом, либо не способная выдержать конкуренцию. Поэтому *обучение и переобучение* безработных граждан и незанятого населения, дающие гарантированное качество знаний и умений, является одним из наиболее эффективных путей *повышения конкурентоспособности* безработных для последующего трудоустройства. В этой ситуации особую остроту приобретают вопросы недостаточного финансирования программы профессионального обучения безработных граждан. При наших расчетах на каждых 100 безработных граждан, не прошедших профессиональное обучение:

- в бюджетную систему недопоступает около 2,5 млн. рублей налогов;
- снижается объем ВВП более чем на 8,0 млн. рублей;
- увеличивается потенциальный уровень бедности почти на 0,1%;
- увеличивается уровень регистрируемой безработицы на 0,02%.

Работники отдела переобучения и профориентации Управление ФГСЗН по Смоленской области и центров занятости и активно работают, добиваясь *сближения вектора интересов* безработного и незанятого населения и спроса на рабочую силу на рынке труда. Это воздействие осуществляется профессиональным ориентированием, пропагандированием соответствующих профессий, предоставлением различных образовательных учреждений для обучения, многовариантностью и гибкостью видов, форм, методов и средств обучения, совер-

шенствованием его научно-методического и информационного сопровождения, внедрением интенсивных и перспективных технологий.

Можно привести к примеру лишь некоторые цифры, показывающие, что нам удалось в нелегкие года реформы как экономики, так и службы занятости не только сохранить объемы в части профобучения, но и наращивать их. Ежегодно численность граждан получивших профессию через службу занятости увеличивается в среднем на 4- 5%. Всего за 14 лет существования службы занятости, нами подготовлено свыше 59 тыс. человек. Постоянно расширялась сеть учебных заведений, на базе которых осуществлялось обучение безработных. Так, только в прошлом году обучение безработных осуществлялось *на базе* учебных заведений, предприятий и организаций независимо от типа и формы собственности в количестве – 71. Из них 48 учебных заведений и 23 – предприятий и организаций.

Количество профессий, специальностей, видов деятельности, по которым осуществлялось профессиональное обучение в 2004 г., – 82. Подготовка проводилась, как правило, под гарантированное трудоустройство, а также с целью дальнейшей самозанятости.

Нами определен основной критерий эффективности обучения безработных граждан и незанятого населения – *трудоустройство*. Работники наших ЦЗН постоянно трудятся над тем, чтобы у граждан формировалась заинтересованность в переходе от состояния безработицы к профессиональному обучению и от обучения к занятости. Обучение безработных и незанятых граждан под конкретные рабочие места на основе заключенных договоров с работодателями позволили выдержать на уровне 98% трудоустройство их после обучения. Своей последующей трудовой деятельностью только за год они более чем в 6-9 раз, в зависимости от полученной профессии, окупили затраты службы занятости на их обучение.

Что касается *оценки работы Центров занятости*, то, безусловно, самую объективную выставляют их клиенты и жители области. Опросы населения, анализ почты, поступающей в адрес Управления, свидетельствуют о том, что люди удовлетворены нашей работой. Позитивные оценки доминируют и в ходе проводимых на радио и ТВ интерактивных опросов. Это те конструктивные отзывы, которые позволяют увидеть нерешенные проблемы, быстро отреагировать и решить их.

Поддерживать достигнутые объемы обучения безработных граждан нам позволила созданная нами система эффективного использования средств федерального бюджета, направленная на эти цели.

В целях снижения затрат нами была создана и развивалась все 14 лет собственная учебная база, состоящая из учебного центра и его филиалов.

В настоящее время УЦ Управления располагает современной материально-технической, учебно-методической базой, квалифицированными педагогическими кадрами, специалистами с опытом работы со всеми категориями взрослого населения, хорошими условиями для проживания безработных и организации самостоятельной работы обучающихся во внеурочное время.

В учебном центре для теоретических занятий имеется 12 учебных классов, для отработки первичных практических навыков – 7 учебно-производственных мастерских, лабораторий, тренажерный класс для подготовки водителей автомобилей. К услугам обучающихся – столовая на 150 посадочных мест, кинозал на 240 мест, конференц-зал на 70 мест, библиотека, общежитие на 80 койко-мест.

Сегодня в УЦ можно обучиться по 30 профессиям, а также пройти обучение на целевых курсах по 20 направлениям и видам деятельности. *Основными профессиями*, пользующимися спросом при обучении в Учебном Центре являются:

- оператор ПЭВМ,
- бухгалтер коммерческих структур,
- повар,
- парикмахер,
- секретарь-референт,
- продавец продовольственных и непродовольственных товаров,
- кассир торгового зала,
- швея,
- машинист различных типов кранов,
- водитель автомобилей различных категорий,
- каменщик,
- электрогазосварщик,
- токарь,
- фрезеровщик,
- плотник,
- штукатур-маляр,
- облицовщик-плиточник.

Можно отметить повышение роли УЦ как *опорного* учебного заведения по развитию маркетинга образовательных услуг, формированию методического обеспечения профессионального обучения безра-

ботных граждан, а также как образовательного учреждения по совершенствованию системы обучения и повышения профессиональной компетенции специалистов службы занятости (организация семинаров, стажировок, которые позволяют нам минимизировать кадровые потери).

В настоящее время мы взяли курс на приближение учебной базы к безработному, т. к. не всегда безработный может уехать из семьи (на 2-3 месяца), имея минимальную стипендию на период обучения, улучшить контроль за качеством обучения и экономить средства федерального бюджета. Во многих районах области открыты филиалы УЦ. Все филиалы прошли регистрацию и лицензирование на право ведения образовательной деятельности.

По мере создания необходимой учебно-методической базы предполагается осуществить постепенный переход к использованию *дистанционного образования* как неотъемлемого элемента системы образования – оказанию образовательных услуг путем создания *локальной информационно-образовательной среды* с целью доставки обучающимся учебных материалов и информации при помощи современных технических средств и технологий. При этом имеется в виду осуществить тесную интеграцию систем дистанционного и традиционного стационарного образования

Коллектив УЦ постоянно *расширяет спектр* образовательной деятельности, проводит *работу по совершенствованию планов и программ*, методик обучения по отдельным специальностям.

Учебный центр регулярно *организует ярмарки вакансий* рабочих и учебных мест, т. к. встречи тех, кто ищет работу и кто ее предлагает, служат обоюдной пользе.

В целях экономии средств и снижения себестоимости обучения учебный центр использует различные формы взаимодействия с работодателями, местными органами власти, другими заинтересованными ведомствами. В результате часть расходов на профобучение происходит за счет средств работодателей. Так, только в прошлом году было привлечено средств работодателей и личных средств граждан в размере 3823,0 тыс. руб.

Учитывая то, что обучение должно носить интенсивный, краткосрочный характер и в то же время увеличивать вероятность трудоустройства по полученным профессиям, нами постоянно проводится работа по *оптимизации сроков обучения и затрат* на профессиональную подготовку безработных граждан и незанятого населения.

Для этой цели используются:

- вовлечение в конкурсный отбор (начиная с 1998 года) учреждений профессионального образования, предприятий и организаций, осуществляющих профобучение безработных граждан и незанятого населения;
- организация обучения по модульной системе МОТ с учетом предзнаний обучающихся;
- возможность индивидуализации программы обучения с учетом подготовленности и будущих должностных обязанностей обучаемого;
- вариативные и разноуровневые технологии обучения (программы сокращенной и ускоренной подготовки по некоторым профессиям);
- информационные технологии обучения, инновационные методики, позволяющие минимизировать сроки и оптимизировать стоимость;
- разнообразие источников финансирования на оказание услуг по профессиональному обучению (федеральный бюджет, средства работодателей и др.);
- компьютерные, мультимедийные обучающие программы.

Для эффективности обучения чрезвычайно полезным подспорьем в процессе освоения самых разных профессий оказались *мультимедийные программы*. Благодаря им изучаемый предмет становится наглядным, «живым», а однажды увиденное надолго остается в памяти человека. Кроме того, практика показывает, что люди охотно осваивают новые профессии и виды деятельности, когда в процессе обучения применяются активные формы и методы, исключая натаскивание, обилие абстрактных лекций, механический контроль.

На сроки, качество и стоимость обучения большое влияние оказывает внедрение *модульной* системы обучения. Предварительная оценка образовательного уровня обучаемых позволяет составить индивидуальные программы модульного обучения и сформировать для обучаемых необходимые пакеты учебных материалов. Освоение учебного материала обучаемым происходит преимущественно самостоятельно согласно установленной последовательности и выбранному им темпу. В настоящее время в УЦ Департамента в учебном процессе с учетом образовательного уровня и профессиональных знаний обучаемых используются элементы модульного обучения. Составлено 14 учебных модульных планов, которые предусматривают конкретные цели и содержание, определенное количество учебных часов. Разработаны учебные элементы, тесты для проверки полученных знаний, контрольные работы. Каждый учебный элемент модульной программы нацелен

на формирование определенных навыков или знаний и используется как для самообучения, так и под руководством преподавателя. Внедрение *модульной системы обучения обеспечивает следующие преимущества* по сравнению с традиционным:

- повышение компетентности в профессиональной деятельности;
- возможность индивидуализации программы обучения с учетом подготовленности и должностных обязанностей обучаемого;
- изменение функций преподавателя: он становится консультантом, собеседником обучаемых;
- возможность реализации учебного процесса по принципу “открытого обучения”, т. е. в удобное для обучаемого время и с любого этапа обучения;
- возможность организации обучения с использованием современных эффективных форм обучения без отрыва от основной деятельности, включая дистанционное обучение;
- сокращение сроков обучения по сравнению со сроками обучения по традиционной методике;
- оптимальное сочетание знаний и практических навыков;
- более высокую производительность труда по окончании обучения;
- улучшение адаптации к условиям труда.

Весомость результатов внедрения модульной системы, сокращение сроков обучения и затрат позволяет из года в год расширять ее возможности.

По мере создания необходимой учебно-методической базы предполагается осуществить постепенный переход к использованию *дистанционного образования* как неотъемлемого элемента системы образования – оказанию образовательных услуг путем создания *локальной информационно-образовательной среды* с целью доставки обучающимся учебных материалов и информации при помощи современных технических средств и технологий. При этом имеется в виду осуществить тесную интеграцию систем дистанционного и традиционного стационарного образования.

ОСОБЕННОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ НАПРЯЖЕННОЙ СИТУАЦИИ И ПУТИ ЕГО СТАБИЛИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ)

Л. М. Низова

Начальник отдела программ занятости и рынка труда
Управление федеральной государственной службы занятости
населения по Республике Марий Эл, г. Йошкар-Ола

За годы экономических реформ Республика Марий Эл дважды была отнесена к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда в масштабах страны:

– в 1994 году – в период максимального спада объемов производства, трансформации государственного сектора и конверсии военно-промышленного комплекса;

– в 2004 году – в период банкротства и финансового оздоровления несостоятельных предприятий.

Рынок труда является неотъемлемой составной частью всего рыночного механизма. Он емко и всесторонне отражает ситуацию как в сфере экономики, так и в сфере занятости населения.

В условиях новой России региональный рынок труда каждого субъекта имеет свои особенности и проблемы. Главными индикаторами его оценки являются уровень безработицы и напряженность на рынке труда. Исходя из этого все субъекты поделены на пять групп: первая группа – с уровнем безработицы до 1%; вторая группа – с уровнем безработицы от 1 до 2%; третья группа – с уровнем безработицы от 2 до 3%; четвертая группа – с уровнем безработицы от 3 до 5%; пятая группа – с уровнем безработицы свыше 5%;

Республика Марий Эл относится к третьей группе.

В целях объективной оценки ситуации на региональных рынках труда, а также в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» Правительство Российской Федерации приняло постановление от 21 ноября 2000 г. № 875 «О правилах отнесения территорий к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда», которым определяется порядок проведения этой работы.

Основными критериями оценки являются шесть показателей:

1) уровень занятости населения, определяемый отношением численности занятого населения к общей численности населения (в процентах):

$$Y_3 = Ч_3 / Ч_н \times 100\% , \quad (1)$$

где Y_3 – уровень занятости;

$Ч_3$ – численность занятого населения;

$Ч_н$ – общая численность населения;

2) уровень общей безработицы, определяемый по методике Международной организации труда (МОТ) отношением общей численности безработных к численности экономически активного населения (в процентах):

$$Y_{об} = Ч_{об} / Ч_{зан} \times 100\% , \quad (2)$$

где $Y_{об}$ – уровень общей безработицы;

$Ч_{об}$ – общая численность безработных;

$Ч_{зан}$ – численность экономически активного населения;

3) уровень регистрируемой безработицы, определяемый отношением численности безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, к численности экономически активного населения:

$$Y_{рб} = Ч_{рб} / Ч_{зан} \times 100\% , \quad (3)$$

где $Y_{рб}$ – уровень регистрируемой безработицы;

$Ч_{рб}$ – численность зарегистрированных безработных;

$Ч_{зан}$ – численность экономически активного населения;

4) доля длительно безработных, ищущих работу 12 и более месяцев, в общей численности безработных (в процентах):

$$D_{д.б.} = Ч_{д.б.} / Ч_{об} , \quad (4)$$

где $D_{д.б.}$ – доля длительно безработных, ищущих работу 12 месяцев и более;

$Ч_{д.б.}$ – численность безработных, ищущих работу 12 месяцев и более;

$Ч_{об}$ – общая численность безработных;

5) доля работающих неполное рабочее время и находящихся в административных отпусках по инициативе администрации (по крупным и средним организациям) в общей численности работающих в этих организациях (в процентах):

$$D_{из} = Ч_{из} / Ч_р , \quad (5)$$

где $D_{из}$ – доля работающих неполное рабочее время и находящихся в административных отпусках по инициативе администрации (по крупным и средним организациям);

$Ч_{нз}$ – численность работающих неполное рабочее время и находящихся в административных отпусках по инициативе администрации (по крупным и средним организациям);

$Ч_{об}$ – общая численность работающих.

б) коэффициент напряженности на рынке труда, определяемый отношением общей численности безработных к количеству вакансий на крупных и средних предприятиях:

$$K_{нрт} = Ч_{об} / Ч_{в}, \quad (6)$$

где $K_{нрт}$ – коэффициент напряженности на рынке труда;

$Ч_{об}$ – общая численность безработных;

$Ч_{в}$ – количество вакансий на крупных и средних предприятиях.

Установлено, что к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда относятся субъекты Российской Федерации, у которых общий показатель, характеризующий уровень напряженности на рынке труда, более чем в 1,5 раза превышает показатель в целом по Российской Федерации.

Республика Марий Эл постановлением бывшего Министерства труда и социального развития России от 26 апреля 2004 года № 57 была отнесена к территориям с напряженной ситуацией. Основные показатели занятости и безработицы согласно критериям оценки были действительно значительно хуже, чем в среднем по России:

- уровень занятости – 56,7% (по РФ 59,4%),
- уровень общей безработицы – 12,3% (по РФ 8,5%),
- уровень регистрируемой безработицы – 2,63% (по РФ 2,3%),
- доля безработных, ищущих работу 12 месяцев и более – 42,4% (по РФ 38,4%),
- доля работающих неполное рабочее время и находящихся в административных отпусках по инициативе администрации – 6,43% (по РФ 5,3%),
- коэффициент напряженности на рынке труда – 22,9% (по РФ 9,5%).

Исходя из этого и строится деятельность органов службы занятости Республики Марий Эл. Главное внимание уделяется смягчению ситуации на рынке труда и обеспечению равновесия между спросом и

предложением рабочей силы. Для этого предпринимаются нижеследующие практические меры:

- на заседании коллегии управления ежеквартально рассматриваются вопросы хода реализации Программы содействия занятости населения, одобренной Правительством Республики Марий Эл;

- в целях повышения ответственности центров занятости населения на заседании коллегии заслушиваются отчеты директоров;

- проводится мониторинг «Рынок труда и занятость населения в Республике Марий Эл»;

- в рамках социального партнерства во всех городах и районах проводятся семинары-совещания с работодателями и их кадровыми службами. Разработаны методические рекомендации «В помощь администрациям муниципальных образований и органам местного самоуправления по вопросам занятости населения»;

- расширен круг заинтересованных органов и организаций, с которыми заключены договоры на проведение общественных работ и временной занятости подростков;

- совместно с Министерством экономики и промышленности республики проводится мониторинг в населенных пунктах с высоким уровнем безработицы, итоги которого рассматриваются на заседании республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- проводится мониторинг состояния занятости на предприятиях военно-промышленного комплекса;

- по инициативе управления территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Республике Марий Эл ежегодно делаются расчеты экономически активного населения, занятых и общей численности безработных в разрезе муниципальных образований;

- регулярно проводится мониторинг ситуации на открытом рынке труда, состояния занятости и неполной занятости, движения трудовых ресурсов;

- подготовлены материалы: о состоянии сельской занятости в республиканскую целевую программу «Развитие личных подсобных хозяйств в Республике Марий Эл на 2005-2008 годы», о женщинах на рынке труда для республиканского сборника и характеристика молодежной безработицы для республиканских СМИ;

- проведен семинар со специалистами центров занятости по вопросам организации работы с гражданами, ищущими работу, и безработными, по итогам которого выпущены два методических материала:

«Организация работы государственного учреждения городского (районного) центра занятости населения» и «Материалы по итогам семинара с инспекторами городских и районных центров занятости населения по вопросам организации работы с гражданами, ищущими работу и безработными»;

– в соответствии с постановлением Правительства Республики Марий Эл от 30 декабря 2003г. № 407 «О программе содействия занятости населения Республики Марий Эл на 2004-2006 годы» начата работа по разработке отраслевых программ развития кадрового потенциала, создания и сохранения рабочих мест на 2006-2010 годы.

Кроме вышеперечисленных внутренних факторов, на рынок труда, как подсистему рыночной экономики, оказывают значительное влияние внешние факторы: экономические, социальные и демографические. В истекшем году отмечался некоторый рост основных показателей социально-экономического развития по производству промышленной продукции (111,3%), сельхозпродукции в хозяйствах всех категорий (104,8%), оборота розничной торговли (110,8%), общего объема услуг связи (144,7%), рост денежных доходов населения (117,2%), заработной платы (131,7%) и инвестиций в основной капитал (117,6%). Это позволило в 2004 году принять на дополнительно введенные рабочие места 4804 человек, что на 28% больше, чем в 2003 году и в 4,5 раза больше, чем предполагалось по схеме создания и сохранения рабочих мест. Наибольшее число принятых на дополнительно введенные рабочие места было в следующих отраслях экономики: связи (33,3%), промышленности (27,3%), торговле и общественном питании (7,3%), жилищно-коммунальном хозяйстве (6,7%).

Положительная динамика в развитии экономики, увеличение принятых на дополнительно введенные рабочие места, повышение качества информационных услуг о состоянии рынка труда и эффективности активных форм содействия занятости способствовали стабилизации на контролируемом рынке труда, который характеризуется:

1. Уменьшением за истекший год численности зарегистрированных безработных на 1216 человек, или на 12% к соответствующему периоду 2003 года (рис. 1).

2. Снижением уровня регистрируемой безработицы на 0,26% к 2003 году. В десяти районах безработица ниже среднереспубликанского уровня, а в шести – ниже двух процентов (рис. 2).

3. Сокращением средней продолжительности безработицы с 4,7 до 4,1 месяца.

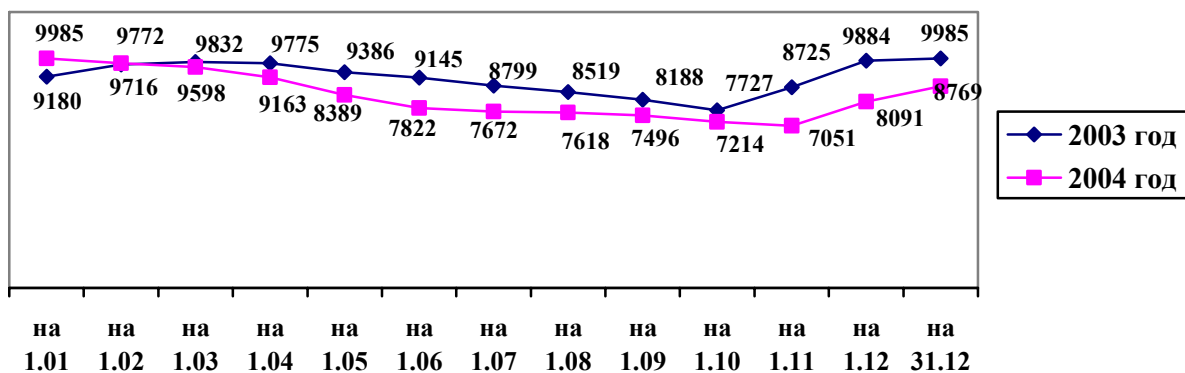


Рис. 1. Изменение численности зарегистрированных безработных

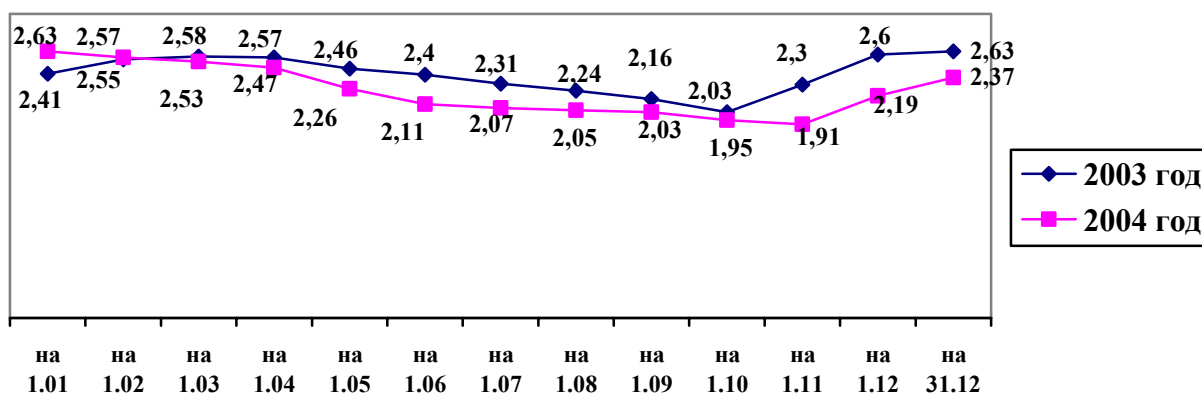


Рис. 2. Изменение уровня безработицы

4. Исключением ряда сельских территорий из российского Перечня городов и населенных пунктов с моноэкономической структурой и критической ситуацией в сфере занятости. Среди них:

- с. Визимьяры Килемарского района, где открылось частное предприятие «Русь» с более чем на 100 рабочих мест, что позволило сократить здесь уровень безработицы вдвое;

- развитие личных подсобных хозяйств и индивидуального предпринимательства в п. Красный Стекловар Моркинского района привело к снижению уровня безработицы втрое;

- выделение земельных площадей, создание крестьянских хозяйств, привлечение безработных к демонтажу существующих объектов в п. Урагаш Советского района позволили снизить уровень безработицы в семь раз;

- благодаря совместным усилиям администрации района, центра занятости, сельской администрации и лично руководителя ООО «Ма-

риц-М» удалось не только сохранить существующее производство, но и создать новые рабочие места, освоить новые виды продукции, что способствовало снижению уровня безработицы в три раза и исключить из российского Перечня с. Мариец Мари-Турекского района.

В республике меняется ситуация с занятостью населения и безработицей в целом. Об этом свидетельствуют изменения показателей по критериям, согласно которым определен российский Перечень территорий с напряженной ситуацией на рынке труда, в частности по Республике Марий Эл (табл. 1).

Таблица 1

*Динамика основных показателей занятости и безработицы
Республики Марий Эл (в процентах)*

Наименование показателей	2002 г.	2003 г.	2004 г.
1. Уровень занятости	57,4	56,7	62,0
2. Уровень общей безработицы	13,8	12,3	9,1
3. Уровень регистрируемой безработицы	2,42	2,63	2,37
4. Доля безработных и ищущих работу 12 месяцев и более	40,55	42,41	39,0
5. Доля работающих неполное рабочее время и находящихся в административных отпусках по инициативе администрации, %	10,12	6,43	3,7

Вышеприведенная динамика свидетельствует о повышении уровня занятости населения на фоне снижения общей и регистрируемой безработицы, сокращения доли безработных, ищущих работу 12 месяцев и более, а также доли работающих неполное рабочее время и находящихся в административных отпусках.

Вместе с тем в сфере занятости продолжают иметь место проблемы и трудности. Они касаются, прежде всего, открытого рынка труда.

Предложение рабочей силы в республике вдвое превышает спрос на нее, а уровень общей безработицы более чем в четыре раза больше регистрируемого (рис. 3).

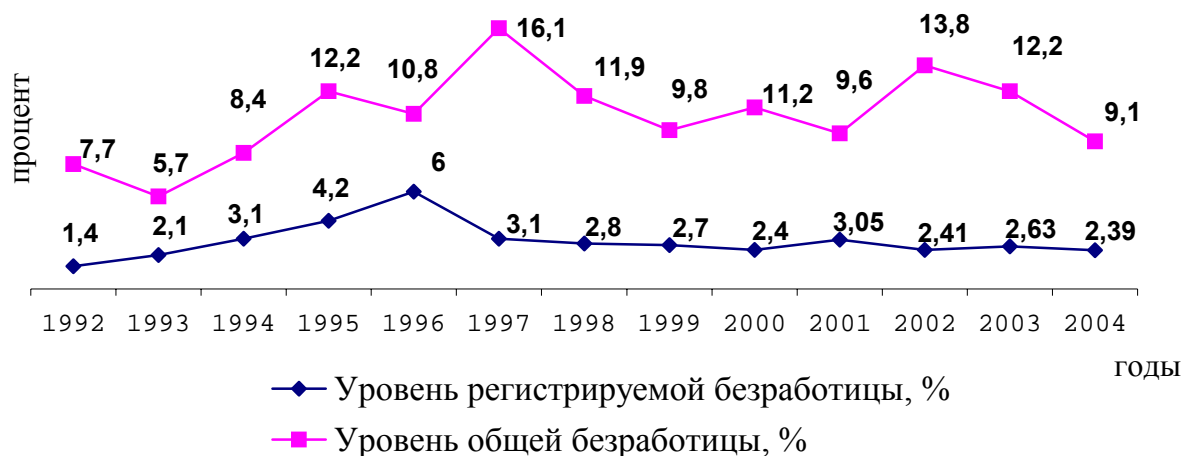


Рис. 3. Динамика уровня общей и регистрируемой безработицы к экономически активному населению

Каждая вторая вакансия, заявленная работодателями, с оплатой труда ниже прожиточного уровня и две третьих предназначены для мужского физического труда, что ведет к несоответствию профессионально-квалификационной структуры безработных и профессионального среза вакансий. Это наглядно видно на примере столицы республики г. Йошкар-Олы. Здесь среди безработных 20% граждан имеют высшее образование, а востребовано на рынке труда специалистов с высшим образованием всего 11%; 23% безработных здесь имеют среднее профессиональное образование, а вакансий для этой категории насчитывается всего 3,8%, или на 43% безработных с высшим и средне-специальным образованием предназначено всего 15% вакансий. И наоборот, безработных с неполным средним образованием состоит на учете 11%, а вакансий – 38%, то есть превышает более чем в три раза. В настоящее время в республике не хватает врачей, специалистов агропромышленного комплекса и высококвалифицированных рабочих кадров. В составе безработных сохраняется большая доля граждан испытывающих трудности в поиске работы: женщины (71,1%), молодежь (29,4%) и инвалиды (10,3%). Год от года нарастает проблема сельской занятости, в настоящее время каждый третий безработный – это житель села. Практически не уменьшается численность сельских населенных пунктов с высоким уровнем безработицы. В отдельных из них уровень занятости менее 50%, а официальный уровень безработицы более 20%. Тринадцать населенных пунктов включены в российский Перечень территорий с высоким уровнем безработицы.

Это является результатом, прежде всего, неравномерного социально-экономического развития муниципальных образований, а также имеющихся проблем в отдельных отраслях экономики. Остается значительным число убыточных, неплатежеспособных организаций (43,7%); продолжается естественная убыль населения; в республике сложились самые низкие по России и Приволжскому округу денежные доходы в расчете на душу населения и размер среднемесячной заработной платы одного работника; продолжаются процедуры банкротства, и, на этом фоне имеют место процессы высвобождения (в 2004 году было ликвидировано 10 предприятий). В целом по республике за 2004 г. принято 59,4 тыс. человек, а выбыло 61,9 тыс. человек, что выше на 2,5 тыс. человек. В целях поиска подходящей работы обратилось 16,0 тысяч из числа молодежи от 16 до 29 лет, что составляет 43%, 1855 инвалидов (5,0%); 6959 граждан, имеющих длительный (более года) перерыв в работе (18,6%), 167 человек (0,4%) из числа лиц, освобожденных из мест лишения свободы. Доля этих маргинальных категорий граждан несколько выросла к уровню 2003 года.

Вышеназванные проблемы определили направления действий органов службы занятости республики, главными из которых являются:

1. Реализация задач, поставленных в Послании Президента Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации. Главный путь борьбы с бедностью – это повышение уровня занятости населения.

2. Реализация основных положений Концепции действий на рынке труда на 2003-2005 годы, одобренной Правительством Российской Федерации.

3. Выполнение Программы содействия занятости населения Республики Марий Эл на 2004-2006 годы и Подпрограммы содействия занятости населения в населенных пунктах с высоким уровнем безработицы на 2004-2006 годы.

При этом первостепенное значение приобретали задачи повышения эффективности реализуемых мероприятий по содействию занятости населения, а именно:

– расширение доступа безработных и незанятых граждан к активным программам содействия занятости населения и их материальной поддержки в период активного поиска работы;

– внедрение эффективных механизмов профилирования безработных и оказание адресной поддержки гражданам, испытывающим трудности в поиске работы;

– повышение конкурентоспособности, качества и эффективности обучения и профориентации безработных и незанятых граждан.

В истекшем году получило дальнейшее развитие социальное партнерство с заинтересованными министерствами и ведомствами, органами исполнительной власти муниципальных образований и органами местного самоуправления. Только с отраслевыми министерствами заключено 13 соглашений о сотрудничестве. Проведены «круглые столы», семинары-совещания на муниципальном уровне с руководителями сельских и поселковых администраций по обсуждению проблем занятости и определению путей ее повышения. Возросла активность и ответственность работодателей всех форм собственности за содействие занятости населения. Между ними и центрами заключено 1296 договоров, в том числе 585 – на проведение общественных работ, 153 – на трудоустройство особо нуждающихся категорий граждан, 376 – на трудоустройство несовершеннолетних подростков, 18 – на проведение социдаптации, 70 – на проведение ярмарок вакансий и 32 – на информирование населения о положении на рынке труда.

Это способствовало успешному выполнению контрольных показателей по численности участников мероприятий содействия занятости населения (табл. 2).

Таблица 2

Итоги реализации контрольных показателей программ содействия занятости населения в 2004 году

Наименование активных форм занятости	Контрольные показатели на 2004 г., чел.	Фактическое выполнение за 2004 год, чел.	Выполнение контрольных показателей, %
1	2	3	4
1. Численность участников мероприятий по содействию трудоустройству населения, в том числе:	12618	22399	177,5
1.1. Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет	5458	12225	224,0
1.2. Организация общественных работ	6384	8395	131,5
1.3. Организация временного трудоустройства безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите	486	597	122,8

1	2	3	4
1.4. Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда	229	1120	489,1
1.5. Оказание содействия самозанятости населения	61	62	101,6
1.6. Организация ярмарок вакансий учебных и рабочих мест	73	91	124,6
2. Численность участников профессионального обучения безработных граждан и профессиональной ориентации, в том числе:	38050	56653	148,9
2.1. Профессиональное обучение безработных граждан;	2627	3271	124,5
2.2. Профессиональная ориентация	35423	53382	150,7

Выполнение контрольных показателей Федеральной службы по труду и занятости по численности участников мероприятий содействия занятости населения и реализация территориальной программы содействия занятости населения в целом способствовали смягчению социальной напряженности в республике, увеличению конкурентоспособности рабочей силы и созданию условий для повышения сбалансированности между спросом и предложением на рынке труда, а в конечном итоге – стабилизации регионального рынка труда.

Список литературы

1. О занятости населения в Российской Федерации Закон от 19 апреля 1991 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 17. Ст.1915.
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 21 ноября 2000г. № 875 «О правилах отнесения территорий к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда».
3. Костин Л. А. Рынок труда и теории занятости: Учебное пособие / Л. А. Костин, Г. М. Зущина, Р. М. Султанова. М., 1997. 200 с.
4. Концепция действий на рынке труда на 2003-2005 годы: М., 2003. 28 с.
5. Программа содействия занятости населения Республики Марий Эл на 2004-2006 гг. Йошкар-Ола: Департамент ФГСЗН по Республике Марий Эл., 2004. 139 с.

6. Подпрограмма содействия занятости населения в населенных пунктах с высоким уровнем безработицы. Йошкар-Ола: Департамент ФГСЗН по Республике Марий Эл, 2004. С. 110-135.

7. Обследование населения по проблемам занятости за 2002, 2003, 2004 годы/ М.: Госкомстат РФ по статистике. С. 313-390.

8. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, 1996. 623 с.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УФСЗН ПО ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ В СИТУАЦИИ РАССОГЛАСОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Т. Б. Панкратова

Начальник Управления федеральной государственной службы
занятости населения по Томской области, г. Томск

main@rabota.tomsk.ru

В современных экономических условиях Томская область – территория инновационного развития, обладающая высоким образовательным, научным и техническим потенциалом, которая стремится обеспечивать свои потребности как за счет выполнения заказов на проведение исследований и разработок, так и за счет выпуска конкурентоспособной наукоемкой продукции, а также эффективного использования полезных ископаемых. Для выполнения этих задач нужны высококвалифицированные кадры.

Томский регион чрезвычайно насыщен учреждениями профессионального образования. На территории области функционируют:

- 37 государственных учреждений начального профессионального образования и 8 их филиалов;
- 19 учреждений среднего профессионального образования (из них 2 – негосударственные) и два иногородних филиала;
- 10 учреждений высшего профессионального образования (из них 2 – негосударственных) и 9 филиалов томских вузов в городах и районах области, а также 10 филиалов иногородних вузов (из них 2 – негосударственных) и 4 представительства иногородних вузов (из них 1 – негосударственный).

В целом в городе с населением немногим больше 500 тыс. человек обучается около 100 тыс. студентов.

Если подготовка специалистов высшего звена для научных организаций и промышленных предприятий находится на достаточно высоком уровне, то подготовка специалистов по рабочим профессиям явно отстает от современных требований. При этом в области существует устойчивый дефицит квалифицированных кадров по целому ряду специальностей.

Одной из причин рассогласованности рынка труда и рынка образовательных услуг является то, что учебная деятельность региональных образовательных учреждений, включая филиалы иногородних вузов, не ориентируется напрямую на потребности регионального рынка труда и конкретных предприятий.

Кроме того, в областном центре возник сектор образовательных услуг (тренинговые фирмы, образовательные центры, внутрикорпоративное образование), функционирующий наряду с системой региональных образовательных учреждений, который отчасти восполняет дефицит рынка образовательных услуг. Несмотря на несомненную значимость данной образовательной деятельности, какие-либо попытки оценки объемов «внеинституциональных» образовательных услуг, не говоря уже об их качестве, в масштабах региона до настоящего времени не предпринимались.

Представляется, что в подобной ситуации прежде всего необходимо ответить на вопрос: каковы объемы дефицитности рынка образования для восполнения рынка труда? На этот вопрос служба занятости Томской области совместно с другими заинтересованными административными ведомствами пытается ответить, анализируя рынок труда.

Из основных индикаторов рынка труда Томской области остановлюсь на показателях занятости и безработицы:

- численность экономически активного населения – в текущем году составляет 545 тыс. человек;

- численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте – 687,9 тыс. чел., в том числе городское – 483,3 тыс. человек, сельское – 204,6 тыс. человек;

- численность занятых в экономике области на 01.01.05г. – 490 тыс. человек;

- численность работающих в отраслях экономики по полному кругу учитываемых предприятий – 338,7 тыс. человек, в том числе на крупных и средних предприятиях – 265,8 тыс. человек;

- общая численность безработных граждан, рассчитанная по методологии МОТ, на 01.01.2005 – 55,0 тыс. человек;

– численность официально зарегистрированных безработных на 01.01.2005 – 23,8 тыс. человек;

– коэффициент напряженности на регистрируемом рынке труда (численность безработных граждан на одно вакантное рабочее место) на 01.01.2005 – 7,7 человека.

Уровень общей безработицы к концу 2004 года снизился до 10,1% (в начале 2004 года (феврале-апреле) он достигал 17%), *(по СФО в конце года – 10,9%, по России – 7,8%)*. Доля регистрируемой безработицы в общей численности безработных граждан по-прежнему остается самой высокой по СФО и составила 45% *(по СФО – 29%)*.

На фоне снижения общей численности безработных отмечался незначительный рост регистрируемой безработицы.

За 5 месяцев 2005 года официальный статус безработного получили 18,4 тыс. человек, что на 12,3% больше аналогичного периода прошлого года. Уровень безработицы возрос, и на 1 июня 2005 года составил 4,48% (на 01.06.2004 – 4,41%).

Увеличение численности официально зарегистрированных безработных граждан было вызвано рядом причин:

– сохранением структурного несоответствия спроса и предложения рабочей силы. По состоянию на 01.06.2005 г. в банке вакансий областной службы занятости рабочие специальности (преимущественно для мужчин) составляли 74,5%, тогда как среди зарегистрированных безработных граждан основную долю составляли женщины (58,1%). В г. Томске на 2,0 тыс. официально зарегистрированных безработных граждан приходилось 3,2 тыс. свободных рабочих мест. При этом 59,2% безработных граждан имеют высшее, неполное высшее и среднее профессиональное образование, а спрос на рабочие профессии составлял 70,8%. В сельской местности, где зарегистрировано 74,6% всех безработных граждан, потребность в работниках составляла 27,2% областного банка вакансий;

– продолжением роста предложения рабочей силы со стороны молодежи. В качестве ищущих работу граждан на учет в службу занятости за 5 месяцев 2005 года были поставлены 10,0 тыс. человек в возрасте 16-29 лет, что на 19,6% больше, чем за 5 месяцев 2004 года;

– продолжением процесса увольнения работников в связи с сокращением штатов и реорганизацией отдельных нерентабельных производств. За январь-май 2005 г. предприятия и организации области представили списки на увольнение 1,6 тыс. человек, что остается на уровне 2004 года;

– увеличением обращений в службу занятости граждан с целью получения справки о наличии статуса безработного, необходимой для оформления льгот на оплату коммунальных услуг. В качестве ищущих работу граждан на учет в службу занятости за 5 месяцев 2005 года были поставлены 7,9 тыс. человек, имеющие длительный (более года) перерыв в работе, что на 17,6% больше, чем за 5 месяцев 2004 года.

На рынке труда области отмечается снижение спроса на специалистов гуманитарного профиля. Однако существует устойчивый спрос на высококвалифицированных конкурентоспособных менеджеров и управленцев.

В г. Томске, где сосредоточено более половины вакансий области, наиболее востребованными являются специалисты по информатике, инженеры-программисты, инженеры-электронщики, инженеры-технологи, конструкторы, электрики, менеджеры по торговле, рабочие квалифицированного труда: слесари-сантехники, токари, фрезеровщики, шлифовщики, штукатуры, электрогазосварщики, электрики, водители всех категорий, каменщики.

В районах области – учителя, фельдшеры, главные бухгалтеры, ветврачи, агрономы, технологи по переработке сельхозпродукции, машинисты спецтехники, бурильщики, электрогазосварщики 5-6 разряда, электромонтажники по силовым сетям.

Для полной и объективной оценки проблем трудоустройства органы службы занятости регулярно проводят мониторинговые исследования. В 2001-2002 гг. был проведен «Мониторинг профессиональных намерений выпускников начального профессионального образования», в 2002 году – «Мониторинг востребованности выпускников учреждений начального профессионального образования на рынке труда Томской области» и социологическое исследование «Трудоустройство выпускников вузов 2002 года г. Томска», в 2003 году – «Мониторинг по трудоустройству выпускников 2003 года средних профессиональных учебных заведений г. Томска и Томской области» и «Мониторинг по изучению потребности предприятий, расположенных на территории Томской области, в рабочих кадрах в 2004-2005 гг.», в 2004 году – мониторинг «Спрос и предложение на рынке труда Томской области в разрезе профессионально-квалификационных групп».

Целью исследований является изучение качественно-количественных характеристик потребности работодателей в рабочих кадрах, а также удовлетворенность уровнем подготовки выпускников в системе профессионального образования. В ходе мониторингов выявлены и проанализированы параметры спроса на рабочие профессии и специ-

альности регионального рынка труда (динамика, отраслевая структура, качество подготовки и требования работодателей к выпускникам, предлагаемый уровень заработной платы и т. д.).

Итоги проведенных мониторингов показали, что общая потребность организаций области в рабочих кадрах составляет в пределах 6,5 тыс. человек в год. При этом выявлено, что не по всем профессиям качественные и количественные показатели подготовки кадров отвечают потребностям рынка труда.

Опрос мнения руководителей 108 предприятий и организаций, наиболее значимых для экономики области, по обеспеченности квалифицированными кадрами показал, что для половины опрошенных руководителей сохраняется потребность в высококвалифицированных рабочих и рабочих средней квалификации.

Оценивая качество профессиональной подготовки молодых специалистов и рабочих кадров, окончивших профессиональные учреждения всех уровней, 69% опрошенных руководителей предприятий отметили достаточно высокий уровень теоретических знаний у выпускников учреждений среднего и высшего и 47% – у выпускников учреждений начального профессионального образования.

Почти половина опрошенных работодателей (47%) считают, что выпускники образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования не могут работать на предприятии без специальной подготовки (стажировки) в конкретной сфере деятельности.

Мониторинги, проведенные службой занятости за последние годы, позволили выявить, с одной стороны, ряд профессий и специальностей, выпускники по которым практически не востребованы на рынке труда; с другой стороны, выявилась потребность в ряде рабочих профессий, по которым подготовка в НПО области вообще не велась. Так, например, до 2004 года не готовили слесарей-сантехников, потребность в которых в ЖКХ области очень большая.

Под поручительство федеральной государственной службы занятости населения по Томской области на средства гранта, полученного в рамках проекта «Поддержка мероприятий по повышению квалификации и переобучению в сфере профессионального образования в Новосибирской и Томской областях», финансирование которого осуществляет правительство Германии, ПУ № 27 приобрело современное технологическое оборудование на сумму более полутора миллионов рублей: газосварочное, деревообрабатывающее и санитарно-техническое. И обучило в 2004 году по специальностям электрогазосварщик,

столяр-плотник, монтажник санитарно-технических, вентиляционных систем и оборудования 196 человек. Все профессии остро дефицитные на рынке труда.

Это только один конкретный пример сотрудничества структур начального профессионального образования и службы занятости.

Проведенные мониторинги подтвердили, что система образования должна более пристально наблюдать за переменами на рынке труда, квалификационными требованиями работодателей, а работодатели – повышать престижность и привлекательность труда рабочих, их социальную защищенность, гарантировать карьерное продвижение.

Большую озабоченность органов службы занятости вызывает тенденция к дальнейшему увеличению доли молодежи среди безработных. Если на конец 2000 года лица в возрасте до 30 лет составляли 30,1% в общей численности безработных, то в 2005 году – уже 34,8%.

Для современного молодежного рынка труда характерно увеличение разрыва между трудовыми притязаниями молодых и возможностями их удовлетворения. Поскольку молодежь не имеет практического опыта трудовой деятельности (либо он недостаточен), ее высокие требования к оплате труда делают проблематичным поиск подходящей работы. Отсутствие трудового стажа часто становится препятствием при заполнении вакансий, так как руководители предприятий и организаций предпочитают нанимать специалистов, имеющих достаточный опыт работы. Неполное использование трудового потенциала молодежи – негативное явление, поскольку замедляются процесс обновления рабочей силы и ротация кадров, особенно в тех сферах деятельности, работа в которых для молодых людей не привлекательна. А растрата их трудового потенциала сегодня – это потеря качества рабочей силы в ближайшем будущем. Нельзя не учитывать и психологию нынешней молодежи. К сожалению, за последние годы традиции приобретения и развития трудовых навыков были нарушены. В настоящее время в условиях подъема отечественной промышленности следует подумать над тем, как поднять престиж рабочих профессий, работать по которым определенная часть молодого поколения считает едва ли не зазорным. Поэтому в своей профориентационной деятельности органы службы занятости Томской области делают акцент на работе со школьниками и студентами, помогая им не только сделать правильный выбор профессии, но и соотносить свой выбор с потребностями рынка труда.

Сегодня, как никогда, актуально и остро встает проблема профессионального самоопределения молодого поколения. Молодежь более

мобильна на рынке труда, но в силу причин объективного и субъективного порядка продолжает оставаться уязвимой категорией.

Данные статистики показывают, что каждый третий безработный – молодой человек в возрасте от 16 до 29 лет. Ежегодно в центры занятости населения Томской области за информационными, психологическими, профориентационными услугами и содействием в трудоустройстве обращаются более 7 тыс. выпускников учреждений профессионального образования. В 2004 году на учет в качестве ищущих работу были поставлены 1864 выпускника учреждений профессионального образования, из них 46% – выпускники начального, 28% – среднего и 26% – высшего профессионального образования.

И это хорошо, что молодежь обращается в государственную службу занятости. Здесь она может получить помощь в решении вопроса трудоустройства через консультационные, информационные услуги, подбор рабочего места как по заявкам работодателей, так и в рамках активных мероприятий по содействию занятости, финансируемых за счет средств федерального бюджета.

В то же время дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, завышенные требования работодателей к нанимаемым работникам (опыт работы, высокая квалификация), низкий уровень оплаты труда, отсутствие социального пакета, негативно влияют на организацию процесса трудоустройства молодежи.

Из общего числа вакансий, которыми располагали центры занятости в 2004 году, 56% имели уровень заработной платы ниже величины прожиточного минимума. Зачастую работодатели предлагают молодежи договорную цену за труд, лишая их социальной защищенности.

Для эффективного решения задач социального, профессионального самоопределения молодежи, повышения ее конкурентоспособности на рынке труда, органы службы занятости реализуют на территории Томской области все активные мероприятия по содействию занятости населения.

В 2004 году гражданам, ищущим работу, органы службы занятости смогли предложить более 65 тысяч вакантных рабочих мест. Было проведено 269 ярмарок вакансий рабочих и учебных мест, которые посетили 24 тыс. человек, из них 65% – молодежь. Около 7 тыс. человек приняли участие в общественных работах, в том числе 2,3 тыс. молодых людей в возрасте 16-29 лет (33%). Всего при содействии службы занятости были трудоустроены (получили доходное место) около 36 тыс. незанятых граждан, из них 40% – молодежь.

С целью информирования выпускников общеобразовательных школ о рынке труда и рынке образовательных услуг каждый год служба занятости практически во всех городах и районах области проводит профориентационные семинары, ярмарки учебных мест, где выпускникам и их родителям предоставляется возможность ознакомиться с образовательными учреждениями, получить информацию о профессиях, специальностях, востребованных в отраслях экономики области, пройти различные компьютерные тесты.

Повышению профессионального мастерства, мобильности и конкурентоспособности безработных граждан, в том числе и молодежи, способствует профессиональная подготовка, которая организуется органами службы занятости в основном в виде повышения квалификации, переподготовки и стажировки.

При реализации этой программы служба занятости тесно взаимодействует с учреждениями профессионального образования всех уровней и, используя их потенциал, дает возможность безработным гражданам стать конкурентоспособными на рынке труда и тем самым в какой-то степени гармонизировать рынок труда и рынок образовательных услуг. Мы сотрудничаем с 58 учебными заведениями и организациями, которые ведут для нас курсовую подготовку безработных граждан по 130 профессиям.

В 2004 году возможность повысить свою конкурентоспособность в рамках программы профессионального обучения получили 3,3 тыс. безработных граждан, среди которых молодежь составила около 70%.

Придавая большое значение трудоустройству выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 17 до 22 лет, ищущих работу впервые, администрация Томской области при участии органов службы занятости направила в 2004 году 688,6 тыс. руб. из средств областного бюджета на организацию временной занятости данной категории граждан. За счет этих средств был трудоустроен 181 выпускник, из них около 60% после завершения срочного договора смогли получить постоянную работу.

Начиная с 2005 года средства федерального бюджета направляются на организацию временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые.

Как показала практика работы службы занятости, в содействии трудоустройству нуждаются выпускники начального профессионального образования в возрасте с 17 лет и среднего профессионального образования в возрасте старше 20 лет. Поэтому при реализации программы

за счет средств областного бюджета в 2005 году возрастной ценз данной категории граждан будет расширен до 23 лет, что позволит большему количеству выпускников принять участие в этой программе.

Социальное партнерство – один из эффективных механизмов взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. Служба занятости нашей области активно участвует в создании системы социального партнерства.

На заседаниях областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений регулярно рассматриваются вопросы взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Так, основным вопросом повестки дня заседания от 15 июля 2005 года стало обсуждение нормативно-правовых актов Томской области, регулирующих подготовку кадров рабочих и специалистов в учреждениях начального и среднего профессионального образования.

Заинтересованные стороны в рамках системы социального партнерства обсуждают вопросы определения текущей и перспективной потребности рабочих кадров и участия промышленных предприятий области в формировании государственного заказа на подготовку профессиональных кадров за счет средств областного бюджета на 2005-2006 годы. Ставка делается на оптимизацию сети учебных заведений НПО и подготовку специалистов по договорам с предприятиями.

В рамках социального партнерства специалисты службы занятости принимают активное участие в подготовке Закона «О начальном и среднем профессиональном образовании Томской области», в разработке среднесрочного прогноза и проведении мониторинга потребности экономики области в кадрах рабочих и специалистов, формировании ежегодного проекта контрольных цифр приема (областного образовательного заказа, в том числе целевого заказа) за счет средств областного бюджета.

Уже 4-й год подряд служба занятости Томской области – постоянный участник Сибирского форума образования и выставки-ярмарки «Образование. Карьера. Занятость», где решаются проблемы развития региональной системы образования. В рамках этих форумов проводим ярмарки вакансий для молодежи, семинары с работодателями, участвуем в работе научных конференций и семинаров и т. п.

С 1999 года Томская областная служба занятости сотрудничает с ЗАО «Общество развития Новосибирск» по оказанию образовательных услуг российским немцам из числа безработных и работающих, но нуждающихся в получении профессии, специальности, конкурентной на рынке труда. В рамках договоров между ЗАО «Общество развития

Новосибирск» службой занятости Томской области и образовательными учреждениями: учебными центрами службы занятости «Коммерческая школа» и «Имидж-Арт», Технико-экономическим профессиональным лицеем № 1, ПУ № 27 осуществляется сотрудничество по улучшению качества профессионального обучения, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации граждан из числа безработных (в том числе лиц немецкой национальности), направленных органами службы занятости.

Подводя итог, хочу подчеркнуть, что служба занятости выстраивает работу таким образом, чтобы рынок труда и рынок образовательных услуг в области развивались гармонично. Многие наработки, результаты проведенных специалистами службы занятости мониторингов и социологических исследований используются другими, заинтересованными ведомствами муниципального и областного уровня для разработки программ и проектов развития и рынка труда, и рынка образовательных услуг.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ДИНАМИКИ ЗАНЯТОСТИ В ОТРАСЛЯХ ЭКОНОМИКИ И ТЕМПОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Е. А. Питухин, В. А. Гуртов

Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск
pitukhin@karelia.ru; vgurt@psu.karelia.ru

При решении проблемы развития экономики субъекта Федерации (СФ) одним из важных вопросов остается обеспечение его экономики востребованными квалифицированными кадрами.

Число требуемых кадров должно покрывать потребности соответствующих отраслей экономик в трудящихся настолько, чтобы позволить этим отраслям динамично изменяться в соответствии с планом развития данного СФ, принятом и утвержденном на региональном уровне в программах правительств СФ до 2008 года. В этих программах заложены среднегодовые темпы роста валового регионального продукта (ВРП) по отраслям экономики и промышленности данного субъекта. Желаемые темпы роста были провозглашены Кабинетом министров в соответствии с указом президента РФ об удвоении ВПП к 2010 году.

С числом востребованных экономикой региона кадров связано число занятых в экономике региона, или, говоря статистическим языком, среднегодовая численность занятых в экономике. Очевидно, что в идеале одно должно равняться другому в разрезе соответствующих отраслей экономики и промышленности. Для Минэкономразвития РФ актуальным является анализ следующей проблемы: при заданных темпах экономического роста достаточно ли прогнозируемой численности занятых в экономике местного населения, чтобы обеспечить планируемое развитие?

Ответов на этот вопрос могло бы быть несколько. Самый «успокаивающий» сценарий: требуемая численность занятых в экономике меньше, чем ее регрессионная прогностическая оценка. Такой случай возможен либо когда в экономике работают высокотехнологичные отрасли, которые не требуют большого количества работающих и налицо тенденции сокращения, либо когда эти тенденции сокращения вызваны планами свертывания производства. Тогда всегда для экономики будет кадровый запас, но в регионе, вследствие нетрудоустроенности, увеличивается социальная напряженность.

«Оптимальный» для чиновника случай, когда прогноз потребности в кадрах совпадает с прогностической оценкой занятых в отраслях экономики. Тогда не надо никого ни сокращать, ни искать.

Следующий на очереди – случай с «запасом устойчивости», когда требуемая численность занятых в отраслях экономики больше, чем их прогностическая оценка, но меньше, чем прогностическая оценка численности трудоспособного населения. При таком раскладе существует запас могущего трудиться на благо экономики региона местного населения, который можно использовать, не привлекая людских ресурсов извне. Проведя, например, переподготовку кадров, их обучение или переобучение.

Самый «тяжелый» вариант – когда оценка суммарного числа востребованных отраслями экономики кадров превосходит прогноз количества трудоспособного населения в регионе. Здесь наступает кризис – где брать людей? Своими силами, как говорится, уже не обойтись. Придется рабочую силу привлекать из-за границы, других областей, работать вахтовым методом и т. д.

На практике порой сложно оценить необходимую численность занятого в конкретной отрасли экономики населения с позиции обеспечения желаемых в этой отрасли изменений. Ниже предлагается методика нахождения требуемого числа занятого в отраслях экономики и промышленности исследуемого РФ населения.

В подавляющем большинстве СФ имеется представление о планируемых в экономику субъекта инвестициях до 2008 года, а в некоторых субъектах и до 2015 года. Известны такие оценки и для динамики изменения основных фондов, внешнеторгового сальдо (разницы между экспортом и импортом); существуют оценки доли оплаты труда в ВРП, которые по статистике наблюдаются с 2000 года. О том, что известно запланированное изменение ВРП региона, говорилось выше.

Располагая такими исходными данными с 1995 по 2003 год и прогнозом их изменения с 2005 до 2015 года, можно рассчитать изменение абсолютного числа занятых в отраслях экономики и промышленности трудящихся.

Ниже представлена математическая модель сценария развития макроэкономических показателей работы региона (субъекта Федерации) на основе функции Харрода [1].

Для этого используется формула расчета спрового ВВП Харрода (1) с эндогенным научно-техническим развитием экономики, модифицированная для расчета ВРП в разрезе каждой отдельной отрасли экономики и промышленности:

$$\frac{X'(t)}{X(t)} = (1-r(t)) \frac{K'(t)}{K(t)} + r(t) \left(\frac{L'(t)}{L(t)} + \sigma(t) \frac{I(t)}{K(t)} \right), \quad (1)$$

где $X(t)$ – валовой региональный продукт (ВРП), руб;

$K(t)$ – основные фонды, руб.;

$L(t)$ – численность занятого в данной отрасли экономики населения, чел.;

$I(t)$ – инвестиции в данную отрасль экономики и промышленности, руб.;

$r(t)$ – доля оплаты труда в данной отрасли, б/р;

$\sigma(t)$ – коэффициент эффективности новых технологий, б/р.

Данная формула связывает макроэкономические параметры, которые являются официально доступными через средства федеральной или региональной статистики.

Функция Харрода получается из известной функции Кобла – Дугласа (2) при ее последовательном логарифмировании и дифференцировании.

$$X(t) = AK(t)^{\alpha_1} L(t)^{\alpha_2}. \quad (2)$$

К ограничению Кобла – Дугласа $\alpha_1 + \alpha_2 = 1$ принимается допущение, что α_2 не что иное, как доля оплаты труда $r(t)$ в валовом региональном продукте $X(t)$.

Главное отличие функции Харрода состоит в добавлении к величине темпа роста занятости $\frac{L'(t)}{L(t)}$ величины темпа роста технологического уровня экономики $\sigma \frac{I(t)}{K(t)}$. Темп роста технологического уровня экономики зависит от инвестиций $I(t)$, основных фондов $K(t)$ и от безразмерного коэффициента $\sigma(t)$ – эффективности новых технологий, в которые и вкладываются инвестиции данной отрасли.

В сумме темп роста занятости $\frac{L'(t)}{L(t)}$ и темп роста технологического уровня экономики $\sigma \frac{I(t)}{K(t)}$ составляют темп экономического роста $\left(\frac{L'(t)}{L(t)} + \sigma(t) \frac{I(t)}{K(t)} \right)$.

Рассмотрим результаты моделирования на примере одного из исследуемых СФ.

На рисунке 1 показаны два варианта вычисления коэффициента эффективности новых технологий $\sigma(t)$ на основе информации о прошлом с 1995 по 2003 год – по занятому в экономике населению и по общей численности населения. Видно, что в обоих случаях результаты получаются близкими.

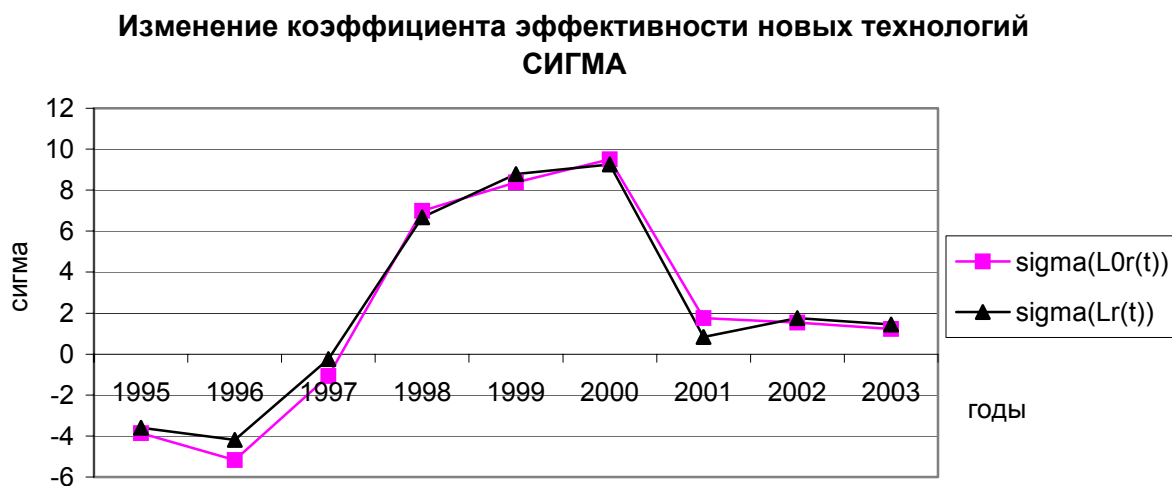


Рис. 1. История изменения коэффициента эффективности новых технологий $\sigma(t)$

Интересно рассмотреть рисунок 2. На нем изображены и темп роста технологического уровня экономики, и суммарный темп экономического роста, включающий в себя еще и темп роста занятости. Ви-

зуально видно, что различия в графиках невелики. Это говорит о том, что влияние темпа роста занятости на темп экономического роста ничтожно, а основное влияние оказывает темп роста технологического уровня экономики вместе с коэффициентом $\sigma(t)$ эффективности новых технологий.

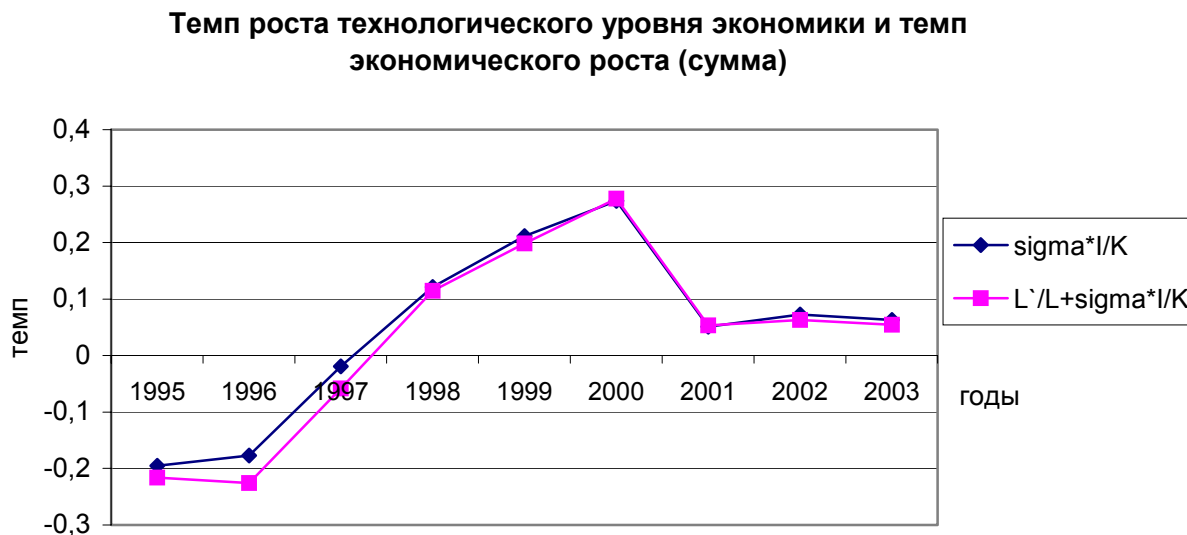


Рис. 2. Влияние на суммарный темп экономического роста темпа роста технологического уровня экономики

Рисунок 3 прогнозирует несколько сценариев изменения потребности в кадрах экономики исследуемого СФ. На рисунке 1 за последние 2001-2003 годы коэффициент $\sigma(t)$ стабилизировался на уровне 1,43. Если предположить, что он таковым и останется, то, чтобы обеспечить выполнение программы экономического развития СФ с учетом запланированного роста ВРП и привлеченных инвестиций, требуемая численность занятых в экономике должна будет резко расти вдоль желтой кривой. Если вдруг коэффициент $\sigma(t)$ станет равным 3, то экономике СФ не страшно будет и уменьшение занятых.

Возникает закономерный вопрос: а какой должна быть эффективность новых технологий $\sigma(t)$, чтобы обеспечить покрытие требуемых экономикой региона кадров своими силами (прогнозом численности занятого в экономике населения). Решая обратную задачу, получаем, что для этого значение $\sigma(t)$ должно быть около 2. То есть для правительства данного СФ есть еще нерешенные задачи в плане привлечения инвестиций в технологичные высокоэффективные отрасли экономики.

Требуемая численность занятых в экономике

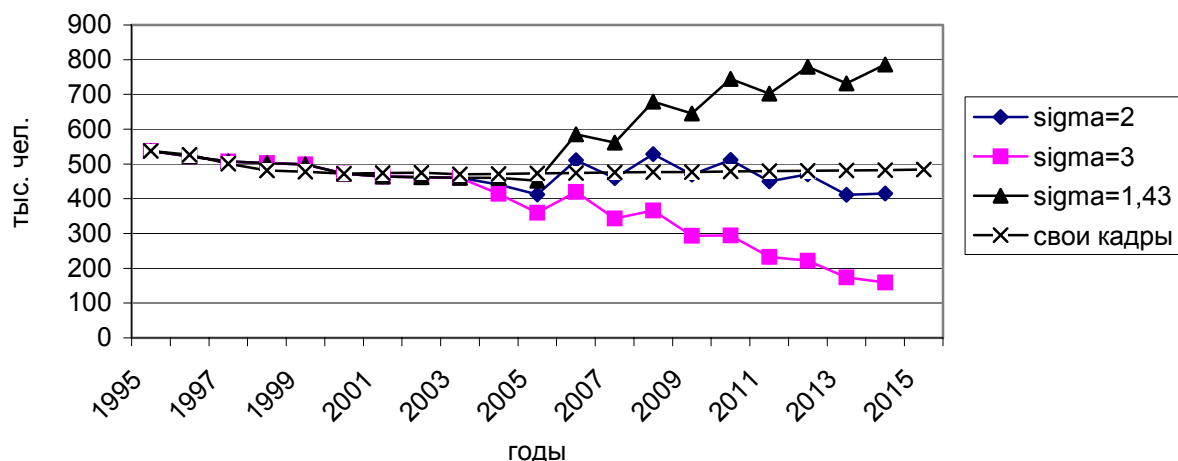


Рис. 3. Сценарии прогнозирования требуемой численности занятых в экономике в зависимости от эффективности новых технологий $\sigma(t)$

Прогнозируя изменение коэффициента эффективности новых технологий по отраслям до 2015 года, мы можем рассматривать различные сценарии изменения требуемой численности занятых в экономике региона по отраслям.

Таким образом, для руководителей, принимающих управленческое решение на уровне рассмотрения вопросов развития экономики СФ, появляется возможность в зависимости от сценариев изменения коэффициента эффективности новых технологий планировать требуемую численность занятых работников по отраслям. Это позволит, например, оценить, хватит ли при имеющейся эффективности новых технологий в будущем количества местной рабочей силы или надо приглашать работников извне, из других регионов или из-за границы. Либо увеличивать эффективность новых технологий в конкурентоспособных отраслях, чтобы обойтись силами местного рынка кадров.

Список литературы

1. Дубовский С. В. Моделирование социально-политической и экономической динамики / С. В. Дубовский, М. Г. Дмитриев, Г. С. Жукова и др. М.: РГСУ, 2004. 224 с.

ОРИЕНТАЦИЯ – НА РАБОЧУЮ ПРОФЕССИЮ

Н. М. Поликарпова

Начальник отдела профориентации и профобучения
Управления ФГСЗН по Оренбургской области, г. Оренбург
gutizn@mail.esoo.ru

Не секрет, что с началом экономического роста одной из наиболее острых проблем рынка труда стал структурный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. Суть проблемы проста: соискатели рабочих мест не соответствуют требованиям работодателей, а вакантные рабочие места – требованиям ищущих работу. Но основной проблемой трудоустройства является уже не количественный недостаток заявленных вакансий, а их качественное несоответствие профессиональной и квалификационной структуре безработных: до 80% вакансий приходится на рабочие профессии, тогда как в составе безработных более половины имеют высшее и среднее профессиональное образование. Большая часть вакансий – для мужчин, а среди безработных 70% – женщины. В основном требуются кадры в возрасте 25 – 40 лет, но среди безработных свыше трети моложе, а примерно шестая часть старше этого возраста.

Спрос расходится с предложением, вследствие чего в проигрыше оказываются все участники рынка труда. В результате работодатели продолжают испытывать трудности с подбором кадров нужной квалификации, население сетует на невозможность найти хорошую работу.

В 2004 году в рамках Всероссийского мониторинга социально-трудовой сферы Управлением ФГСЗН по Оренбургской области были опрошены руководители 50 предприятий области, в том числе и по вопросам профессиональной подготовки молодых специалистов. Результаты опроса еще раз подтвердили, что проблема подготовки кадров сегодня стоит остро и требует незамедлительного решения. Работодатели заинтересованы в подготовке квалифицированных кадров, причем согласны осуществлять подготовку на базе своих предприятий.

Сегодня на предприятиях области ощущается дефицит рабочих кадров: на 1 токаря, слесаря, электромонтера, оператора машинного доения приходится от 3 до 5 вакансий, в то же время на 1 вакансию юриста, экономиста, бухгалтера претендуют свыше 3 человек. При этом подготовка рабочих кадров в нашей области снизилась почти вдвое: с 19,5 тыс. человек в 1990 году до 11,3 тыс. человек в 2004 году. По данным опросов, проведенных специалистами службы занятости

области, до 85% выпускников школ намерены обучаться в вузах и только 6,5% в ПУ.

В современных экономических условиях, когда работодатели заинтересованы в подборе квалифицированных кадров в кратчайшие сроки, а граждане – в трудоустройстве на высокооплачиваемую работу, все большее значение приобретает своевременное обновление банка вакансий и качество заявляемых вакансий. В связи с этим данное направление деятельности службы занятости населения является одним из приоритетных. В 2004 году предприятиями было заявлено 119,4 тыс. вакансий, большую часть из которых составляют рабочие профессии.

Именно поэтому система профессионального обучения безработных граждан приобретает все большую социальную и экономическую значимость.

Главная задача, которая решается в области профессионального обучения, – повышение профессиональной мобильности и конкурентоспособности безработных граждан для последующей занятости, изменение спроса и предложения на рынке труда.

В 2004 году профессиональное обучение безработных осуществлялось в 49 учебных заведениях области, имеющих лицензию на право ведения образовательной деятельности и прошедших конкурсный отбор: учреждениях начального, среднего, дополнительного профессионального образования, учебно-курсовых комбинатах, а также в учебных центрах Департамента ФГСЗН.

В центрах занятости населения области идет постоянная работа по формированию перечня профессий, соответствующих структуре банка вакансий и наиболее перспективных в плане дальнейшего трудоустройства. Сегодня безработным гражданам предоставляется возможность пройти профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации более чем по 80 профессиям и специальностям. Около 70% граждан избирают для обучения рабочие профессии, так как именно они составляют основную часть банка вакансий области.

Службой занятости проводится работа по организации целевой подготовки квалифицированных кадров рабочих и специалистов для действующих или вновь создаваемых производств, предприятий в соответствии с конкретными заявками работодателей.

Так, в г. Оренбурге реализуются разработанные службой занятости пилотные проекты «Территория партнерства» на ФГУП ПО «Стрела» и «Железный характер» на Оренбургском локомотиворе-

монтажном заводе, в рамках которых безработные граждане обучаются непосредственно на рабочем месте с последующим трудоустройством.

По заявкам 10 сельскохозяйственных предприятий Асекеевского района на базе местного профессионального училища № 53 была организована подготовка 26 трактористов-машинистов. В настоящее время бывшие безработные трудятся в родных хозяйствах.

ЦЗН г. Ясного тесно сотрудничает с градообразующим предприятием ОАО «Оренбургские минералы», по заявке которого были подготовлены 12 ткачей из числа безработных граждан. Все они были трудоустроены на созданные комбинатом дополнительные рабочие места.

Учитывая постоянно возрастающие требования работодателей к квалификации работников, служба занятости активно использует такой вид обучения, как повышение квалификации и получение второй профессии. Многим специалистам, трудоустройство которых осложняется незнанием компьютера (бухгалтеры, инженеры-сметчики, продавцы, юристы, экономисты и др.), предлагается подготовка по различным компьютерным программам.

Перспективной формой работы становится организация профессионального обучения безработных граждан, приближенного к месту их проживания. Это приобретает особое социальное значение в условиях сложного материального положения большинства безработных, значительных транспортных расходов и других факторов. В области действуют 2 учебно-консультационных пункта Учебного центра Департамента ФГСЗН, созданные на базе общеобразовательной школы с. Дедуровка Оренбургского района и при Центре занятости населения Александровского района, в которых безработные, школьники и другие категории граждан могут получить профессии оператора ЭВМ, пекаря, тракториста-машиниста. За 2004 год и 1 полугодие 2005 года в УКП прошли обучение 110 человек.

Всего в течение 2004 года на профессиональное обучение (вместе со стажировкой) было направлено около 5 тыс. безработных граждан. Тщательный отбор претендентов на обучение, индивидуальная работа с каждым дают положительные результаты. Уровень трудоустройства после завершения обучения на протяжении ряда лет остается достаточно высоким (более 98%).

Сегодня почти каждый третий из числа обратившихся за содействием в трудоустройстве в службу занятости – это молодой человек в возрасте 16 – 29 лет. Причем ежегодно статус безработных получают

около 2,5 – 3 тыс. выпускников профессиональных учебных заведений. В ближайшие несколько лет эта тенденция будет сохраняться.

Большой вклад в решение проблемы занятости выпускников профессиональных учебных заведений вносит служба занятости. Третий год в области организуется стажировка, в ходе которой молодые люди имеют возможность на конкретном рабочем месте реализовать полученные знания, закрепить имеющиеся навыки и умения. За 2004 год и 8 месяцев текущего года более 1,3 тыс. выпускников прошли стажировку. Практически все они остались работать на тех же предприятиях на постоянной основе. Этот путь трудоустройства молодежи выгоден и для работодателей, так как они получают молодого специалиста, подтвердившего свою профессиональную пригодность.

В нашей области учреждениями профессионального образования ежегодно выпускаются более 30 тысяч специалистов различных отраслей народного хозяйства всех уровней профессионального образования. Кроме того, завершают обучение в общеобразовательных школах примерно 20,7 тыс. одиннадцатиклассников, 31,4 тыс. девятиклассников.

Результаты ежегодных опросов, проводимых специалистами службы занятости, показывают, что основная часть выпускников школ ориентирована на продолжение обучения. При этом выбор профессий зависит не от реальной потребности в специалистах соответствующего профиля, а от престижности профессии. Все это вызывает острую социальную и экономическую необходимость усиления подготовки молодежи к адекватным потребностям рынка труда профессиональному самоопределению.

В Оренбуржье сформировалась определенная система работы по профессиональной ориентации молодых людей в возрасте до 30 лет, которая представлена не отдельными мероприятиями, а сложившейся системой, направленной на формирование профессионального самоопределения подрастающего поколения

Управление ФГСЗН по Оренбургской области, центры занятости населения свою главную задачу в подготовке молодежи к осознанному выбору профессии видят в формировании понимания этого выбора, активизации молодого человека на принятие правильного решения. Значимость профессиональной ориентации сегодня переоценить очень трудно – только в течение 2004 года и 1 полугодия 2005 года профориентационные услуги получили около 90 тысяч молодых людей в возрасте до 30 лет.

Подготовка к осознанному выбору профессии начинается через профориентационные игры в дошкольных учебных заведениях, в планы работ которых включен раздел «Трудовая деятельность и профориентация». Для занятий профессиональными играми создаются мини-мастерские, проводятся утренники и ролевые игры «Все работы хороши, выбирай на вкус!», «Как хлеб родится» и др. Для детей оформляются игровые уголки по профессиям: парикмахер, врач, строитель, шахтер, водитель, организуются экскурсии на предприятия, где работают их родители, Ребятам старшего дошкольного возраста знакомят с профессиями градообразующих предприятий.

По договорам с учреждениями образования для учащихся и выпускников школ и профессиональных учебных заведений проводятся лекции, групповое и индивидуальное консультирование, психологическое тестирование, дискуссии, ролевые и профинформационные игры, практикуются Дни старшеклассника и Дни открытых дверей в службах занятости.

Действенной формой работы, позволяющей в комплексе использовать опыт, накопленный службой занятости, является профориентационная акция «Выбор», которая проводится в области с 1996 года. Основными задачами акции являются предоставление молодежи информации о социально-экономической ситуации города, района, области, о положении на рынке труда и рынке образовательных услуг, помощь в профессиональном самоопределении, ориентация выпускников общеобразовательных школ на получение базового профессионального образования. Ежегодно в ней принимают участие около 40 тысяч юношей и девушек.

Основная часть мероприятий профориентационной акции «Выбор – 2004» и «Выбор – 2005» была направлена на привлечение внимания молодежи к рабочим профессиям (специальностям), повышение статуса рабочих профессий. Популяризации рабочих профессий среди подростков способствуют ежегодно проводимые в профессиональных училищах и лицеях конкурсы профессионального мастерства, выставки научно-технического творчества, Дни открытых дверей, научно-практические конференции. В целях более широкого информирования молодежи в центрах занятости населения и в общеобразовательных школах оборудованы профориентационные стенды, на которых представлены материалы об учебных заведениях, о состоянии рынка труда района, города, области, востребованных профессиях и требованиях, предъявляемых ими к человеку, и прочие.

С целью привлечения внимания родителей к профессиональному выбору детей проводились заседания родительских советов по теме «Подготовка школы к профильному обучению», лектории для родителей, часы классного руководства совместно с родителями.

В рамках профориентационной акции специалистами Центра занятости населения г. Оренбурга для детей, оставшихся без попечения родителей, воспитанников детских домов проводились конкурсы творческих работ «Своими руками», тестирование с целью определения профессиональной направленности, информационные занятия по вопросам рынка труда и востребованным профессиям, а также занятия с элементами тренинга и игровых упражнений «О завтрашнем дне подумай сегодня». Для педагогов и родителей были организованы «круглые столы» по вопросам выбора профессии с обязательным учетом возможностей и состояния здоровья ребенка и необходимостью участия врача-реабилитолога в профессиональном выборе.

В каждом центре занятости населения имеются свои изюминки в работе с молодежью. Так, ЦЗН г. Оренбурга создан информационно-консультационный пункт «Твоя профессиональная карьера», организован мобильный центр профориентации для выезда в сельские школы. В г. Орске в этом году для старшеклассников проведен городской конкурс творческих проектов «Мои жизненные планы и профессиональная карьера».

В Светлинском районе специалисты центра занятости с помощью Орского учебного центра подготовили профориентационную группу из числа учащихся 9 – 10 классов. Совместно был разработан план мероприятий, которые должны провести в своих школах консультанты. Их обеспечили методическими разработками и справочно-информационными материалами для проведения классных часов, родительских собраний, конкурсов, игр профориентационной направленности. В конце учебного года директора школ выразили пожелания продолжить работу профориентационной группы в следующем году, так как данная форма работы вызывает интерес у школьников и помогает им в выборе профессии.

В Беляевском районе в общеобразовательных учреждениях действуют классы делового общения. Целью их работы является знакомство с профессиями, определение профессиональной направленности учащихся, изучение перспективы спроса на рабочую силу в районе. В этой работе принимают участие специалисты центра занятости населения, психологи, педагоги образовательных учреждений.

Центрами занятости населения в помощь выпускникам ежегодно готовится новый раздаточный справочно-информационный и методический материал (советы по выбору профессии, информация о ситуации на рынке труда, о востребованных профессиях, справочники по учебным заведениям области и др.).

Контакты с учащимися общеобразовательных школ и педагогическими коллективами специалисты ЦЗН поддерживают в течение всего года. В период с июня по август профконсультанты осуществляют профориентационное сопровождение летней занятости подростков. В этих целях проводятся консультации на темы: «Труд как разновидность профориентации», «Профессиональная ориентация посредством труда», «Летний труд – очередной этап профориентации».

Специалисты всех служб занятости ежегодно принимают участие в августовских совещаниях работников общего и профессионального образования. Они информируют педагогических работников о социально-экономической ситуации в области, спросе и предложении на рынке труда, новых и востребованных профессиях, об итогах трудоустройства несовершеннолетней молодежи в свободное от учебы время.

Формы и методы профориентационной работы в области постоянно совершенствуются. Так, в 2004 году по инициативе службы занятости впервые в начале учебного года в общеобразовательных учреждениях области прошел День профориентации.

При проведении данной акции использовался широкий спектр профориентационных мероприятий: радиолинейки, беседы («Профессия – хранитель земли», «Профессии нашего села»), классные часы («Защита профессии – строитель, штукатур», «Имидж и твоя профессия», «Профессии XXI века»), заседания клубов для старшеклассников, ролевые профориентационные игры, просмотр видеофильмов, КВН «Все работы хороши», защита творческих проектов «Самая интересная профессия», экскурсии на предприятия и в организации, конкурсы сочинений.

В мероприятиях Дня профориентации также принимали участие учащиеся профессиональных учебных заведений. Так, в г. Бузулуке на базе профессионального училища № 4 состоялось заседание «круглого стола» с представителями профессиональных училищ Западной зоны области, центра занятости населения, начальниками отделов кадров предприятий и организаций города, где обсуждалась тема трудоустройства выпускников.

Итоги проведенных мероприятий свидетельствуют о том, что День профориентации стал еще одним звеном в системе профориентационной работы, призванной помочь молодому человеку найти свое место в жизни.

Служба занятости области оперативно реагирует на потребности рынка труда и вносит коррективы в свою работу. Но только вместе с органами государственной власти всех уровней, работодателями, учебными заведениями, всеми заинтересованными структурами мы сможем добиться стабильности и закрепления положительных тенденций в сфере занятости населения. В условиях общей заинтересованности и партнерства мы сможем возродить значимость рабочей профессии, а тем самым и обеспечить потребности нашей экономики в рабочих кадрах.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПЛАНИРОВАНИЮ И ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ЦЗН

В. В. Попов, В. В. Сыроватский, Н. Г. Северова

Управление федеральной государственной службы занятости
населения по Пермской области, г. Пермь
szn@permonline.ru

1. Современная экономическая теория эффективности институционального взаимодействия

В экономической теории услуги органов службы занятости (как и, к примеру, образовательные услуги) относятся к социально значимым благам: последствия от потребления их населением оказываются благом не только для непосредственного потребителя (гражданина, нашедшего работу, и т. д.), но и для экономики и общества в целом. Другими словами, услуги службы занятости, будучи по характеру потребления скорее *частными* благами, вызывают *значительный положительный внешний эффект*. При этом услуги службы занятости относятся к числу так называемых перегружаемых благ: в процессе их потребления возможна перегрузка, то есть превышение «пропускной способности» ЦЗН, что неизбежно приведет к ухудшению качества оказываемых услуг.

Систему региональных органов службы занятости населения (Управление – ЦЗН – специалисты ЦЗН) можно считать *организацией*, которая должна обеспечить *высокую эффективность* выполнения закрепленных за ней функций по оказанию услуг. В отличие от рыночных структур, для которых мерилom эффективности выступает успешность в конкурентной борьбе, эффективность деятельности СЗН оценивается вышестоящими органами управления (путем сопоставления с результатами работы других региональных служб и оценки выполнения плановых показателей), а также населением и работодателями.

Современная экономическая теория уделяет значительное внимание взаимоотношениям между работниками и руководителями в процессе деятельности организаций, поскольку усилий одного руководства оказывается недостаточно для обеспечения ее высокой эффективности.

Для подразделений организации и наемных работников должны быть созданы адекватные стимулы. Основой для их формирования может служить установление специфических целевых показателей их деятельности, степень достижения которых лежит в основе ее оценки.

Стимулирование подразделений и работников организаций в соответствии со значениями показателей, характеризующих результаты работы, сталкивается, однако, с несколькими проблемами:

1. Валидность показателя, то есть соответствие его задаче, которая поручена подразделению или работнику. Если целевой показатель лишь косвенно отражает содержание задачи, велика вероятность возникновения феномена «работы на показатель». Суть его известна: работник (или подразделение) не столько решает задачу, сколько добивается (установленного сверху) значения показателя способом, который представляется ему наиболее простым, экономящим его время и усилия.

Работа на показатель представляет собой разновидность т. н. «сигнализации», то есть стремления произвести не то или иное рыночное или нерыночное благо, а лишь сигнал, то есть впечатление о благе. При этом основные издержки данной формы «сигнализации» несет не непосредственно работник, а организация, чьи ресурсы и расходуются работником.

2. Проблема измерения *непосредственных* и *конечных* результатов деятельности подразделения или работника. Например, непосредственные результаты действий подразделения могут быть измерены такими показателями, как число отданных приказов, число часов фактически отработанного рабочего времени, число зарегистрированных

клиентов и т. п. Конечные же результаты, *гораздо более значимые для организации*, могут быть выражены в совокупных доходах, полученных от деятельности подразделения, либо в количестве произведенных социальных благ. Однако непосредственные результаты, как правило, зависят только от усилий работника, в то время как конечные результаты зависят и от действия работника, и от внешних (случайных для работника) факторов.

Можно утверждать, что до настоящего времени адекватная система непосредственных и конечных показателей деятельности территориальных ЦЗН не разработана. Доказательством этого является низкая эффективность и неблагоприятный психологический эффект, сопровождающие попытки внедрения различных систем планирования и оценки их работы.

Экономическое поведение ЦЗН и их работников может быть рассмотрено на основе положений т. н. неоинституциональной теории контрактов.

В соответствии с ней руководитель (начальник Управления, директор ЦЗН) делегирует некоторые права (право использования финансовых и материальных ресурсов, право выполнения каких-либо функций, закрепленных за ЦЗН) работнику, обязанному в соответствии с формальным (Устав ЦЗН, трудовой договор, должностная инструкция) или неформальным (задачи, поставленные в ходе совещаний, устные указания и т. д.) контрактом представлять интересы службы в обмен на вознаграждение того или иного рода.

Ресурсы, которыми располагает ЦЗН для обеспечения эффективной деятельности, являются специфическими (их ценность зависит от взаимодействия с другими ресурсами – работа специалистов и наличие компьютеров, квалификация персонала и организация работы и др.) и интерспецифическими (взаимодополняемые ресурсы, которые не имеют ценности вне сочетания с другими определенными ресурсами – объемы трудоустройства и наличие вакансий, средства федерального бюджета и софинансирование работодателей и др.).

Взаимоотношения между руководством и специалистами ЦЗН имеют характер *устойчивого взаимодействия, не прописанного в явном виде*. Степень неопределенности в таком взаимодействии очень высока, поэтому оно должно основываться на доброй воле партнеров к сотрудничеству.

Это же обстоятельство приводит к *высоким издержкам измерения характеристик поведения работников* и необходимости полагаться на показатели, значимость которых приходится принимать на веру. Все

это может стать причиной возникновения субъективного риска, когда наблюдение за всей деятельностью работника (подразделения) сопряжено с чрезмерно большими издержками и поэтому измерению подлежат лишь один или несколько предельных параметров. Это может побудить работника (подразделение) сосредоточиться только на достижении измеряемых параметров и пренебречь другими аспектами своей деятельности, другими словами, имеет место их оппортунистическое поведение.

Оппортунистическое поведение как экономическая категория определяется как преднамеренное скрытое действие экономического агента (руководителя или работника), основанное на использовании информационных преимуществ и направленное на достижение личного интереса в ущерб другим участникам процесса взаимодействия.

Основные формы оппортунизма внутри организации приведены в таблице 1.

Таблица 1

Матрица основных форм внутрифирменного оппортунизма

Стороны	Формы оппортунистического поведения	Издержки
Работник	отлынивание	снижение результативности выполнения должностных обязанностей в среднем на 27-34%
	небрежность	рост затрат в среднем на 25-27,5%
	использование служебного положения в личных целях	рост затрат в среднем на 14-18%
Руководитель	занижение оценки работника	ответная реакция со стороны работников
	большой объем работ	
	личные симпатии	

Отлынивание – выполнение работы с меньшей отдачей, чем следует из должностных обязанностей или поставленных перед организацией задач. Еще Ф. Тейлор отмечал, что вряд ли можно найти работника, который бы не пытался определить, насколько мало и медленно может он работать, не вызывая при этом у работодателя сомнений в своей добросовестности. К отлыниванию также относятся периодические отлучки с рабочего места, посторонние дела и др.

Небрежность – сознательно допускаемая халатность, небрежное отношение к оборудованию и т. п. при мнимом исполнении всех норм и правил.

Использование служебного положения. В этом случае необходимые для работы ресурсы применяются не по назначению, работник осуществляет их использование в личных целях.

Занижение оценки деятельности работника – реальные плоды деятельности работника больше, чем те, которые фиксирует руководитель.

Поручение большего объема работ – объем работ не соответствует декларируемому уровню оплаты труда.

Личные симпатии – и работы, и премии, и другие вознаграждения распределяются на основе личных симпатий руководителя.

Факторы, от которых зависит степень оппортунистического поведения, принято разделять на две большие группы:

Внутренние (личностно-психологические) факторы – ценностные ориентации; психологическая зрелость; потребности; склонность к риску; восприятие. Выраженность этих характеристик личности необходимо учитывать как при найме на работу, так и в процессе взаимодействия с работниками (уровень контроля, формы поощрения и т. д.).

Внешние факторы также подразделяются на две подгруппы:

1. Социально-институциональные факторы:

– **корпоративная культура**, то есть система формальных и неформальных норм и правил, регламентирующих поведение работников внутри организации;

– **групповые характеристики** – численность и состав группы (чем многочисленнее и сложнее состав трудового коллектива, тем сложнее выработать единые нормы, организовать систему распределения обязанностей, контроля и т. д.);

– **система стимулирования** – включает систему денежного и неденежного поощрения.

Опубликованные результаты обследования российских предприятий показывают, что при оплате труда ниже среднерыночного уровня уровень отлынивания работников (измеренный как отношение реального объема выполненной работы к потенциально возможному результату) может достигать 70%, а при оплате труда значительно выше среднерыночного уровня – не превышает 5%. При этом уровень небрежности (отношение реальных затрат к потенциально возможному минимальному уровню затрат) колеблется от 30 до 5%, а уровень использования служебного положения с ростом зарплаты возрастает от 10 до 80%.

Масштабы оппортунизма существенно зависят от мер неденежного стимулирования: с возрастанием количества применяемых форм нематериального поощрения от 1 до 6 уровень отлынивания снижается с 60 до 10%, уровень небрежности – от 30 до 10%, уровень использования служебного положения – от 30 до 20%.

Существенное влияние на снижение оппортунизма имеет использование системы наказания работников: при ее введении уровень отлынивания снижается с 64 до 41%, уровень небрежности – от 51 до 30%, уровень использования служебного положения – от 40 до 19%.

Приведенные зависимости необходимо учитывать при разработке систем оценки эффективности и поощрения работников.

2. Технологические факторы связаны с особенностями производственно-хозяйственной деятельности организации и формализуются легче всего:

– **размер предприятия** – чем крупнее организация, тем слабее связь между вознаграждением и личным вкладом;

– **сложность технологического процесса** – чем он сложнее, тем в меньшей степени деятельность работника поддается непосредственному контролю и однозначной оценке;

– **характер выполняемых работ** – определяется соотношением рутинной и творческой составляющих трудовой деятельности и степенью специфичности труда.

Легче контролировать и предотвращать оппортунизм работника, выполняющего повторяющиеся, простые операции. С возрастанием креативной составляющей труда работников проявление различных форм оппортунизма возрастает от 0-15% до 40-70%.

Специфичность труда работника (невозможность его адекватной замены) также стимулирует возрастание масштабов оппортунистического поведения. При этом с ростом специфичности особенно проявляется отлынивание (от 25 до 70%) и использование служебного положения – от 3 до 50%. Небрежность же при росте до средних значений специфичности возрастает от 5 до 35-38%, а затем остается на неизменном уровне – по-видимому, обладание высокоспецифичной квалификацией обуславливает повышение личной ответственности работника за выполняемую работу.

Итак, применение основных положений современной экономической теории к анализу специфики деятельности органов СЗН и особенностей взаимодействия в процессе ее реализации позволяет сделать следующие выводы:

- ⇒ целевой задачей органов СЗН является оказание услуг населению по трудоустройству и повышению адаптации к потребностям рынка труда;
- ⇒ оценка эффективности работы ЦЗН должна включать систему непосредственных и конечных показателей, адекватно отражающих их соответствие возложенным на службу занятости задачам;
- ⇒ ресурсы, которыми располагают органы СЗН для реализации основных направлений деятельности, являются ограниченными, их эффективное использование предполагает сложное взаимодействие между руководством и работниками, имеющее высокую степень неопределенности;
- ⇒ неадекватность системы показателей, используемых в планировании и оценке эффективности работы ЦЗН в сочетании с невысоким уровнем оплаты труда работников с высокой вероятностью может приводить к феномену «работы на показатель» и различным формам оппортунизма, что оказывает негативное влияние на результативность работы региональной СЗН в целом;
- ⇒ совершенствование методов повышения эффективности работы СЗН необходимо вести с учетом современных научных подходов к данной проблеме.

2. Состояние проблемы планирования и оценки эффективности деятельности ЦЗН в Пермской области

Оценка эффективности деятельности территориальных ЦЗН относилась к числу наиболее сложных и болезненных проблем их взаимодействия с вышестоящим органом управления на протяжении всего периода существования государственной службы занятости населения.

Чрезвычайная важность и актуальность проблемы поиска и использования в практической деятельности Управления объективных показателей, характеризующих объемы и качество работы ЦЗН, а также их сравнительный вклад в формирование итоговых параметров деятельности региональной СЗН в целом обусловлены необходимостью реализации следующих управленческих функций:

1) планирование объемов деятельности ЦЗН по направлениям политики занятости – помимо учета ситуации на рынке труда территорий плановые задания должны учитывать реальные возможности их достижения;

2) ресурсное обеспечение деятельности ЦЗН – плановые задания должны быть подкреплены финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами;

3) текущий контроль и корректировка хода выполнения плановых заданий;

4) промежуточная и итоговая оценка результатов деятельности ЦЗН – она должна быть своевременной и объективной;

5) стимулирование директоров ЦЗН (материальное и моральное) по результатам работы в отчетный период – оно должно быть справедливым, то есть учитывать реальные усилия коллектива по достижению максимально возможных результатов (как количественных, так и качественных).

До настоящего времени в областной службе занятости населения применялись различные системы планирования, оценки эффективности и материального стимулирования, однако используемые в них показатели не имели «сквозного» характера и в недостаточной степени учитывали специфику деятельности ЦЗН, что не только не стимулировало повышение эффективности работы, но и провоцировало появление различных видов оппортунистического поведения работников ЦЗН.

Краткая характеристика основных методов планирования и плановых показателей деятельности ЦЗН, а также наиболее распространенных издержек их применения приведены в таблице 2.

Таблица 2

Содержание и издержки основных методов и показателей, используемых в планировании деятельности ЦЗН

Наименование	Содержание	Недостатки (издержки)
1. Методы планирования		
«От достигнутого» (экстраполяция)	Показатели на плановый период планируются от значений базового периода (как правило, с «улучшением»)	1) ЦЗН находятся в условиях постоянного наращивания объемов деятельности без учета располагаемых кадровых, материальных и административных ресурсов 2) Не учитывается дифференциация ЦЗН по напряженности достигнутых в базовый период показателей, что вызывает неравномерность нагрузки при выполнении плановых показателей
По «нормативу»	Показатели на плановый период рас-	1) Не учитываются качественные различия в состоянии данной катего-

Наименование	Содержание	Недостатки (издержки)
	считываются как доля в какой-либо социально-экономической категории (численность населения, ЭАН, занятых, безработных и т. д.), произвольно избранной в качестве «норматива»	рии (структура ЭАН на депрессивной и развитой территории и т. д.), что ставит ЦЗН в разные условия относительно внешних факторов (численность клиентов, активность работодателей, наличие дополнительных финансовых ресурсов и т. д.) 2) Не учитывается дифференциация ЦЗН по располагаемым ресурсам, что приводит к перекосам в нагрузке на специалистов
2. Плановые показатели		
Абсолютные	Планируется численность обратившихся, численность участников отдельных программ, численность отдельных категорий клиентов	1) Не учитывается специфика территорий, потребность различных категорий населения в отдельных видах услуг 2) Не учитывается дифференциация ЦЗН по кадровой обеспеченности, что приводит к перекосам в нагрузке на специалистов 3) Возникает соблазн манипулирования технологией приема и технологиями реализации программ для обеспечения выполнения плана (оформление фиктивных регистрационных документов, многократное трудоустройство на временные работы, групповое профконсультирование и т. д.)
Структурные	В качестве планового показателя используются расчетные показатели, отражающие доли различных категорий клиентов в их общей численности (процент трудоустройства, доля хронических безработных и т. д.)	1) Учитывая, что величина итогового показателя является расчетной, у исполнителей возникает соблазн снизить «знаменатель», то есть общую численность клиентов 2) Не учитывается дифференциация ЦЗН по абсолютным показателям деятельности 3) Возникает тенденция избирательного внимания к категориям, включенным в состав показателей, в ущерб не включенным

Анализ различных систем планирования и оценки эффективности, применяемых как в ФСТЗ, так и в большинстве регионов России, показывает, что при внешних различиях (набор и количество показателей, использование весовых коэффициентов, различные группировки ЦЗН, различные способы расчета интегральных оценок) практически все они имеют следующие общие черты:

- отсутствие четкого деления на конечные и непосредственные показатели;

- технологичность – планируются показатели по направлениям деятельности без учета сложного и разнонаправленного характера их взаимосвязи (например, численность трудоустроенных и наличие вакансий имеют прямую зависимость, а численность поставленных на учет и эффективность трудоустройства – обратную и т. д.);

- «перегруженность» – стремление спланировать и оценить как можно большее количество параметров деятельности ЦЗН (часто – взаимоисключающих: например, доля трудоустроенных и доля направленных на переобучение в общей численности безработных, стоимость обучения в расчете на 1 безработного и численность направленных на обучение и т. д.);

- высокая зависимость значительной части показателей от внешних факторов (объема выделенных из федерального центра финансовых ресурсов, состояния экономики территории и т. д.);

- отсутствие реальной увязки с оптимальной «пропускной способностью» и ресурсной обеспеченностью ЦЗН (в первую очередь – кадровой);

- «провокационный» характер многих показателей, позволяющий исполнителям добиваться достижения «высоких» результатов путем манипулирования технологиями реализации программ.

В последнее время, после принятия Правительством известных решений по реформированию системы формирования федерального бюджета на основе использования принципа «деятельности, ориентированной на результат» (т.н. «бюджетирование»), появились системы показателей, характеризующих экономическую эффективность работы органов СЗН (в т.ч. «бюджетный эффект» – соотношение расходов на содействие трудоустройству граждан и налоговых поступлений с их зарплаты, «сокращение глубины бедности» и т. д.). Однако использование этих показателей на уровне территориальных ЦЗН в настоящее время не представляется возможным, так как требует создания системы мониторинга результатов работы с клиентами (продолжительность трудоустройства, заработная плата трудоустроенных и др.). При этом

проблема формирования системы валидных целевых показателей деятельности ЦЗН не только не снимается, но приобретает еще большую остроту.

Таким образом, результаты анализа действующей практики подтверждают, что проблема формирования адекватной системы показателей планирования и оценки эффективности деятельности ЦЗН является сложной, плохо разработанной и нуждается в применении принципиально новых подходов.

3. Международный опыт оценки результативности ГСЗ

Во всем мире проблема эффективной организации работы органов ГСЗ также связана с вопросами подотчетности и ее взаимоотношений с заинтересованными сторонами на политическом уровне.

При этом проблема измерения степени успешности посреднической деятельности ГСЗ не находит однозначного решения и в опыте развитых стран. Так, в наиболее крупной публикации МОТ по проблемам ГСЗ выделяется несколько подходов к ее решению:

А) Определять успех по степени охвата рынка труда (доле ищущих работу, регистрируемых в ГСЗ, доле вакансий, сообщаемых в ГСЗ). Однако и в европейских странах определение базовых параметров этих расчетов связано с высокой сложностью получения такого рода информации (с чем сталкивается и наша служба занятости).

Б) Оценивать общую статистику трудоустройства. Однако общей проблемой является то обстоятельство, что все случаи трудоустройства расцениваются одинаково, независимо от их реальной социально-экономической значимости (трудоустройство на постоянное рабочее место инвалида и случайное трудоустройство сборщика клубники на несколько дней). Особенно снижается значимость показателя трудоустройства в настоящее время, когда широкое распространение получают открытые информационные системы на основе Интернета.

В) Оценивать степень удовлетворенности клиентов. Эта система показателей требует сбора определенной унифицированной информации.

Г) Определять приходящуюся на долю ГСЗ добавленную стоимость (налоговые поступления из ФОТ трудоустроенного и т. д.). Однако эта система показателей требует организации мониторинга результатов трудоустройства.

Как видим, отмеченные проблемы очень близки по своей сущности ситуации, в которой функционируют наши ЦЗН.

Немаловажное значение имеет и намного более существенное финансирование органов ГСЗ в развитых странах (в среднем 2-4% ВВП),

что практически снимает проблему дефицита финансовых ресурсов и связанного с ним ограничения числа потенциальных участников различных программ, характерную для наших условий.

Авторы международного исследования отмечают, что система применяемых для оценки показателей должна обеспечивать сопоставимость результатов. Сопоставление может проводиться с точки зрения достижения запланированных целей с прошлыми показателями и показателями работы других организаций. Проведенная в нескольких странах ЕС выборка показателей, характеризующих эффективность выполнения программ ГСЗ, включает следующий набор показателей (табл. 3):

Таблица 3

Показатели эффективности работы ГСЗ в странах ЕС

Программы	Показатели
Посредничество в трудоустройстве	<ol style="list-style-type: none"> 1. Число трудоустроенных 2. Число трудоустроенных по отношению к количеству вакансий, заявленных непосредственно в ГСЗ 3. Число трудоустроенных на временную работу 4. Показатель охвата рынка труда
Адаптация к потребностям рынка труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Доля недостаточно профессионально пригодных, охваченных программами переподготовки 2. Доля лиц, прежде квалифицировавшихся как «профессионально непригодные по инвалидности», занятых теперь той или иной трудовой деятельностью 3. Получение признанной квалификации или документов, подтверждающих получение надлежащей подготовки 4. Доля лиц, более не нуждающихся в пособиях по безработице благодаря мерам, принятым на рынке труда
Пособия по безработице	<ol style="list-style-type: none"> 1. Количество пособий по безработице, обработанных за 21 день (в течение месяца)
Все программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Число лиц, трудоустроенных на несубсидируемые рабочие места 2. Число трудящихся, сохранивших несубсидируемые рабочие места в течение шести месяцев 3. Зарботки трудящихся на несубсидируемых рабочих местах 4. Удовлетворенность клиентов
Эффективность с точки зрения затрат	<ol style="list-style-type: none"> 1. Затраты на трудоустройство одного человека 2. Число трудоустроенных на каждого сотрудника

ГСЗ США внедряет в настоящее время новые показатели для оценки эффективности работы электронных бирж труда (табл. 4).

Таблица 4

Показатели эффективности ГСЗ США при различных стратегиях взаимодействия с клиентами

Стратегии обслуживания	Показатели эффективности
Стратегии на основе самообслуживания	<ol style="list-style-type: none"> 1. Исходный материал (списки вакансий и резюме лиц, ищущих работу) 2. Пользователи 3. Осуществленные меры
Стратегии на основе самопомощи при оказании необходимого содействия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Число лиц, ищущих работу самостоятельно, но при надлежащем содействии 2. Удовлетворенность клиентов
Стратегии обслуживания с привлечением персонала ГСЗ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Меры по обслуживанию ищущих работу лиц: <ul style="list-style-type: none"> - показатель трудоустройства 2. Меры по обслуживанию работодателей: <ul style="list-style-type: none"> - показатель трудоустройства на рабочие места, о которых руководители дали сведения в ГСЗ - число работников, вернувшихся к труду при содействии службы занятости - сроки явки кандидатов к работодателю после направления клиентов на конкретные рабочие места - средний период трудоустройства в результате направления клиента к работодателю - коэффициент выполнения заказов на заполнение рабочих мест
Для системных показателей	<ol style="list-style-type: none"> 1. Затраты на трудоустройство одного человека 2. Продолжительность выдачи пособий

Существуют и достаточно простые системы оценки: в Китае ГСЗ ежемесячно отчитываются о численности зарегистрированных лиц, ищущих работу, количестве вакансий, числе выданных направлений и случаев трудоустройства. Результаты деятельности местных бюро доводятся до руководства, обсуждаются на совещаниях и т. д., при этом особое внимание уделяется достигнутому улучшению. Кроме того, практикуются широкое оповещение населения о результатах работы и привлечение наиболее активных клиентов к выработке новаторских идей по улучшению обслуживания.

В последние годы ГСЗ развитых стран активно осваивает современные стратегии управления качеством, при этом широко используются следующие методы:

➤ Планирование, ориентированное на клиента (максимальное удовлетворение потребностей работодателей и различных категорий ищущих работу граждан);

➤ Методы анализа рабочих процессов или «перестройка процесса» (внедрение количественных и качественных норм обслуживания и стандартов качества);

➤ Выработка стандартов или постановка задач на основе потребностей клиентов.

В целом анализ опыта и основных тенденций развития ГСЗ в развитых странах показывает следующее:

⇒ Условия функционирования ГСЗ в развитых странах отличаются от российских более высоким уровнем ресурсной обеспеченности.

⇒ Методологические подходы к планированию и оценке эффективности деятельности ГСЗ в целом близки к применяемым в нашей службе, однако отличаются более выраженной направленностью на достижение конечного результата – трудоустройства и удовлетворения потребностей клиентов.

⇒ Основной тенденцией развития ГСЗ является переход на современные системы управления качеством и внедрение стандартов качества.

⇒ Разработку новых подходов к планированию и оценке эффективности ЦЗН необходимо вести с учетом международного опыта.

4. Обоснование новых методических подходов к планированию и оценке эффективности работы ЦЗН Пермской области

Учитывая рассмотренные выше современные требования к организации экономического взаимодействия в процессе деятельности организаций, а также опыт и основные тенденции развития ГСЗ в странах с рыночной экономикой, в качестве основы для разработки новых подходов к планированию и оценке эффективности деятельности ЦЗН предлагаются следующие принципы:

1) целевой функцией ЦЗН является оказание посреднических услуг ищущим работу гражданам по трудоустройству и повышению их

адаптации к требованиям рынка труда, а также работодателям по подбору подходящих работников на заявленные ими вакансии;

2) система показателей, характеризующих эффективность работы ЦЗН, должна включать конечные показатели, отражающие степень достижения максимально возможного для данного ЦЗН объема оказываемых услуг при их стандартном качестве с учетом имеющихся в данном ЦЗН ресурсов, а также непосредственные показатели, отражающие объемы, структуру и качество конкретных видов деятельности по достижению целевых задач;

3) в условиях ограниченного и нестабильного финансирования мероприятий политики занятости (как активных, так и пассивных) основным ресурсом, позволяющим реализовывать целевую функцию ЦЗН, являются основной персонал, его квалификация и рабочее время, поэтому в основе планирования деятельности ЦЗН должны лежать показатели, отражающие степень использования данного ресурса;

4) максимально возможный объем услуг надлежащего (стандартного) качества, который ЦЗН может оказать ищущим работу гражданам, определяется его «пропускной способностью», то есть количеством клиентов, которых в состоянии обслужить специалисты ЦЗН при оптимальной организации труда персонала.

5) В качестве конечных (целевых) показателей деятельности ЦЗН предлагается в «сквозном» порядке использовать всего два показателя (табл. 5).

Таблица 5

Система конечных (целевых) показателей деятельности ЦЗН

Параметры	Содержание
Этап управления	Планирование
Показатель 1	Нормативная численность поставленных на учет клиентов (без подростков)
Способ расчета	$ЧК_n = ФРВ_n / Н_{обсл.}$ где ЧК _n – нормативная численность поставленных на учет клиентов; ФРВ _n – плановый (месячный, квартальный, годовой) фонд рабочего времени специалистов, занятых на первичной регистрации Н _{обсл.} – норматив времени обслуживания одного клиента, предусмотренный действующей технологией
Условия внедрения	Необходимо определить и утвердить оптимальное соотношение трудозатрат на выполнение основных технологических операций и функций, выполняемых основным персоналом ЦЗН, в зависимости от его численности (ти-

Параметры	Содержание
	повую оргструктуру и регламент работы)
Положительный эффект	1) стандартизация штатной структуры и регламента работы ЦЗН с одинаковой численностью 2) одинаковая напряженность плана для ЦЗН с разной
Меры по предотвращению оппортунизма	1) четкая регламентация работы специалистов ЦЗН 2) постоянный контроль директора ЦЗН 3) плановые проверки соблюдения технологии в ЦЗН специалистами Управления
Показатель 2	«Результативный выход» – предельная численность клиентов, снятых с учета в связи с трудоустройством и профобучением (без подростков)
Способ расчета	$Ч_{РВ-п} = ЧК_n - УС_n$, где $Ч_{РВ-п}$ – предельная численность клиентов, снятых с учета в связи с трудоустройством и профобучением; $ЧК_n$ – нормативная численность поставленных на учет клиентов; $УС_n$ – норматив удельного веса клиентов, утрачивающих связь с ЦЗН
Условия внедрения	Необходимо определить нормативное (допустимое) значение доли клиентов, утрачивающих связь с ЦЗН, то есть не получивших качественной услуги
Положительный эффект	1) создаются условия для поддержания на территории стабильного уровня безработицы 2) показатель увязан с потенциальной численностью клиентов 3) стимулируется работа по сбору вакансий
Меры по предотвращению оппортунизма	1) четкое соблюдение требований к регистрационным документам 2) улучшение взаимодействия с работодателями 3) постоянный контроль директора ЦЗН 4) плановые проверки Управления
Этап управления	Оценка эффективности
Показатель 1	Напряженность работы по приему клиентов
Способ расчета	$Н_{пк} = ЧК_ф / ЧК_n * 100$, где $Н_{пк}$ – напряженность работы ЦЗН по приему клиентов $ЧК_ф$ – фактическая численность поставленных на учет клиентов; $ЧК_n$ – нормативная численность поставленных на учет клиентов
Положительный эффект	1) ЦЗН сравниваются с учетом их нормативной «пропускной способности» 2) оценивается реальная напряженность работы ЦЗН по сравнению с его же максимально возможной загрузкой

Параметры	Содержание
	(«уровень отлынивания» его работников, занятых на приеме, или востребованность ЦЗН)
Показатель 2	Результативность оказания услуг
Способ расчета	$R_y = \frac{Ч_{РВ-ф}}{Ч_{РВ-п}} * 100$, где R_y – результативность оказания услуг; $Ч_{РВ-ф}$ – фактическая численность клиентов, снятых с учета в связи с трудоустройством и профобучением; $Ч_{РВ-п}$ – предельная численность клиентов, снятых с учета в связи с трудоустройством и профобучением;
Положительный эффект	1) оценивается реальная эффективность работы ЦЗН с клиентами по сравнению с его же нормативной эффективностью 2) косвенно оценивается и эффективность взаимодействия с работодателями
Этап управления	Стимулирование
Показатели	1) Напряженность работы по приему клиентов 2) Результативность оказания услуг
Способ расчета	Размер премирования директоров ЦЗН находится в прямой зависимости от уровня достижения максимальных показателей
Положительный эффект	1) поощряются директора ЦЗН, работающих более напряженно и эффективно 2) снимается проблема дифференциации ЦЗН по условиям и ресурсам 3) стимулируется борьба с оппортунизмом внутри коллектива ЦЗН

В качестве непосредственных (текущих, обеспечивающих) показателей деятельности ЦЗН могут использоваться различные показатели, отражающие эффективность реализации отдельных направлений политики занятости, уровень плановой и финансовой дисциплины, результаты проверок, наличие обоснованных жалоб со стороны клиентов и т. д. Их основное назначение – корректировка распределения финансовых ресурсов, выявление и распространение передового опыта и новых форм работы, а также борьба с негативными явлениями.

5. Результаты опытного внедрения новой системы конечных (целевых) показателей эффективности работы ЦЗН

С целью апробации предлагаемых новых подходов к планированию и оценке эффективности деятельности ЦЗН Пермской области их директорам было предложено провести анализ структуры общих за-

трат рабочего времени по направлениям деятельности и представить соответствующую информацию в Управление.

Учитывая ограниченные сроки подготовки указанных материалов и отсутствие четких методических указаний по проведению данной работы, представленная информация носит ориентировочный характер.

Тем не менее она является пригодной для проведения предварительных расчетов по апробации заложенных в методику подходов.

В ходе обработки и анализа данных были получены следующие результаты.

1. Анализ полученной информации выявляет огромные колебания удельного веса затрат фонда рабочего времени (ФРВ) по отдельным функциям и направлениям деятельности между ЦЗН. Так, удельный вес затрат по направлениям в общем ФРВ ЦЗН колеблется:

- по управленческим функциям – от 19 до 3%;
- на взаимодействие с органами власти и партнерскими организациями – от 15 до 1,3%;
- по финансово-бухгалтерским функциям – от 31% до 0 (5 ЦЗН);
- по взаимодействию с клиентами – от 53 до 18%;
- по взаимодействию с работодателями по сбору вакансий – от 18 до 1,3%;
- по профконсультационным услугам – от 13 до 0,3%;
- по взаимодействию с контрагентами по АПЗ и оформлению договоров – от 16 до 1,2%;
- по соцвыплатам – от 12 до 0,4%;
- по резервной строке «другие» колебания затрат РВ составили от 28% до 0 (8 ЦЗН).

Полученная картина (даже с поправкой на экстренный характер работы по заполнению формы) позволяет сделать следующие выводы:

– состояние нормирования труда персонала, целенаправленной работы по четкому распределению и закреплению функциональных обязанностей между специалистами во многих ЦЗН находится на низком уровне;

– значительные колебания фактических трудозатрат на выполнение стандартных видов деятельности ЦЗН свидетельствуют об отсутствии единых подходов к регламентации работы специалистов по направлениям и ЦЗН в целом;

– организация данной работы на современном уровне позволит выявить значительные резервы рабочего времени, которые могут быть использованы на повышение эффективности работы ЦЗН.

2. Полученные результаты не подтверждают предположения о наличии зависимости между численностью основного персонала ЦЗН и величиной трудозатрат по направлениям деятельности.

Ранжированные по численности персонала данные по удельному весу недельного ФРВ, используемого на взаимодействие с клиентами, показывают, что в ЦЗН с численностью персонала более 20 человек общие трудозатраты на взаимодействие с клиентами колеблются от 31 до 43% недельного ФРВ, с численностью от 10 до 20 человек – от 28 до 51%, от 7 до 9 человек – от 28 до 53%, с численностью 6 человек – от 18 до 58%, то есть размах колебания трудозатрат по этому (без сомнения, основному) виду деятельности достигает более чем трех раз (!!!).

Еще более впечатляющие результаты дает анализ структуры трудозатрат на взаимодействие с клиентами по элементам технологии.

На информационные услуги клиентам (первичную регистрацию), вне всякой зависимости от численности персонала, ЦЗН расходуют от 5,7 до 27% общих трудозатрат по направлению, на постановку на учет в качестве ищущих работу граждан – от 6,3-6,5 до 58%, на перерегистрацию ищущих работу и безработных – от 5 до 58%, на выдачу справок – от 1,6 до 24% , на работу с документами – от 2 до 45%.

Не менее значительные различия между ЦЗН выявляются и по затратам рабочего времени на взаимодействие с работодателями по поиску вакансий – они колеблются от 1,3% общего недельного ФРВ ЦЗН до 18%. Очень высоки и различия в эффективности работы по сбору вакансий: например, в ЦЗН с численностью 6 человек количество вакансий, поступающих в среднем за неделю, варьирует от 28 до 4 единиц. Понятно, что и показатели трудоустройства клиентов напрямую зависят от наличия вакансий, которое, в свою очередь, отражает организацию работы ЦЗН по их сбору.

Выявленные различия позволяют сделать следующие выводы:

- распределение функциональных обязанностей специалистов, занимающихся взаимодействием с клиентами, во многих ЦЗН имеет нерациональный характер и не обеспечивает эффективного взаимодействия по элементам технологии;

- велики потери рабочего времени специалистов, занятых выполнением избыточных или дублирующих операций;

- регламент работы специалистов по взаимодействию с клиентами не стандартизирован, что не обеспечивает должной эффективности работы по выполнению целевой функции ЦЗН по оказанию посреднических услуг населению и работодателям.

3. На основе использования обоснованного выше методологического подхода к формированию системы конечных (целевых) показателей деятельности ЦЗН был проведен расчет предельной пропускной способности ЦЗН по приему клиентов на примере 1 квартала 2005 года.

В качестве исходных данных были использованы следующие соотношения:

– общие трудозатраты специалистов, занятых взаимодействием с клиентами, должны составлять не менее 40% суммарного ФРВ ЦЗН (фактически сложившиеся средние по региону – 38%);

– трудозатраты по элементу технологии «постановка граждан на учет в качестве ищущих работу» должны составлять не менее 25% от общих трудозатрат по взаимодействию с клиентами (фактически сложившиеся в среднем по области – 19%);

– норматив времени на прием 1 клиента в соответствии с технологией – 20 минут.

Расчеты показали, что при соблюдении этих параметров предельная пропускная способность ЦЗН области (то есть численность клиентов, которая может быть поставлена на учет в качестве ищущих работу при стандартной нагрузке на наличный персонал ЦЗН) в 1 квартале 2005 года составляет 67 000 человек.

Фактически в течение данного периода в качестве ищущих работу (без подростков) в целом по области было зарегистрировано 23388 человек, что составляет 35% от предельной пропускной способности. Фактическая напряженность работы ЦЗН по приему клиентов колебалась от 55-52 до 18%.

Таким образом, при введении стандартов обслуживания и рациональном распределении между специалистами функциональных обязанностей вскрываются значительные резервы, позволяющие существенно повысить объемы и качество оказываемых населению услуг, то есть востребованность службы занятости.

При этом необходимо учитывать, что показатель максимальной пропускной способности ЦЗН не выполняет функции «плана», его назначение – показать степень достижения конкретным ЦЗН своих предельных возможностей, фактическую напряженность его работы по сравнению с максимально возможным (при идеальной организации труда) объемом. При низких значениях показателя можно сделать вывод: а) ситуация на рынке труда не требует от ЦЗН предельного напряжения; б) организация работы ЦЗН находится на неудовлетворительном уровне. Высокие значения показателя на фоне отсутствия ресурсов для повышения эффективности работы могут служить основа-

нием для постановки вопроса об увеличении численности персонала ЦЗН.

Аналогичным образом был рассчитан второй целевой показатель – оптимальный объем «результативного выхода». В качестве норматива допустимого оттока клиентов из ЦЗН (снятие по «другим причинам», основной из которых является «утрата связи») было принято значение 15% от общей численности обратившихся (без подростков, фактически сложившейся в среднем по области – 12,8%).

В соответствии с проведенным расчетом оптимальный объем результативного выхода (то есть снятия с учета в связи с трудоустройством и направлением на переобучение) в целом по области в 1 квартале 2005 года мог бы составить 56950 человек.

Фактическая численность трудоустроенных и направленных на переобучение в 1 квартале 2005 года в целом по области составила 13802 человека, а фактическая напряженность работы ЦЗН по результативности оказания услуг – 24,2%. По отдельным ЦЗН напряженность по данному показателю варьировала от 38-36 до 11-12%.

Точно так же интерпретация фактических значений данного показателя заключается в оценке напряженности работы конкретного ЦЗН по сравнению с максимально возможным для него уровнем.

Безусловно, проведенные расчеты имеют предварительный характер, однако их результаты раскрывают дальнейшие направления совместной работы Управления и ЦЗН по повышению эффективности деятельности областной службы занятости. Конечной целью этой работы должно стать внедрение стандартов государственных услуг по основным направлениям деятельности ЦЗН и административных регламентов их исполнения.

Список литературы

1. Тамбовцев В. Реформы российского образования и экономическая теория / В. Тамбовцев // Вопросы экономики, 2005. № 3.
2. Попов Е. Эндогенный оппортунизм в теории «принципала – агента» / Е. Попов, В. Симонова // Вопросы экономики, 2005. № 3.
3. Фан Т. Государственная служба занятости в условиях меняющегося рынка труда / Т. Фан, Э. Хансен, Д. Прайс // Женева: Международное бюро труда, 2001.
4. Кузьминов Я. Институты: от заимствования к выращиванию / Я. Кузьминов, В. Радаев, А. Яковлев, В. Ясин // Вопросы экономики, 2005. № 5.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО: РАБОТОДАТЕЛЬ – ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ – СИСТЕМА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

А. Т. Рязанцева

Начальник управления ФГСЗН по Сахалинской области,
г. Южно-Сахалинск
labour@sakhalin.ru

Система социального партнерства правомерно считается одним из наиболее действенных способов решения социальных проблем в условиях рыночной экономики, для нормального функционирования которой между сторонами-партнерами должны соблюдаться принципы доверия, сотрудничества и соревнования.

Как показала практика развития социального партнерства в условиях рыночных отношений в сфере трудовой занятости населения, которая действует с 1991 года, наиболее эффективно эти проблемы решаются на региональном уровне.

В Сахалинской области с участием службы занятости населения осуществляется реализация трехстороннего Соглашения между администрацией области, областным объединением профсоюзов и Сахалинской ассоциацией работодателей и предпринимателей.

В рамках Соглашения особое внимание уделяется решению проблем сохранения кадрового потенциала предприятий, внутрипроизводственного обучения работников, обеспечения занятости населения, создания условий, направленных на сдерживание роста уровня безработицы (табл. 1).

В последние годы для экономики области характерна положительная динамика основных макроэкономических показателей. Стабильному экономическому росту в значительной мере способствуют работы, проводимые по проектам освоения континентального шельфа Сахалина с участием отечественных и иностранных инвесторов. Объемы инвестиционных вложений в шельфовые проекты в 2004 году составили 4 млрд. долларов.

По оценке Министерства экономического развития и торговли России среди 89 субъектов Российской Федерации в 2004 году Сахалинская область занимает 29 место по уровню социально-экономического развития.

Улучшение состояния экономики положительно отражается на состоянии рынка труда, улучшении процессов в сфере занятости населения.

Увеличивается численность занятых, снижается количество безработных, растет число вакантных рабочих мест. На контролируемом рынке труда в конце июня 2005 года были заняты 281 тысяча человек, что на 6,9 тысячи больше, чем в 2004 году.

На работах, связанных с реализацией нефтегазовых проектов на шельфе Сахалина, на вновь созданных рабочих местах работает более 5 тысяч сахалинцев, в том числе направленных службой занятости.

Таблица 1

Общие масштабы безработицы (в среднегодовом исчислении)

тыс. человек

Наименование показателей	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003г.	2004 г.
Безработные граждане по МОТ	57,9	51,1	46,5	38,8	29,0	28,7	22,9
Уровень безработных по МОТ (в %)	19,2	16,8	15,3	12,2	9,2	9,1	7,7
Признаны безработными в службе занятости населения	16,6	16,3	9,2	6,8	6,5	6,2	5,3
Уровень зарегистрированной безработицы (в %)	5,1	4,8	2,8	2,1	2,1	2,0	1,7

В конце 2004 года уровень регистрируемой безработицы составлял 1,9% против 2,7% (среднероссийского) и 3,7% – по Дальневосточному федеральному округу. На конец 1 полугодия 2005 года он снизился до 1,4%, численность безработных составила 4,0 тысячи человек. Численность общей безработицы снизилась до 20,0 тысячи человек (22,9 тысячи в 2004 году).

Однако необходимо отметить, что с окончанием освоения основного объема подрядных работ, проводимых по проектам «Сахалин-1», «Сахалин-2», в 2006 и 2007 годах прогнозируется сокращение численности занятых, рост числа безработных.

Сегодня на сахалинском рынке труда, наряду с положительными тенденциями, присутствует структурная безработица, недостаточен

уровень трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений, заметно усложнился состав безработных за счет роста числа лиц со сниженной конкурентоспособностью и завышенными амбициями при трудоустройстве. Сохраняется дисбаланс спроса и предложения рабочей силы.

Ведущие отрасли экономического производства – нефтегазовая, рыбодобывающая, строительная, лесная, перерабатывающий комплекс, предприятия энергетики и жилищно-коммунального хозяйства испытывают дефицит в квалифицированных рабочих кадрах.

Новизна и особенность нынешнего момента заключаются и в том, что «кризис кадров» еще более обозначился с выполнением работ по освоению шельфа Сахалина, особенно заказов, в основе которых лежит использование высокотехнологичного зарубежного оборудования, использование «продвинутых» технологий.

Сложность ситуации с трудовыми ресурсами области, как и в целом по России, дополняется рядом факторов, среди которых ухудшение демографической ситуации, потеря трудового потенциала квалифицированных и высококвалифицированных кадров, медленная перестройка системы государственного профессионального образования, несоответствие масштабов и структуры первичной профессиональной подготовки граждан, недостаточная развитость системы вторичного обучения, непрерывной профподготовки, в том числе на производстве.

В послании губернатора Сахалинской области И. П. Малахова жителям Сахалина и Курил отмечено, что «серьезной проблемой остается несоответствие специализации выпускников сахалинских вузов спросу на рынке труда».

Существует большой спрос на специалистов, которых не готовят наши учебные заведения, в том числе инженеров-строителей, энергетиков, электриков, механиков, трубоукладчиков и т. п.

Применение в производстве новых технологий потребовало подготовки рабочих новых специальностей.

Именно поэтому в настоящий момент особенно важно комплексное решение вопросов кадровой политики на уровне региона.

Управление занятости населения участвует в подготовке материалов для формирования программ перспективного социально-экономического развития Сахалинской области на краткосрочную перспективу (2-3 года).

В Концепцию социально-экономического развития области до 2010 года включены предложения по обеспечению более эффективного использования трудовых ресурсов области.

Подробный анализ состояния кадрового потенциала области по инициативе областной службы занятости населения был подготовлен в 2002 году, на основании которого разработаны и внесены на рассмотрение коллегии губернатора области предложения по формированию государственного заказа на профессиональную подготовку специалистов. Распоряжение губернатора от 25.07.2002 года № 361-ра «О прогнозе потребности в кадрах экономики Сахалинской области на 2002 – 2005 годы» и целевые программы профессиональной ориентации и профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения Сахалинской области на 2002 – 2006 годы стали основой для планирования профобучения безработных службой занятости для экономики области.

Для учета процессов формирования трудовых ресурсов управление занятости населения совместно с управлением по труду Сахалинской области разработали баланс трудовых ресурсов и прогноз рынка труда на 2004 – 2010 годы, прогноз потребности в специалистах с высшим профессиональным образованием по очной форме обучения на 2003 – 2006 годы, на 2007 – 2010 годы.

Согласно прогнозным расчетам, до 2010 года особенно будут востребованы специалисты в области строительства, топливно-энергетической отрасли, компьютерных технологий, медицинский и обслуживающий персонал.

Эффективное регулирование процессов формирования и использования трудовых ресурсов становится возможным лишь в системе развитых отношений социального партнерства.

На региональном уровне этому в значительной мере способствует практика работы городских и районных комитетов содействия занятости населения, клубов работодателей и общественных комиссий содействия занятости сельского населения. Ежегодно в их работе участвует от 500 до 700 руководителей предприятий. В 2004 году работодатели заявили в службу занятости 32,3 тысячи вакансий (для сравнения: в 2000 году их поступило 18,2 тысячи), значительно увеличилось количество предложений по организации общественных и временных работ, расширились возможности трудоустройства граждан, неконкурентных на рынке труда.

Укрепление и развитие партнерских отношений с работодателями позволили службе занятости более эффективно решать вопросы занятости населения области.

Проведение работ по проектам освоения континентального шельфа сопровождается масштабными для региона процессами внешней и внутренней трудовой миграции.

Деятельность управления, государственных учреждений центров занятости населения направлена на формирование кадрового потенциала предприятий с соблюдением приоритетного права жителей Сахалинской области и россиян на занятие вакантных должностей, их переподготовку для последующего замещения иностранных специалистов. С этой целью департамент занятости проводит активную работу по заключению соглашений о сотрудничестве с компаниями, подрядными организациями, работающими по проектам освоения шельфа Сахалина, организует встречи с представителями фирм, презентации, ярмарки вакансий, в том числе в районах области (табл. 2).

Таблица 2

Основные показатели деятельности службы занятости населения по Сахалинской области

Показатели	Единица измерения	Отчетный период					
		2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
Уровень общей безработицы, (% от ЭАН) Справочно: РФ	Числен. безработных по МОТ, тыс. чел.	46,5	38,8	30,5	27,5	22	21,6
		15,3	12,2	9,8	8,7	7,4	7,1
		10,5	9,0	8,1	8,6	8,2	7,9
Содействие занятости населения							
Удельный вес граждан, обратившихся в органы службы занятости, по отнош. к экономически активному населению (тыс. чел.) Справочно: РФ	ЭАН	303,4	303,6	311,0	315,0	297,0	303
	обратилось	29,8	31,9	34,6	34,6	34,6	35,5
	%	9,8	10,5	11,1	11,0	11,6	11,7
	%	6,6	7,8	8,2	8,5	8,9	9,0
Удельный вес безработных граждан, зарегистрированных	Зарегистрировано безработ-	7,1	6,6	7,6	5,9	6,8	5,0

Показатели	Единица измерения	Отчетный период					
		2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
в установленном порядке, в общей численности безработных граждан (по методологии МОТ на конец года (тыс. чел.) Справочно: РФ	ных, всего						
	Численность безработных по МОТ	46,5	38,8	30,5	27,5	22,0	21,6
	%	16,6	17,0	24,9	21,5	30,9	23,1
	%	13,9	17,5	26,3	27,3	32,5	33,4
Удельный вес трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся в органы службы занятости за содействием в трудоустройстве (тыс. чел.) Справочно: РФ	трудоустроено	21,4	22,3	24,0	24,5	23,8	23,0
	обратилось	29,8	31,9	34,6	34,6	34,6	35,5
	%	71,8	69,9	69,4	70,8	68,8	64,8
	%	51,4	55,3	54,1	51,8	62,9	65,0

Управление, ГУ центры занятости населения работают по 18 соглашениям о сотрудничестве, заключенным с компаниями, подрядными организациями, работающими по шельфовым проектам.

В их числе генеральные подрядчики по проектам «Сахалин-1, 2» компании «Эксон Нефтегаз», «Си ТСД Лимитед», «Сахалин Энерджи», компании «СБ и И Европа Б. В.», «БЕТС Б. В.», ООО «Капстрой 2003», ОАО «Востокнефтестрой», ЗАО «Урбан», ООО «СахКонструкт Ко., ЛТД», ФМКК «Сахалинконстракшн ЛТД» и другие.

В обязательствах компаний предусматриваются трудоустройство граждан на вакантные рабочие места, организация профессиональной подготовки и переподготовки российских граждан на условиях долевого финансирования.

Для оперативного подбора квалифицированных кадров служба занятости провела анкетирование жителей Сахалинской области, желающих работать на предприятиях, выполняющих работы по проектам освоения сахалинского шельфа. Созданный банк данных насчитывал в 2001-2003 годах 21 тысячу квалифицированных рабочих и специалистов. Использование его при подборе специалистов, имеющих редкие профессии, соответствующее образование, существенно облегчил работу при формировании как иностранных, так и российских компаний.

Одна из ключевых проблем на рынке труда сегодня – это недостаточный уровень профессиональной подготовки кадров для ведущих отраслей экономики области. Для решения этой задачи совместно с профессиональными учебными заведениями служба занятости осуществляет контроль за качеством обучения и интенсивностью образовательного процесса, участвует в оптимизации сети образовательных учреждений. В учебный процесс внедряются мультимедийные технологии. Реализуются конкретные предложения работодателей по подготовке квалифицированных работников, отвечающих необходимым требованиям. Для прохождения производственной практики используются учебные подразделения предприятий и фирм.

Так, по заявке компании «Си ТСД» для работы на строительстве завода СПГ в Корсаковском районе совместно с колледжем «Сахалин-Аляска» служба занятости провела подбор 60 сахалинцев, которые проходят обучение по международным стандартам по специальности газоэлектросварщик, из них 20 человек – из числа безработных. Первая группа специалистов уже закончила обучение и работает на объектах. В первом полугодии 2005 года под заказ «Сахалин Шельфстройсервис», ООО «Шельф СС», ООО «Маркет» обучено 25 стропальщиков, направленных Корсаковским ГУ центром занятости населения. Для ОАО «Бошняковский угольный разрез» и ООО «Мангидайуголь» подготовили 25 машинистов экскаватора и машинистов бульдозера.

Участие работодателей в финансировании учебного процесса значительно повышает его эффективность.

Центрами занятости населения города Южно-Сахалинска, Углегорского, Поронайского, Охинского, Корсаковского, Смирныховского, Ногликского районов совместно с российскими и иностранными компаниями проводятся ярмарки вакансий. В 2004 году более 1000 соис-

кателей из числа граждан, посетивших ярмарки, подали документы на замещение вакантных рабочих мест, из них 330 сразу получили направления на работу, около 500 человек отобраны в резерв на трудоустройство.

В нынешнем году в Углегорском и Томаринском районах проведены ярмарки-презентации строительной компании «СибВистСтрой», которая занимается строительством промышленных объектов в рамках строительства завода по сжижению природного газа по проекту «Сахалин-2» в п. Пригородное Корсаковского района. По итогам работы ярмарок 40 человек получили возможность трудоустройства, из них около половины женщин.

Центр занятости Корсаковского района провел ярмарки вакансий с участием филиала международной коммерческой компании «Сахалин Констракшн ЛТД», ОПК «Гама Эндюстри Тесислери Ималят Ве Монтаж А. Ш.», ООО «Сахалин Саппорт Сервисиз», «Шельф СС». Компаниями были заявлены 1543 вакансии, приняли участие 514 человек, из которых 76 решили вопрос трудоустройства. В Смирныховском районе 90 человек трудоустроены в ЗАО «Эмерком-Демайнинг-центр гуманитарного разминирования и специальных взрывных работ».

Всего российским предприятиям, иностранным компаниям, работающим в рамках шельфовых проектов, направлено более 2000 резюме, по которым также идет отбор специалистов.

Несмотря на высокие квалификационные требования, только в 2004 году нашли работу на предприятиях, работающих на шельфовых проектах, 4560 жителей Сахалинской области. Они работают помощниками бурильщиков, операторами по добыче нефти, трактористами, монтажниками, водителями, поварами, рабочими строительных профессий в Ногликском, Корсаковском, Макаровском, Смирныховском, Тымовском районах, Южно-Сахалинске.

Заявки о потребности работодателей в работниках управление направляет в службы занятости Приморского, Хабаровского краев, Свердловской, Амурской, Иркутской, Новосибирской, Камчатской областей, Еврейской автономной области, Республики Саха (Якутия).

На современном рынке труда очень непросто занять достойное место гражданам, испытывающим определенные трудности в поисках работы: молодежи, женщинам, одиноким, многодетным родителям, инвалидам, представителям малочисленных коренных народов Севера.

Особенно сложно тем, кто не имеет в настоящее время профессии, конкурентной на рынке труда.

Именно поэтому все более востребован комплекс профориентационных услуг, предоставляемых населению службой занятости.

В вопросах профориентации населения проводится работа по соглашениям о сотрудничестве с департаментом социальной защиты населения, департаментом образования, областным военным комиссариатом, Сахалинским государственным университетом, Управлением внутренних дел, профессиональными учебными заведениями области, иностранными компаниями.

Все партнеры проводят целенаправленную работу по дальнейшему повышению эффективности предоставляемых услуг.

По соглашению с компанией «Сахалин Энерджи» и автономной некоммерческой организацией «Российско-американский учебный центр бизнеса» в области реализован социальный проект «Повышение конкурентной способности жителей районов Сахалинской области на местном рынке труда». В 17 населенных пунктах области проведены семинары-тренинги, в которых участвовали почти 200 человек. Проведенный мониторинг показал, что более 25% участников семинаров нашли работу.

Общественные и временные работы, развитие предпринимательства осуществляются в рамках межведомственных отраслевых соглашений с «Союзом потребительских обществ Сахалинской области», Сахалинским областным комитетом государственной статистики, «Сахалинэнерго», управлением автомобильных дорог Сахалинской области.

Сегодня особенно важна задача социализации молодежи, воспитание у подрастающего поколения чувства национальной гордости, патриотизма. Более трети обращающихся в службу занятости в поиске работы составляет молодежь 16-29 лет. Как правило, большинство из них из-за отсутствия профессии либо опыта работы не выдерживают конкуренции на рынке труда.

Служба занятости ежегодно проводит около 300 ярмарок вакансий, в том числе для молодежи, женщин, инвалидов.

Стало хорошей традицией проведение для выпускников профессиональных учебных заведений ярмарки вакансий «Шанс молодым».

В 2004 году при активном участии ведущих вузов Сахалинской области в рамках акции проведено две ярмарки-презентации выпускников 2004 года. В них приняли участие 17 организаций, среди которых администрация г. Южно-Сахалинска, коммерческие банки, государственные учреждения, совместные предприятия, строительные компании, работающие на шельфовых проектах. По мониторингу,

проведенному службой занятости, более 100 выпускников сахалинских вузов, участвовавших в акции, трудоустроились.

В апреле 2005 года в рамках областной специализированной выставки «Образование. Кадры. Карьера» управление занятости провело центральную ярмарку вакансий, которая стала новым выставочным проектом. Была достигнута основная цель – состоялся прямой диалог между предприятиями-работодателями и соискателями. Ярмарку посетили более 4 тысяч человек. Представители компаний отобрали около 1000 анкет соискателей. Выпускники филологических, экономических, юридических, технических факультетов Сахалинских вузов приглашены работодателями на собеседование и на работу до окончания учебных заведений. Во втором туре акции, который проведен 26 июля 2005 года, участвовали ведущие компании Российско-Турецкое совместное предприятие «BETS B.V», ЗАО «Примтелефон», Сахалинское монтажное управление ОАО «Дальэлектромонтаж», филиал компании «Сахалин Энерджи Инвестмент Компани, Лтд», Сахалинский филиал ОАО АКБ «Росбанк», ОАО «НК» «Роснефть» Сахалинморнефтегаз. Ярмарку посетили более 300 молодых специалистов, из них все желающие прошли собеседование с работодателями, отобраны анкеты 170 соискателей. Кроме того, многие выпускники оставили свои резюме в управлении занятости для решения вопроса трудоустройства.

Участие службы занятости в развитии студенческого трудового движения, решении вопросов вторичной занятости учащихся профессиональных учебных заведений определяется Соглашением о сотрудничестве между управлением занятости и управлением молодежной политики Сахалинской области .

Кроме того, в рамках Плана мероприятий по обеспечению занятости населения и привлечению иностранной рабочей силы, преимущественно из стран СНГ, в Дальневосточный Федеральный округ, утвержденного приказом Минтруда России от 19.02.2004 г. № 52, в области работают более тысячи иностранных граждан из стран бывшего СНГ, в том числе из Украины, Молдовы, Узбекистана, Кыргызстана.

Нехватка человеческих ресурсов в ближайшие годы может стать одной из основных проблем, сдерживающих развитие экономики. Сахалинская область отчасти уже ощутила «кадровый голод». Поэтому задачи развития потенциальных способностей граждан к труду, к получению знаний и повышению квалификации на протяжении всей трудовой жизни должны стать приоритетными.

Вопросы формирования кадровой политики на уровне субъектов должны решаться в рамках социального партнерства, коллективных договоров.

Неоценимую помощь в решении кадровых проблем предприятий могут оказать возрождение системы непрерывной профессиональной подготовки на производстве, наставничество. Кроме того, положительный эффект можно получить при внедрении программы, аналогичной программе «Молодежная практика». Апробированной службой занятости с 1995 по 2001 годы, результаты которой позволяют говорить о ее высокой эффективности, востребованности среди молодых специалистов и, что очень важно, – признании у работодателей.

РЕНТА В ОПЛАТЕ ТРУДА

М. Н. Рудаков

Профессор кафедры технологии и оборудования лесного комплекса
Петрозаводского государственного университета, д. э. н., доцент,
г. Петрозаводск
mirud@karelia.ru

Понимание ренты, устоявшееся в настоящее время в экономической теории, сводится, как правило, к двум значениям¹.

В узком смысле слова ренту как вид дохода связывают с отношениями рыночного использования земли, основой которых выступают форма собственности и особенности хозяйствования. Более широкое понятие – экономическая рента, которая рассматривается как составная часть дохода любого фактора производства сверх его некоторой величины².

¹ О теориях и современной трактовке понятия ренты см.: Ворчестер Д. А. Пересмотр теории ренты // Вехи экономической мысли. Рынки факторов производства. Т.3 / Под ред. В. М. Гальперина. СПб.: Экономическая школа, 2000. С. 356-385; Гальперин В., Игнатьев С., Моргунов В. Микроэкономика. СПб.: Экономическая школа, 1997. Т. 2. С. 376-384.

² Некоторые авторы (в частности, марксистской ориентации) отрицают подобное понимание ренты, оставаясь на позициях, согласно которым рента есть особый доход земельных собственников и объявлять рентой другие формы дифференциального дохода неправомерно. См., например: Пезенти А. Очерки политической экономии капитализма: В 2 т. Т. 1. М.: Прогресс, 1976. С. 308-309.

Представляется, что оба толкования ренты не только вполне применимы, но и обязательны при анализе объемов и структуры рыночных оценок творческого труда. Более того, в рамках существующих теорий возможно выделение особого вида ренты, отражающей закономерности функционирования творческого труда. Логика рассуждений в данном случае может быть следующей.

Концепция альтернативной стоимости (издержек) исходит из того, что удержание фактора производства в какой-либо сфере применения обусловливается получением доходов, адекватных лучшей альтернативе его использования. Это является обязательным условием "неперехода" фактора в альтернативную сферу занятости.

Минимальный размер дохода, стабилизирующий размещение фактора и исключающий в данный момент другие варианты его использования, представляет собой удерживающий доход. При прочих равных условиях он выполняет функцию экономически нормального, достаточного.

Роль экономической ренты выполняет "доход какого-либо фактора, превышающий тот его уровень, который необходим для удержания его занятости в данной сфере использования"³. Следовательно, этот доход будет носить характер избыточного для привлечения данного фактора производства в определенную область его применения.

Графическое изображение соотношения экономической ренты и удерживающего дохода выглядит следующим образом (рис. 1).

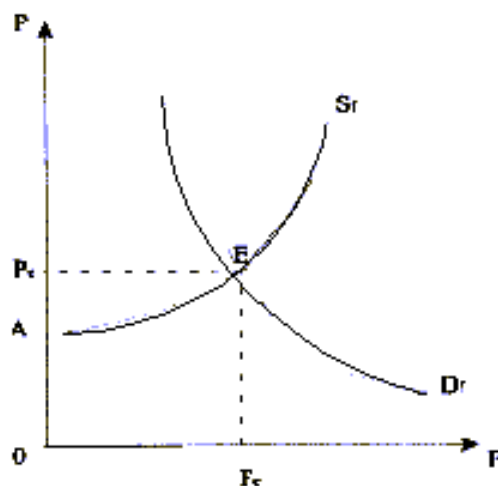


Рис. 1. Соотношение удерживающего дохода и экономической ренты

³ Ворчестер Д.А. Указ. соч. С. 362.

Удерживающий доход предстает на рисунке 1 в виде площади $OAEF_E$, экономическая рента – AP_EE . Понятно, что возможное изменение ренты не является непосредственным условием перемещения фактора производства, текущая занятость сохранится до тех пор, пока уровень доходов будет не ниже удерживающего дохода. Это положение имеет большое значение для экономической политики, ориентированной на перемещение факторов производства и создание механизма их заинтересованного размещения в требуемых государству сферах⁴.

В то же время очевидно, что пропорция, в которой оплата услуг фактора производства распадается на удерживающий доход и экономическую ренту, обуславливается формой и положением линии предложения. Предопределяет долю ренты в совокупном доходе определяемая разнообразием вариантов альтернативного применения ресурса эластичность предложения.

При этом следует обратить внимание на логику процесса и последствия "перемещения" фактора производства в альтернативную область применения с позиций динамики размеров экономической ренты.

Теоретически уменьшение ренты еще не приводит к изменению сферы размещения фактора производства, для осуществления этого необходимо ее сокращение до нуля. Однако, во-первых, нельзя отрицать саму возможность начала данного процесса уже при незначительном уменьшении рентных доходов. Это особенно актуально для рынка труда: его информационная непрозрачность регулирует долю ренты в совокупном доходе, а ограниченная мобильность рабочей силы затрудняет ее перемещение.

Во-вторых, и это особенно значимо для будущего анализа рентных отношений творческого труда, альтернативная занятость не исключает получение рентного дохода. Имея в виду несовершенство рынка труда, логичнее предположить обратное: новое место работы, вероятнее всего, предполагает получение экономической ренты.

Теоретически возможна ситуация, когда экономическая рента равна нулю: в том случае, когда предложение фактора производства

⁴ Данное положение подтверждается, в частности, реалиями введения в Республике Карелия единого налога на вмененный доход. При всех спорах относительно размеров налога, очевидно, можно утверждать, что его объем оказался меньше экономической ренты плательщиков, ибо никакого существенного перемещения (уменьшения объемов) задействованных в сфере малого бизнеса ресурсов не произошло.

абсолютно эластично. Однако имманентное несовершенство рынка труда делает такое предположение маловероятным. Тем не менее важно, что экономическая рента существует там и тогда, где и когда существуют некоторые ограничения в предложении фактора производства – создаются ли они искусственно или являются следствием естественного экономического развития, значения не имеет.

Более интересным и перспективным, особенно в контексте рассмотрения творческого труда, представляется анализ предложения фактора производства как абсолютно неэластичного. Это означает присутствие на рынке строго фиксированного количества услуг фактора независимо от складывающегося уровня цен.

Но и при таких условиях рыночный механизм оценивания фиксированных по количеству факторов производства, в том числе творческого труда, безусловно, действует.

Графическое изображение данного случая выглядит следующим образом (рис. 2).

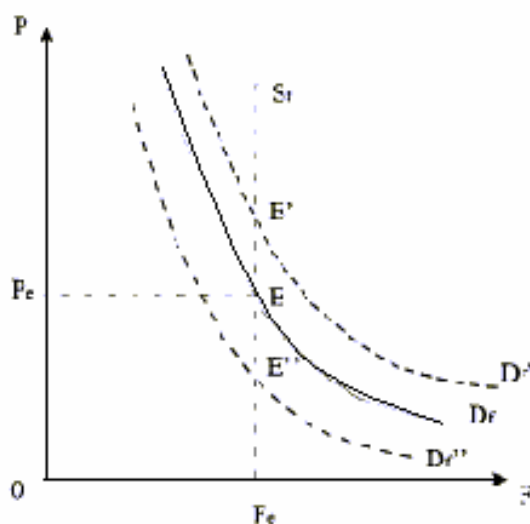


Рис. 2. Экономическая рента в условиях абсолютно неэластичного предложения

В рассматриваемой ситуации оплата фактора производства будет полностью определяться спросом и совпадет по объему с экономической рентой (площадь $OP_E E' F_E$). Возможно, для рынка труда изображаемое положение может показаться нереальным, однако ситуация с безусловным преобладанием экономической ренты вполне представима именно для творческого труда.

Предложение творческого труда не может быть расширено в силу уникальности, неповторимости способностей к труду его субъектов.

Положение и конфигурация линии предложения в данном случае близки к вертикальной прямой, экономическая рента абсолютно преобладает в факторном доходе. Подобное хорошо прослеживается на примере оплаты труда работников, добившихся исключительных результатов в профессиональной деятельности (актеры и музыканты, спортсмены и адвокаты, менеджеры и аудиторы, ученые и писатели).

Обратим особое внимание на некоторые обстоятельства, важные для оценки динамики развития рентных отношений творческого труда в российской экономике.

Во-первых, значение размеров совокупного спроса. Этим определяется величина рентного дохода от творческих услуг как фактора производства. Сокращение общественных потребностей вызывает его уменьшение, возрастание – увеличение (на рис. 2. перемещение кривой спроса вниз-влево или вверх-вправо).

К сожалению, складывающаяся в последние годы экономическая ситуация обуславливает определенное сокращение и изменение структуры спроса на творческий труд.

Действительно, высокие профессионалы, не находя спроса на свои услуги, успешно реализуют творческий потенциал, например, в зарубежных странах. Существенные размеры приняла миграция научных и технических кадров (среди выехавших за рубеж на постоянное место жительства доля лиц с высшим образованием, дипломами кандидата и доктора наук во много раз превышает аналогичный показатель для российской экономики в целом, а приток российских научно-технических специалистов, например, в Израиль, ускорил научно-технический прогресс на 10-15 лет)⁵. Значительными размерами характеризуются и масштабы зарубежной занятости по контрактам в области спорта, культуры и искусства.

Следовательно, происходящее изменение (сокращение) совокупного спроса на творческий по своему содержанию труд не только уменьшает его имеющий преимущественно рентную природу фактор-

⁵ См. подробнее: Нецадин А. Экономический рост и кадровый потенциал России // Вопросы экономики. 2000. № 7. С. 108; Стрелетова М. П. Утечка мозгов и интеллектуальный потенциал России // Проблемы прогнозирования. 1997. № 1. – С. 73-80. Отток кадров из науки, в том числе и за рубеж, по высказываемым радикальным мнениям, приобрел характер национальной трагедии и представляет непосредственную угрозу национальной безопасности страны, а уход молодых ученых из науки называется катастрофическим (см.: Пармон В. Н. Как закрепить молодежь в науке? //ЭКО. 2001. № 6. С. 128).

ный доход в российской экономике, но и трансформирует его совокупное предложение.

Во-вторых, противоречивое значение незначительной доли удерживающего дохода в объеме оплаты творческого труда. Сокращение совокупного дохода почти всегда будет осуществляться в рамках экономической ренты и поэтому фактор производства (творческий труд) не будет реально заинтересован в перемещении в альтернативную сферу применения.

Более того, для творческого труда характерно известное отсутствие свободы перемещения, свободного перехода из одной области применения в другую, ибо при этом исчезают его творческая составляющая, соответствие содержания труда и способностей работника к труду.

Поэтому, даже если существенно изменить (в российских условиях – сократить) или даже отменить вознаграждение субъектов творческого труда, характер их специфического использования не изменится. В отличие от собственно экономической ренты аналогичная ей форма вознаграждения творческого труда, как правило, невозможна в альтернативной сфере занятости. Если учесть, что творческий труд выступает способом реализации деятельной сущности человека, то преграды для его "межотраслевого" перелива получают достаточно полное описание⁶.

Заметим вместе с тем, что высокий, как правило, уровень общеобразовательной, профессиональной и специальной подготовки творчески результативных работников и реальное функционирование рынка труда позволяют им совершить маневр занятостью. Высококвалифицированные и инициативные кадры могут найти достойное применение в отраслях с высоким спросом на труд и адекватными размерами экономической ренты, но их творческий потенциал при этом может быть полностью или частично утрачен.

Однако и в данном случае многое определяется степенью альтернативности использования творческого труда, эластичностью его

⁶ В литературе творческий труд часто и обоснованно увязывается с увлеченностью работника данным видом труда, тем самым последний обладает индивидуальной полезностью для работника. Как следствие, увлеченность работника часто ведет к дискриминации его труда – ряд вакансий становятся «привлекательны сами по себе», а заинтересованный работник менее требователен к размеру заработной платы. См.: Корнейчук Б. В. Дискриминация работников творческого труда (экономический аспект). СПб.: Картографическая фабрика ВСЕГЕИ, 1995. С. 36-52.

предложения. В этом смысле показательно, в частности, сравнение изменений в среднегодовой численности занятых в сферах художественного (культура и искусство) и научного творчества⁷.

В отрасли «культура и искусство» абсолютного сокращения работников практически не произошло (1990 год – 1165 тыс. человек, 2000 год – 1144 тыс. человек), что привело к некоторому возрастанию их доли в общей численности занятых (1,8% против 1,7%). Неэластичность предложения труда в данной сфере подтверждается тем, что на протяжении всех лет формирования рыночных отношений среднеотраслевая заработная плата занятых в культуре и искусстве остается существенно ниже, чем в экономике в целом.

Узкая специализация работников культуры и искусства, их выраженная приверженность выбранной сфере занятости обуславливают существенные объективные и субъективные преграды альтернативного использования трудового потенциала. Природа творческого труда и рентный характер доходов не изменили масштабов занятости (размера предложения труда) даже при их сокращении (относительном, факторном).

Вместе с тем следует отметить, что рынок не только создал условия получения особо признанными обществом профессионалами культуры и искусства исключительно высоких рентных доходов, но и обеспечил более тесную связь оплаты труда большинства занятых в отрасли с результатами их творческого труда. Тем самым реализация творческой сущности их трудовой деятельности получила прочное рыночное обоснование.

Темпы перехода кадров из науки и научного обслуживания в альтернативные сферы занятости, напротив, были значительными и существенно превышали масштабы сокращения общей занятости. Сфера НИОКР отличается не только высоким уровнем профессиональной подготовки кадров, но и их разносторонней специализацией, позволяющей применять имеющиеся знания, навыки и умения во многих отраслях. Возможности "маневра занятостью" у научных работников достаточно велики.

В результате произошло не только существенное (более чем вдвое) уменьшение отраслевой занятости – этот процесс, что весьма показательно, наметился уже в конце 80-х годов, но и заметное снижение ее удельного веса в экономике в целом (1985 год – 4,1%, 2000 год – 1,9%).

⁷ См.: Российский статистический ежегодник ... 2000. С. 141.

Аналогичные отраслевые тенденции развития анализируемых творческих сфер занятости были характерны и для карельской экономики⁸.

Видимо, подобное движение творчески ориентированной рабочей силы объяснимо в том числе и экономической природой творческого труда, спецификой его предложения – масштабами и эластичностью. Именно поэтому творческий труд, как имеющий специфические характеристики фактор производства, характеризуется и его специфической фиксацией по количеству и размещению в экономике.

Таким образом, понимание ренты как составляющей в оплате творческого труда позволяет утверждать следующее.

Обусловленная ограниченностью и неэластичностью предложения творческого труда рента преобладает в его совокупном доходе. Межотраслевой перелив творческого труда сдерживается как низкой долей удерживающего дохода, так и перспективами утраты творческого содержания труда для его субъектов.

Специфическое соотношение ренты и удерживающего дохода не отрицает, но модифицирует общеэкономический механизм взаимодействия спроса и предложения на рынке творческого труда: динамика совокупного спроса может получить отражение как в изменении его масштабов (перемещение линии предложения), так и значительном сокращении рентных доходов.

Поэтому можно утверждать, что между экономической рентой, присущей любому фактору производства, и рентой творческой имеются не только сходство, но и существенные различия, обусловленные спецификой творческого труда. Возможность и необходимость их разграничения обуславливаются гуманизацией современного производства, возрастанием темпов его развития и повышением роли творчески созидательной деятельности человека.

Однако толкование связи природы труда и рентного характера получаемых от него доходов зачастую производится без должного учета творческой составляющей, обусловленной способностями работника, экономическая и творческая рента не разделяются и трактуются как единый экономический феномен.

Так, например, указывается, что впервые вывод о наличии в составе оплаты труда рентной составляющей был сделан в 1800 году в

⁸ См.: Социальная сфера Республики Карелия: Статистический сборник / Комстат РК. Петрозаводск, 2004. С. 40-41; Труд и занятость в Республике Карелия: Статистический сборник / Комстат РК. Петрозаводск, 2003. С. 15-16.

работе И. Буша "Исследование о денежном обращении", хотя у данного автора речь идет о ренте за ловкость в труде, которую *неспособные* (курсив наш. – М. Р.) работники не могли бы получать⁹. Следовательно, способности работника к тому или иному виду труда обуславливают получение им не просто экономической, но какой-то специфической по природе ренты.

Называя ее "рентой талантов", русский экономист и историк Г. Ф. Шторх еще в 1815 году отмечал: "Как скоро *способности человека превышают обыкновенную меру*, труд получает долю совершенства, которой обыкновенно не имеет. Это обстоятельство *прибавляет к заработной плате доход, который не должен быть с нею смешиваем*, потому что существенно от нее отличается. Тот, кто получает ее, не сделал больших расходов на приспособление себя к ремеслу, чем другие работники того же ремесла: преимущество это есть дар щедрости природы" (курсив наш. – М. Р.)¹⁰.

Одним из первых Г. Ф. Шторх выдвинул и положение о "нематериальном капитале", составной частью которого выступают способности человека, его знания и профессиональное мастерство. Примечательно, что, давая расширительное толкование понятия капитала, Г. Ф. Шторх фактически рассматривал каждого человека как владеющего капиталом. Именно поэтому существует объективная экономически обусловленная возможность получения наемным работником специфического дохода, отличающегося от заработной платы как стоимости рабочей силы¹¹.

Заметим, что в западной экономической литературе эти положения долгое время рассматривались в теории ренты применительно, в основном, к предпринимательскому труду как фактору производства¹².

Такой подход представляется достаточно обоснованным, ибо предпринимательские способности (предприимчивость), во-первых, не предполагают категорично обладание другими факторами производства и ассоциируются с особым видом труда, во-вторых, проявляются в инициативе и нетрадиционных решениях, новаторстве и умении разумно рисковать, недоступных большинству субъектов результатах труда. Поэтому творческий аспект предпринимательского труда не вызывает сомнений.

⁹ См.: Экономическая школа. Вып. 4. СПб., 1998. С. 122.

¹⁰ Там же.

¹¹ См.: История русской экономической мысли. Т. I, ч. 2. М., 1958. С. 115-116.

¹² См.: Ворчестер Д. А. Указ. соч. С. 375-382.

При таком понимании большие "заработки" некоторых предпринимателей, с одной стороны, могут рассматриваться как имеющие нечто общее с избыточным доходом в виде чистой прибыли, с другой – как избыточные (рентные) доходы некоторого специфического по характеристикам личного фактора производства (труда).

Показательно, что данное явление – платежи фактору производства, превышающие альтернативную стоимость, противоречиво называлось "рентой способностей", "нестоимостными расходами" или "факторными прибылями". Важно, что при этом указывалось на некоторое сходство предпринимателя и собственника рабочей силы, который может рассматриваться как маленькая фирма, продающая производственные услуги.

Следовательно, предлагаемое понимание ренты (несколько отличной от экономической) будет правомерным распространить на использование трудовых ресурсов в целом – как в случае осуществления труда за свой счет ("работающий собственник"), так и в случае применения труда наемного.

В качестве специфической характеристики трудовых ресурсов, обуславливающей получение таких рентных доходов, как раз и выступает творческая составляющая труда – именно она отражает общность предпринимательского и наемного труда. Следовательно, и в данном случае возможно выделение специфической ренты, которая присваивается собственником фактора производства и имеет своей основой творческий компонент труда.

Для логического завершения обоснованности подобных рассуждений необходимо, не ограничиваясь рассмотрением места и роли специфической экономической ренты в вознаграждении творческого труда, сравнить анализируемый феномен с рентой в ее традиционном понимании – как видом дохода, связанным с рыночным использованием земли.

Прежде всего, отметим общее условие образования земельной и творческой ренты. Как ограничено количество земель, пригодных для возделывания редких культур, так ограничено и число работников, наделенных неповторимым талантом мастера, способностью творить в той или иной сфере труда.

Гуманизация современного производства выдвинула на первый план ресурсы не материально-вещественного, а человеческого потенциала, а именно творческого труда. Владельцы этих ресурсов (собственники уникальной по способностям рабочей силы) выступают своеобразными монополистами, которые в условиях быстро развивающе-

гося производства в значительной мере определяют общественный прогресс.

При этом следует иметь в виду, что в трудовых ресурсах имеются не просто редкие, а уникальные "крупницы", которые в принципе не воспроизводимы, как неповторим талант творцов. Это позволяет их собственникам получать вознаграждение, превышающее не только удерживающий доход, но и "нормальную" экономическую ренту.

Параллель с земельной рентой будет выглядеть в данном случае следующим образом.

Ограниченность фактора производства обуславливает недостаток производимого продукта (услуги) по сравнению с имеющимся спросом, что позволит собственнику увеличить цену и присвоить вознаграждение, состоящее из удерживающего дохода, экономической ренты как дохода любого фактора производства и некоторого излишка, обусловленного уникальностью продукта творческого труда.

Доля удерживающего дохода, как было выяснено ранее, останется незначительной, а распадение рентного излишка на две части – экономическую и творческую – будет обусловлено "степенью превосходства" способностей субъекта творчества над некоторыми средними, экономически детерминированными¹³.

Конечно, наиболее рельефно владение уникальным трудовым ресурсом проявляется в творческих, так называемых "свободных" профессиях. Однако рассматриваемая составная часть дохода присутствует в любом случае, когда работник обладает исключительным мастерством в том или ином признаваемом рынком виде труда.

Возможно, последнее может быть объяснено и конъюнктурными соотношениями спроса и предложения, но в таком случае речь пойдет о движении цен на рынке труда, отражающих рентные отношения творческого труда и выступающих формой их реализации.

Обратим также внимание на следующую принципиально важную особенность рентных отношений: получение дополнительного дохода (ренты) обусловлено постоянством характерных признаков фактора производства. Монопольное право хозяйственного использования фактора производства обуславливает и специфику присвоения результатов его потребления, излишек получаемого дохода не подлежит рыночному перераспределению (через механизм конкуренции).

¹³ Возможно, такое понимание факторного дохода творческого труда в рамках теории ренты допускает аналогию с соотношением между абсолютной и дифференциальной рентой?

Рентные отношения при использовании творческих трудовых ресурсов возникают там и тогда, где и когда существует постоянство их уникальности, некоторая устойчивость (в той или иной форме фиксируемая обществом) проявлений творчества в труде. В данном контексте творческая рента по своей природе ближе к земельной, чем экономической.

Экономическую ренту можно сравнить по устойчивости со сверхприбылью: изменение конъюнктуры рынка (рост предложения труда) приводит к ее сокращению и уменьшению дохода до размеров удерживающего. Рента как доход творческого труда в условиях сохраняющегося спроса стабильна, поскольку уникальные способности работников к труду невозможно воспроизвести, передать или перераспределить в угоду рыночным условиям.

При этом творческий труд допускает получение соответствующей ренты лишь в случае адекватного его использования, за пределами которого творческая рента не существует¹⁴.

Объектом рентных отношений в сфере труда являются способности работников к труду, реализация которых находит свое выражение в творчестве. Потенциальными субъектами творческого труда могут выступать представители многих профессий. В принципе невозможен труд с полным отсутствием новизны и творчества для конкретной личности, вместе с тем рыночное признание и формирование рентного дохода предполагают его общественную значимость.

Поэтому в современном производстве обнаруживаются сферы как преимущественно творческого, так и рутинного, механического труда.

Вознаграждение работников, обладающих уникальными способностями к труду, должно быть значительно выше некоторых средних величин, поскольку творческий труд создает существенно большую стоимость. Преобладающей частью этого вознаграждения будет творческая рента.

Указанный подход справедлив, по крайней мере, потому, что если общество считает экономически обоснованным платить "дань" за редкость или ограниченность того или иного вида вещественных факторов производства (например, земли), то тем более это необходимо при оценке редких, в принципе неповторимых и не воспроизводимых трудовых ресурсов. Видимо, можно предположить, что вознаграждение творческого труда определяется не только и не столько тем, что делает

¹⁴ Аналогия с земельной рентой достаточно очевидна и в данном случае: использование земли "не по назначению" ликвидирует условия получения ренты.

работник, сколько тем, что данный результат труда не может быть создан другими работниками. И это положение трудно рассматривать как экономически нецелесообразное для общества.

Вместе с тем существуют и принципиальные отличия ренты в оплате творческого труда от других форм рентных доходов, прежде всего – земельной ренты.

Во-первых, анализируемая рента в обязательном порядке опосредуется трудом носителя особого трудового потенциала. Эта особенность сохраняется и в существующих на практике случаях, когда труд творца и его общественное (рыночное) признание значительно разведены во времени. Во-вторых, рентные отношения творческого труда предполагают единство реализации работником своих функций и как труженика, и как собственника своей редкой и уникальной рабочей силы.

Следовательно, рентное вознаграждение творческого труда, имея некоторые сходные черты с земельной рентой, принципиально отличается от нее. Уникальность и редкость творческого труда как характеристики личного фактора производства являются основой структурирования его вознаграждения и выделения в нем устойчивой составляющей специфической рентной природы.

Следовательно, анализ творческого труда как области рентных отношений позволяет сделать следующие выводы.

Природа творческого труда обуславливает существование в его доходе особой составной части, имеющей рентный характер и отличающейся по своим признакам и от земельной, и от экономической форм ренты. Ее основой выступают уникальные способности человека к определенному виду труда и вследствие этого создание им специфического по качествам продукта, отличающегося новизной и неповторимостью и имеющего большую стоимость.

Ограниченное предложение творческого труда и высокая общественная (рыночная) значимость его результата обуславливают преобладающую долю данного вида ренты в совокупном факторном доходе. Имея в виду экономическую сущность и специфику формы проявления данного вида дохода, его можно назвать творческой рентой.

С другими видами рентных доходов ее объединяют, во-первых, "избыточный" по сравнению с экономически достаточными (удерживающими) доходами характер, во-вторых, наличие специфических черт, выделяющих субъект данного дохода среди однотипных факторов производства, в-третьих, противоречивая причинно-следственная

связь удерживающих и рентных доходов с занятостью и мобильностью фактора производства.

Творческая рента отличается от экономической своей устойчивостью и специфической зависимостью (независимостью?) от конъюнктуры рынка, земельной – принципиальным совпадением в одном лице собственника и присваивающего ренту субъекта. Кроме того, творческая рента имеет достаточно узкую сферу функционирования и присвоения, выход фактора производства (труда) за рамки его действительно творческого применения сводит ее к нулю.

Природа творческой ренты обуславливает и особые параметры масштабов и динамики творческого труда в экономике: его предложение неэластично, а реакция на изменения спроса альтернативна.

Причинами существования творческой ренты являются ограниченность и неповторимость ресурсов творческого труда, монополия возможности их результативного использования со стороны субъектов творчества.

В экономически нормальных условиях принуждение к творчеству неосуществимо, заставить человека творить невозможно. Это не означает невозможности творчества "по заказу". Однако экономическая обусловленность творческого труда заключается в адекватности содержания труда структуре способностей работника, вознаграждения за труд – потребностям воспроизводства творческого потенциала личности.

Исключительность положения и роли субъекта творчества обуславливает необходимость и возможность присвоения им специфического рентного дохода. Внеисторический, непреходящий характер творчества предопределяет не просто устойчивость, но "вечность" рентных принципов его обеспечения как общественно необходимого механизма.

Рыночная экономика выработала немного механизмов устойчивого признания затрат творческого труда, по существу – творческой ренты. В частности, важнейшим из них является "оплата имени" субъекта творчества, которая может быть закреплена в соответствующих званиях, степенях и других общественно известных отличиях.

Характерный рыночный признак таких отличий – установление вознаграждения до процесса затрат творческого труда и даже определенной независимости от его результатов. Действительно, субъект не может гарантировать достижение творческих результатов даже в самых благоприятных внешних (экономических) условиях. Однако его известность как имеющего такие результаты в прошлом позволяет ему

стабилизировать получение доходов, носящих рентный характер и обусловленных преимуществами в способностях к конкретному виду труда.

Разновидностями таких рентных доходов выступают доплаты научным работникам за ученую степень и звание, за специальные звания – занятым в культуре и искусстве, персональные надбавки за высокое профессиональное мастерство, гонорары за произведения художественного творчества и т. п. Кроме того, творческая рента может воплощаться в повышенных расценках за выполнение обусловленных норм труда или вида работы.

Источником творческой ренты выступают средства потребителей результатов творческого труда. В их качестве могут рассматриваться расходы всех экономических субъектов – домохозяйств, бизнеса и государства, выделяемые на приобретение товаров и оплату услуг творческого труда. При этом, как правило, существует своеобразное "распределение ролей" на рынке услуг творческого труда. В частности, художественное творчество оплачивается преимущественно населением, прикладная наука – бизнесом, фундаментальная – государством.

Вместе с тем следует иметь в виду, что большая часть общественного продукта всегда будет направляться на воспроизведение, в том числе расширенное, ранее производимых товаров и услуг. Учитывая, что фактические затраты творческого труда трудно поддаются общественному (рыночному) нормированию и несопоставимы с затратами на воспроизведение (копирование) его результата¹⁵, субъекты творчества чаще всего ощущают недостаток имеющихся в их распоряжении средств и неадекватность рентных доходов.

Однако действительные ресурсы общества, выделяемые в целях реализации творческого потенциала работников, при условии осуществления прогрессивных изменений в структуре и динамике общественного производства, повышения уровня жизни и благосостояния населения, гуманизации общественного развития, можно рассматривать как достаточные.

Понятно, что нарушение общих условий общественного воспроизводства, сокращение его масштабов и структурные диспропорции

¹⁵ По выражению К. Маркса, "продукт умственного труда – наука – всегда ценится далеко ниже ее стоимости, потому что рабочее время, необходимое для ее воспроизведения, не идет ни в какое сравнение с тем рабочим временем, которое требуется для того, чтобы первоначально ее произвести". Маркс К. Теории прибавочной стоимости // Маркс К., Энгельс Ф. Соч.: 2-е изд. Т. 26. 4.1. С. 355.

приводят к уменьшению ресурсов для развития и реализации творческого труда. Учитывая современные тенденции динамики экономики развитых стран, можно предположить расширение возможностей общества в обеспечении условий развития творческого труда и возрастание доли выделяемых для этого средств.

Современная российская экономика отличается принципиально новой структурой источников компенсации затрат творческого труда. С одной стороны, государство продолжает оставаться основным поставщиком ресурсов для многих субъектов творческого труда, с другой – появились и расширяются собственно рыночные источники оплаты творческого труда (например, платные услуги в здравоохранении и образовании, гонорары журналистам и создателям рекламы, оплата труда спортсменов, работников культуры и искусства, аудиторов и юристов).

Безусловно, пока еще явно недостаточен вклад российского бизнеса, в частности, в развитие научно-технического прогресса, однако выявленные формирующиеся тенденции внушают обоснованный оптимизм.

Вместе с тем разделение доходов творческого труда на удерживающие и рентные представляется более трудным, чем выделение в совокупных доходах фактора производства экономической ренты.

В последнем случае достаточно четко следовать критерию экономически обусловленного и возможного перемещения факторов производства. В принципе данный критерий применим и в случае атрибутирования творческой ренты. Однако следует иметь в виду более существенную альтернативность и противоречивость реакции творческого труда на изменения совокупного спроса.

Видимо, решающим признаком сокращения рентных доходов творческого труда будет уменьшение его доли в общей массе общественно необходимого труда, сопровождающееся деструктуризацией профессиональной подготовки кадров и дефицитом высококвалифицированных работников, в том числе – в сфере материального производства.

Представляется, что именно сокращением необходимой массы рентных доходов обусловлена противоречивая динамика рыночных преобразований сферы творческого труда в российской экономике. Возможно, ближайшее будущее покажет устойчивость наметившихся тенденций, однако есть основания утверждать, что забвение рентных принципов создания условий реализации творческого потенциала работников должно быть преодолено.

Выяснение природы творческой ренты позволяет по-иному взглянуть на пока еще недостаточно используемую отечественными специалистами теорию поиска ренты, которая, чаще всего, рассматривается как одно из оснований в объяснении специфики и неудач экономических преобразований в России¹⁶.

Сразу отметим, что авторы публикаций исходят из широко распространенного понимания экономической ренты как разницы "между доходом фактора и минимальной суммой, необходимой для обеспечения этим фактором данного объема услуг"¹⁷. При этом масса рентной части выручки является основанием для привлечения/оттока ресурсов из той или иной сферы их применения. Сокращение ренты подталкивает владельцев ресурсов к сокращению их производительного использования, рост – к увеличению.

Ключевое положение теории поиска ренты состоит в том, что стремление владельца ресурсов к максимизации ренты может быть обеспечено различными способами. В зависимости от характера воздействия выбранных способов на благосостояние общества активность собственников факторов производства делится на "поиск прибыли" и "поиск ренты". Причем "поиск прибыли имеет место тогда, когда размещение ресурсов ради получения ренты генерирует рост общественного благосостояния, поиск ренты – когда размещение ресурсов ради той же цели обуславливает потери общества"¹⁸.

Не отрицая правомерность такого подхода, подчеркнем, что в данном случае несколько в тени остается своеобразное "разделение" рентного дохода на два типа: конкурентный и искусственно созданный. Положительный вклад в общественное благосостояние основывается на совершенствовании ресурсов, придании им характера все более редких, специфических и уникальных. Предложение ресурсов становится, в силу этого, менее эластичным, доля ренты в совокупном доходе возрастает.

¹⁶ Заостровцев А. Рентоориентированное поведение: потери для общества // Вопросы экономики. 2000. № 5. С. 31-44; Ослунд А. "Рентоориентированное поведение" в российской переходной экономике // Вопросы экономики. 1996. № 8. С. 99-108; Полищук Л. Экономическая эффективность и присвоение ренты: анализ спонтанной приватизации // Экономика и математические методы. 1996. Т. 32. Вып. 2. С. 5-22.

¹⁷ Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика: Пер. с англ. со 2-го изд. М.: "Дело ЛТД", 1993. С. 778.

¹⁸ Заостровцев А. Указ. соч. С. 34.

Однако в таких условиях у собственника уникальных ресурсов возникает соблазн (дополнительный стимул) не допустить такой возможности для других субъектов, создав искусственные преграды рентопривлекательному использованию факторов производства. В таком случае стремление к получению ренты сопровождается нанесением ущерба обществу: здесь уместна прямая аналогия с монополией – уменьшение объемов производства относительно конкурентного, сопровождающееся ростом уровня цен.

Именно поэтому авторы публикаций вынуждены, вслед за основателем теории поиска ренты Г. Таллоком, выделять в использовании ресурсов собственником ориентацию на поиск "хорошей" или "плохой" ренты¹⁹. Важность этого положения для понимания природы творческой ренты, необходимости стимулирования условий ее формирования и получения трудно переоценить.

Тем не менее в дальнейших рассуждениях идея "разделения ренты" предается забвению и поэтому под "рентоориентированным поведением" стали подразумевать "любую деятельность, направленную либо на использование монопольного положения, либо на получение доступа к правительственным субсидиям, в отличие от стремления в рыночной экономике к получению прибыли в процессе конкуренции"²⁰. Важнейшими методами присвоения ренты в переходной российской экономике стали спекуляция, субсидии на импорт, льготное кредитование и номенклатурная приватизация. Естественно, что результатом такой деятельности явился рост издержек для общества в целом.

Такого рода теоретические построения для творческого труда абсолютно неприемлемы. Ориентация творческих работников на получение ренты сопровождается ростом общественного благосостояния, поскольку не предполагает создание искусственных преград перемещению творческого потенциала и опирается преимущественно на собственные, а не отвлеченные нерыночными способами из других сфер ресурсы. Именно поэтому методы присвоения творческой ренты далеки от "традиционных".

Творческая рента основывается не на искусственных, а естественных различиях результативности труда, не сковывает возможности личности по поиску наиболее доходных сфер использования своих способностей к труду. Особенности образования и получения творче-

¹⁹ Там же. С. 32.

²⁰ Ослунд А. Указ. соч. С. 100-101.

ской ренты не только способствуют развитию потенциала личного фактора производства, но и выступают предпосылкой совершенствования других факторов, обеспечивая их адекватное развитие.

Творческая рента – это по определению "хорошая" рента, и поэтому поиск сфер ее формирования и присвоения отвечает интересам общества и личности. Образование творческой ренты предполагает не только высокий уровень развития способностей к определенному виду труда и конкурентный способ ее присвоения и удержания, но и непрерывное их совершенствование, инвестирование в работника как фактор производства. Видимо, уместно утверждать, что рентоориентированное поведение должно стать в этом смысле господствующим в обществе.

О РЕКОМЕНДАЦИЯХ ОРГАНОВ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПО РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ В ОБЛАСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ САХА (ЯКУТИЯ)

А. А. Самсонов

Управление федеральной государственной службы занятости населения по Республике Саха (Якутия), г. Якутск
gktz@dzn.sakha.ru

В Республике Саха (Якутия) наибольший пик безработицы был зарегистрирован в 1999 году. Тогда насчитывалось около 70 тысяч безработных, а уровень общей безработицы, рассчитанный по методологии Международной организации труда и принятый в экономической теории, достигал 14% от всей численности экономически активного населения.

Наиболее ярким свидетельством кризисной ситуации на республиканском рынке труда (в экономике в целом) в период 90-х годов послужил значительный отток трудовых ресурсов за пределы республики. Всего за эти годы выехало за пределы республики более 340 тыс. чел. Причем общая численность населения по итогам Всероссийской переписи населения 2002 года составила 949 тыс. чел.

Среднегодовая численность всех занятых в 1991 году составляла около 580 тысяч человек, а на 1 января 2005 года – 465 тыс. человек.

То есть по сравнению с 1991 годом численность занятого населения нашей республики сократилась на 20%, или на одну пятую. Это очень существенное падение.

Начиная с 2000 года среднегодовая численность занятых в экономике возросла на 5,6%. Общая численность безработных, рассчитанная по методологии Международной организации труда, сократилась с 56 тыс. чел. (2000 г.) до 40 тыс. чел. (табл. 1).

При этом уровень общей безработицы снизился с 11,3 до 8,0% от численности экономически активного населения.

В среднем по РФ численность занятого населения за этот же период возросла на 4,5%, уровень общей безработицы снизился с 10,5 до 7,7%.

В то же время падение объема валового регионального продукта за эти же годы составило около 35% (табл. 2).

Таблица 1

Занятость и безработица в РС (Я) в 2000-2004 годы

Годы	2000	2001	2002	2003	2004	2004/ 2000
Среднегодовая численность занятых в экономике, тыс. чел.*	440,7	448,9	475,2	466,0	465,2	1,06
Общая численность безработных, тыс. чел.	56,0	40,0	36,4	48,1	40,3	0,77
В т.ч. официально зарегистрированных на конец года	5,4	6,4	6,7	6,5	9,4	1,74
Уровень общей безработицы	11,3	8,2	7,1	9,4	8,0	

Рассматривая ситуацию в целом по Дальневосточному федеральному округу, необходимо отметить, что в Республике Саха (Якутия) ситуация на рынке труда более благоприятная, чем в некоторых субъектах Дальневосточного федерального округа, где уровень общей безработицы превышает 10%. Это Амурская, Камчатская, Магаданская области, Корякский АО.

Наиболее актуальными проблемами в области занятости населения и безработицы в республике, на наш взгляд, являются:

1. *Моноэкономический характер производства, неразвитость сферы услуг, малого и среднего предпринимательства*

Снижение темпов роста объемов производства на крупных и средних предприятиях (без учета АК «АЛРОСА») начиная с 2003 года ведет к сокращению общей численности занятого населения.

Таблица 2

*Динамика ВРП и занятости в РС (Я) в 2000-2004 годы**

Годы	2000	2001	2002	2003	2004	2004/ 2000
ВРП, в % к предыдущему году	107,8	101,8	101,0	102,7	106,5	112,5
Индекс физического объема в % предыдущему году	106,4	100,4	101,1	102,4	112,8	117,2
в т.ч. АК «АЛРОСА»	99,2	99,5	95,6	91,8	101,2	88,4
крупные и средние предприятия без «АЛРОСА»	119,5	101,4	109,8	106,7	104,3	123,9
Численность занятых в экономике в % к предыдущему году	101,6	101,9	105,9	98,1	99,8	105,6

* Данные органов статистики, с 2003 года – данные от итогов ВПН 2002 года

Среднесписочная численность работающих в малом предпринимательстве по итогам 2004 года составила около 19,3 тыс. чел. и сократилась по сравнению с 2000 годом на 15,5% (23 тыс. чел.). Удельный вес работников малых предприятий в общей среднесписочной численности работников составляет 5,2% (в РФ – 15%).

2. Высокий уровень безработицы в сельской местности

Последние данные обследования по проблемам занятости (ноябрь 2004 г.) свидетельствуют о снижении уровня занятости сельских жителей (58,5% от всех жителей села соответствующего возраста), значительном росте и превышении уровня общей безработицы сельчан (12,3%) по сравнению с горожанами (7,2%) (табл. 3).

Таблица 3

Занятость и безработица в сельской местности в РС (Я)

Годы	2002 (ноябрь)		2004 (ноябрь)	
	город	село	город	село
Уровень занятости населения	68,6	59,1	66,6	58,5
Уровень общей безработицы	6,2	9,1	7,2	12,3

Недостаточные темпы создания новых рабочих мест, развития социальной сферы, низкий уровень доходов, итоги реализации государственной программы социально-экономического развития села неспособны существенным образом приостановить сокращение численности и миграционного оттока сельского населения.

Среднегодовая численность сельского населения с 2002 года сократилась с 339,3 до 335,1 тыс. чел. (на 1%).

Отрицательное сальдо внутриреспубликанской миграции населения из сельской местности за последние 3 года составило 9,3 тыс. человек.

3. Высокий уровень безработицы в улусах (районах) с напряженной ситуацией на рынке труда

По данным органов статистики, в настоящее время в Республике Саха (Якутия) в 9 улусах (районах) уровень безработицы превышает 10%. Это – Анабарский (12,2%), Намский (10,3%), Оймяконский (12,4%), Оленекский (12,7%), Томпонский (10,8%), Усть-Майский (12,4%), Усть-Янский (14,6%), Эвено-Бытантайский (15,8%), г. Нерюнгри (13,6%).

Еще в 6 улусах (районах) уровень безработицы превышает среднереспубликанский показатель и составляет чуть менее 10%. Это – Абыйский, Алданский, Жиганский, Среднеколымский, Таттинский и г. Якутск (9,9%).

Общая численность безработного населения в этих улусах составляет 32 тыс. чел.

В данных улусах наиболее остро стоят вопросы создания новых рабочих мест и принятие специальных мер по перераспределению избытка трудовых ресурсов.

4. Низкий уровень заработной платы работников бюджетной сферы

Вследствие низкого уровня оплаты труда специалистов бюджетной сферы и соответственно недоукомплектованности штатов в здравоохранении, образовании, обеспечении правопорядка в органах службы занятости на протяжении последних лет стабильно отмечается высокий уровень потребности организаций во врачах различной специализации, учителях средней школы, работниках милиции.

Так, по сведениям, поступившим от предприятий и организаций по состоянию на 01.04.05 г., зарегистрированы 205 вакансий для учителей, 202 вакантных рабочих места для врачей, 134 вакансии для милиционеров из 1800 вакансий для служащих.

5. Несоответствие рынка образовательных услуг и рынка труда. Проблемы трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений

Ускоренные темпы развития высшего и среднего образования в республике не соответствуют темпам преобразований в экономике.

Наиболее быстрыми темпами развивается высшее образование. Численность студентов в государственных учреждениях высшего профессионального образования республики с 2000 года возросла в 2 раза и составила 42,2 тыс. человек (с учетом заочной и вечерней форм обучения). Резко возросли показатели численности студентов и выпуска специалистов с высшим образованием. По этим показателям республика достигла среднего уровня по Российской Федерации. По предварительным данным, это 445 студентов и 61 дипломированный специалист на 10000 человек.

Предполагаемый объем выпуска специалистов с высшим образованием в 2005 году составит 3,3 тыс. чел. (дневного обучения с учетом обученных за пределами РС (Я)), что больше, чем в 2000 году, в 2 раза.

Следствием такого диспропорционального развития рынка образовательных услуг и рынка труда является рост обращаемости выпускников системы профессионального образования в органы службы занятости.

В 2004 году в органы службы занятости по вопросам трудоустройства обратилось 1,2 тыс. выпускников (в 2003 году – 560 чел.), из них половина была трудоустроена, в т.ч. по специальности 147 чел., или 24% от трудоустроенных. Наиболее часто обращались в службу занятости выпускники со специальностью «экономист (финансист)» – 159 чел., «бухгалтер» (среднее профессиональное образование) – 92 чел., «преподаватель (педагог)» – 112 чел., «юрист» – 111 чел.

В целях регулирования республиканского рынка труда и снижения уровня безработицы Управление федеральной государственной службы занятости населения по РС (Я) рекомендует реализовать следующие практические мероприятия:

1. Правительству Республики Саха (Якутия) при разработке и осуществлении мероприятий, оказывающих воздействие на развитие рынка труда и сферу занятости населения, руководствоваться планом мероприятий по реализации Концепции действий на рынке труда на 2003-2005 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 6 мая 2003 года № 568-р.

2. В соответствии с данной концепцией необходимо осуществлять прогнозирование спроса на квалифицированную рабочую силу (по

профессиям и специальностям) в разрезе отраслей, районов (улусов) в целях создания эффективного взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Поручить провести данную работу министерствам – государственным заказчикам республиканских целевых программ развития производственных отраслей.

3. Внести в порядок разработки и реализации республиканских целевых программ поручение разработчикам программ об обязательной оценке потребности в квалифицированной рабочей силе и специалистах (в профессиональном разрезе), необходимой для реализации программы (проекта).

В целях реализации мероприятий федеральной целевой программы «Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Забайкалья на 1996-2005 и до 2010 года» (постановление Правительства РФ от 19.03.2002г. № 169) необходимо внедрить мониторинг созданных и сохраненных рабочих мест по республиканским объектам, включенным в данную программу в рамках программы создания новых рабочих мест.

4. Разрабатывать государственный заказ на подготовку кадров в учреждениях профессионального образования, обучаемых за счет средств республиканского бюджета, в соответствии с государственной программой обеспечения кадрами отраслей экономики и социальной сферы РС (Я) на период до 2010 года, содержащей отраслевой прогноз потребности в кадрах.

5. Начиная с 2005 года реализовать совместно с органами службы занятости комплекс мер по профессиональному обучению, переподготовке на краткосрочных курсах обучения, в учреждениях профессионального образования и привлечению местных трудовых ресурсов на строительство железной дороги «Беркакит – Томмот – Якутск», на предприятия по добыче сырьевых ресурсов (предприятия АК «АЛРОСА», ОАО «АЛРОСА-Нюрба», «Алмазы Анабара», «Нижнеленское»), старательские артели и др.

6. Увеличить финансирование создания новых рабочих мест в сельской местности, в улусах с напряженной ситуацией на рынке труда.

7. Образовать в 2005 году межведомственную республиканскую комиссию по привлечению и использованию иностранной рабочей силы.

Реализовать мероприятия по защите республиканского рынка труда, установлению квоты рабочей силы из-за пределов РС (Я) при реализации крупных проектов: строительство железной дороги, Талаканского, Средне-Ботуобинского, Эльгинского месторождений.

8. Рекомендовать органам местного самоуправления организовать работы по благоустройству территорий и озеленению с привлечением безработного населения и несовершеннолетних граждан, а также в программах социально-экономического развития улусов (районов) предусмотреть подпрограмму подготовки кадров и обеспечения молодых специалистов жильем.

Список литературы

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

2. Социально-экономическое положение Республики Саха (Якутия) за январь-декабрь 2004 года: Стат. сб. / Комитет государственной статистики Республики Саха (Якутия). Якутск, 2004.

3. Обследование населения по проблемам занятости (ноябрь 2004 года): Стат. бюл. / Федеральная служба государственной статистики. Москва, 2005.

4. Образование в Республике Саха (Якутия): Стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Саха (Якутия). Якутск, 2005.

ФОРМИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОЙ РЕСПУБЛИКИ

М. И. Селина

Начальник Управления федеральной государственной службы
занятости населения по Карачаево-Черкесской Республике
zan@mail.svkchr.ru

В условиях перехода к рынку сельское хозяйство оказалось наименее защищенным. Сведя реформу на селе к реорганизации, приватизации и фермеризации, государство практически полностью свернуло инвестиционную и финансовую поддержку агропромышленного комплекса, его материальное и техническое обеспечение, устранилось от ответственности за развитие социальной инфраструктуры села, переложило всю ответственность за функционирование социальных учреждений на местные органы без наделения их соответствующими финансовыми ресурсами и правами.

В сельской местности Карачаево-Черкесской Республики проживает 244 тыс. человек, 55,9% общей численности постоянного населения республики, из них 141,8 тыс. человек (58,1%) – трудоспособного возраста.

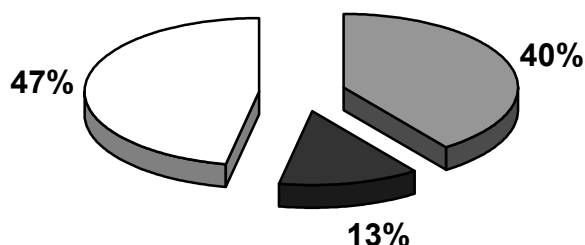
В 2000-2004 годах продолжается снижение занятости населения в сельской местности республики и рост безработицы (табл. 1, рис. 1).

Таблица 1

*Распределение экономически активного населения
сельской местности*

тыс. человек

	Экономически активное население				Уровень общей без- работицы, %
	Всего	Занятое насе- ние	Уровень заято- сти, %	Общая числен- ность без- работных	
2000 год	101,4	74,0	43,4	27,4	27,0
май 2001 года	104	75,0	43,8	29,0	27,9
май 2002 года	114,0	98,0	57,4	16,0	14,0
май 2003 года	99,0	73,0	42,1	26,0	26,3
май 2004 года	93,0	64,0	37,3	29,0	31,2
ноябрь 2004 года	96,0	72,0	40,1	24,0	25,1



■ занятые ■ безработные □ экономически неактивное население

Рис. 1. Экономическая активность населения в сельской местности в ноябре 2004 года

Одной из ключевых идей проводимой аграрной реформы была идея формирования принципиально нового типа сельскохозяйственной ячейки – фермерского (крестьянского) хозяйства. Оно должно было стать альтернативой крупномасштабному производству и эпицентром реформирования сельского хозяйства (рис. 2, табл. 2, 3).

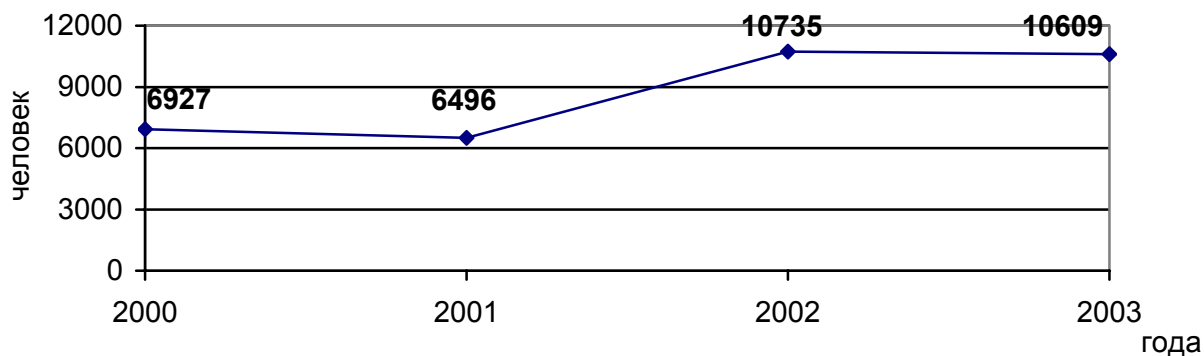


Рис. 2. Численность граждан, занятых в крестьянско-фермерских хозяйствах

Таблица 2
Структура занятого населения в сельском хозяйстве
по секторам экономики

Годы	в процентах			
	2000	2001	2002	2003
Всего занято в отрасли	100,0	100,0	100,0	100,0
В том числе:				
В организациях государственной и муниципальной форм собственности	24,3	20,3	17,0	16,3
На частных предприятиях	30,2	28,9	22,3	17,0
Лица, занятые индивидуальным трудом и по найму у отдельных граждан, включая занятых в домашнем хозяйстве производством товаром и услуг для реализации	16,4	25,5	24,9	31,1
В крестьянских (фермерских) хозяйствах, включая наемных работников	26,6	24,7	35,8	35,6

Таблица 3
Структура продукции сельского хозяйства по категориям хозяйств
(в процентах от хозяйств всех категорий)

Годы	2000	2001	2002	2003	2004
Сельскохозяйственные организации	29,5	30,1	23,1	17,4	27,4
Хозяйства населения	68,6	67,5	73,8	79,7	69,2
Крестьянские (фермерские) хозяйства	1,9	2,4	3,1	2,9	3,4

Из таблиц 2, 3 видны замедление развития и низкая эффективность производства фермерских (крестьянских) хозяйств республики. Основными причинами низкой эффективности производства являются недостаток техники, в том числе малой, грузового транспорта, отсутствие мощностей по переработке сырья.

В сельскохозяйственных предприятиях практически не создаются новые рабочие места. Закрыты многие объекты социально-бытовой сферы, предприятия военно-промышленного комплекса и потребкооперации, на которых была занята значительная часть трудоспособного населения. Половина трудоспособного населения в сельской местности занимается производством продукции сельского хозяйства для собственного потребления, не имея возможности найти другое доходное занятие. Численность занятого населения в личном подсобном хозяйстве производством продукции для реализации пока не компенсирует масштабного высвобождения рабочей силы при реорганизации колхозов и совхозов. Кроме того, переход на мелкое производство в условиях Якутии – это ориентация на выживание селян, на использование самых примитивных технологий, это движение вспять, в прошлое, и о высокой эффективности такого сельского хозяйства говорить не приходится.

Уровень занятости в сельской местности республики на 10-15% ниже, чем в среднем по России, а уровень безработицы – в 2,5-3 раза выше (рис. 3).

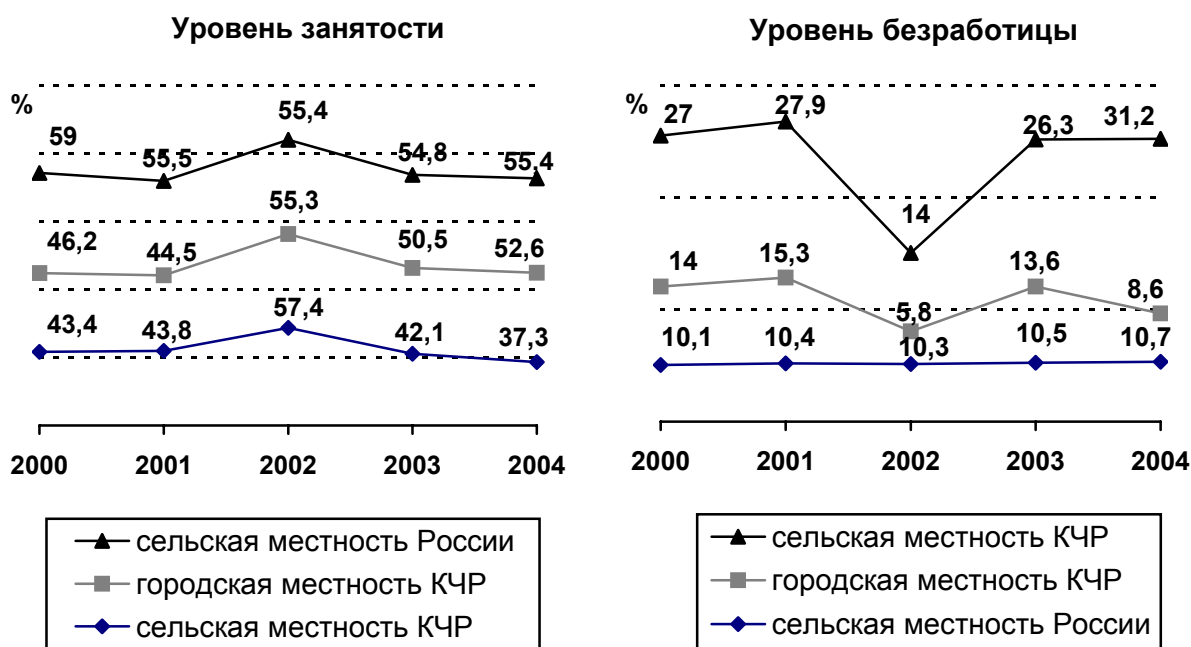


Рис. 3

Поэтому из сельской местности продолжается отток населения, особенно молодежи, в городскую местность республики и за ее пределы.

Увеличивается поток обращений жителей сельских районов в службу занятости по вопросу трудоустройства (с 2000 по 2004 год – в 2,5 раза) (рис. 4).

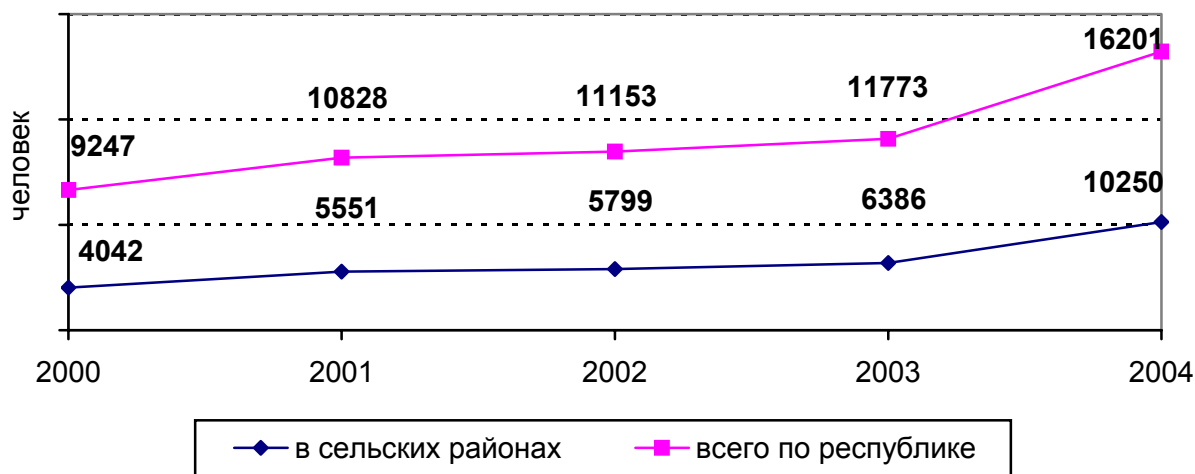


Рис. 4. Численность граждан, обратившихся по вопросу трудоустройства в службу занятости

Предложение рабочей силы на регистрируемом рынке труда превышает спрос на нее. В 2004 году в центрах занятости сельских районов банк вакансий состоял из 6212 свободных рабочих мест, в том числе потребность в постоянных работниках составила только 2786 рабочих мест. При этом на учете в службе занятости состояло свыше 12,2 тысячи ищущих работу граждан.

Большой приток в службу занятости граждан, желающих найти работу, ограниченная потребность в рабочей силе, несоответствие профессионального состава безработных структуре рабочих мест, а также низкий уровень оплаты труда значительной части заявленных вакансий (свыше 40% – ниже прожиточного минимума) не позволяет обеспечить работой состоящих на учете в центрах занятости граждан. Коэффициент напряженности на рынке труда (численность незанятых граждан, зарегистрированных в службе занятости, в расчете на одну вакансию) в районах варьировал в пределах 20-100.

Поэтому, несмотря на рост трудоустройства при содействии службы занятости в 1,8 раза, численность безработных в сельских районах увеличилась в 4,4 раза, к концу 2004 года составила 4615 человек, или 79,7% численности зарегистрированных безработных по респуб-

лике. В Малокарачаевском районе численность безработных увеличилась в 9,6 раза, в Карачаевском – в 5,9 раза, в Урупском районе – в 4,5 раза (рис. 5).

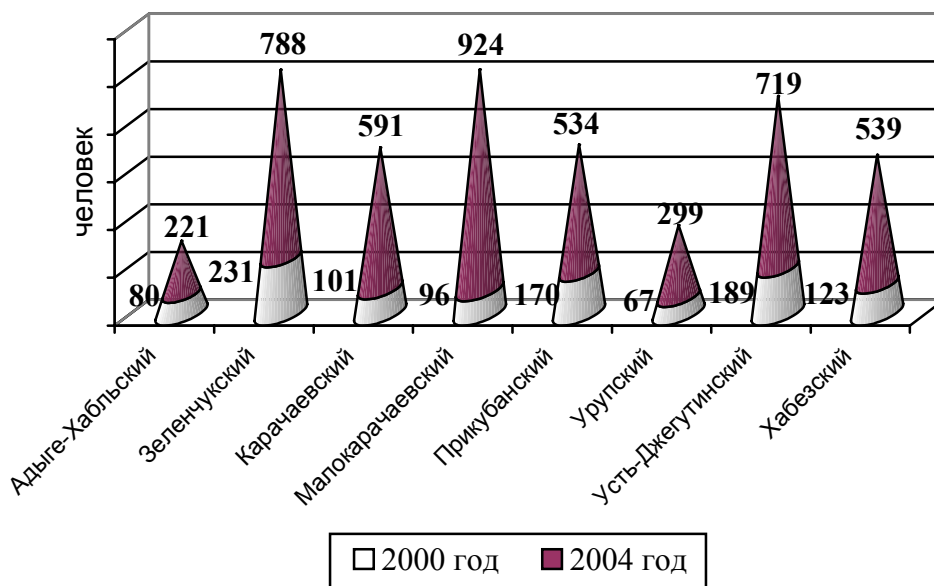


Рис. 5. Численность безработных, зарегистрированных в центрах занятости населения на конец года

Уровень безработицы наиболее значительно увеличился в Карачаевском, Малокарачаевском и Хабезском районах. В Карачаевском районе он почти в 2 раза (6%) превышает республиканский уровень (3,1%) (рис. 6).

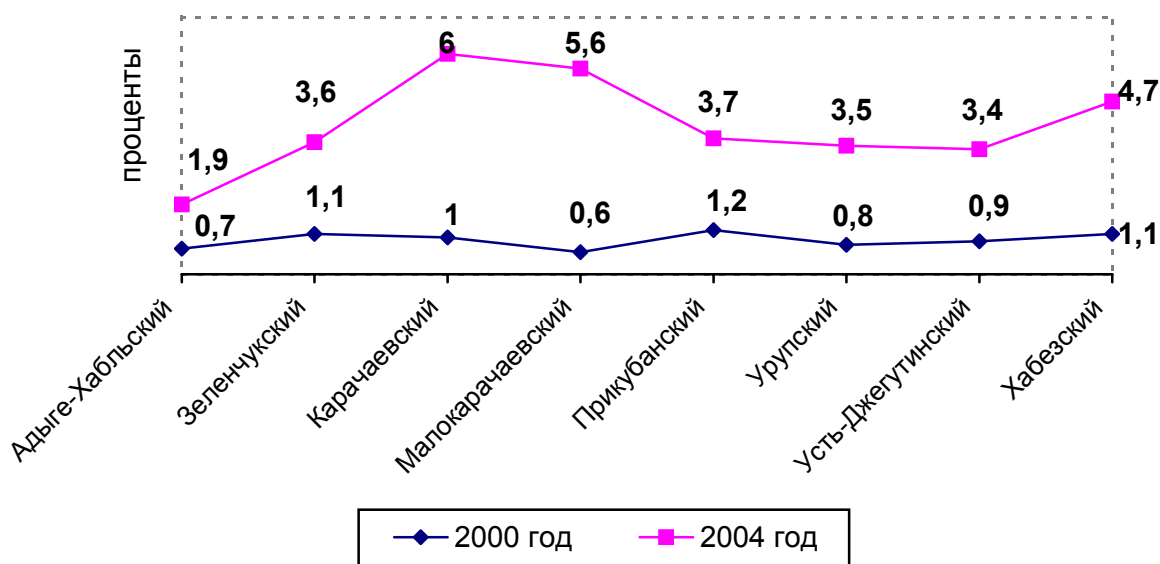


Рис. 6. Динамика уровня регистрируемой безработицы

Серьезную заявку на рабочие места в сельской местности делает молодежь. Это наиболее уязвимая категория сельского населения, т. к., с одной стороны, как правило, не обладает достаточной профессиональной подготовкой и трудовыми навыками, а с другой – имеющиеся рабочие места зачастую не могут удовлетворить запросы молодежи с точки зрения их качества и уровня оплаты труда. Молодежь в первую очередь уходит из сельского хозяйства, разочаровавшись в перспективах работы в нем, и пополняет ряды безработных (рис. 7).

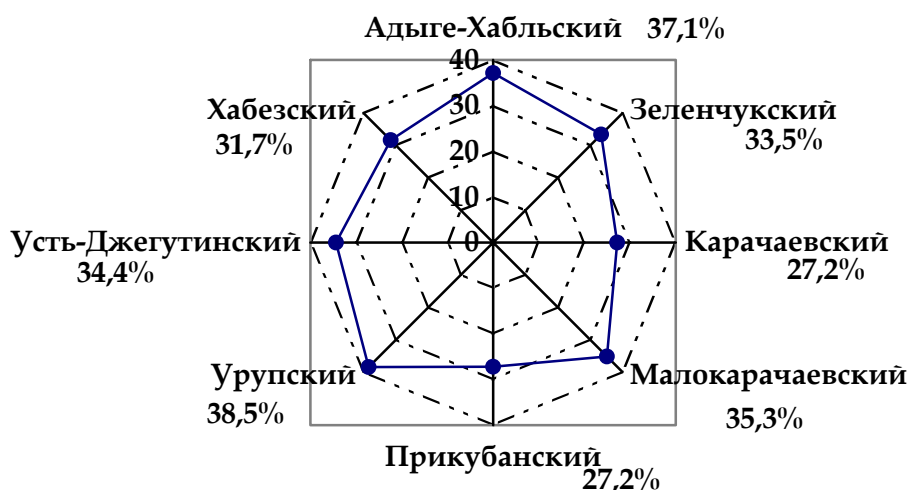


Рис. 7. Доля молодежи в составе безработных на 1 января 2005 года

Кроме того, значительная часть выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений по вышеуказанным причинам не имеют реальной трудовой перспективы по месту жительства в сельских районах. Количество обращений выпускников, имеющих профессии бухгалтера, экономиста, техника, юриста, значительно превышает потребность, что практически не оставляет им шанса для трудоустройства по полученной профессии.

На протяжении последних пяти лет наибольшие трудности в поисках работы испытывают молодые люди Малокарачаевского, Адыге-Хабльского и Усть-Джегутинского районов.

Анализируя структуру безработных в сельских районах по уровню образования, следует отметить тенденцию: чем выше уровень регистрируемой безработицы, тем ниже уровень образования безработных. В период с 2000 по 2004 год снизился образовательный уровень безработных за счет большого притока в службу занятости лиц, ранее не работавших или имеющих длительный перерыв в работе (табл. 4).

Таблица 4

Распределение безработных, зарегистрированных в центрах занятости сельских районов республики, по уровню образования

в процентах по состоянию на конец года

Годы	2000	2001	2002	2003	2004
Высшее профессиональное образование	9,1	7,9	10,3	12,5	8,2
Неполное высшее профессиональное образование	0,1	0,3	0,2	0,1	0,5
Среднее профессиональное образование	29,4	20,1	20,9	16,6	13,7
Начальное профессиональное образование	18,5	18,6	16,6	14,6	14,6
Среднее общее образование	40,9	51,1	49,8	54,5	57,8
Не имеющие полного среднего образования	2,0	2,0	2,2	1,7	5,2

Преобладающей группой населения в составе безработных являются лица со средним общим образованием. Это говорит о том, что, несмотря на недостаточную востребованность высококвалифицированных работников, высокий уровень образования позволяет населению быстрее адаптироваться к особенностям рыночной экономики. Нередко – это смена вида деятельности, порой на ту работу, которая не требует высшего профессионального образования, все же этот уровень образования многим позволяет иметь доход от трудовой деятельности и не расширять контингент безработных. Однако остается острой проблема трудоустройства отдельных групп специалистов, прежде всего инженеров и экономистов. При этом женщины находятся в наихудшем положении.

Среди безработных в сельских районах республики 70,5% составляют женщины, в Урупском районе – 86,3%, в Зеленчукском – 77,8%.

Исходя из вышеизложенного видно, что избранная модель аграрной реформы, включающая изменения форм собственности, переход на слабо регулируемые рыночные отношения, игнорирование ее социально-экономических последствий, не принесла заметных положительных результатов. Количественные изменения спада и деградация в агропромышленном комплексе стали переходить в качественные, что вызвало резкое ухудшение социальных параметров жизни работников села независимо от выбранной ими формы собственности и хозяйствования.

Сельский рынок труда на ближайшие годы останется одним из напряженных секторов сферы занятости. И уже сегодня решение его проблем является приоритетным направлением работы службы занятости республики, которой предпринимаются конкретные меры по обеспечению социальной поддержки и содействию занятости безработных в сельских районах. Служба занятости совершенствует те формы работы, которые способны дать наибольший социальный эффект.

Однако трудоустройство службой занятости граждан, ищущих работу на селе, их переобучение, привлечение к общественным работам вряд ли можно считать самыми эффективными методами регулирования занятости. Ограниченность финансовых и организационных ресурсов службы занятости на фоне сокращения инвестиций и вакансий на селе делают ее в лучшем случае лишь посредником между работодателями и рабочей силой, несколько разряжающим растущую на сельских рынках труда напряженность, но не приводящим к динамическому равновесию спроса и предложения.

Характер развития ситуации с занятостью на селе требует выработки новых подходов и принятия мер как на региональном, так и на федеральном уровнях.

Модель рынка труда в сельской местности должна в первую очередь содержать такой важный блок, как *государственная активная политика занятости населения села, основу которой должно составлять не содействие заполнению вакантных рабочих мест и выплаты пособий по безработице, а предупреждение ее появления.*

Нельзя игнорировать вопрос о развитии несельскохозяйственных видов деятельности. Определенную роль здесь может сыграть возрождение национальных художественных и народных промыслов, развитие туризма.

Основной путь решения проблемы – структурная перестройка всей экономики в сельской местности на основе хорошо продуманной, подкрепленной финансами программы.

Кроме того, на федеральном уровне необходимо:

- принять Закон «О профессиональной ориентации и психологической поддержке населения» с целью построения многоуровневой системы профориентационной и психологической помощи населению;

- внести дополнения:

- в Закон РФ «О занятости населения в РФ» в части восстановления в перечне категорий занятых граждан категории «самостоятельно обеспечивающие себя работой», разработав при этом критерии оценки занятости граждан в личных подсобных хозяйствах;

- в Закон РФ «О личном подсобном хозяйстве» в части обеспечения социальной защиты граждан, занятых в личном подсобном хозяйстве;

- расширить перечень услуг, которые служба занятости могла бы профинансировать по статье «содействие в организации собственного дела»;

- организовать проведение мониторинга неформальной занятости в аграрном секторе с дальнейшей разработкой на его основе мероприятий по снижению масштабов неформальной занятости.

Список литературы

1. Федеральная служба государственной статистики «Обследование населения по проблемам занятости». М., 2000-2004.

2. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Карачаево-Черкесской республике «Численность населения по полу и возрасту в КЧР на 01.01.2004 г.». Черкесск, 2004.

3. Мониторинг регистрируемой безработицы в КЧР / Департамент ФГСЗН по КЧР. Черкесск, 2000-2004.

4. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Карачаево-Черкесской республике. Баланс трудовых ресурсов за 2000-2003 гг.

ДИНАМИКА УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

Е. Ю. Соколова, В. А. Гуртов

Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск
esokolova@psu.karelia.ru, vgurt@psu.karelia.ru

В современном мире увеличивается значение образования как наиболее важного фактора формирования нового качества экономики. Стабильность работы экономики могут обеспечить квалифицированные профессиональные кадры. Подготовкой таких кадров занимается система профессионального образования трех уровней: начального, среднего и высшего. В настоящее время существует значительный дисбаланс между подготовкой кадров региональными системами образования и потребностями региональных рынков труда. Кадровому обеспечению отраслей экономики должны активно способствовать

решения, направленные на создание комплексной системы подготовки кадров высшего и среднего звена. В связи с этим представляет интерес анализ динамики уровня профессионального образования отраслей региональных экономик.

Общие тенденции распределения занятого населения в Республике Карелия схожи с таковыми в России в целом (рис. 1, 2).

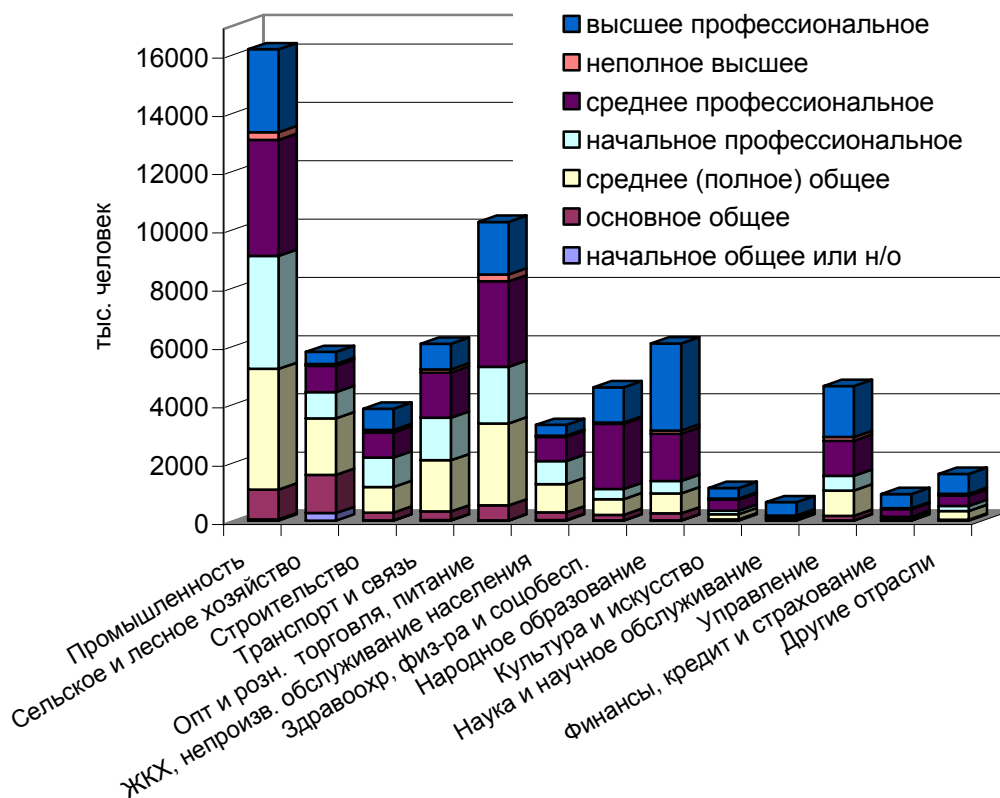


Рис. 1. Распределение занятых в экономике по отраслям и уровню образования, тыс. человек, Российская Федерация, 2004 год [1,2]

Тем не менее можно обратить внимание на особенности. Так, лидирующими отраслями экономики по количеству занятых по Российской Федерации являются промышленность (16 169 тыс. человек), торговля (10 249 тыс. человек), образование (6 085 тыс. человек) и транспорт и связь (6 061 тыс. человек). Для Республики Карелия отраслями, наиболее важными в плане социально-экономического развития, являются промышленность (82 тыс. человек), торговля (53,3 тыс. человек), транспорт и связь (46,2 тыс. человек) и здравоохранение (41,8 тыс. человек). Распределение занятых по уровню образования в ведущих отраслях и по России в целом и по Карелии имеет схожие тенденции, в них преобладают лица, имеющие среднее профессиональное образование.

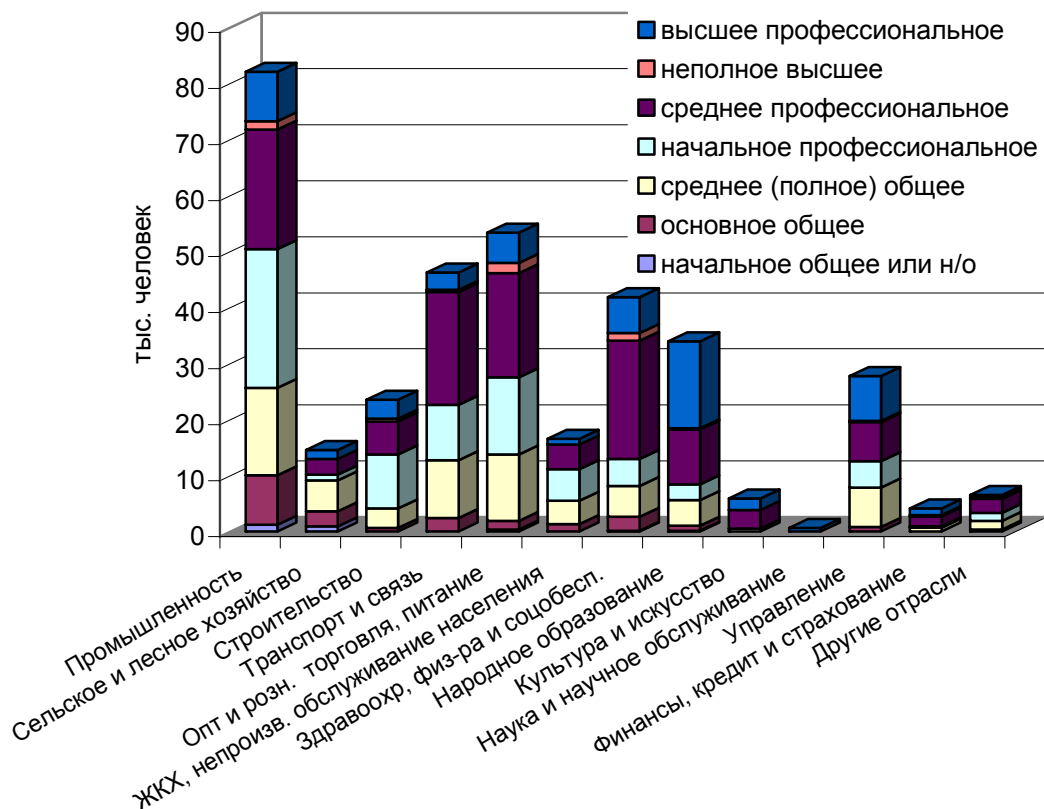


Рис. 2. Распределение занятых в экономике по отраслям и уровню образования, тыс. человек, Республика Карелия, 2004 год [1, 2]

Базовой отраслью экономики в Республике Карелия и в целом России по количеству занятого населения является промышленность. На рисунке 3 приведена доля занятого населения в промышленности по отношению к общей численности занятых в экономике. Видно, что динамика занятых в промышленности по Российской Федерации за 10 лет достаточно стабильна. В 1996 году и 2004 году 25% занятого населения работало в промышленности, небольшой спад в период с 1997 по 2003 годы составлял до 22%. Для Республики Карелия доля занятых в промышленности за весь анализируемый период составляет 25% за исключением 1997 года (22%) и 2003 года (27%). Благодаря такой стабильности в Карелии в 2004 году удалось сохранить положительную динамику основных экономических показателей и достигнуть самого высокого роста объемов промышленного производства за последние пять лет [3], несмотря на уменьшение доли занятых в промышленности до 23%.

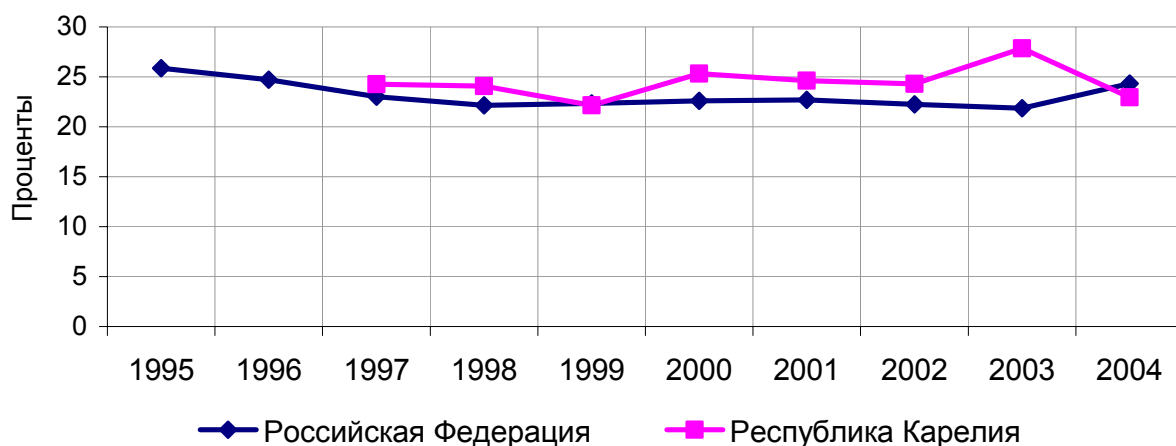


Рис. 3. Доля занятого населения в промышленности по отношению к общей численности занятых в экономике

Распределение занятого населения в промышленности Республики Карелия по уровню образования имеет ту же самую структуру, что и в среднем по России. В то же время существуют некоторые отличия от среднероссийского уровня. В Республике Карелия наблюдается превышение среднего российского уровня по следующим показателям: уровень образования занятых в промышленности среди лиц с СПО – на 1,4%, среди лиц с НПО – 5,8%. Доля занятых в промышленности лиц с высшим профессиональным образованием в РК ниже на 6,9%, чем в среднем по России. Этот факт обусловлен низкой долей наукоемких отраслей промышленности в структуре промышленности Карелии. Необходимо отметить также, что в Республике Карелия сохраняется высокий процент лиц с низким образовательным статусом, занятых в промышленности: в Республике Карелия на 4,4% больше лиц с основным общим образованием, чем в среднем по России, и на 1,2% – с начальным общим образованием соответственно (табл. 1).

Таблица 1

Структура занятого в промышленности населения по уровню образования, в % (2004 год)

	Всего	В том числе имеют образование						
		высшее профессиональное	неполное высшее	среднее профессиональное	начальное профессиональное	среднее (полное) общее	основное общее	начальное общее или н/о
Российская Федерация	100	17,6	1,6	24,6	24,0	25,6	6,3	0,3
Республика Карелия	100	10,7	1,8	26,0	30,2	19,0	10,7	1,5

За этот же период по Карелии наблюдается рост числа выпускников с высшим, средним профессиональным и начальным профессиональным образованием. На рисунке 4 приведена динамика выпуска специалистов из образовательных учреждений профессионального образования Республики Карелия.

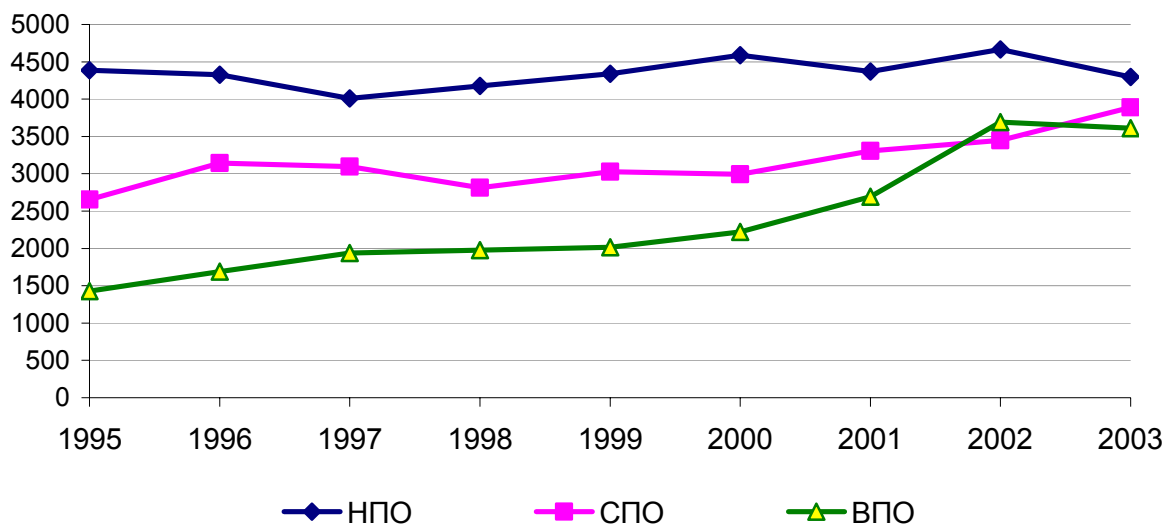


Рис. 4. Выпуск специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием по Республике Карелия

Из приведенных данных видно, что численность выпускников с ВПО возросла вдвое, а численность выпускников с СПО – на 30%. В то же время численность выпускников с НПО слабо меняется на протяжении последних 10 лет. В последнее время все чаще говорится о том, что система профессионального образования должна удовлетворять постоянно изменяющимся потребностям рынка труда в специалистах.

На рынок труда выпускник выходит со своим “товаром” – профессией, уровнем квалификации, мастерством. Поэтому очень важно не только овладеть определенной профессией, которая пользуется спросом на рынке труда, но и достигнуть определенного уровня квалификации, овладеть определенными компетенциями, чтобы быть конкурентоспособным, чтобы качество “товара” соответствовало требованиям “потребителя” (работодателя).

На рисунке 5 приведена численность занятых в отрасли «Промышленность» с различным уровнем профессионального образования.

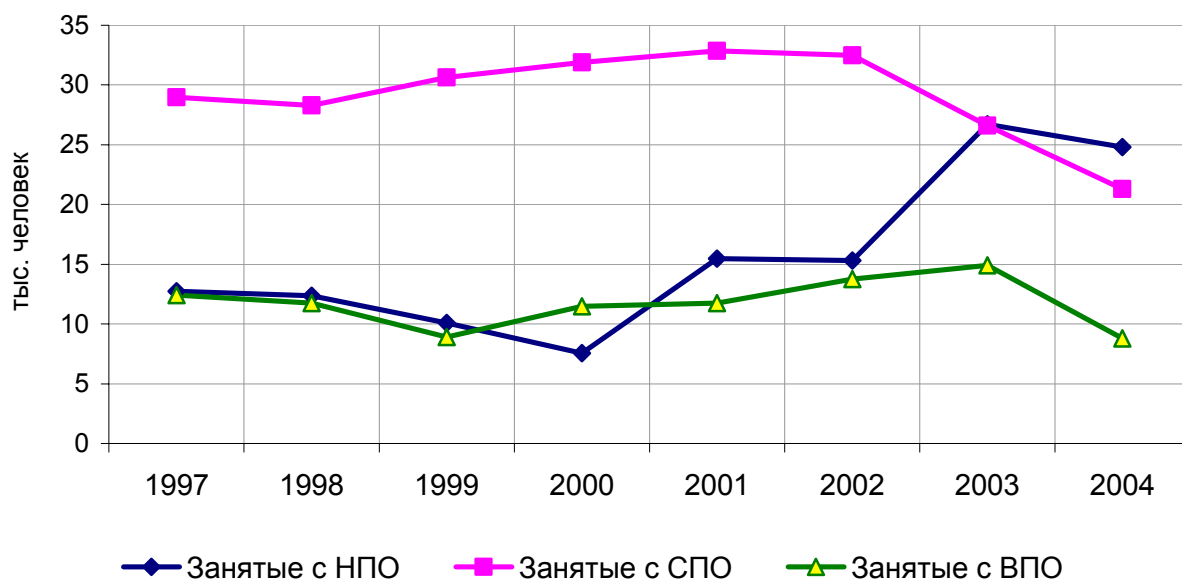


Рис. 5. Численность занятых с НПО, СПО и ВПО в отрасли «Промышленность» по Республике Карелия, тыс. человек [4]

Из рисунка 5 видно, что численность занятых с СПО в Республике Карелия за последние 3 года уменьшается большими темпами, в 2004 году численность занятых с СПО достигла 21,3 тыс. человек – наименьший показатель за последние годы. Ситуация с занятыми в промышленности с НПО на республиканском уровне стала стабилизироваться. Рост числа занятых с начальным профессиональным образованием в промышленности продолжается и в 2004 году достиг самого высокого показателя за последние 8 лет – 24,8 тыс. человек. Следует отметить, что, несмотря на столь положительную динамику, спрос на специалистов с НПО продолжает сохраняться. В то же время, несмотря на увеличение выпуска специалистов с СПО, число занятых в промышленности с этим уровнем образования сокращается. Аналогичные тенденции наблюдаются и для занятых с ВПО. По-видимому, эти тенденции связаны со структурным дисбалансом в профессионально-квалификационной подготовке специалистов и спросом на них на рынке труда.

Анализ кадрового обеспечения отраслей промышленности Республики Карелия показал, что в течение последних лет сохраняется потребность в кадрах высшего звена, ощущается нехватка в профессионально подготовленных кадрах высшей квалификации в области машиностроения. На протяжении нескольких лет зарегистрирован устойчивый рост спроса кадров среднего звена, требуется переподготовка работников отраслей промышленности в связи с техническим и технологическим усложнением техники.

Одно из важнейших условий сохранения профессионального образования всех уровней – усиление его ориентации на региональные запросы и потребности. Учесть запросы развития экономики - задача учреждений профессионального образования, их деятельность должна соответствовать требованиям современного рынка труда.

Список литературы

1. Регионы России. Социально-экономические показатели 2004: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 2004. 896 с.
2. Труд и занятость в России, 2003: Стат. сб./ Госкомстат России. М., 2003. 639 с.
3. Доклад Главы Республики Карелия "О положении в республике, выполнении государственных программ, осуществлении внутренней политики и внешних связей Республики Карелия (итоги 2004 года)".
4. Данные обследования населения по проблемам занятости. Таблицы «Распределение численности занятых в экономике по уровню образования за 2003 – 2004 годы» / Карелиястат. Петрозаводск, 2005.

ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБЩЕСТВЕННЫХ РАБОТ

Ф. П. Федорко

Начальник Управления ФГСЗН по Республике Адыгея, г. Майкоп
zanad@radnet.ru

Л. И. Задорожная

Доцент, к.э.н. Майкопского государственного технологического
университета, г. Майкоп

Общественные работы являются важным звеном в системе обеспечения занятости. Они представляют собой одну из действенных форм социальной защиты граждан, оставшихся без работы, и являются средством решения хозяйственных проблем работодателей. Именно поэтому эффективная организация общественных работ позволяет достичь решения ряда вопросов, имеющих важное значение для граждан, предприятий, органов власти, а именно: расширение сферы применения труда незанятого населения. Кроме того, организация обще-

ственных работ позволяет оказывать адресную государственную поддержку безработным из числа наименее конкурентоспособных граждан, способствует сокращению периода безработицы и улучшает ситуацию на рынке труда, предоставляет возможность предприятиям и организациям удовлетворить потребность в кадрах для выполнения временных и сезонных работ и др.

Незначительные масштабы общественных работ в стране объясняются их малой привлекательностью в силу непрестижности, относительно невысокой оплатой, неразвитостью инфраструктуры, охватывающей целый комплекс условий: финансовых, институциональных и организационных. Органы государственной службы занятости населения могут и должны посредством четкой организации общественных работ способствовать обеспечению соответствия спроса на них, определяемого потребностями конкретных сегментов рынка труда и реальных возможностей их организации на территории. Очень важно, с одной стороны, заинтересовать работодателей через предоставление налоговых льгот в трудоустройстве граждан на общественные работы, с другой – расширять перечень общественных работ и повышать оплату за них в связи с тем, что в настоящее время значительную часть ищущих работу граждан составляют лица с достаточно высокой квалификацией в различных областях трудовой деятельности.

Поддержка доходов безработных граждан, принимающих участие в общественных работах, производится в соответствии с Положением о финансировании мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержки безработных граждан за счет федерального бюджета. Серьезным недостатком в организации и проведении общественных работ является отсутствие финансирования из средств местных бюджетов.

Совершенствование инфраструктуры общественных работ, как в организационной части, так и в части финансирования, могло бы привлечь к ним значительно большее количество граждан, увеличить доходы нуждающихся семей (домохозяйств), в которых имеются безработные или незанятые граждане.

В условиях сложившейся ситуации на рынке труда в Республике Адыгея организация и проведение общественных работ является одним из приоритетных направлений содействия занятости населения и осуществляется в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в РФ» и республиканской Программой развития общественных работ на 2002-2005 гг. В республике ежегодно увеличивается численность граждан, принявших участие в общественных ра-

ботах, в связи с тем, что в населенных пунктах, где практически отсутствуют вакансии для постоянного трудоустройства, общественные работы являются единственным источником получения дохода (рис. 1).

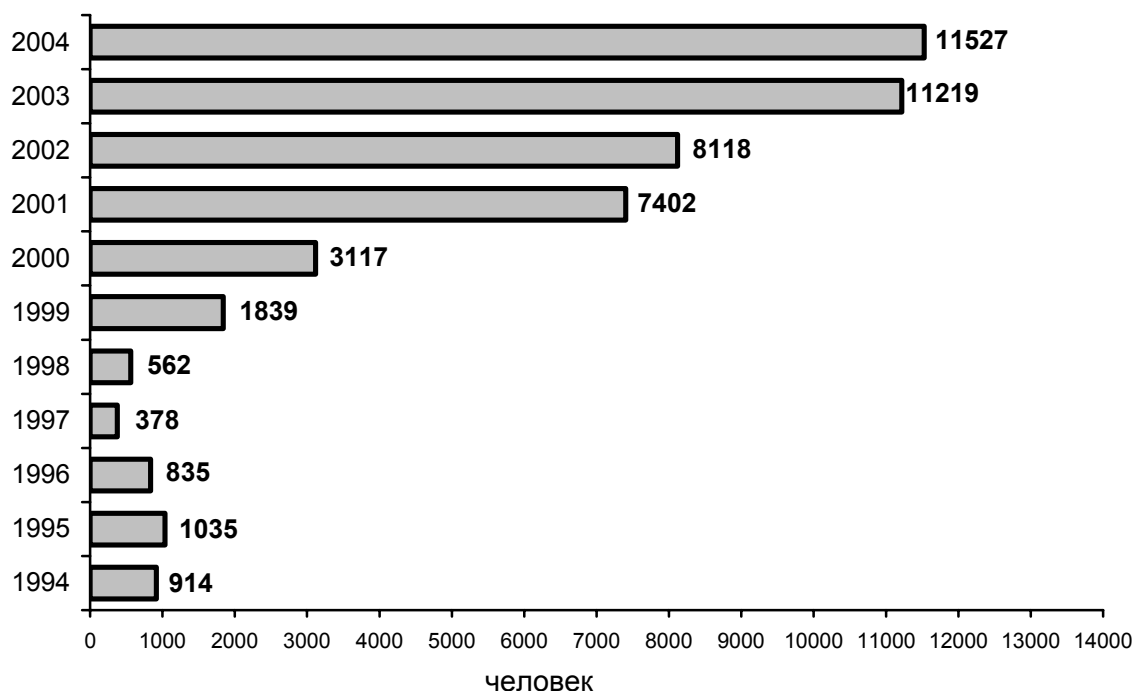


Рис. 1. Динамика численности граждан, принимавших участие в общественных работах по Республике Адыгея за период 1994-2004 гг. (по данным республиканской службы занятости населения)

Как положительную тенденцию следует отметить процентный рост женщин в общем количестве участников общественных работ. Если в 2001 году этот показатель составил 12%, то в 2002-2004 годах увеличился до 73,3%, граждан, имеющих длительный, более года, перерыв в работе, соответственно 12 и 32%. Средняя продолжительность общественных работ за 2002-2004 годы составила 16 дней, размер заработной платы, выплачиваемой участникам общественных работ, составил в среднем 963 рубля. За последние годы в основном договора по трудоустройству граждан на общественные работы заключаются с организациями бюджетной сферы: ЖКХ, администрации городов, районов, сельских округов, военные комиссариаты, службы судебных приставов и др.

В то же время данная форма занятости может играть более важную роль в республиканской практике регулирования рынка труда, для этого работникам службы занятости необходимо проводить анализ отношения безработных к участию в общественных работах, а нередко и

отказу от них, анализировать, почему предприятия проявляют слабый интерес к проведению общественных работ, несмотря на то, что с их помощью можно не только заполнять непрестижные рабочие места, но и экономить на заработной плате по сравнению с постоянным персоналом.

В процессе контроля за ходом реализации Программы общественных работ в Управлении занятости Республики Адыгея было проведено исследование по оценке социально-экономической и психологической эффективности общественных работ. В качестве объекта исследования были взяты безработные, участвующие в общественных работах, и работодатели, на предприятиях которых организуется указанная работа. Исследование проводилось во всех муниципальных образованиях республики.

В ходе исследования анализировались:

- активность участия безработных в общественных работах;
- организация общественных работ;
- социальная эффективность общественных работ;
- оценка перспектив развития общественных работ руководителями предприятий.

Анализ показал, что при планировании и организации общественных работ необходимо учитывать, что эффект участия в общественных работах снижают либо увеличивают:

- **Частота участия безработных в общественных работах.** Участвующие в них один раз во всех отношениях более позитивно воспринимают важность общественных работ. У них больше желания закрепиться на предприятии для работы на постоянной основе. Увеличение частоты участия в общественных работах, особенно с низкой квалификацией (работы по благоустройству, сельскохозяйственные работы), в ряде случаев негативно влияет на психологическое состояние участников.

- **Величина заработка.** Этот показатель напрямую влияет на психологическое состояние, желание повторно участвовать в общественных работах, а также на стремление закрепиться на предприятии на постоянной основе. Исходя из этого, целесообразно направлять на более высоко оплачиваемые работы тех людей, которые находятся, по данным тестирования, в более угнетенном психологическом состоянии.

- **Оценка организации общественных работ.** Среди высоко оценивших организационный аспект общественных работ наибольший процент тех, у кого улучшились взаимоотношения с окружающими

людьми и в семье. Почти 80% опрошенных в целом по Республике Адыгея дают положительную оценку организации общественных работ.

- **Степень удовлетворенности работой.** Те, кто удовлетворен своим участием в общественных работах, указывают на позитивное изменение в своем психологическом и материальном состоянии.

- **Продолжительность участия в общественных работах.** Безработные, участвующие в общественных работах свыше двух недель, по мере накопления опыта и знакомства с организацией более спокойно и благожелательно относятся к окружающим. Сотрудникам органов службы занятости и организаций, в которых проводятся общественные работы, следует особенно внимательно относиться к участникам общественных работ в начале сложного адаптационного периода к рабочей среде.

На оценку организации общественных работ оказывают влияние наличие (или отсутствие) трудового опыта, частота участия в общественных работах, характер выполняемых трудовых функций, получаемая заработная плата. Проведенные исследования позволили определить, какие из перечисленных факторов наиболее существенно влияют на оценку безработными значимости общественных работ. Женщины дают более позитивную оценку организации общественных работ: 91% из них оценили уровень организации общественных работ как «высокий и средний», среди мужчин этот показатель составил 86,6%. Имеются отличия оценок организации общественных работ среди лиц с разным уровнем образования. Некоторые респонденты с общим образованием дают более негативную оценку организации общественных работ: 17,4% из них оценивают уровень их организации как низкий и только 10,1% как высокий. Поскольку безработным гражданам в рамках общественных работ предлагается выполнение в основном неквалифицированной работы, то оценка их организации именно этой категорией безработных является более достоверной. До увольнения в силу своего образования они выполняли работу приблизительно такого же характера.

Исследования показали, что наиболее массовыми видами общественных работ в республике являются канцелярская работа в государственных учреждениях, благоустройство, сельскохозяйственные работы, социальная работа.

Существует зависимость между удовлетворенностью от занятости в общественных работах и их продолжительностью, частотой участия и полученной заработной платой.

Наибольшее удовлетворение работой получают те, чье участие превышает двухнедельный срок. Только 13,4% опрошенных этой группы не удовлетворены характером труда, в то время как в группах со стажем участия до 2 недель удельный вес оценивших таким образом свою работу составляет 22,4%. Объясняется это, скорее всего, тем, что работающие более продолжительный срок на общественных работах имеют наиболее реальный уровень ожидания, поэтому испытывают меньше разочарования, и, в конечном счете, отмечают свою удовлетворенность от занятости в них.

Представляет практический интерес оценка зависимости между частотой участия и удовлетворенностью участия в общественных работах. Среди безработных, участвующих в общественных работах в первый раз, больше людей, удовлетворенных работой – 54,8%, и меньше тех, кто не удовлетворен своим участием в них – 15,7%. Среди безработных граждан, участвующих в общественных работах 2, 3 и более 3 раз, число удовлетворенных меньше: 48,8 и 50%, и значительно больше доля тех, кто не удовлетворен своим участием в них: 21,9 и 27,8%. Среди тех, кто затруднился ответить, большинство только приступили к общественным работам, проработав 1-7 дней, и поэтому пока не смогли сформировать четкое представление о них.

Одним из важнейших результатов организации и проведения общественных работ являются социальные последствия, как для самого безработного, так и для всего общества. В процессе исследования проведена оценка влияния участия в общественных работах на психологическое состояние безработного, его взаимоотношения в семье и с друзьями. Большинство опрошенных (60,0%) указали на то, что участие в общественных работах не изменило их психологического состояния; 32,8% отметили, что их психологическое состояние улучшилось, а 6,3% отметили их ухудшение.

Опрос безработных позволил получить и более детальную информацию, в частности, о том, как изменились их взаимоотношения в семье и с окружающими людьми. Так, 35,6% респондентов отмечают улучшение взаимоотношений с окружающими, а 12,1% – в семье. Только 2,9% отметили ухудшение взаимоотношений в семье.

В ходе исследования была проведена оценка изменения психологического состояния безработных граждан в зависимости от вида общественных работ. Среди тех, кто занят социальной или канцелярской работой, наибольшая доля улучшивших свое психологическое состояние; на социальной работе – 85,7%, канцелярской работе – 44,8%. Безработные, занятые на благоустройстве, чаще других указывают на

ухудшение психологического состояния, и здесь наименьшая часть (14,6%) отметивших его улучшение.

Результаты исследования показывают четкую зависимость психологического состояния безработных граждан, их взаимоотношений с окружающими от качественного уровня организации общественных работ. Среди респондентов, оценивших организацию общественных работ как высокую, 65% отметили улучшение отношений с окружающими; 55% – улучшение отношений в семье; среди опрошенных, давших среднюю оценку, соответственно – 33,1 и 9,6%, т. е. существенно снизилась доля тех, у кого наступили позитивные психологические изменения. Среди давших низкую оценку организации общественных работ наименьший процент отметивших улучшение отношений с окружающими – 22,2%, в семье – 5,6%

Оценка организации общественных работ позволяет сделать следующие выводы:

1. Большая часть безработных, участвующих в общественных работах, указывает на трудовую реабилитацию и адаптацию к работе в условиях рынка.

2. При работе с безработными следует учитывать различие активности участия в общественных работах в зависимости от частоты участия в них, продолжительности регистрируемой безработицы, величины заработка, удовлетворенности и оценки организации общественных работ. Индивидуальный подход к безработным, учитывающий все перечисленные факторы, позволит поднять результативность общественных работ.

3. Отбор граждан, направляемых на общественные работы, следует проводить с учетом их профессионального опыта, образования и условий работы.

4. Важно обратить внимание на организацию общественных работ по основным видам. Так, безработные наиболее низко оценивают организацию общественных работ на благоустройстве и в сельском хозяйстве.

5. Необходимо организовать более эффективную систему информационного обеспечения граждан о порядке проведения общественных работ.

6. Проработавшие на общественных работах небольшой период испытывают больше разочарований и неудовлетворенность своим участием в них по сравнению с теми, кто занят более двух недель. В работе с данной категорией безработных требуется больше внимания к ним и понимание их угнетенного психологического состояния.

7. Чем больше опыт участия безработных в общественных работах, тем более критически они оценивают качественный уровень их организации. Эту закономерность следует учитывать, когда решается вопрос: кого, в какое место и на какой период отправить для участия в общественных работах.

8. Социальные последствия общественных работ и для безработного, и для общества в целом напрямую зависят от периодичности участия в общественных работах, величины заработка, вида общественных работ и их организации.

9. На улучшение психологического состояния указывают безработные, участвующие в общественных работах впервые.

10. Психологический эффект от участия в общественных работах выше у тех безработных граждан, кто занят социальной или канцелярской работой. Чаще указывают на ухудшение психологического состояния безработные, занятые на благоустройстве.

11. Среди безработных, имеющих более длительный период участия в общественных работах (свыше 2 недель), самый высокий процент отметивших улучшение взаимоотношений с окружающими людьми и в семье. По мере накопления опыта участия в общественных работах и знакомства с предприятием, где они проводятся, безработные начинают спокойнее относиться ко всему окружающему.

12. Основным фактором, стимулирующим участие безработных в общественных работах, является заработная плата. Другие факторы стимулирования имеют специфику в разрезе регионов и зависят от частоты и продолжительности участия в общественных работах. Значение этих особенностей позволяет более индивидуально и результативно работать с безработными гражданами, используя различную аргументацию для привлечения их к участию в общественных работах.

13. В целом по республике в среднем каждый второй безработный хотел бы еще раз принять участие в общественных работах.

Как положительный показатель можно отметить то, что 40% опрошенных безработных ориентированы на постоянное трудоустройство на предприятиях, где они были заняты.

Отношение работодателей к общественным работам является определяющим фактором в организации их проведения.

Исследование мнения работодателей о состоянии и перспективах общественных работ позволило получить представление о существующем и перспективном спросе на труд безработных. К благоприятным факторам, способствующим развитию и повышению эффективности общественных работ, можно отнести:

1) наметившуюся стабилизацию производства. Об этом говорит каждый второй опрошенный руководитель;

2) спрос со стороны работодателей на общественные работы. Более половины опрошенных отмечают, что объемы общественных работ будут расти;

3) качество труда безработных оценивается руководителями предприятия достаточно высоко. Среди опрошенных 73,7% руководителей говорят о добросовестном отношении безработных к общественным работам и 26,3% оценивают качество труда как неудовлетворительное;

4) большинство руководителей понимают проблему, связанную с оплатой труда, отмечая, что труд безработных оплачивается ниже в сравнении с оплатой труда основного персонала.

Мнения руководителей предприятий и безработных сходятся в вопросе о необходимости расширения видов общественных работ, учитывающих профессиональный состав безработных.

Одним из важнейших итогов привлечения безработных к общественным работам является их закрепление на предприятиях. Половина руководителей говорит о трудоустройстве безработных на постоянной основе.

Мнение руководителей предприятий, высказавшихся о необходимости увеличения финансирования общественных работ за счет федеральных средств, можно подвергнуть сомнению. Развитие общественных работ – взаимовыгодный процесс для всех его участников, поэтому в настоящий момент следует вести речь о повышении ответственности работодателей за организацию общественных работ, так как при наличии отношений между работником и работодателем, регулируемых нормами трудового права законодательства РФ, одним из обязательных условий заключения трудовых договоров является оплата труда за выполненную работу, которая производится за счет средств работодателя. В соответствии со ст.113 Трудового кодекса РФ месячная заработная плата работника, выработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Эта оплата труда для участников общественных работ является «доходом», а дополнительные выплаты из федерального бюджета сверх установленного условиями срочного трудового договора заработной платы «поддержкой дохода» (материальной поддержкой). Поддержка дохода может быть оказана только гражданам, состоявшим на учете в органах службы занятости на дату, предшествующую дате начала участия в общественных работах.

Список литературы

1. Постановление Кабинета министров РА от 7 июня 2002 г. №119 «О Программе развития общественных работ Республики Адыгея на 2002-2005 годы».
2. Актуальные проблемы усиления социальной направленности экономики России (вопросы теории и практики) /Под общ. ред. Н. А. Волгина. М.: Б.И., 1999.
3. Павленков В. А. Рынок труда. Занятость. Безработица / В. А. Павленков. М.: Изд-во МГУ, 2004.
4. Плакса В.И. Безработица / В. И. Плакса. М.: Изд-во РАГС, 2004.
5. Материалы исследования оценки социально-экономической и психологической эффективности общественных работ в Республике Адыгея.

РЕАЛИЗАЦИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ В ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

А. И. Шведов

Начальник управления ФГСЗН по Орловской области, г. Орел
accept@gob.orl.ru

В России, как и в большинстве стран мира, безработица – это проблема политическая и социальная, в решении которой принимают участие служба занятости, органы местного самоуправления, региональная и федеральная власти.

Темпы и направления развития экономики, производными которых являются изменения параметров трудовой сферы, трансформация системы рабочих мест, во многом определяют состояние безработицы.

Социально-экономическое развитие Орловской области в 2005 году свидетельствует о продолжении экономического роста региона. Наблюдается динамичное увеличение объемов производства промышленности и сельского хозяйства.

Устойчиво развивается потребительский рынок: индекс физического объема оборота розничной торговли составил 114%; платных услуг, оказанных населению, – 111%.

Введено в действие 108,5 тыс. кв. м. жилых домов, почти на 1 тысячу больше, чем в аналогичном периоде прошлого года.

Увеличение объемов произведенной продукции, инвестиций в основную капитал оказало положительное воздействие на социальную сферу – растет среднемесячная заработная плата (на 3,4%), размеры назначенной пенсии (на 9,4%), реальных доходов населения (на 10%), прожиточного минимума в среднем на душу населения (на 23,4%).

В течение последних лет численность трудовых ресурсов динамично росла. Это было связано прежде всего с увеличением численности населения в трудоспособном возрасте. В 2005 году значение этого показателя составило 536,5 тыс. человек (64% всего населения области).

Определенная стабилизация уровня общей и регистрируемой безработицы в текущем году в значительной степени явилась следствием оптимизации занятости в ходе реализации инвестиционной политики администрации Орловской области. Основными ее целями являются формирование благоприятного инвестиционного климата, обеспечивающего привлекательность региона для инвесторов всех категорий, выработка приоритетов и стратегических зон инвестиционной деятельности, располагающих квалифицированным кадровым потенциалом. Результатами инвестирования являются не только создание современных производств, оснащенных высокотехнологичным оборудованием и использующих новейшие технологии, но ввод в действие новых рабочих мест, повышение производительности труда, эффективности занятости, совершенствование кадрового менеджмента.

В ходе реализации инвестиционных программ и проектов до конца текущего года на новые рабочие места будет трудоустроено по прогнозам до 3 тысяч работников. Основное их число будет занято в промышленности, сельском хозяйстве, торговле и строительстве (рис. 1).

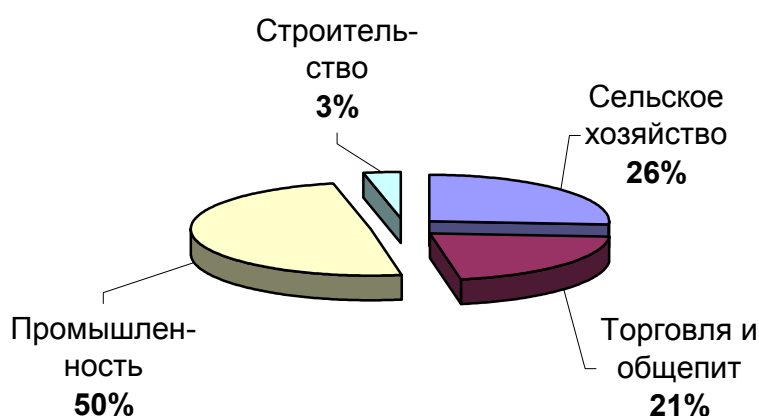


Рис. 1. Создание новых рабочих мест в ходе реализации на территории области инвестиционных проектов в 2005 году

Роль службы занятости области в этом процессе – поддержка, в определенной степени – ресурсное обеспечение кадровой стратегии предприятий и организаций посредством реализации мероприятий активной политики занятости населения.

Ежегодно в целях расширения зоны сотрудничества, освоения новых эффективных форм и направлений взаимодействия с работодателями управление ФГСЗН по Орловской области принимает участие в ярмарках инвестиций. В июне текущего года службой были представлены различные технологии работы с населением, вызвавшие интерес у работодателей:

- мультимедийные программы, программы дистанционного обучения на основе Интернет-технологий;
- программа «Оценка профессиональной компетентности» (подбор персонала по заявкам работодателей).

Работодатели ознакомились с перечнем услуг, предоставляемых службой занятости. Им были предложены кандидаты для трудоустройства из числа высококвалифицированных специалистов и рабочих.

В последние годы традиционной практикой является заключение соглашений и договоров между службой занятости области и 200 предприятиями (холдингами), реализующими проекты, по решению их кадровых проблем.

На протяжении ряда лет служба занятости области выполняет социальный заказ таких крупных инвесторов, как ОАО «Орловская промышленная компания», ОАО «Орловский Агрокомбинат», ОАО АПК «Орловская Нива», ОАО «Орловские черноземы», ОЦРО «Развитие», ЗАО «Орел Нобель-Агро», компания «Северсталь» и др.

Постоянными клиентами службы занятости области являются такие мегапредприятия Орловской области, созданные с участием иностранного капитала, как ОАО «Велор», ОАО «Фригоглас – Евразия».

Реализация программы реструктуризации ОАО «Орловский сталепрокатный завод» потребовала совершенствования кадрового менеджмента. ГУ ЦЗН Северного района (г. Орел) по согласованию с кадровой службой объединения осуществляет профессиональный отбор безработных граждан для настоящего и последующего трудоустройства. На основании постоянно обновляемых данных на предприятии создана база резерва, которая является одним из источников комплектования персонала.

Примером снижения напряженности на территориальных рынках труда в ходе реализации инвестиционных проектов в текущем году явился ввод в эксплуатацию 100 рабочих мест на заводе по производ-

ству солода, расположенном в Свердловском районе. Бывшие безработные получили возможность трудоустроиться на постоянные рабочие места, обеспеченные достойной, регулярно выплачиваемой заработной платой

С открытием в г. Орле завода по производству пенобетонных блоков введено 150 новых рабочих мест. Значительное их число заняли профессионально подготовленные бывшие клиенты службы занятости области.

Одним из важнейших приоритетов инвестиционной политики области является привлечение средств в аграрный сектор экономики. Ежегодно до 30% всего объема инвестиций, направленных на модернизацию производства, внедрение современных инновационных технологий, используется в АПК. До конца 2005 года на сельскохозяйственных предприятиях области, расположенных в 18 районах, будет введено свыше 600 новых рабочих мест. Служба занятости области тесно взаимодействует с работодателями в части профессиональной подготовки безработных граждан для их последующего трудоустройства на таких рабочих местах.

В течение длительного периода на территории области по инициативе и при поддержке администрации реализуется ряд инвестиционных социально-экономических, федеральных и региональных программ различной направленности, стимулирующих продуктивную занятость и снижающих напряженность на региональном рынке труда.

В рамках региональной инвестиционной программы «Социальное развитие села Орловской области до 2010 года» в сельской местности к началу учебного 2005 года были открыты средние общеобразовательные школы в Свердловском и Залегощенском районах, лечебные учреждения в Болховском и Верховском районах, спортивные объекты в Должанском и Урицком районах. Увеличение числа рабочих мест для педагогов, врачей, медсестер, тренеров способствовало сохранению существующего уровня занятости, в определенной степени решило проблемы трудоустройства молодых специалистов – выпускников профессиональных учебных заведений.

В рамках федеральной инвестиционной программы «Автомобильные дороги», в соответствии с Соглашением о сотрудничестве между Минтруда РФ и Федеральным дорожным агентством РФ, районными центрами занятости области и дорожными организациями (ДРСУ, ДУ) г. Орла, г. Мценска, п. Тросна, п. Кромы (автомобильная магистраль Москва – Харьков), г. Малоархангельска, Урицкого района, по заключенным договорам свыше 200 безработных граждан еже-

годно участвуют в общественных работах по приведению дорог в нормативное состояние.

Ежегодно активно инвестируются федеральные целевые программы «Повышение плодородия почв России» и «Социальное развитие села Орловской области до 2010 года». В соответствии с Соглашением о сотрудничестве между Минтруда РФ и Министерством сельского хозяйства и продовольствия, службой занятости заключаются многочисленные договоры на проведение общественных работ в АПК. Их участниками являются до 2 тысяч безработных и незанятых граждан, проживающих в сельской местности области. Обеспечение такой работой селян в значительной степени способствует снижению напряженности на сельскохозяйственном рынке труда, уровня сельской безработицы.

В рамках федеральной инвестиционной программы «Экология и природные ресурсы России», в соответствии с Соглашением между областным Комитетом природных ресурсов, районными центрами занятости населения районов, только в текущем году около 1 тысячи человек приняли участие в таких видах общественных работ, как посадка саженцев, очистка пляжей, внутриквартальных территорий, уборка самопроизвольных свалок, посадка деревьев, санитарная очистка леса. В Сосковском, Глазуновском, Малоархангельском, Залегощенском и Урицком районах в соответствии с районными программами «Чистые родники» были организованы общественные работы по благоустройству колодцев, источников и очистке открытых водоемов.

В области продолжается реализация региональной инвестиционной программы «Славянские корни». Практически все строительные организации области являются участниками этого проекта, что содействует сохранению ежегодно до 3 тыс. рабочих мест и стимулированию создания новых. Каждый год для занятости на рабочих местах строителей при содействии службы занятости обучается и трудоустраивается более 300 человек.

Одной из задач целевой инвестиционной региональной программы «Развитие торговли Орловской области на 2003-2005 годы» является решение проблем занятости населения за счет создания рабочих мест на предприятиях торговли, кадровое обеспечение торговой сферы специалистами профессионально нового, более высокого уровня. Ежегодно в отрасли вводится до 600 рабочих мест. Подавляющее их число занимают бывшие безработные граждане.

В рамках областной комплексной инвестиционной программы «Развитие сферы бытового обслуживания населения Орловской облас-

ти на 2003-2007 гг.» при содействии службы занятости области ежегодно трудоустраивается до 300 безработных граждан.

В области продолжает реализовываться инновационно-инвестиционная программа «Развитие сельскохозяйственного машиностроения в Орловской области на 2002-2006 годы». В рамках этой программы на ведущих предприятиях машиностроения и металлообработки области сохраняются стабильно работающие, эффективные рабочие места. В текущем году создано около 200 единиц новых.

Позитивные тенденции в экономике области, развитие системы рабочих мест благоприятно сказались на состоянии основных параметров занятости и рынка труда области. На региональном рынке труда сегодня находится 23,5 тысячи человек. Уровень общей безработицы снизился до 5,6%.

Меняются качественные параметры рынка труда области.

Трансформационные производственные преобразования, происходящие на многих орловских предприятиях, связанные с реструктуризацией и диверсификацией производства, в первую очередь затронули изменения характера спроса на рабочую силу. Особую актуальность для экономики области в последнее время приобрела проблема достижения сбалансированности между количеством и качеством рабочей силы и возможностями ее трудоустройства. От ее решения зависят не только эффективность структурной перестройки, но и перспективы развития экономики.

В связи с этим возникает необходимость изменения объемов и профилей подготовки специалистов в системе профессионального образования, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации незанятых и безработных граждан. Растут требования к технологиям квалифицированного подбора кандидатов на рабочие места.

Оперативное решение проблем трудоустройства, получения новой профессии или специальности, комплекса оказываемых профориентационных услуг повышает уровень востребованности услуг областной службы занятости. В текущем году в районные центры занятости населения обратилось граждан на 18% больше, чем в соответствующем периоде прошлого года. В числе клиентов службы выросла доля граждан, для которых трудоустройство возможно только после профессионального обучения (переобучения), повышения квалификации.

Решение вопроса комплектования производства необходимыми специалистами и рабочими работодатели видят в тесном сотрудничестве со службой занятости области. Это подтверждает тот факт, что в

текущем году в ведении службы находилось почти 59% всех имеющих в области вакансий. По договорам с работодателями осуществлялась профессиональная подготовка безработных граждан для занятости на конкретных рабочих местах. Только в текущем году более 2 тысяч безработных граждан завершили обучение по 50 профессиям и специальностям.

Использование различных форм работы с работодателями в сочетании с профилированием обратившихся в службу занятости граждан и индивидуальной работой с ними способствовало ускорению трудоустройства и подбора необходимых кадров, снижению продолжительности безработицы. Уровень трудоустройства ищущих при содействии службы занятости работу граждан в текущем году увеличился и составил почти 44%, продолжительность поиска работы не превысила 4,8 месяца.

Активизировали обращение в службу занятости области граждане самых проблемных в плане трудоустройства категорий (инвалиды, граждане предпенсионного возраста, выпускники гуманитарных факультетов вузов, матери-одиночки и др.). Их доля в общем числе клиентов службы занятости в течение последних лет имеет устойчивую тенденцию к увеличению.

В текущем году с большей интенсивностью предприятия ликвидируют неэффективные рабочие места, снижают размеры низкопродуктивной занятости. По этой причине свыше 2,6 тысячи граждан были сокращены в текущем году и получили статус безработного против 2 тысяч в соответствующем периоде прошлого года. Доля женщин в них превысила 67% (против 62% в соответствующем периоде 2004 г.).

В условиях усложнения проблем безработицы именно тесное сотрудничество службы занятости области и работодателей, инвесторов позволило удержать уровень регистрируемой безработицы в социально допустимых пределах. По состоянию на 1 июля текущего года он снизился по сравнению с соответствующим показателем на начало года на 1% и составил 1,7% (рис. 2).

В марте текущего года вопросы занятости населения обсуждались на заседании коллегии администрации области. Было принято решение – главными направлениями по реализации региональной политики занятости на территориях в ближайшей перспективе считать создание дополнительных рабочих мест и решение вопроса кадрового обеспечения предприятий области, повышение занятости сельских жителей.

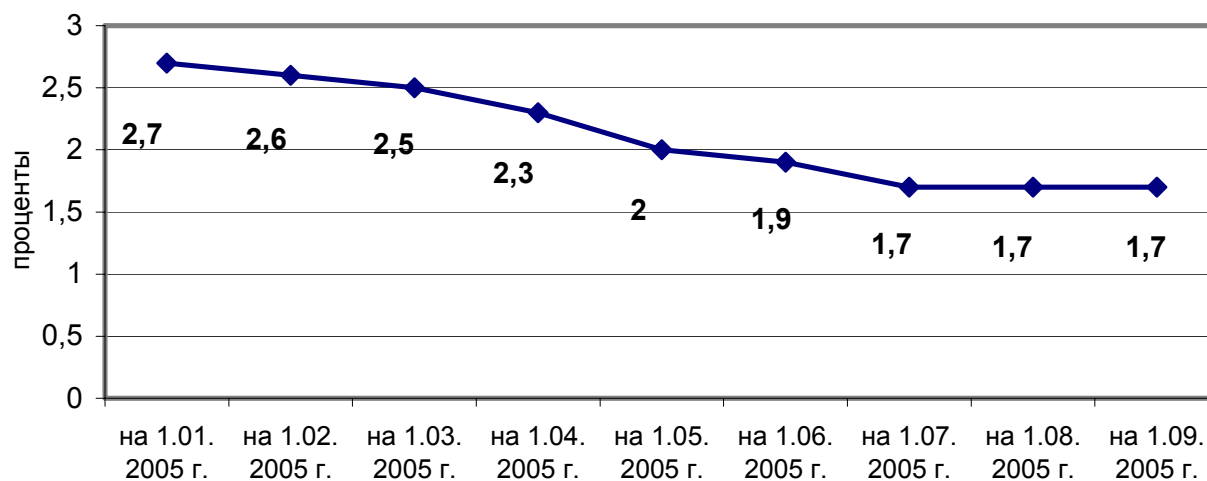


Рис. 2. Динамика уровня регистрируемой безработицы

В каждом районе под председательством глав администраций, с участием работодателей, руководителей сельских администраций рассматривалось состояние рынков труда территорий. Оценивая актуальность проблемы, администрации сельских районов активно включились в работу по определению приоритетных для их территорий направлений регулирования процессов на рынке труда в ближайшей перспективе. Вопросы состояния занятости и безработицы рассматривались в контексте реальности состояния параметров трудовых ресурсов, производственного потенциала, инвестиционной составляющей экономики каждой территории. В результате были определены наиболее результативные мероприятия по содействию занятости местного населения. Несмотря на разброс вариантов решений, администрации районов пришли к выводу, что в настоящих и будущих условиях развития производства и рынка труда наиболее важными являются профессиональное обучение незанятых и безработных граждан для трудоустройства на новые высокотехнологичные рабочие места, а также развитие альтернативных сельскохозяйственных, сезонных видов занятости граждан.

Особый практический интерес представляют результаты обсуждения этих вопросов на семинаре, организованном в Глазуновском районе в июле 2005 года. Рассматривались вопросы совершенствования работы ГУ ЦЗН районов с учетом территориального рынка труда в условиях сельского района. Инвесторы, финансирующие развитие растениеводческой и перерабатывающей отраслей, принявшие участие в семинаре, отметили, что в настоящих условиях испытывают острый дефицит молодых, квалифицированных кадров. Кроме высокого уров-

ня профессионализма, такие работники должны иметь устойчивую мотивацию к труду и готовность работать в напряженном производственном режиме. В связи с этим многократно возрастает значение организации профессиональной ориентации в процессе профессионального самоопределения и выработки личностных ориентиров молодежи, граждан зрелого возраста, занятых на производстве, и безработных.

Для определения основных направлений трудоустройства, профессиональной ориентации и подготовки незанятых и безработных граждан в текущем году Управлением экономики областной администрации во взаимодействии с другими структурными подразделениями аппарата губернатора и администрации области осуществлен мониторинг дополнительной потребности в рабочих кадрах и специалистах предприятий и организаций Орловской области на период до 2008 года. Одновременно Управлением ФГСЗН по Орловской области проведена работа по сбору и систематизации информации, поступившей из районов и городов области, о перспективном состоянии рабочих мест и потребности подготовки безработных граждан для занятости на вакантных рабочих местах и новых рабочих местах, планируемых к вводу в 2006-2008 годах (рис. 3). Особое внимание Управлением в ходе подготовки и проведения мониторинга уделялось определению прогнозных параметров занятости граждан, проживающих в сельской местности, возможностей развития на селе альтернативных традиционным форм и видов занятости.

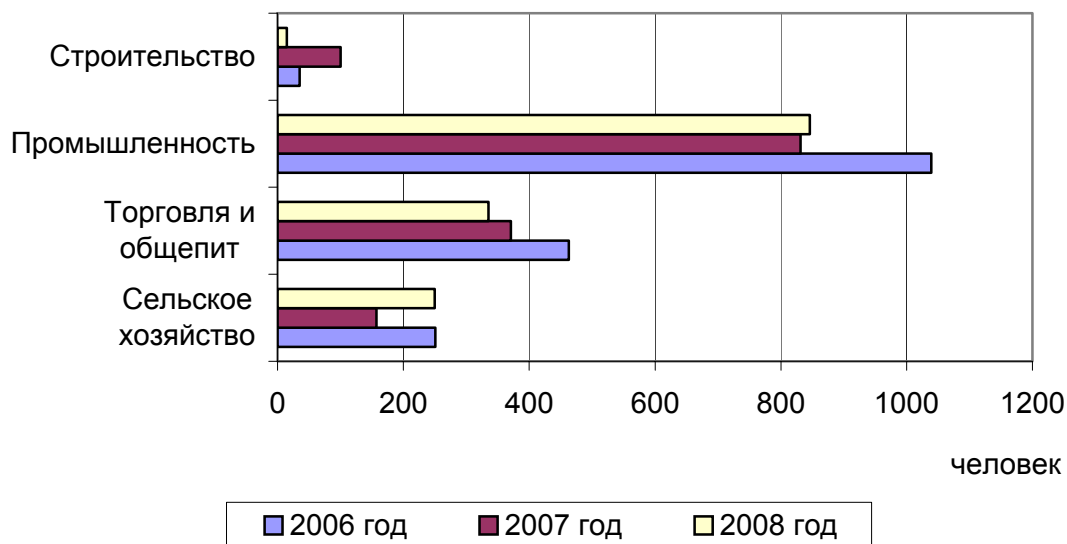


Рис. 3. Перспектива занятости безработных граждан на созданных рабочих местах, в результате реализации инвестиционных проектов в 2006 – 2008 годах

В настоящее время идет разработка очередной программы содействия занятости населения Орловской области на 2006-2008 годы. В ней будут учтены государственные, региональные и территориальные принципы и приоритеты политики занятости, выработаны оптимальные методы регулирования процессов на фиксированном рынке труда с учетом социально-экономических тенденций будущего периода.

Учитывая углубление проблем сельской безработицы, которое провоцируют, с одной стороны, сезонные факторы занятости, интенсивная ликвидация изношенных рабочих мест в общественном секторе производства, низкий уровень профессиональной подготовки кадров на селе, с другой – ввод в действие высокотехнологичных рабочих мест, повышение требований к качеству работников, Управлением осуществило работу по определению потенциала территорий в направлении развития альтернативных форм и направлений высокодоходной, постоянной занятости сельского населения области. Была определена оптимальная экономическая ниша приложения труда селян – сервисная сфера. Ее выбор основывался на результатах мониторинга состояния занятости и потребления сервисных услуг в районах области, осуществленного органами службы занятости области, региональной академией государственной службы. Учитывая существующий неудовлетворенный спрос населения на услуги, имеющийся на селе резерв свободных помещений для организации такого рода деятельности и потенциал незанятых работников, готовых к ней приступить после соответствующего профессионального обучения, предложено создать на территории 15 сельских районов 26 социально-сервисных центров (244 рабочих места). Комплекс взаимоувязанных показателей, организационные мероприятия по созданию сервисной сети, ее кадрового и ресурсного обеспечения были изложены в ведомственной целевой программе «Содействие занятости граждан, проживающих в сельской местности, в сфере платного социально-сервисного обслуживания населения Орловской области в 2006-2008 гг.».

Мероприятиями программы предусмотрено:

1. Создание общественно необходимого количества рабочих мест путем проведения целенаправленной инвестиционной политики.

2. Создание устойчивой правовой среды, обеспечивающей баланс интересов организаций, предприятий, индивидуальных предпринимателей, предоставляющих и оказывающих услуги, потребителей услуг.

3. Организация в сельских населенных пунктах, районных центрах области условий для эффективной экономической и финансовой деятельности предприятий и организаций, оказывающих услуги населению. Инициирование финансирования развития системы платного социально-сервисного обслуживания сельского населения из средств бюджетных, внебюджетных, финансово-кредитных, других инвестиционных источников, включая средства существующих, эффективно действующих предприятий, частных лиц, оказывающих услуги.

4. Осуществление рекламно-информационного и кадрового обеспечения предприятий сферы оказания услуг, функционирующих в сельской местности региона.

5. Создание условий для эффективной занятости сельских граждан, в первую очередь, безработной молодежи, женщин, лиц предпенсионного возраста, проживающих в сельской местности.

В ходе реализации программы, при условии максимального, своевременного финансирования ее основных мероприятий, комплексного решения организационно-правовых задач, в сельской местности будет введено в сервисной сфере более 1,7 тысячи новых рабочих мест, в том числе 244 места в новых организационных структурах – социально-сервисных центрах; значительно расширится зона охвата селян информационно-консультационными услугами, общественными и временными работами, профессиональным обучением (переобучением). Производным этого неизбежно будет снижение уровня сельской безработицы, повышение уровня жизни граждан, проживающих в сельской местности Орловской области.

НРАВСТВЕННЫЕ ПРИНЦИПЫ В СФЕРЕ РЫНКА ТРУДА СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Т. М. Шумилова

Главный специалист Управления федеральной государственной
службы занятости населения по Республике Карелия,

г. Петрозаводск

shumilova@czrk.onego.ru

Все, что происходило и происходит сегодня в нашей стране, вызвано курсом проводимых либеральных реформ по переходу к рыночным отношениям.

В последние 10-15 лет построение нового общества и налаживание рыночных механизмов в экономике заметно сказались на качестве человеческой жизни и благосостоянии граждан. Надо признать, что в 90-е годы жизненный уровень наших сограждан заметно упал. Заработная плата наемных работников до сих пор не достигла даже уровня советских времен, тогда как цены на товары и услуги приблизились к мировым. Столь низкий реальный уровень оплаты труда учителей, врачей, работников культуры, науки и военнослужащих поставил людей в унижительное положение. Для большинства работников бюджетной сферы, да и других отраслей, риск попасть в критическую зону рынка труда по-прежнему крайне высок.

Рыночные преобразования привели к появлению и распространению недобросовестного предпринимательства, коррупции, обогащения олигархов, роста экономических преступлений и др.

В сознании граждан поведенческие стереотипы «новых русских» (т.е. стереотипы успешного предпринимательского поведения и деятельности чиновничьей бюрократии) большей частью связываются с безнравственными действиями. В обществе недостойное поведение активно критикуется. Воровство, взяточничество и нечестная конкуренция, криминал и подкуп должностных лиц, откровенный рэкет, вседозволенность, беззаконие и прочее считаются аморальными и преступными. Безнравственность всегда осуждалась российским обществом, такое поведение публично порицалось.

Тем не менее народ привык к безнравственным действиям, массы людей в определенном смысле свыклись с собственным бесправием. В общественном сознании бесчестные и безответственные поступки нередко представляются как необходимые компоненты успешного экономического поведения для получения максимальной выгоды для себя.

В обстановке противостояния нового и старого «рыночная» модель, ставшая привычным образцом экономического поведения, заняла существенное положение по отношению к модели, ориентированной на этические принципы (честь, порядочность, справедливость, долг) и соблюдение закона. Высокая деловая репутация, которая всегда была достойным залогом при заключении сделок, а человеческая порядочность – обязательным условием участия в жизни государства и общества перестали быть ценностным ориентиром. И на это с тревогой указывает Президент В. В. Путин в Послании Федеральному собранию РФ.

В постсоветской переходной экономике масштаб совершенных преступлений экономической направленности и иных правонарушений огромен и имеет тенденцию к дальнейшему расширению. Беззаконие, лежащее в основе возвышения и карьеры недобросовестной части состоятельного класса, в том числе и чиновничества, склоняет и впредь к недостойным и противоправным действиям, порождая тем самым новые беззакония. Особенностью последнего времени стало то, что наша преуспевающая бюрократия научилась потреблять достигнутую стабильность в своих интересах и, как отмечает российский Президент, использует появившиеся у нас, наконец, благоприятные условия и возможности для роста не общественного, а собственного благополучия.

Катастрофическое ухудшение демографической ситуации, обострение проблем бедности, нарастающее неравенство и социальное расслоение – все это стало следствием ограничения нравственных начал в государстве. Тотальная коммерциализация всего и вся подорвала традиционные нравственные устои. Меркантилизация человеческих отношений в ходе реформ обесценила значение основополагающих норм – совести, милосердия, сострадания, великодушия, отзывчивости и т. д. Как ни прискорбно, этот процесс продолжается, отечественная традиция, сама ее нравственно-правовая культура эволюционирует, зачастую игнорируя общепринятые в цивилизованном обществе нравственные стандарты.

Вживание в рыночную среду в массовом порядке сопровождается сменой ценностных ориентаций и базовых установок. Западные ценности и жизненные смыслы, основанные на идее прагматизма и рационального выбора, а также индивидуализма, набирают силу. Столкновение традиционных норм и прежнего образа жизни с новой реальностью сопровождается обострением многочисленных проблем и социальных конфликтов.

Вытеснение из повседневной трудовой деятельности людей морально-этических норм и недооценка нравственных начал вызывают

рост социальной апатии людей, люмпенизацию и деградацию человеческого потенциала, а вместе с этим и недопустимую социальную агрессию, нетерпимость и напряженность в обществе. То, что волна эмоций по поводу нынешних и грядущих радикальных реформ в ЖКХ, в системе здравоохранения и образования, социального обеспечения, в других значимых сферах по-прежнему не улеглась, – яркое тому подтверждение. Между тем граждан, ощущающих уверенность в завтрашнем дне и надежность своего положения, не становится больше. Из-за этих и других причин снижается уровень социального доверия, продолжает ухудшаться психологическое самочувствие населения.

Деморализация труда и бизнеса, безнравственное экономическое поведение, лишенное социального смысла, усиливают противоречия в обществе. У нас в стране такой уникальный ресурс, как человеческий, зачастую оценивается не по таланту, творчеству, знаниям, умениям, навыкам, которыми обладает личность, а по статусу. Вознаграждаются не заслуги личности, ее способности и затраченный труд, а близость к власти и занимаемое место в иерархической лестнице.

Российский бизнес большей частью не признает за собой социальной ответственности. Движимый стремлением личной наживы, он не готов к выполнению своей социальной обязанности в удовлетворении конкретных общественных потребностей. Не разделяя идею социальной ответственности, деловые люди не спешат заниматься оказанием добровольной спонсорской помощи, благотворительностью и меценатством.

Вышеуказанные негативные явления и процессы неизбежны в условиях незавершенности перехода к рынку. Произвол чиновников, финансовые махинации и злоупотребления, прочие безнравственные дела, связанные исключительно с корыстными интересами, произрастают из среды, в которой присутствуют и взаимодействуют наряду с укрепляющимися рыночными отношениями элементы прежней советской системы. В этой сумятице и неразберихе коррумпированные предпринимательские и бюрократические круги извлекают для себя немислимые дивиденды, позволяющие иметь колоссальное конкурентное преимущество в борьбе за собственность и богатство. Властвующая элита отрывается от интересов общества и все меньше проявляет уважение к запросам простых людей.

Отсутствие эффективных рычагов влияния государства на экономику при соблюдении рыночных законов и правил сдерживает ее движение вперед и не дает вырваться из круга наболевших проблем. Хотя власть и общественное давление ограничивают и корректируют дейст-

вие рыночных сил, в становлении цивилизованного рынка на сегодняшний день этого недостаточно. Недоверие к представителям правящей и бизнес-элит со стороны подавляющего большинства российского общества, порушенная нравственность, дефицит порядочности и культуры остаются причинами серьезных проблем современной экономики и общества в целом.

В стране по-прежнему грубо нарушаются законные права граждан. Неправовые отношения, в которые оказались втянутыми люди, носят устойчивый и массовый характер и проявляются в важнейших сферах их жизнедеятельности, в том числе и в трудовой.

Далеко не все работодатели соблюдают нормы трудового законодательства в условиях, режиме и оплате труда, в социальных гарантиях и материальной защите. В частном бизнесе наниматели нередко экономят на работниках, недоплачивают им, нарушают сроки выдачи заработной платы, отказывают в оплате отпуска и/или подписании трудового договора, отрицательно относятся к получению больничных листов и др.

Особенно остро это ощущают женщины. Мелкие предприниматели не хотят брать на себя бремя установленных законодательством выплат и льгот по беременности и родам, отпускам по уходу за ребенком, пытаются всячески ограничивать трудовые права и гарантии, под любым предлогом отказывают в приеме на работу женщинам с детьми и в возрасте старше 45 лет. Недопустимо низкая зарплата, неудовлетворительные технические и санитарно-гигиенические условия труда, приводящие к профзаболеваниям, а также привлечение к работе на опасных и вредных производствах, другие нарушения напрямую говорят о незащищенности женщин перед произволом работодателей.

Случаи нарушения трудовых прав граждан нередки и в отношении «бюджетников». Работодатель в лице государства явно недооценивает труд работников. Низкая заработная плата в бюджетно-муниципальной сфере (менее 70% по отношению к среднероссийскому уровню), нерегулярные ее выплаты и задержки сроком на один, два и более месяцев являются тому подтверждением. А ведь в социальной сфере трудится немало женщин. Значительное их большинство занято в здравоохранении, соцобеспечении, образовании, науке, культуре и искусстве. Заниженная (многократно) цена труда свидетельствует о наличии фактов женской дискриминации на российском рынке труда.

Как и прежде, в регионах не изжита бюджетная задолженность по заработной плате. В различных субъектах РФ бюджетные долги по зарплате значительно дифференцированы, в ряде территорий абсолют-

ные цифры задолженности исчисляются десятками миллионов. Власти стараются изыскивать средства, чтобы уменьшить или ликвидировать эти долги, однако проблему бюджетной задолженности полностью решить не могут. Региональные бюджеты, включая муниципальные, не только не в состоянии погасить накопленные задолженности, но и не имеют достаточных средств, чтобы осуществить выплаты текущей заработной платы.

В Карелии, например, зарплатные долги в отраслях социальной сферы по итогам 2004 года были практически ликвидированы, однако уже в 2005 году образовались вновь. По состоянию на 1 августа сумма задолженности перед социальными работниками достигла 2,4 млн. руб. В целом по республике из-за недофинансирования из бюджетов всех уровней величина просроченной задолженности по заработной плате составила 9,2 млн. руб. К концу года, надо надеяться, она будет частично погашена.

Относительно низкий уровень оплаты труда в официальном секторе экономики, безусловно, остается ключевой проблемой для многих граждан. Для пополнения своих доходов население трудоспособного возраста вынуждено соглашаться на противозаконные условия найма и труда. Бедность и выживание толкают людей за границы правового поля.

Неформальный сектор экономики, который сложился в переходный период из-за несовершенства законодательства, продолжает играть заметную роль в создании рабочих мест, производстве товаров и услуг, в обеспечении доходов населения. По оценкам МОТ, его доля – 25% реальной экономики, и в нем отсутствуют любые гарантии занятости, практикуется форма устной договоренности между работодателем и работниками по оплате труда, зарплата выплачивается неофициально, а споры решаются без вмешательства государства. Для более чем 9,6 млн. россиян в 2004 году неформальная занятость являлась единственной.

Многих граждан на неправомерном найме вынуждают безработица, отсутствие официального статуса вынужденных мигрантов, временная трудовая миграция из бывших советских республик и др. В ежегодном Послании Федеральному собранию РФ Президент Путин В.В. отмечает, что «...еще немало число предпринимателей России пользуются выгодами нелегальной миграции. Ведь бесправный иммигрант особенно «удобен» для неограниченной эксплуатации. Он, кстати сказать, и потенциально опасен с точки зрения правонарушений...».

Неправовые отношения в сфере труда, являясь источником усиления социального неравенства, увеличивают преимущества состоятельных средних и высших слоев и закрепляют ущемленное положение низших слоев общества.

Правовой беспредел коснулся и других сфер повседневной жизни людей – образования, здравоохранения, социального обеспечения и др. По уровню развития человеческого потенциала страна за последнее десятилетие занимает в соответствующем рейтинге весьма непрестижное 87 место.

Человеческий капитал не прирастает, напротив, абсолютно сокращается, ухудшается его половозрастная структура, падает образовательный уровень, снижается квалификация кадров, идет снижение требований к трудовой и технологической дисциплине, а также к культуре на производстве. Профессиональный уровень значительной части российских работников не отвечает международным стандартам, что делает их неконкурентоспособными на глобальном рынке труда.

Практика постперестроечных лет показала, что люди отвыкли от интенсивного труда, производительность на предприятиях России в три раза ниже уровня развитых стран. В экономике не происходит роста эффективного умственного и инновационного труда. Вместо этого расширяется зона неквалифицированного, непрофессионального, преимущественно физического труда.

На фоне социальной бедности с традиционными для нее категориями населения распространяется бедность экономическая, т.е. когда работоспособные граждане не могут обеспечить себе приемлемый уровень жизни.

Государство не может сохранить высокий профессиональный потенциал и обеспечить преемственность передачи профессиональных навыков. Продолжает увеличиваться возраст кадрового состава промышленных предприятий. Средний возраст конструкторов, научных работников, рабочих высокой квалификации в большинстве отраслей экономики достигает 60 лет. Дефицит высококлассной рабочей силы возрастает.

Интеллектуальный капитал если и формируется, то быстро вымывается за границу. «Утечка мозгов» за рубеж и неспособность госаппарата мобилизовать имеющийся потенциал становятся серьезной проблемой.

В настоящее время половина выпускников вузов и 70% окончивших ссузы не находят работы по специальности. По данным Министерства образования Российской Федерации, несмотря на рост эконо-

мики, тенденция к повышению доли выпускников, получающих направление на работу, едва просматривается. В ближайшие годы у выпускников с дипломом юриста, бухгалтера, экономиста, журналиста, психолога, социолога и др. не прибавится шансов быть трудоустроенными. Многие из них окажутся на рынке труда в качестве безработных или начнут переучиваться либо подыскивать работу по другой профессии.

К сожалению, подготовка специалистов учебными заведениями продолжает существовать в отрыве от потребностей экономики. Образовательные заведения ищут любые способы выживания и готовы учить всех, в том числе и на коммерческой основе, по так называемым престижным бизнес-профессиям. В условиях бедственного положения отрасли взимание платы в учебных учреждениях стало повседневной и широко распространенной практикой. Несмотря на рост объемов обучения на платной основе, подготовка «бюджетников» по некоммерческому приему остается неизменной. У существующей практики, по мнению начальника отдела Департамента трудовых отношений Министерства здравоохранения и социального развития РФ Марата Байгереева, имеются два отрицательных момента: во-первых, это развитие системы массового высшего образования низкого качества, во-вторых – увеличение доли неформальных, т.е. теневых, платежей населения за предоставленные услуги высшего образования, которые достигают 0,75% ВВП.

Современная система профессионального образования больше ориентирована на удовлетворение потребностей личности в образовании, чем потребностей производства. Поэтому если дипломированная молодежь оказывается без работы, виной тому, скорее всего, ее собственный неправильный выбор и профессиональная незрелость.

Школьники выпускных классов неадекватно оценивают обстановку на рынке труда. Они недостаточно представляют свои возможности, не способны самостоятельно оценить себя и адаптироваться к реальной обстановке. Их профессиональные намерения и жизненные планы далеки от требований профессии и рынка труда.

В молодежной среде приоритеты в выборе профессии и трудовой деятельности довольно часто отдаются исключительно престижным соображениям и экономическим расчетам. Преобладание именно этих мотивов объясняется рыночным временем и тем, как молодежь его воспринимает. Надо понимать, что молодое поколение родилось в условиях экономической неопределенности, нестабильности и неразбе-

рихи, в которых еще пребывает. Эти условия воспитали и сформировали молодежь в нравственном и социально-культурном плане.

Неспособность общества к формированию у подрастающей смены необходимых морально-этических норм, уважения к правопорядку, а также патриотизма и гражданской ответственности оказывает негативное влияние на развитие личности. Молодежь пренебрегает прежними ценностями, традициями и укладом жизни. Она прагматична, расчетлива, амбициозна, самонадеянна, напориста, имеет завышенную самооценку и сомнение, собственный социальный опыт. Именно эти черты проявляются в большей мере в поведении молодых людей, которые, как им кажется, позволяют выжить и не стать жертвой обстоятельств. Между тем не всегда такие взгляды и убеждения помогают осознать выбор профессии и его мотивацию, правильно самоопределиваться.

Не до конца обоснованный выбор профессии и наличие неверного представления в отношении работы оборачиваются жизненной неудачей и трагедией. Совершенно очевидно, что построение профессионального плана и будущей карьеры без учета своих возможностей и требований рынка труда приводит к неудовлетворенности профессиональной деятельностью, низкому профессионализму, а следовательно, к негативным социальным последствиям для экономики страны.

Анализ проблем в области занятости, доходов и государственных гарантий показывает, что их причины во многом лежат в плоскости этической сферы.

С развитием рыночных отношений и свободного рынка культурно-нравственная среда нашего общества существенно изменилась. Система морально-этических норм предстает в новом качестве. Нельзя не заметить, что нравственные составляющие, коренящиеся в ценностях русской культуры, отходят на второй план. Стремление жить по правде, первенство духовного над материальным, всемерная отзывчивость, взаимопомощь и другие принципы, некогда доминировавшие в духовных ценностях наших предков, в определенном смысле утрачивают прежнее значение.

Идея труда ради общества, коллектива и социалистического будущего, а не собственного благополучия давно потеряла актуальность. Канули в прошлое комсомольские стройки, заводы-гиганты и совхозы. На их развалинах выросли новые корпорации – с новым не государственным капиталом, производственными мощностями и сотрудниками, лишенными любой мотивации, кроме собственной выгоды.

В современных условиях в сознании и поведении все большего числа россиян утверждаются нетрадиционные для России цивилизационные отношения и нормы. Западные идеи и ценности становятся нравственным ориентиром экономически активных граждан, реализующих себя в экономике. Для них стремление к благополучию, карьере и жизненному личному успеху представляется смыслом человеческой жизни. Примечательно, однако, то, что рыночные нормы морали в массовом порядке у нас плохо согласуются с этикой социальной ответственности, трудолюбием, бережливостью, порядком, аккуратностью – всем тем, что воплощено в странах с либеральной традицией. Не последнюю роль в этом играет власть, которая сама нарушает нравственные нормы, задает и распространяет принципы, приводящие к деформации процессов в экономике и социальной сфере.

В России понятия "право" и "мораль", "политика" и "нравственность" традиционно признавались близкими и соотносимыми. Во всяком случае, как считает Президент В. В. Путин, их взаимосвязь была декларируемым идеалом и целью. При всех известных издержках уровень нравственности и в царской России, и в советские времена являлся весьма значимой шкалой и критерием в репутации людей как на рабочем месте, так и в обществе и в быту.

В пореформенный период планка общественной нравственности и культуры заметно снизилась. Мы с каждым годом скатываемся все ниже, отдаляясь от европейских стандартов, вместо того, чтобы приближаться. Похоже, это связано не с одной только властью, но и с обществом, с тем определенным менталитетом, который заложен в наших людях.

Нынешняя нравственность перестает быть фактором сдерживания предпринимательского поведения и ограничением возможностей такого поведения. Недостаток нравственной составляющей у нашей экономики просто поражает. Путь к личному обогащению любыми средствами без соблюдения каких-либо морально-этических ограничений и, следовательно, основанных на них правовых норм делает экономическое поведение по меньшей мере деструктивным и несправедливым по отношению к рядовым членам общества. По сути, этот путь лишает страну возможности развиваться эффективно, наращивать экономический потенциал, добиваться успеха и признания в мире.

В переходной экономике России между личной выгодой и этическими принципами явно недостает согласованности, беда в том, что они существуют в разных соотношениях.

Решение социально-экономических проблем в целом, в том числе в занятости и на рынке труда, во многом зависит от того, смогут ли власть и общество поддерживать необходимый баланс между нравственностью и экономической эффективностью, сумеют ли восстановить нравственную мотивацию экономического поведения, будут ли проводить верные политические и правовые решения в обеспечении роста экономики в современном понимании, т. е. повышать уровень жизни, расширять доступность образования, медицинских и социальных услуг, в том числе посреднических услуг в области содействия занятости и защиты от безработицы.

Для правящих кругов наступает поистине переломный момент, когда появляется внутренняя потребность переосмыслить и нравственно переоценить многое из того, что некогда представлялось истинным и совершенно очевидным. В Послании Федеральному собранию РФ Президент В. В. Путин заявляет, в частности, что «достаток каждого должен определяться его трудом и способностями, квалификацией и затраченными усилиями..., соблюдение принципов справедливости прямо связано с равенством возможностей...».

Президент отмечает, что возможность получать публичные услуги, публичную информацию должна быть доступна в равной степени всем гражданам страны... И это, в свою очередь, должно быть обеспечено никем иным, как государством. Главное – это качество услуг, их доступность большинству граждан, их реальное влияние на социально-экономический прогресс в стране... Российское государство, если хочет быть справедливым, обязано помогать нетрудоспособным и малоимущим гражданам, чтобы жизнь таких людей была достойной.... В итоге, заключает В. В. Путин, «...Россия станет процветающей лишь тогда, когда успех каждого человека станет зависеть не только от уровня его благосостояния, но и от его порядочности и культуры...».

Таким образом, власть дает понять, что она действительно намерена вносить нравственное начало в экономику, усиливать значение нравственных принципов. Но как, в каких масштабах и какими средствами? Будет ли нравственность отвечать интересам большинства населения? На эти вопросы у власти нет ясных ответов, как нет и конкретных шагов в этом направлении. Но в любом случае ей придется решать эти вопросы, и решать незамедлительно.

Сегодня понятно всем: альтернативы современной эффективной и социально ориентированной экономике не существует. Чтобы российская экономика стала такой, ей нужно перестроиться. В ней должна

возрасти роль фактора труда, имеющего доминирующее значение в достижении экономического роста.

Инвестиции в человека и в воспроизводство человеческого потенциала в нашей стране становятся важнейшим условием социально-экономического развития. Расходы бюджета и других источников на социальную защиту населения, здравоохранение, образование представляются не иначе как капиталовложениями в развитие страны, в обеспечение жизнедеятельности нашего общества в будущем.

Решение проблемы социальной ориентации экономики – задача государственная. Государством должны быть созданы социальные условия для реализации способностей человека, чтобы он мог использовать их на пользу для себя и общества. Безусловно, должна быть возвращена мотивация к производительному труду, при этом открыт доступ к созидательному предпринимательству. Без сомнения, должны подняться уровень социального доверия и качество социального самочувствия людей в их повседневной жизни.

Только через изменение отношения к экономике, к экономическим процессам и прежде всего к самим людям в стране можно сформировать «рыночную» модель успешного хозяйственного поведения. Ее суть – в повышении экономической эффективности при соблюдении соответствующих нравственных ограничений. В качестве подобных ограничений могли бы выступить принципы социальной справедливости и достойной оплаты труда, добросовестной конкуренции и созидательной предпринимательской инициативы, а также цивилизованной правоохранительной и судебной системы и ответственной государственной власти в целом.

Государство, реализуя свою социально-экономическую политику, должно посредством деятельности различных властных и общественных институтов найти решение проблемы поддержания необходимого соответствия между экономической эффективностью и социальной справедливостью. Им должны быть провозглашены приоритеты такой политики, использованы формы регулирования и методы государственной политики, которые укрепили бы механизм его взаимодействия с населением. В противном случае между правящими кругами и интересами населения преодолеть разрыва в скором времени не удастся.

Надо сделать все возможное, чтобы экономическая политика, в том числе и политика на рынке труда, максимально защищала от безработицы, обеспечивала социальные гарантии государства в реализации права граждан на труд, при этом служила бы стимулом к повыше-

нию доступности и качества социальных услуг и способствовала формированию рыночной среды в переходной экономике.

В нынешних условиях пока еще не все получается. Как отмечает директор Департамента социальной политики и охраны окружающей среды Правительства РФ С. Калашников, принятые правительством Концепция действий на рынке труда на 2003-2005 годы и план мероприятий по ее реализации должны были стать основой государственного управления рынком труда. Однако к заметным подвижкам они не привели. Недостаточная действенность упомянутых документов, по видимому, связана с отсутствием в Концепции четко обозначенной ответственности государства применительно к регулированию рынка труда.

Развитие национального рынка труда и трудовой миграции по-прежнему остается неотъемлемым элементом государственной политики. Хочется надеяться, что при разработке новой Концепции на 2006–2008 гг. и последующие годы это в той или иной мере будет учтено. Выбранные приоритеты, меры и формы организации работы на рынке труда позволят обеспечить занятость населения, направленную на повышение гибкости рынка труда, развитие эффективной занятости, создание условий для снижения уровня безработицы и социальную поддержку безработных граждан, решить другие задачи рынка труда.

Если государство сможет привести в соответствие с представлениями об общественной нравственности современные рыночные формы и меры регулирования экономики, оно получит из этого потенциальную эффективность. Вводя в предпринимательское поведение вышеуказанные нравственные принципы, оно сможет организовать экономическую деятельность в позитивном направлении ради прогресса, роста эффективности и экономического процветания, и в конечном счете роста благосостояния граждан.

Список литературы

1. Ежегодное Послание Президента Российской Федерации Федеральному собранию РФ, 25 апреля 2005 года.
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 6 мая 2003 года № 568-р «Концепция действий на рынке труда на 2003-2005 годы».
3. Российский статистический ежегодник. 2004.: Стат. сб. / Росстат. М., 2004. 725 с.
4. Россия и страны мира. 2004.: Стат. сб. / Росстат. М., 2004. С. 95.

5. Обследование населения по проблемам занятости. Ноябрь 2004 года: Стат. сб. / Росстат. М., 2005. С. 275.
6. Социально-экономическое положение Республики Карелия за январь-май 2005 года: Ежемесячный доклад / Карелиястат. Петрозаводск, 2005. С. 115-116.
7. Авен П. Нищета – не наша забота! / П. Авен // Аргументы и факты. 2004. № 41 (1250). С. 9.
8. Бельчик Т. Системная оценка функционирования вуза как фактор гармонизации спроса на молодых специалистов и их предложения / Т. Бельчик, Е. Морозова, И. Поварич // Человек и труд. 2004. № 2.
9. Байгереев М. Как выйти из порочного круга «экономики бедности»? / М. Байгереев // Человек и труд. 2003. № 11.
10. Заславская Т. Неправовые трудовые отношения: реакция россиян / Т. Заславская, М. Шабанова // Человек и труд. 2004. № 4.
11. Збышко Б. Роль МОТ в социальных преобразованиях постсоветской России / Б. Збышко // Человек и труд. 2004. № 10.
12. Калашников С. Развитие рынка труда – неотъемлемый элемент государственной политики / С. Калашников // Человек и труд. 2005. № 5.
13. Колин К. Отечественная система образования: меняться, чтобы отвечать новой реальности / К. Колин // Человек и труд. 2004. № 12.
14. Леденева Л. Миграция выпускников вузов за рубеж – потеря для российской науки / Л. Леденева, Е. Некипелова // Человек и труд. 2003. N 5.
15. Нещадин А. Социально ориентированный бизнес в России: контуры формирующейся системы / А. Нещадин, Н. Горин // Человек и труд. 2004. № 5.
16. Панков Б. Развитие сельских территорий: шаг – вперед, два – назад / Б. Панков // Человек и труд. 2004. № 10.
17. Попов А. Потребность экономики в специалистах и квалифицированных рабочих: методические основы прогнозирования / А. Попов // Человек и труд. 2004. № 6.
18. Роик В. Социальный бюджет-2005: как его оценить налогоплательщику / В. Роик // Человек и труд. 2004. № 12.
19. Сенаторова Е. Стереотипы сознания и поведения незанятых женщин в малых городах России / Е. Сенаторова // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов. Кн. 2. Петрозаводск, 2004. С. 201-210.

20. Серик Ю. Электронная Россия во мгле / Ю. Серик // Человек и труд. 2004. № 11.

21. Супян В. «Утечка мозгов»: Мировые и российские тенденции / В. Супян // Человек и труд. 2003. № 7, 8.

22. Чебанова А. Бюджетные долги регионов по заработной плате: история продолжается / А. Чебанова // Человек и труд. 2004. № 9.

ВЫПУСКНИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА: СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ

Л. П. Шушарин, В. Н. Куликов

Управление федеральной государственной службы занятости
населения по Челябинской области, г. Челябинск
depzan@szn74.ru

Анализ рынка труда Челябинской области показывает, что в течение последних лет увеличилось число обращений безработных выпускников учреждений профессионального образования (далее – УПО): вузов, ссузов и ПУ – в органы службы занятости по вопросам трудоустройства. Увеличивается и численность выпускников, получающих статус безработных, ни дня не проработавших после студенческой и ученической скамьи. Ежегодный прирост составляет около 20%, в том числе: по выпускникам вузов – (25-30)%, ссузов – (15-26)%, ПУ – (15-18)% (табл. 1).

Таблица 1

	2002 г.			2003 г.			2004 г.		
	Выпуск, всего, чел.	Приз- нано безраб., чел.	% от выпус- ка	Выпуск, всего, чел.	Приз- нано безраб., чел.	% от выпу- ска	Выпуск, всего, чел.	Приз- нано безраб., чел.	% от выпус- ка
вузы	10 609	592	5,6	11 619	772	6,6	10 711	959	9,0
ссузы	14 957	2 016	13,5	14 765	2 536	17,2	13 878	2 913	21,0
УНПО	16 947	1 509	8,9	16 395	1 723	10,5	16 255	2 037	12,5
Итого	42 513	4 117	9,7	42 779	5 031	11,8	40 814	5 909	14,5

В 2004 году число безработных выпускников составило около 6 тыс. человек, из них около 3 тыс. человек (половина!) – выпускники техникумов и колледжей.

Анализ структуры выпусков показывает, что если в 1998 году около половины выпускников проходили подготовку в учреждениях начального профессионального образования (далее – УНПО), приобретая рабочие профессии, то, начиная с 2000 года, произошел рост доли выпускников ссузов и особенно вузов (табл. 2). В 2004 году выпускники вузов составили уже более четверти от общего выпуска, в ссузах обучилась треть всех выпускников, а количество выпускников УНПО снизилось до 40%.

Таблица 2

Структура выпуска специалистов из учреждений профобразования, (%):

Вид учебного заведения	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
вузы	19	23	25	27	26
ссузы	25	34	35	35	34
УНПО	56	43	40	38	40

Однако рынок труда показывает, что около 80% вакансий составляют рабочие профессии. В последние годы увеличилась потребность в сварщиках, слесарях (ремонтниках, сборщиках), фрезеровщиках, сверловщиках, животноводах, водителях транспортных средств, кондукторах, крановщиках, малярах, штукатурах, монтажниках, плотниках, столярах, продавцах; среди должностей служащих некоторый рост потребности произошел по бухгалтерам, учителям, врачам, медицинским сестрам, воспитателям.

Налицо несоответствие спроса и предложения на рынке труда, которое и приводит к тому, что в последние годы постоянно увеличивается число выпускников УПО, обращающихся в службы занятости (СЗ) в поиске подходящей работы и состоящих на учете в СЗ в качестве безработных. Исследование проблем трудоустройства выпускников учебных заведений профессионального образования показывает, что «40% молодых людей трудоустраиваются не по полученной специальности (профессии), в то же время невостребованными остаются выпу-

скинки с «модными» специальностями – юристы, менеджеры, экономисты, специалисты социально-гуманитарного профиля»¹.

Из анализа состава безработных выпускников в разрезе специальностей (и профессий) видно, по каким из них больше число выпускников со «свободным дипломом», кто чаще у нас в области становится безработным (табл. 3).

Таблица 3

Специальность (профессия)	Всего учеб- ных за- веде- ний	Всего выпуск- ников, чел.	В том числе: со "свободным" дипломом		Состояли на учете в СЗ 01.02.05	% от вы- пуска
			чел.	%		
1	2	3	4	5	6	7
Выпускники УВПО						
Юриспруденция	14	737	206	28,0	57	7,7
Экономика и управ- ление на предприятии	17	406	180	44,3	26	6,4
Менеджмент органи- зации	19	377	216	57,3	25	6,6
Психология	7	247	64	25,9	20	8,1
Выпускники УСПО						
Экономика, бухгал- терский учет и кон- троль	51	2234	1228	55,0	334	15,0
Правоведение	27	906	516	57,0	204	22,5
Менеджмент	19	576	311	54,0	71	12,3
Технология машино- строения	19	549	418	76,1	41	7,5
Дизайн	2	95	80	84,2	25	26,3
Выпускники УНПО						
Повар, кондитер	45	1548	245	15,8	133	8,6
Оператор ЭВМ	23	751	118	15,7	98	13,0
Продавец, контролер- кассир	26	585	94	16,1	48	8,2
Портной	27	604	153	25,3	47	7,8
Слесарь по ремонту автомобилей	52	2034	346	17,0	37	1,8

¹ Кязимов К.Г. Взаимосвязь рынка труда и рынка образовательных услуг. М., 2002. С. 37.

Среди выпускников вузов сложнее всего трудоустроиться выпускникам, имеющим специальности «Юриспруденция», «Экономика и управление на предприятии», «Менеджмент организации».

Наиболее проблемно трудоустройство выпускников ссузов по специальности «Экономика, бухгалтерский учет и контроль»: более половины молодых специалистов выпускаются со «свободным дипломом», и каждый седьмой выпускник состоит на учете как безработный.

Молодым рабочим труднее всего трудоустроиться по профессиям: «повар», «кондитер», «оператор ЭВМ», «продавец», «контролер-кассир», «портной».

Почему же ежегодные выпуски молодых специалистов и рабочих не сглаживают, а, наоборот, усиливают дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда?

На наш взгляд, основными причинами этого являются следующие:

– разрушена когда-то цельная и непрерывная цепочка подготовки специалистов и рабочих: профориентация в школе – вуз (техникум или училище) – завод (предприятие);

– Федеральный закон «Об образовании» (от 10 июля 1992 года) снял с учебных заведений обязанность при подготовке рабочей силы ориентироваться на запросы рынка труда, беспокоиться о трудоустройстве выпускников;

– фактически утрачен контроль со стороны государства за тем, кого и в каком количестве готовят учебные заведения (особенно на коммерческой основе); чтобы сегодня «выжить», учебные заведения ориентируются, в основном, на запросы населения. «В настоящее время объемы и перечень специальностей и профессий, по которым готовят молодых специалистов, планируются на основе устаревшей или недостаточно проверенной информации, не отражающей производственных изменений на рынке труда и не учитывающей емкости рынка трудовых ресурсов»²;

– ценность профессионального образования для молодежи стала в большей степени определяться ложными представлениями о престижности профессий и специальностей, а не востребованностью их на рынке труда;

– рабочие места по массовым профессиям непривлекательны для молодежи (низкая зарплата, отсутствие социальных гарантий, неудовлетворительные условия труда и т. д.);

² Калугина Т. Г. Регулирование спроса и предложения рабочей силы в области // Образование и наука Южного Урала. 2004. № 4. С. 44-45.

– во многих случаях качество предлагаемой учебными заведениями рабочей силы низкое, не соответствует сегодняшним запросам работодателей;

– внутрифирменное обучение на предприятии, ранее доводившее выпускника до «профессионала», стало редкостью.

Трудоустройство молодежи, осваивающей профессии и специальности, проблема не только личная, но и государственная. Неучастие государства в регулировании этого процесса ведет не только к серьезным экономическим потерям, когда сначала расходуются средства на профессиональную подготовку невостребованных специалистов, а затем приходится тратить средства на выплату им пособий по безработице и на переподготовку. Немаловажен для будущего государства социальный урон молодежной безработицы.

По мнению первого заместителя министра образования и науки Челябинской области Т.Г. Калугиной, «избежать рассогласования, о котором было сказано выше, можно только, используя механизм прогнозирования рынка труда и системы профтехобразования как рынка образовательных услуг. Для этого необходима научная разработка унифицированной методики анализа рынка труда, позволяющей осуществить прогнозные расчеты и формировать государственный заказ на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов на уровне субъекта Федерации»³. Конечно, при разработке методики прогнозных расчетов необходимо учитывать условия нестабильного экономического состояния большинства предприятий – потенциальных потребителей продукта системы профессионального образования.

Однако проблема трудоустройства выпускников требует решения уже сегодня. В регионах есть опыт решения проблем подготовки квалифицированных кадров «на основе государственно-общественной модели управления системой подготовки кадров. Такая методика, такая модель существует, она разработана и действует в Хабаровском крае, Липецкой области ...»⁴.

Интересный опыт государственного подхода к решению проблемы трудоустройства выпускников УПО имеется в Республике Саха (Якутия). Там не отказались от распределения выпускников, проходивших обучение за счет государственного бюджета, с 2003 года существует постоянно действующая рабочая комиссия по трудоустройству выпускников профессиональных учебных заведений под предсе-

³ Там же.

⁴ Там же.

дательством вице-премьера Правительства Республики, Указом Президента Республики Саха (Якутия) принята концепция государственной кадровой политики⁵.

Решение обсуждаемых проблем невозможно без активного сотрудничества системы профессионального образования с работодателями. Примеры продуктивного взаимодействия есть в области: ПЛ № 13 г. Магнитогорска и ОАО «ММК», ПУ № 69 и ОАО «Комбинат Магнезит» (г. Сатка), ПУ № 32, ПУ № 37 и ОАО «Мечел» (г. Челябинск), и др. Однако малый и средний бизнес пока мало участвует в этом процессе.

На наш взгляд, более тесное сотрудничество с работодателями по этому направлению можно выстроить через Ассоциацию промышленных предприятий и банков области (ПромАсс) на основе действующего трехстороннего соглашения между работодателями, профсоюзами и Правительством Челябинской области.

Чтобы подняться и развиваться до современного уровня, образованию требуется работа на заказ реальной сферы экономики. Тогда функционирование системы ради поддержания самой системы, в отрыве от потребностей реальной экономики, будет попросту невыгодно. Предприятия оживают и находят перспективу, выполняя заказы на изготовление какой-либо продукции, то же произойдет с образовательными учреждениями. Заказ – это и постановка конкретной задачи, и средства на ее исполнение, и гарантия востребованности новых квалифицированных кадров.

Один из эффективных путей развития системы образования в соответствие с задачами промышленного развития, на наш взгляд, заключается в развитии интегрированной системы обучения. Данная система представляет собой пример эффективного сотрудничества трех сторон: студент – учебное заведение – работодатель. Каждая из сторон берет на себя обязательства и выполняет их. Необходимо организовать активное взаимодействие между предприятием и его потенциальными работниками на всем протяжении обучения, тогда работодатель получит возможность вырастить молодых, энергичных, высококвалифицированных специалистов. Только закрепить эту меру ответственности необходимо на уровне федерального законодательства.

⁵ Атласова Л. Р. Содействие трудоустройству выпускников учебных заведений профессионального образования в Республике Саха (Якутия) // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции, Кн. 1. Петрозаводск, 2004. С. 33-43.

В 2002 году Департаментом ФГСЗН совместно с Главным управлением образования и науки области была разработана целевая программа содействия трудоустройству и адаптации к требованиям рынка труда выпускников учреждений профессионального образования на 2003-2005 годы, которая вошла составной частью в «Межведомственную программу психологической поддержки, профессиональной ориентации и содействия трудоустройству населения Челябинской области на 2003-2006 годы».

Областная служба занятости населения Челябинской области в рамках этой программы и на основе договора с Министерством образования и науки Челябинской области оказывает помощь выпускникам УПО. С 1992 года ежегодно осуществляется мониторинг предполагаемого трудоустройства выпускников УПО, проводятся специализированные ярмарки вакансий для выпускников, действует программа «Стажировка», позволяющая завершившим обучение в вузах и ссузах приобрести навыки и опыт работы по полученной специальности на предприятиях и в дальнейшем трудоустроиться на постоянное место работы. За 2003-2004 годы в Челябинской области с помощью службы занятости успешно прошли стажировку 2485 безработных выпускников. С начала 2005 года областная СЗ участвует в реализации программы временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые. Правда, из-за ограничений, заложенных в самом названии программы (по возрасту, участию только выпускников, т. е. завершивших обучение не более чем за год, первоначальному поиску работы), уже сегодня возникают трудности с ее реализацией.

Но комплексное и кардинальное решение проблемы регулирования структуры и динамики спроса и предложения рабочей силы как в квалификационном, так и территориальном разрезе (в том числе и трудоустройства выпускников УПО), на наш взгляд, возможно лишь с помощью федеральной целевой и областной целевой программы «Управление кадровым потенциалом Челябинской области на 2006-2010 годы». Об этом уже шел разговор на 1-й Интернет-конференции⁶. Были определены основные компоненты системы регулирования рын-

⁶ Шушарин Л. П. Проблемы несоответствия спроса и предложения рабочей силы и пути их решения // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Кн. 3. Петрозаводск, 2004.

ка образовательных услуг в соответствии с потребностями рынка труда. В некоторых регионах уже есть опыт разработки и осуществления таких программ (Самарская, Омская области и др.).

В настоящее время Министерство образования и науки области приступило к разработке программы по заданию губернатора области П. И. Сумина. Мы считаем, что в плане разработки и реализации этой программы как стратегической задачи повышения качества рабочей силы необходимо объединить усилия работодателей, системы профессионального образования, органов государственного регулирования экономики региона в лице соответствующих областных министерств, органов службы занятости, профессиональных союзов. Реализация этой программы, конечно, поможет решить многие проблемы трудоустройства выпускников УПО.

Однако остается ряд вопросов, требующих решения на федеральном уровне:

- необходимо законодательно закрепить (в Федеральном законе «Об образовании») как принцип деятельности учреждений профессионального образования ориентацию на потребности региональных и местных рынков труда (наряду с ориентацией на образовательные потребности личности);

- обязать не только государственные, но и коммерческие учреждения профессионального образования согласовывать ежегодные планы приема с органами службы занятости;

- нормативно повысить значимость практической части обучения для всех уровней образования; к разработке государственных стандартов в профессиональном образовании в обязательном порядке привлекать ассоциации работодателей;

- законодательно закрепить налоговые льготы работодателям, активно осуществляющим внутрифирменное обучение персонала, оказывающим поддержку учебным заведениям в организации на своих предприятиях различных видов практик студентов и учащихся, содействующим трудоустройству выпускников;

- в Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации» определить одним из самостоятельных видов профессионального обучения безработных граждан СТАЖИРОВКУ (наряду с профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации);

- Федеральной службе по труду и занятости предлагаем снять ограничения в программе временного трудоустройства выпускников (например, изменить ее название: Программа временного трудоу-

ройства безработной молодежи, завершившей обучение в учреждениях начального и среднего профессионального образования и ранее по полученной профессии (специальности) не работавшей).

Таково наше видение решения проблем трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, повышения качества рабочей силы в регионе.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ МОЛОДЕЖИ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

И. И. Эфендиев

Министр труда и социального развития Республики Дагестан,
к. э. н., г. Махачкала
minzt@datacom.ru

Актуальность создания эффективной целостной системы профессиональной ориентации и профессионального обучения молодежи обусловлена, прежде всего, общими задачами государственной молодежной политики, нацеленной на обеспечение права молодежи на образование и труд, в том числе за счет предоставления стартовых возможностей для трудоустройства, развития интеллектуального и духовного потенциала, ориентирования на правильно сделанный профессиональный выбор.

В связи с этим для создания условий для самореализации молодого человека и обеспечения его занятости органы службы занятости населения уделяют, особенно в последние 2 – 3 года, все большее внимание вопросам профессионального самоопределения молодежи, с тем, чтобы не допустить массовый выход на рынок труда молодых граждан, либо вообще не имеющих профессии либо обладающих бесперспективными профессиями, и являющихся по сути потенциальными кандидатами в «ряды» безработных.

В Республике Дагестан, относящейся исконно к трудоизбыточным регионам Российской Федерации и характеризующейся складывавшимся на протяжении десятилетий отставанием темпов создания рабочих мест от прироста численности трудовых ресурсов, связанным, прежде всего, с высоким естественным приростом населения и соот-

ветственно значительно большей, чем в целом по Российской Федерации, долей молодежи, вступающей в рабочий возраст, проблема занятости молодежи всегда являлась наиболее актуальной. Так, при удельном весе молодежи в общей численности населения в целом по Российской Федерации в 18 – 19%, в Республике Дагестан этот показатель всегда превышал 25%, а по итогам Всероссийской переписи населения 2002 года доля молодежи возросла уже до 26,8%. В то же время в результате отсутствия в районах и городах достаточного количества рабочих мест, особенно для молодежи, вступающей в рабочий возраст, уже к 1990-м годам, т. е. до начала активного реформирования экономики, около 20% трудоспособного населения республики оставалось не вовлеченными в общественное производство, из которых значительная доля приходилась на молодежь в возрасте от 16 до 29 лет (до 30%).

С переходом к рыночной экономике и увеличением общей нагрузки на рынок труда проблема занятости молодежи приобрела еще большую актуальность и остроту в связи с тем, что при практически сохраняющихся высоких темпах прироста трудовых ресурсов вступление молодежи в трудоспособный возраст происходило уже в условиях сокращения даже имевшегося числа рабочих мест. В частности, транспортная и по сути экономическая блокада из-за обострения общественно-политической ситуации в соседних с Республикой Дагестан регионах привела к тому, что многие из предприятий и организаций республики практически приостановили свое производство. При этом если по промышленным предприятиям, расположенным в городах и предоставлявшим основную часть рабочих мест для молодежи, произошло двух-трехкратное уменьшение числа работающих, появились вынужденные отпуска по инициативе администрации и работа в режиме неполного рабочего времени, то в сельской местности была полностью приостановлена деятельность многих филиалов и цехов промышленных предприятий, а главное – расформировано и ликвидировано значительное число колхозов и совхозов, являвшихся практически основой производительных сил, как для всего сельского населения, так и для молодежи.

В целом вследствие всего этого за последние 10 лет (с 1994 по 2004 год) прирост численности трудовых ресурсов, не обеспеченных рабочими местами, составил более 100 тысяч человек, и уже свыше 27% трудоспособного населения Дагестана (против 20% к началу 1990-х годов) оказалось незанятым в экономике республики. Кроме того, уровень зарегистрированной безработицы в Республике Дагестан

превысил 5% экономически активного населения против 2,7% в среднем по Российской Федерации, а из общей численности безработных, состоящих на учете в центрах занятости населения городов и районов, доля молодежи в возрасте от 16 до 29 лет составляет почти 40% против 29% в среднем по Российской Федерации.

Говоря о положении молодежи на современном этапе, необходимо отметить, что безработица среди молодых граждан приводит не только к экономическим лишениям самих молодых людей, но и к снижению научно-технического и профессионального потенциала предприятий, ограничению возможности их экономического роста. Одновременно с этим крайне негативные социальные и экономические последствия имеет безработица среди выпускников учреждений профессионального образования, обусловленная недостаточной ориентацией системы образования на потребности рынка труда. Правда, с определенной долей оптимизма можно отметить, что в составе официально зарегистрированных в Республике Дагестан безработных граждан удельный вес выпускников учебных заведений всех уровней составляет всего 3,3% против 7,2% в среднем по Российской Федерации. Но вместе с тем, как показывает практика, работодатели зачастую не "жалуют" молодежь именно по причинам отсутствия опыта работы, низкой квалификации, а порой и вообще из-за отсутствия профессионального образования и какой-либо специальности.

В этих условиях одним из основных механизмов, способствующих смягчению и предупреждению молодежной безработицы, является организация и функционирование на региональном рынке труда единой системы профессиональной ориентации и профессионального обучения граждан, направленной на обеспечение конкурентоспособности и активности граждан на рынке труда путем содействия в последующем выборе оптимального для них вида занятости с учетом индивидуальных интересов, потребностей и возможностей каждого человека. И многое при этом зависит от способности органов службы занятости населения предоставить квалифицированную помощь гражданам, и в особенности впервые попадающим на рынок труда, при принятии ими решения о выборе или смене профессии.

Основная предназначенность профессиональной ориентации населения, проводимой службой занятости населения, заключается в предоставлении населению, и в первую очередь молодежи, учащимся выпускных классов общеобразовательных школ информации о состоянии рынка труда, содержании и перспективах развития рынка профессий, потребностях хозяйственного комплекса в квалифицированных кадрах,

а также в оказании консультативной помощи и необходимого содействия обратившимся в центры занятости населения в выборе (перемене) профессии, профиля профессионального обучения. Методы и направления профессиональной ориентации, используемые специалистами центров занятости населения, различны для определенных категорий граждан, которым предоставляются профориентационные услуги.

В частности, профессиональная ориентация молодежи направлена, прежде всего, на то, чтобы помочь молодым людям – выпускникам общеобразовательных школ определиться в мире профессий и сориентироваться в выборе своей последующей профессиональной деятельности. Анализ результатов данных анкетирования учащихся старших классов общеобразовательных школ свидетельствует о том, что молодежь и нацеливает себя, как максимум, на 20- 30 профессий, тогда как на рынке труда представлено более 25 тысяч специальностей. В результате молодые люди, вступающие в рабочий возраст, нередко приобретают профессии, заведомо неконкурентоспособные на рынке труда, по которым уже сложился избыток рабочей силы. В связи с этим органы службы занятости населения вынуждены уделять все большее внимание вопросам профессионального самоопределения молодежи, проведению превентивных мероприятий, направленных на профилактику безработицы среди них, с тем, чтобы не допустить массовый выход на рынок труда молодежи с бесперспективными, с точки зрения работодателей, профессиями.

Прежде всего, с целью оказания помощи молодежи в профессиональном самоопределении и принятии осознанного решения в выборе профессионального пути силами профконсультантов центров занятости населения в городах и районах проводится работа по профессиональной ориентации в школах. При этом для проведения этой работы Центры занятости населения в городах и районах ежегодно заключают договора по предоставлению профессиональной информации и профессиональной консультации учащимся выпускных классов в сельской местности с каждой общеобразовательной школой, а в городах – с управлениями образованием. Согласно договору, школа информирует соответствующий Центр занятости населения о дате, времени и месте проведения профориентационного занятия, предоставляет помещение и обеспечивает контингент учащихся. Со своей стороны Центр занятости населения в согласованные со школой сроки направляет инспектора-профконсультанта, который осуществляет профессиональное информирование учащихся о состоянии рынка труда, перспективных профессиях, требованиях, предъявляемых ими к человеку, предостав-

ляет профессиональные консультации учащимся по вопросам соответствия их профессиональных намерений способностям. На основании заключенных договоров центры занятости населения в городах и районах разрабатывают Программы оказания превентивных профориентационных услуг учащимся выпускных классов общеобразовательных школ и составляют планы-графики посещения указанных общеобразовательных учреждений.

Программы оказания превентивных профориентационных услуг учащимся выпускных классов общеобразовательных школ включают в себя перечень профориентационных мероприятий, которые будут проведены в той или иной школе, а именно – лекции или практические занятия, тестирование, анкетирование, тренинги, тематические экскурсии на предприятия, профориентационные игры, конкурсы творческих работ и другие мероприятия. В результате использования в работе специалистами-профконсультантами профессиограмм школьники знакомятся с профессиями и набором базовых компетенций и способностей, необходимых для выполнения той или иной работы, путями освоения профессии, получают представления о медицинских показаниях и противопоказаниях по конкретной специальности. Помимо этого применение психологических тестов и методик, таких как анкета "Ориентация", дифференциально-диагностический опросник и других, позволяет выявить умения и способности будущих выпускников к различным видам профессиональной деятельности, а также профессионально важные качества и типы личности. Результаты этого тестирования позволяют старшеклассникам определиться с имеющимися у них склонностями и желаниями получить ту или иную профессию, но с учетом ее конкурентоспособности на современном рынке труда конкретного города или района.

Наряду с расширением видов оказываемых органами государственной службы занятости населения профориентационных услуг увеличиваются и масштабы проводимой ими профориентационной работы. Так, за период с 2000 по 2004 годы более 150 тысяч учащихся 9-х и 11-х классов общеобразовательных школ в Республике Дагестан получили услуги по профессиональной ориентации через Центры занятости населения городов и районов. Причем если в 2000 году удельный вес школьников, получивших профориентационные услуги, составил всего 10% и профориентационными услугами воспользовался 1 из 10 старшеклассников, в 2003 году этот показатель превышал 30%, то в 2004 году профессиональной ориентацией было охвачено уже до 80% учащихся выпускных классов общеобразовательных школ.

Одновременно с этим большое значение придается и улучшению качества предоставления профориентационных услуг. Так, начиная с 2002 года активизирована работа по взаимодействию специалистов центров занятости населения со школьными психологами, организуются экскурсии на промышленные предприятия, а дни службы занятости в школах и Дни открытых дверей в Центрах занятости населения уже стали привычными акциями.

Еще одним направлением профессиональной ориентации, проводимой Центрами занятости населения при участии учреждений образования, работодателей и при поддержке органов местного самоуправления является ежегодное проведение Дней профессионального самоопределения молодежи с одновременной организацией ярмарок учебных мест и молодежных вакансий для учащихся выпускных классов общеобразовательных школ и безработной молодежи. Причем в апреле 2004 года во всех районах и городах республики был впервые проведен Единый день профориентации молодежи "Выбор профессии", а в апреле – мае 2005 года проводился месячник оказания профориентационных услуг учащимся выпускных классов общеобразовательных учреждений «На пороге выбора профессии». Указанные массовые информационные акции проводятся с целью оказания содействия безработным гражданам, и в первую очередь безработной молодежи, в поиске подходящего рабочего места, работодателям – в отборе необходимых им работников, учебным заведениям – в комплектовании учебных групп, а молодежи – в выборе своей будущей профессиональной деятельности. Организуя встречу работодателей и руководителей учебных заведений с молодыми гражданами, ищущими работу, и выпускниками общеобразовательных школ, органы службы занятости населения обеспечивают их непосредственный контакт, ведь получая полную информацию об имеющихся вакансиях от кадровой службы самого предприятия, у безработного повышаются шансы найти работу, а само предприятие получает возможность выбрать нужного им кандидата в соответствии с предъявляемыми к нему квалификационными требованиями. При этом служба занятости населения выступает уже не только как посредник между работодателем и безработным, но и как активный участник, обеспечивающий функционирование рынка труда.

В целях организации профессионального ориентирования молодежи на выбор рабочих профессий, пользующихся спросом на рынке труда, в восьми городах республики (из десяти) органами службы занятости населения проведено профориентационное мероприятие

“День пропаганды рабочих профессий для учащейся молодежи”, в котором приняли участие более 3400 учащихся школ старших классов, не определившихся в выборе профессии. Распределившиеся по секциям работники Центров занятости населения предлагали вниманию будущих выпускников школ профессиональную информацию, профессиональную консультацию, тестирование, тренинги. В ходе профессионального консультирования учащиеся ознакомились с видеопрофессиограммами наиболее востребованных у работодателей рабочих профессий. Более 1000 учащихся участвовали в комплексном профессиональном тестировании по методикам “Матрица выбора профессии”, “Экспресс-ориентация”. Большой популярностью у старшеклассников пользовалась секция, в которой проводился тренинг “Мой характер и профессия”, направленный на формирование у старшеклассников позитивного отношения к любой профессиональной деятельности. В соответствии с программой мероприятия состоялись встречи с работодателями, представителями промышленных предприятий, информационные беседы о самых популярных на сегодняшний день профессиях. В течение дня проводилось социологическое исследование с целью изучения профессиональных намерений учащихся, в рамках которого большинство участников Дня пропаганды рабочих профессий на вопрос анкеты “Как Вы относитесь к проведению службой занятости подобных мероприятий” ответили, что они необходимы, так как помогают решать вопросы трудоустройства.

Кроме того, под эгидой Центров занятости населения в мае 2005 года в городах республики проведены «Дни пропаганды военной профессии», в рамках которых представители призывных отделений военных комиссариатов предоставили будущим выпускникам подробную информацию о людях военной профессии, ее преимуществах, льготах, которыми пользуются семьи военнослужащих, правилах предварительного медицинского и психологического отбора на военные специальности в образовательных учреждениях Министерства обороны Российской Федерации, в которых их можно получить, требованиях, предъявляемых к поступающим.

В целях определения профессиональных склонностей молодежи, адаптации к трудовой деятельности, развитию творческого потенциала органами службы занятости совместно с органами управления образованием проведен республиканский конкурс “Я выбираю профессию” на лучшее сочинение среди учащихся выпускных классов общеобразовательных учреждений, в котором приняли участие более 1200 учащихся 9-х и 11-х классов из всех городов и 26 районов республики.

Победителям конкурса, наиболее интересно и мотивированно осветившим вопросы выбора будущей профессии по различным номинациям, были вручены дипломы и памятные призы.

Другим направлением профессиональной ориентации молодежи, используемым органами службы занятости населения, является психологическая поддержка, основной целью которой является предупреждение развития негативных тенденций в психологии молодых людей, преодоление трудностей личностного роста, усиление мотивации решения проблем собственного трудоустройства, обучение необходимым навыкам коммуникации для установления успешного психологического контакта с потенциальными работодателями. Такого рода услуги предоставляются безработным гражданам при посещении ими Центров занятости населения по специальным тестам и соответствующим психологическим методикам.

Как одна из наиболее эффективных форм оказания психологической помощи безработным гражданам из числа молодежи и обучения навыкам самостоятельного поиска работы в относительно короткие сроки все большую актуальность приобретает Программа социальной адаптации на рынке труда «Клуб ищущих работу», право участия в которой Центрами занятости населения, предоставляется, в первую очередь, молодым гражданам, испытывающим наибольшие затруднения с трудоустройством. Реализуемая в Клубах технология поиска работы позволяет выявить и устранить слабые стороны при индивидуальном поиске вариантов трудоустройства, повысить мотивацию и приобрести навыки самостоятельного поиска работы. Только в 2004 году из 500 безработных граждан, посещавших Клубы ищущих работу, трудоустроились более половины.

Одной из упреждающих мер по предупреждению роста безработицы среди молодежи является и всеохватывающая профессиональная подготовка. Ее главная задача – не допустить выхода подростков на рынок труда без первоначального профессионального образования, предоставить им возможность приобрести профессию или специальность, пользующуюся спросом на рынке труда, с целью последующего трудоустройства, организации предпринимательской деятельности и самостоятельной занятости. При этом деятельность Центров занятости населения городов и районов направлена и на расширение масштабов профессионального обучения безработных граждан, прежде всего из числа молодежи. Так, если в 2000 году на профобучение было направлено 1,7 тыс. состоящих на учете безработных, в 2002 году – 2,5 тыс. человек, то в 2004 году возможность пройти профессиональную под-

готовку, повышение квалификации или переподготовку предоставлена уже 5,4 тысячи безработных граждан, практически все из которых не достигли 29-летнего возраста. В 2005 году центрами занятости населения на профессиональное обучение планируется направить свыше 9 тыс. безработных граждан, что в свою очередь уже в 2 раза превысит объемы профессиональной подготовки и переподготовки безработных граждан за 2004 год.

В целях формирования учебно-производственной базы для осуществления профессионального обучения безработных граждан ежегодно проводятся открытые конкурсные торги по отбору образовательных учреждений и организаций. Причем при подведении итогов конкурсных торгов органами службы занятости учитываются состояние учебной базы, показатели по стоимости и срокам обучения, количеству учебных часов, а также наличие возможности предоставления учебным заведением условий для проживания на период обучения. Для организации направления на профессиональное обучение безработных граждан органы службы занятости населения заключают с соответствующими учебными заведениями договора (государственные контракты), в рамках которых предусматриваются выплата стипендии безработным гражданам, обучающимся по направлению органов службы занятости населения, частичная компенсация расходов учебных заведений (согласно представляемых калькуляций) на профессиональную подготовку граждан, направленных службой занятости населения.

На 2005 год банк учебно-курсовой сети, используемый органами службы занятости населения в Республике Дагестан, включает в себя 39 образовательных учреждений республики всех уровней, в которых может осуществляться профессиональное обучение безработных граждан по 66 профессиям и специальностям. Так, в соответствии с конъюнктурой рынка труда и запросами работодателей обучение по направлению центров занятости населения городов и районов проводится по таким специальностям, как оператор-пользователь ЭВМ, электросварщик, лифтер, слесарь-сантехник, оператор котельной для жилищно-коммунального хозяйства и др. В сфере бытового обслуживания обучение проводится по профессиям парикмахер, портной, электромонтер, радиотелемастер. Одновременно с этим для обеспечения потребности крупных промышленных предприятий в рабочей силе проводилась работа по профессиональному обучению безработных граждан непосредственно на рабочих местах. В частности, только в 2004 году на ученических рабочих местах с использованием учебно-производственной базы ОАО "Стекловолокно" (г. Махачкала) организовано профобучение 114 безработных граждан, ОАО "Концерн КЭМЗ" (г. Кизляр) – 60 чел., ОАО "Завод Дагдизель" (г. Каспийск)

– 35 чел. с последующим их гарантированным трудоустройством на этих же предприятиях. Вместе с тем, учитывая, что число безработных в республике значительно превышает потребность работодателей в дополнительной рабочей силе, Центрами занятости населения городов и районов организуется и обучение по профессиям, позволяющим безработному организовать собственное дело, заняться индивидуальной трудовой деятельностью, работать в коммерческих структурах.

Помимо перечисленных мероприятий по комплексу профориентационных услуг и направления на профессиональное обучение безработных граждан, Центрами занятости населения в целях предупреждения и снижения уровня безработицы среди молодежи обеспечивается организация временной занятости подростков, в том числе в свободное от учебы время. При этом основными видами деятельности несовершеннолетних, применяемыми в республике, являются ремонт мелкого школьного инвентаря, работы по благоустройству территорий, оказание социальной помощи престарелым гражданам и инвалидам. Только в 2004 году свыше 15 тысяч подростков были задействованы при выполнении указанных видов работ с оплатой их труда за счет средств федерального бюджета.

В целях обеспечения дополнительных гарантий занятости молодежи, в том числе выпускников учебных заведений, граждан, уволенных с военной службы, освободившихся из мест лишения свободы, а также лиц моложе 18 лет, испытывающих трудности в поиске работы, администрациями городов и районов по представлению соответствующих центров занятости населения ежегодно осуществляется квотирование рабочих мест для их трудоустройства. Причем ежегодно до 2 – 2,5 тыс. молодых людей трудоустраиваются по направлению центров занятости населения в порядке установленной квоты, а сам уровень использования имеющейся квоты растет, и в 2004 году он составил уже свыше 70% от заквотированного числа рабочих мест.

В целом же, принимая во внимание, что и рынок труда, и в особенности работодатели, объективно заинтересованные в качестве рабочей силы, предъявляют жесткие требования к работнику, можно сделать вывод о том, что конкурентоспособность молодежи несколько ниже в сравнении с другими категориями населения. Так, если в 2004 г. в целом по Республике Дагестан уровень трудоустройства обратившихся в центры занятости населения в поисках работы граждан составил 65,2%, то среди обратившейся за содействием в трудоустройстве молодежи уровень трудоустройства не превысил 56% их общего числа.

Вместе с тем следует отметить, что хорошо образованная, профессионально подготовленная молодежь по востребованным работодателями специальностям была и остается конкурентоспособной на рынке труда, более того – этот процесс набирает силу. Конечно, иногда гражданин действительно не может найти работу в силу каких-либо объективных причин. В этом случае гражданам, в том числе и выпускникам, признанным безработ-

ными, гарантирована социальная помощь в виде выплаты пособия по безработице, а также социальная поддержка на время профессиональной подготовки и поиска работы. Важно только, чтобы поиск не затягивался, ведь каждый потерянный без работы день может расцениваться работодателем как "минус" соискателя на рабочее место.

Исходя из изложенного и принимая во внимание то, что обеспечение занятости молодежи является важнейшим составляющим не только государственной политики содействия занятости, но и одним из приоритетов социальной политики в целом, на наш взгляд, необходимо использовать следующий комплекс дополнительных мер по профориентации, профессиональному образованию и практической производственной подготовке молодежи в целях использования их потенциала для дальнейшего развития экономики.

Прежде всего, с учетом опыта проводимых мероприятий в области профессиональной ориентации молодежи, органы службы занятости населения должны обратить внимание на еще одну группу подростков – учащихся 7 – 8 классов общеобразовательных школ, так как именно в этом возрасте у детей начинают формироваться первые представления о выборе будущей профессии, и главное здесь – вовремя сориентировать подростков на перспективные специальности, которые будут пользоваться спросом на рынке труда через 8 – 9 лет. Кроме того, видится целесообразным введение в школах теоретических и практических уроков, посвященных правильному выбору будущей профессии, которые могут проводиться силами школьных психологов при методической поддержке профконсультантов органов службы занятости.

Еще одной группой молодежи, которой сегодня практически не оказываются профконсультационные услуги, являются выпускники высших учебных заведений. В то же время предоставление им своевременной консультационной помощи с целью формирования эффективного поведения на рынке труда и навыков поиска подходящей работы, безусловно, будет способствовать их скорейшей адаптации на рынке труда, в связи с чем органы службы занятости населения планируют с 2005 года охватывать и эту категорию граждан консультационными услугами.

В настоящее время видится целесообразным восстановление программы "Молодежная практика" для выпускников профессиональных учебных заведений, чьи профессиональные способности и навыки оказались невостребованными на рынке труда. Эта программа позволяла молодежи пройти адаптацию в производственном коллективе, наработать начальные трудовые навыки и получить постоянную работу, закрепившись в коллективе по результатам собственной работы и отношению к делу.

Кроме того, одним из вариантов стажировки выпускников, приобретения ими практических навыков работы могла бы стать и система кредитования производственной практики с использованием возвратных средств.

Наряду с подготовкой кадров, важное значение имеет принятие мер по закреплению молодых специалистов на предприятии, в том числе за счет установления им доплат, надбавок, других выплат стимулирующего характера к выплачиваемой заработной плате, льгот по обеспечению детскими дошкольными учреждениями, жильем и другими социальными гарантиями. При этом следует иметь в виду, что для выпускника крайне важно иметь длительный начальный период его работы на одном месте, так как именно это практически всегда является определяющим в последующей карьере и должностном росте.

Актуальными в условиях Республики Дагестан являются и вопросы развития молодежного предпринимательства посредством оказания необходимых услуг молодежи в вопросах получения ими различных консультаций, разработке бизнес-планов, маркетинговых услуг, ведения постоянно обновляемого реестра молодых предпринимателей, предоставления необходимых для открытия собственного дела кредитных средств. Этими вопросами более активно должны заниматься соответствующие структуры по развитию малого предпринимательства и потребительского рынка, осуществляющие кредитование сферы малого бизнеса, создавая в районах и городах широкую сеть центров содействия молодежному предпринимательству.

Предметом постоянного внимания органов исполнительной власти должна стать подготовка высококвалифицированных кадров по рабочим специальностям. Так, в связи с передачей вопросов функционирования системы профтехобразования регионам остро стоит вопрос ее реформирования, поскольку уровень подготовки специалистов в профессионально-технических училищах и получаемый выпускниками квалификационный разряд не соответствуют потребностям предприятий и организаций, в том числе и заявляемым ими в центры занятости населения по месту своего расположения. В связи с этим предлагается создание на базе имеющихся профессиональных училищ многопрофильных центров подготовки рабочих кадров, специалистов для социальной сферы, предпринимателей, центров развития ремесленничества.

В целях повышения качества подготовки специалистов с высшим и средним специальным образованием по востребованным на рынке труда профессиям, исключения массового дублирования выпуска учащихся и студентов по одним и тем же специальностям в различных государственных и негосударственных учебных заведениях, на наш взгляд, необходимо определиться по каждой значимой для экономики региона специальности с базовым учебным заведением, осуществляющим профессиональную подготовку по ней. Данные учебные заведения могут выступать не только как методологические центры, но и совместно с органами службы занятости населения отслеживать конъюнктуру рынка труда, своевременно внося предложения по корректировке объемов и направлений подготовки специалистов. Сегодня же, зачастую выпуск учащихся и студентов осуществляется по од-

ним и тем же специальностям, не пользующимся спросом на рынке труда. Более того, таких специалистов одновременно готовят в нескольких образовательных учреждениях разного уровня, в государственных и негосударственных образовательных учреждениях, на различных долгосрочных и краткосрочных курсах. Получается, что на практике все учат, к примеру, на бухгалтеров, но квалифицированного специалиста-бухгалтера подобрать, как правило, затруднительно при значительной численности состоящих на учете в центрах занятости населения.

Совершенствованию структуры подготовки кадров, сокращению контингента выпускников по профессиям, не пользующийся спросом на рынке труда, на наш взгляд, способствовало бы и активное внедрение в практику контрактной системы подготовки специалистов, предусмотренной постановлением Правительства Российской Федерации «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием». В связи с этим особые надежды возлагаются на разрабатываемые балансы спроса и предложения рабочей силы в разрезе образовательных специальностей на рынке труда, в которых на уровне каждого субъекта Российской Федерации происходит увязка потребностей работодателей с объемами и направлениями выпуска специалистов, с учетом потребности регионов в специалистах с высшим и средним специальным образованием. Немаловажное значение при этом имеет согласование объемов и профилей подготовки специалистов, осуществляемой учебными заведениями, расположенными на территории республики. На сегодня, к примеру, все обращения учебных заведений по открытию новых специальностей, представляемые в службу занятости республики, всесторонне анализируются, вплоть до рассмотрения возможности гарантии трудоустройства выпускников по этим специальностям. В этой связи следовало бы повысить заинтересованность высших и средних специальных учебных заведений, Совета ректоров высших учебных заведений в вопросах востребованности на рынке труда выпускаемых ими специалистов.

Все вышеизложенное свидетельствует об особой значимости, в условиях совершенствования государственной политики занятости населения, повышения эффективности профессиональной ориентации и профессионального обучения молодежи как фактора, определяющего их конкурентоспособность на рынке труда в регионах Российской Федерации. Одновременно с этим отмечается, что решение вопросов государственного регулирования процессов подготовки специалистов с учетом потребности рынка труда, безусловно, должно способствовать устойчивому развитию социально-экономического и научно-технического потенциала как отдельно взятых субъектов Российской Федерации, так и в целом государства за счет кадрового сопровождения реализуемых мероприятий и программ.

СОДЕРЖАНИЕ

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ И СТАТИСТИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ КАК ОСНОВА РАЗРАБОТКИ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

© Колесникова О. А. 3

ВЗАИМОСВЯЗИ ОТРАСЛЕВЫХ РЫНКОВ ТРУДА И СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

© Коровкин А. Г., Королев И. Б. 17

МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ НА РЫНКЕ ТРУДА: ОЖИДАНИЯ ВЫПУСКНИКА И ВЗГЛЯД РАБОТОДАТЕЛЯ

© Лазарев Г. И. 32

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

© Луговский В. А. 37

ОПТИМИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОЧИХ КАК ПРИОРИТЕТНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

© Макарова М. Н. 49

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБУЧЕНИЕМ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ. ОПЫТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

© Мищенко В. П. 61

ОСОБЕННОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ НАПРЯЖЕННОЙ СИТУАЦИИ И ПУТИ ЕГО СТАБИЛИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ)

© Низова Л. М. 69

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УФГСЗН ПО ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ В СИТУАЦИИ РАССОГЛАСОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

© Панкратова Т. Б. 80

ВЗАИМОСВЯЗЬ ДИНАМИКИ ЗАНЯТОСТИ В ОТРАСЛЯХ ЭКОНОМИКИ И ТЕМПОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

© Питухин Е. А., Гуртов В. А. 89

ОРИЕНТАЦИЯ – НА РАБОЧУЮ ПРОФЕССИЮ

© Поликарпова Н. М. 95

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПЛАНИРОВАНИЮ И ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ЦЗН	
© Попов В. В., Сыроватский В. В., Северова Н. Г.	102
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО: РАБОТОДАТЕЛЬ – ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ – СИСТЕМА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ	
© Рязанцева А. Т.	123
РЕНТА В ОПЛАТЕ ТРУДА	
© Рудаков М. Н.	133
О РЕКОМЕНДАЦИЯХ ОРГАНОВ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПО РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ В ОБЛАСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ САХА (ЯКУТИЯ)	
© Самсонов А. А.	151
ФОРМИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОЙ РЕСПУБЛИКИ	
© Селина М. И.	157
ДИНАМИКА УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ	
© Соколова Е. Ю., Гуртов В. А.	166
ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБЩЕСТВЕННЫХ РАБОТ	
© Федорко Ф. П., Задорожная Л. И.	172
РЕАЛИЗАЦИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ В ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА	
© Шведов А. И.	181
НРАВСТВЕННЫЕ ПРИНЦИПЫ В СФЕРЕ РЫНКА ТРУДА СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ	
© Шумилова Т. М.	192
ВЫПУСКНИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА: СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ	
© Шушарин Л. П., Куликов В. Н.	205
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ МОЛОДЕЖИ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА	
© Эфендиев И. И.	213

Научное издание

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

Сборник докладов по материалам
Второй Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(26 – 27 октября 2005 г.)

Книга II

Редактор *Л. П. Соколова*
Компьютерная верстка *Т. А. Григорьева*
Оформление обложки *В. Б. Пикулев*

Подписано в печать 10.10.2005. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Уч.-изд. л. 15. Изд. № 190.
Тираж 250 экз.

Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
ПЕТРОЗАВОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33