

- ужесточение налогового и социально-страхового администрирования и бремени (например, изменение понятий и условий "рыночная цена"; увеличение общих страховых тарифов и т.д.).

По мнению авторов, развитие методологии и разработка практических инструментов управления таких как комплексный бизнес-мониторинг, в сложившихся условиях хозяйствования не просто актуальны, но и необходимы с точки зрения формирования и реализации конкурентоспособной стратегии развития автономных вузов.

### *Список литературы*

1. *Бабешко Л.О.* Основы эконометрического моделирования: учебное для студентов вузов/ Л.О. Бабешко. 2-е изд., перераб. Москва: КомКнига. 2006. 432 с.

2. *Егоров И.А.* Стоимость бизнеса. Искусство управления. М.: Дело. 2010. 480 с.

*А.Г.Мокроносов , М.Э. Матафонов , Д.М. Прудников*

## **МОНИТОРИНГ СОСТОЯНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА**

### **ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ**

В течение последнего десятилетия для российского рынка труда характерна ситуация длительного дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы. Причиной диспропорции является ряд противоречий возникших как результат экономических изменений в России за последние двадцать лет (смена плановой системы управления рыночной, глубокое вхождение страны в систему международного разделения труда). Затяжной характер дисбаланса на рынке труда крайне негативно влияет на экономику страны, социально-трудовую сферу и благополучие ее населения. В данной ситуации особую актуальность имеет задача поиска приоритетных направлений в совершенствовании систем подготовки и содействия трудоустройства необходимых для региональной экономики квалифицированных кадров.

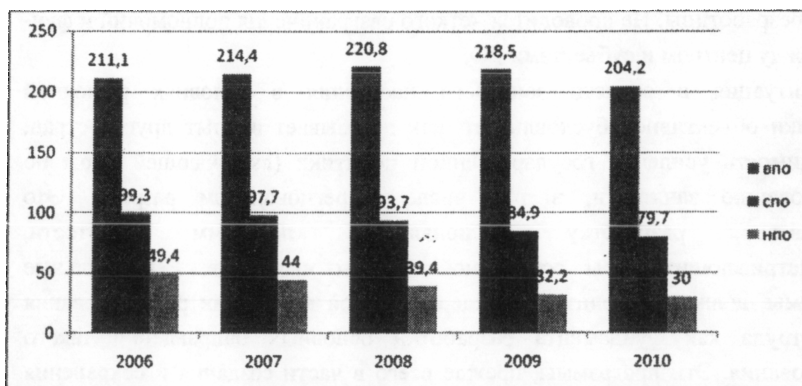
Рассмотрим подробнее профессионально-квалификационные противоречия формирующие диспропорций между спросом и предложением на рынке труда.

*Социально-демографические*—обусловлены как демографическими проблемами так и низкой конкурентоспособностью. Начиная с 2007 года, Россия вступила в период абсолютного сокращения численности занятых. В период экономического кризиса 2007-2009годах сокращение численности занятых составило более 400 тысяч человек. Перед Россией уже в течение нескольких десятилетий стоит проблема деквалификация рабочей силы- 40% выпускников профессиональных учебных заведений не могут трудоустроиться по специальности. Одновременно на предприятиях наблюдается процесс формирования трудовых коллективов за счет «призванных из запаса» пенсионеров и одновременно повышение пенсионного возраста [2].

*Территориальные* – как отражение неравномерного размещения и распределения сырьевых и производственных ресурсов, территориальных различий в развитии экономического и трудового потенциалов, относительно невысокой мобильностью населения. Региональные рынки труда обладают значительным потенциалом к саморегуляции. Количественные и структурные диспропорции предложения и спроса могут сглаживаться территориальной мобильностью экономически активного населения: переездом на новое место жительства или маятниковой трудовой миграцией в регионы и города с более значительным предложением рабочих мест. Однако в сравнении со странами с развитым рынком труда территориальная мобильность населения России пока еще невелика. Она вдвое ниже и по сравнению с советским периодом, когда трудовые миграции стимулировались государством или были принудительными. Основные причины низкой мобильности в современной России : редкая сеть городов и слаборазвитая транспортная инфраструктура, препятствующие маятниковым миграциям; огромные перепады цен на локальных рынках жилья и высокие затраты на смену места жительства, непосильные для большинства домохозяйств.

*Отраслевые*— как несоответствие темпов развития в отраслях экономики, промышленности и сферы услуг. Для региональных и локальных рынков труда значительную роль в формировании спроса играет структура их экономики, в том числе соотношение трудоемких и нетрудоемких отраслей. В современной экономике наиболее трудоемки отрасли услуг, поэтому в крупных городах, где сектор услуг развивается опережающими темпами, предложение рабочих мест больше, что способствует лучшему состоянию рынков труда. В небольших монофункциональных городах рынки труда зависят от положения градообразующего предприятия и поэтому наиболее уязвимы и нестабильны.

*Профессионально-квалификационные*- диспропорции в спросе и предложении между востребованными экономикой региона профессиональными кадрами. Разрыв между спросом и предложением квалифицированных рабочих в количественном выражении и одновременно переизбыток специалистов финансово-экономического профиля. Среди вакансий заявленных работодателями, рабочие профессии составляют 71 процент, то есть, более чем две трети вакансий, потребных в нашей экономике, приходится на рабочие профессии. В тоже время, по данным Росстата за 2011 год доля обучающихся в учреждениях высшего профессионального образования составляет 65 % (рис. 1).



**Рисунок 1 – Динамика численности обучающихся в учреждениях профессионального образования Свердловской области 2003-2009гг**  
( Составлено авторами по данным федеральной службы государственной статистики)

При этом половина выпускников вузов страны работают сегодня не по специальности, 25 процентов из них — в должностях, где высшее образование совсем не требуется [2]. Это приводит к дисбалансу структуры профессионального образования. Причиной является повышенный спрос на специальности высшего образования со стороны населения, который не учитывает реальный спрос экономики на специалистов. Кроме того, профессионально-образовательные учреждения не несут ответственности за последующее трудоустройство выпускников, при формировании плана приема ориентируются только на спрос населения. Приведенные выше противоречия обусловили современное положение дел в социально-трудовой сфере страны.

А именно, недостаточно эффективно проводится региональная политика, основанная на оценке состояния ситуации на рынке труда и возможных перспектив ее развития, прежде всего в регионах с существенной деформацией структуры населения, спецификой социально-экономического развития - однобокой специализацией, преобладанием производств с высокой концентрацией интеллектуального труда, производств ВПК, отраслей с большим удельным весом предприятий-банкротов.

Отсутствуют четко сформулированные основные принципы регулирования социально-экономического развития регионов с точки зрения сохранения занятости и повышения ее эффективности, недопущения массовой и устойчивой безработицы. Не проводится четкого разграничения полномочий и функций между центром и субъектами РФ.

Ситуация в области занятости населения в условиях рыночной экономики объективно обуславливает, как показывает и опыт других стран, необходимость усиления государственной политики (включая меры по регулированию занятости, в том числе в региональном разрезе). Это предполагает разработку региональных программ занятости, предусматривающих меры социальной защиты населения. Региональные программы, должны исходить из общероссийской концепции регулирования рынка труда как фундамента разработки основных направлений такого регулирования. Эти программы, прежде всего в части создания и сохранения рабочих мест, должны учитывать прогноз социально-экономического и демографического развития региона в целом. Решение данных проблем невозможно без поддержки центра, централизованного перераспределения финансовых ресурсов и увеличения доли федерального бюджета в общих расходах этих регионов на капитальные вложения.

Требуется дальнейшее совершенствование государственной финансово-кредитной и налоговой политики, обеспечивающей экономическую привлекательность отечественных и иностранных инвестиций в регионы, где накоплены значительные резервы незанятой рабочей силы, особенно профессионально хорошо подготовленной.

В системе мер по регулированию региональных рынков труда большая роль отводится и активизации работы местных служб занятости, их связи с федеральной службой занятости России. Кроме того важнейшее значение имеет создание региональных систем постоянного мониторинга состояния рынка труда, в сочетании с методической прогнозной деятельностью. Такие центры могли бы снабжать актуальной информацией по перспективной потребности

экономики органы государственной власти и местного самоуправления для принятия управленческих решений в социальной политике региона, руководство образовательных учреждений, для формирования планов приема ориентированных на перспективный рынок труда, население для повышения профессиональной мобильности населения. Система мониторинга состояния рынка труда должна объединять в себе ряд функций:

- центр мониторинга, исследования и прогнозирования спроса домохозяйств на услуги учреждений профессионального образования;

- центр мониторинга и прогнозирования предложения рабочих мест работодателями на региональном рынке труда;

- информационный ресурс для населения предназначенный для помощи в профессиональном самоопределении, планировании развития человеческого капитала, повышения профессиональной мобильности населения;

- база для сбора аналитической информации по рынку труда и образовательных услуг.

Общая структура единой системы мониторинга представлена на рис. 2. В представленной схеме показано, что система оперативного мониторинга позволяет объединить в себе информационные потоки из трех основных источников:

- \* периодические социальные опросы (опросы домохозяйств и предприятий работодателей проводимые посредством рекрутинговых и аналитических агентств, социологических служб и др. сторонних организаций);

- \* сбор информации из отчетности региональных служб занятости, федеральных и региональных служб статистики;

- \* информация собираемая непосредственно у домохозяйств (организация социальных сетей для аккумулирования данных по профессиональным предпочтениям населения) .

Объединение информационных потоков в рамках одного информационного центра позволит значительно увеличить актуальность и объективность получаемых исходных данных для анализа, и как следствие, повысит достоверность получаемых с их помощью прогнозов кадровой потребности. При этом наибольший интерес, с точки зрения научной новизны, будет представлять организация информационного потока с применением социальных сетей. В условиях быстроменяющейся конъюнктуры рынка труда, получение оперативной информации является ключевым фактором в управлении кадровым обеспечением экономики и регулировании занятости населения.



Рисунок 2. Направление движения информационных потоков в системе оперативного мониторинга состояния рынка труда и образовательных услуг.

На сегодняшний день социальные сети применяются, в основном как место для поиска “ пассивных кандидатов” тех, кто сам активно не ищет работу. Ключевой особенностью при таком методе подбора сотрудников, заключается в том, что база потенциальных кандидатов в десятки, иногда в сотни раз больше чем могут предложить рекрутинговые агентства, и службы занятости. Стоит отметить, так же, что сами рекрутинговые агентства постоянно прибегают к помощи социальных сетей [3].

Работодатели, несомненно, заинтересованы в использовании социальных сетей. Еще недавно такие сети скорее являлись дополнением к традиционному процессу подбора персонала, а не основным инструментом при кадровых перестановках. Однако, уже сегодня, повсеместное использование социальных сетей при подборе персонала начинает переопределять весь процесс подбора

кадров в целом. Социальные сети – это инструмент, который позволяет работодателю вступить в диалог не только с активными, но и с пассивными кандидатами, которые возможно даже имеют работу, но в силу предложенных лучших условий готовы сменить ее на новую. Так же, социальные сети используются как канал для активной рекламы вакансий на рынке труда, которая может повлиять на спрос населения на востребованные экономикой профессии. Уже сегодня очевиден огромный потенциал социальных сетей, сама технология еще сравнительно молода и недостаточно развита, однако, несомненно, что в ближайшее время ее использование как инструмента будет повсеместным и затронет все уровни экономики, от местного до международного.

Этими обстоятельствами, обосновывается необходимость применения социальных сетей в качестве одного из важнейших элементов в системе оперативного мониторинга состояния рынка труда и образовательных услуг, который обеспечит оперативное поступление значительного объема аналитической информации как для изучения так и для формирования достоверного прогноза кадровой потребности для экономики региона.

Единая система мониторинга рынка труда и образовательных услуг позволяет решить проблему *информационной асимметрии* характерной для рынка образовательных услуг и рынка труда.

Проблема неполноты информации является достаточно актуальной, в связи с усложнением современных организационно-правовых и экономических форм деятельности субъектов рынков, расширением специальностей, востребованных на рынке труда, и соответствующих им видов и направлений подготовки специалистов на рынке образовательных услуг. В силу данных причин, домохозяйства на этапе принятия решения о потреблении образовательных услуг не могут объективно оценить их качество и эффект от их потребления, не могут предсказать, с достаточным уровнем достоверности, востребованность на рынке труда после получения профессионального образования. С этой точки зрения Система оперативного мониторинга выступая в качестве информационного ресурса, могла бы оказать существенную помощь домохозяйствам в решении данной проблемы.

Создание региональных систем мониторинга и прогнозирования рынка труда позволяет решать задачи по формированию стратегии развития социальной сфере на региональном уровне. Выявив динамику и сформировав прогнозы состояния рынка труда на краткосрочную и среднесрочную перспективу, в дальнейшем возможно будет оказывать воздействие на поведение аген-

тов на рынке труда, сглаживая дисбаланс между качеством и количеством подготавливаемой квалифицированной рабочей силы и ее востребованностью в различных сферах жизнедеятельности региона.

### *Список литературы*

1. Выпуск специалистов государственными и муниципальными образовательными учреждениями высшего профессионального образования по группам специальностей // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Режим доступа: [http://www.gks.ru/bgd/-regl/b10\\_13-/IssWWW.exe/Stg/d2/07-57.htm](http://www.gks.ru/bgd/-regl/b10_13-/IssWWW.exe/Stg/d2/07-57.htm).

2. Совещание по вопросам улучшения условий труда рабочих от 5 апреля 2011 года // Официальный сайт Президента России. Режим доступа: <http://президент.рф/-новости/10828>.

3. *Беляев С.К.* Как использовать социальные сети для рекрутинга. // Рекрутинг, подбор персонала, кадровые, headhunting, хедхантинг, управление персоналом. 06.11.2011. [Электронный ресурс] / С.К. Беляев // Режим доступа: <http://recruitingblog.-com.ua/2011/-11/06/kak-ispolzovat-sotsialnyie-seti-dlya-rekrutinga-16-sovetov/>.

*Е.В.Долженкова, И.Н.Маврина*

## **К ПРОБЛЕМЕ АДАПТАЦИИ ВУЗА К УСЛОВИЯМ НОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

Пришедшая на смену индустриальной постиндустриальная фаза развития экономики и общества, в качестве основного ресурса выдвигает знания, обладание которыми определяет конкурентоспособность субъектов экономической системы. Интеллектуализация предпринимательства создает условия для возрастания роли высшего профессионального образования как основы формирования и развития интеллектуальных ресурсов, создания и трансфера новых знаний в экономику.

Современный этап общественного развития характеризуется непрерывающимися дискуссиями о переходе мировой экономики в качественно новое состояние, называемое одними специалистами постиндустриальной