



Munich Personal RePEc Archive

Youth market of agricultural labor: the potential of the region, the in-stitutions of adaptation, partnerships

Stukach, Victor and Sichevskay, Larisa and Zinich, Alla

Omsk states agriculture university

June 2013

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/77863/>

MPRA Paper No. 77863, posted 24 Mar 2017 15:44 UTC

Youth market of agricultural labor: the potential of the region, the institutions of adaptation, partnerships

Stukach, Victor end, Sichevskay, Larisa end, Zinich, Alla

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Omsk State Agrarian University", 1, Institutskaya sq., Omsk, 644008,
+79136665361. vic.econ@mail.ru +79136159796

Annotation. *The paper considers the problems of youth adaptation to the market of skilled labor in the context of human capital development. The potential of the region for the training of skilled labor is explored, the socio-economic environment of the functioning of the labor market, the institutions for regulating adaptation processes in the sphere of youth employment are analyzed. The current problem of state-private partnership in the sphere of education with entrepreneurial structures is considered, the effectiveness of partnership interaction is considered.*

Addressed to government employees, managers and specialists of agricultural enterprises, scientists, teachers and students of agricultural universities, employees of consulting services.

Keywords: *agrarian education, innovations, clusters, agrarian labor market*

Conclusion. *The following blocks influence the process of youth adaptation to the market of agricultural labor: differentiating factors, conditions of macro- and microsocial environment. Differentiating factors are tied to a specific territory: these are economic, natural and climatic, ecological conditions, criminal situation, infrastructure development, and demographic situation in a specific locality. Within the boundaries of the macrosocial level, the research and educational complex, the health care system, is being investigated. The greatest degree of dissatisfaction is noted in the sphere of labor and professional adaptation (less than 30%). Only about half of the respondents realize the social importance of the chosen profession. Among the respondents, only 3% show social activity, they are members of youth movements. The micro-social level determines the conditions that allow them to adapt more quickly to the conditions of the enterprise.*

A mechanism has been developed for creating a public-private partnership in the sphere of education in the Omsk region, which is understood as partner relations on the basis of cost compensation and risk sharing. The proposed mechanism for the formation of public-private partnership is presented by a set of stages: the identification of problems in the functioning of the education sphere; Development of the basic foundations of the educational map of the educational cluster within the framework

of the public-private partnership of the Omsk region, the creation of a public-private partnership in the field of education; Implementation of pilot projects; Realization of strategic directions of activity. Within the framework of the proposed system for the formation of the resource base for youth adaptation, a number of blocks are proposed: the state policy of financing adaptation processes and the state policy on the formation of human capital, taking into account the specific nature of agricultural labor in the scientific and educational complex, the health care system, Which forms the conditions of life and life.

Молодежный рынок аграрного труда: потенциал региона, институты адаптации, партнерства

Стукач, Виктор Федорович*,

Сычевская, Лариса Анатольевна, Зинич Алла Владимировна

*ORCID: 0000-0002-9911-6286. Researcher ID: H-1016-2012.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный аграрный университет имени П.А.Столыпина», Россия, г. Омск, Институтская площадь, 1, тел 89136665361 vic.econ@mail.ru

Аннотация. *В работе рассматриваются проблемы адаптации молодежи к рынку квалифицированного труда в контексте развития человеческого капитала. Исследуется потенциал региона для подготовки кадров квалифицированного труда, анализируются социально-экономическая среда функционирования рынка рабочей силы, институты регулирования адаптационных процессов в сфере занятости молодежи. Рассматривается актуальная проблема государственно-частного партнерства сферы образования с предпринимательскими структурами, эффективность партнерского взаимодействия.*

Адресована работникам государственного управления, руководителям и специалистам сельскохозяйственных предприятий, научным работникам, преподавателям и студентам сельскохозяйственных вузов, сотрудникам консультационных служб.

Ключевые слова: *аграрное образование, инновации, кластеры, рынок аграрного труда*

Заключение. *На процесс адаптации молодежи к рынку аграрного труда влияют следующие блоки: дифференцирующие факторы, условия макро- и микросоциальной среды. Дифференцирующие факторы увязаны с конкретной территорией: это экономические, природно-климатические, экологические условия, криминальная обстановка, развитие инфраструктуры и демографиче-*

ская обстановка конкретной местности. В границах макросоциального уровня исследуется научно-образовательный комплекс, система здравоохранения. Наибольшая степень неудовлетворенности отмечается в сфере трудовой и профессиональной адаптации (менее 30%). Лишь около половины респондентов осознают социальную значимость выбранной профессии. Среди опрашиваемых только 3% проявляют социальную активность, являются членами молодежных движений. Микросоциальный уровень определяет условия, позволяющие быстрее адаптироваться к условиям предприятия.

Разработан механизм создания частно-государственного партнерства в сфере образования Омской области, под которым понимаются партнерские отношения на условиях компенсации затрат и разделения рисков. Предложенный механизм формирования государственно-частного партнерства представлен совокупностью этапов: выявление проблем функционирования сферы образования; разработка базовых основ дорожной карты образовательного кластера в рамках государственно-частного партнерства Омской области, создание частно-государственного партнерства в сфере образования; осуществление пилотных проектов; реализация стратегических направлений деятельности. В рамках реализации предложенной системы формирования ресурсной базы для адаптации молодежи предлагается ряд блоков: государственная политика финансирования адаптационных процессов и государственная политика по формированию человеческого капитала, учитывающие специфику аграрного труда в научно-образовательном комплексе, системе здравоохранения, сферы, непосредственно формирующей условия жизни и быта.

Библиографический список

1. Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2010-2014 годы [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ №446 от 14.07.07. - М., [2010]. - Режим доступа :[http; //www. Consultant.ru](http://www.Consultant.ru).
2. Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008-2012 годы [Электронный ресурс] : постанов-

- ление Правительства РФ № 446 от 14.07.07. - М., [2009]. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Ч. 1-3. - М.: Юр. книга, 2006. - 320 с.
 4. Закон Омской области «О целевой программе Омской области «Социальное развитие села в Омской области на период до 2010 года» № 571-ОЗ от 01.12.04 [Электронный ресурс] : Постановление Законодательного собрания Омской области № 382 от 23.11.04 (в ред. Закона Омской области № 978-ОЗ от 06.12.07). - М., [2008]. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.
 5. Концепция развития аграрной науки и научного обеспечения агропромышленного комплекса Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс] : Приказ Минсельхоза РФ № 342 от 25.06.07. - М., [2009]. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.
 6. Концепция федеральной целевой программы «Молодежь России» на 2011-2015 годы [Электронный ресурс]. - М., [2011]. Режим доступа: <http://www.dermolpol.ru>
 7. О Всероссийской сельскохозяйственной переписи [Электронный ресурс]: Федер. закон РФ №108-ФЗ от 21.07.05. - М., [2007]. - Режим доступа: <http://www.gks.ru>.
 8. О высшем и послевузовском профессиональном образовании [Электронный ресурс]: Федер. закон РФ № 125-ФЗ от 22.08.96. - М., [2012]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
 9. О государственной молодёжной политике в Российской Федерации: [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ №1760-р от 18.12.06 - М., [2010]. - Режим доступа :[http; //www. Consultant.ru](http://www.Consultant.ru).
 10. О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федер. закон РФ № 1032-1 от 19.04.91. - М., [2012]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
 11. О конкурсах среди аккредитованных образовательных учреждений высшего профессионального образования на выполнение государственного задания по подготовке специалистов с высшим профессиональным образованием [Электронный ресурс] : Постановление

Правительства РФ № 749 от 04.10.02. - М., [2010]. Режим доступа:
<http://www.consultant.ru>

12. О конкурсном порядке размещения государственного задания на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ №606 от 21.08.01. - М., [2004]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

13. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс] : Распоряжение Правительства РФ №1662-р от 17.11.08. - М., [2009]. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru>

14. О программе социально-экономического развития Омской области на среднесрочную перспективу [Электронный ресурс] : Закон Ом. обл. №742-03 от 05.04.06. - М., [2010]. - Режим доступа: <http://www.garant55.ru>.

15. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации : Федер. закон РФ 209-ФЗ от 24.07.07. - М. : Ось-89, 2007. - 32 с.

16. О стратегии социально-экономического развития Омской области до 2020 года : Указ губернатора Ом. обл. №18 от 13.02.06 [Электронный ресурс]. - М., [2007]. - Режим доступа: <http://www.garant55.ru>

17. Об образовании [Электронный ресурс] : Федер. закон РФ № 3266-1 от 10.07.92. - М., [2012]. Режим доступа:
<http://www.consultant.ru>

18. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации : Федер. закон РФ 131-ФЗ от 06.10.03. - М.: Омега-Л, 2007. - 135 с.

19. Об утверждении ведомственной целевой программы «Содействие занятости населения Омской области» на 2008-2010 годы [Электронный ресурс] : Приказ главного управления государственной службы занятости населения Омской области № 15-п от 02.04.08. - Омск, [2008]. - Режим доступа : информационно-правовая справочная система «Консультант плюс».

20. О развитии системы начального профессионального образования Омской области [Электронный ресурс] : Распоряжение прави-

тельства Омской области № 37-рп от 25.03.08. - [Омск], [2008]. - Режим доступа : информационно-правовая справочная система «Консультант плюс».

21. Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации на период до 2016 года [Электронный ресурс] : Распоряжение Правительства РФ № 1760-р от 18.12.06. - М., [2009]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

22. Федеральная целевая программа «Социальное развитие села до 2012 года» [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ № 858 от 03.12.02 (в последней ред. Постановления Правительства РФ № 83 от 31.01.09.). - М., [2009]. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.

23. Абдурахманов К.Х. Управление трудовым потенциалом региона / К.Х. Абдурахманов. - Ташкент : Узбекистан, 1989. - 190 с.

24. Аврамова Е.М. Социально-экономическая адаптация: ресурсы и возможности / Е.М. Аврамова, Д.М. Логинов // Общественные науки и современность. - 2002. - № 5. - С. 24-34.

25. Азрилиян А.Н. Большой экономический словарь / А.Н. Азрилиян, О.М. Азрилиян, Е.В. Калашникова [и др.]. - М. : Изд-во Ин-та новой экономики. - 2010. - 1280 с.

26. Акмаров П.Б. Квалифицированные кадры - основа инновационного развития АПК / П.Б. Акмаров // Вестник Ижевского гос. техн. унта. - 2010. - № 1. - С. 44-47.

27. Александрова А.Б. Конкурентоспособность молодежи на рынке труда в контексте переходного общества / А.Б. Александрова // Социология. - 1998. - № 2. - С. 76-81.

28. Бабашкина А.М. Методы государственного регулирования экономики : учеб. пособие / А.М. Бабашкина. - М. : ИНФРА-М, 2008. - 300 с. - (Учебники экономического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова).

29. Белкин Е.В. Человеческий фактор общественного производства / Е.В. Белкин. - М. : Мысль, 1989. - 174 с.

30. Белокрылова О.С. Занятость и рынок труда в переходной экономике : теория и практика : монография / О.С. Белокрылова, А.А. Заиченко. - Ростов н/Д, 1998. - 116 с.

31. Богдановский А.В. Занятость в сельском хозяйстве: масштабы и динамика / А.В. Богдановский // Человек и труд. - 2005. - №3. - С. 39-42.
32. Богдановский В.А. Трансформация занятости в сельском хозяйстве / В.А. Богдановский // Экономика с.-х. и перераб. предприятий. - 2005. - № 1. - С. 47-49.
33. Бушмарин И.В. Конкурентные возможности трудовых ресурсов в экономике России и Запада / И.В. Бушмарин. - М. : ЭПИцентр Харьков : Фолио. - С. 97.
34. Буякова И.А. Рынок труда : проблемы занятости сельского населения на местном уровне / И.А. Буякова, Е.П. Чирков // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 2007. - № 4. - С. 56-58.
35. Варакин А.Л. Омский регион: молодежь и рынок труда: конкурентоспособность в современных социально-экономических условиях : материалы междунар. науч.-практ. конф. (г. Омск, 12-13 октября 2006 г.). - Омск, 2006. - С. 96.
36. Васильев В.Н. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В.Н. Васильев [и др.]. - М. : Техносфера, 2007. - 680 с.
37. Вершинина Т.Н. Проблема адаптации к новым отношениям на рынке труда // Мир России. - 1998. - №1-2. - С. 193 -220.
38. Виноградов С.В. Воспроизводство трудовых ресурсов сельского хозяйства (на примере Тамбовской области) [Электронный ресурс] : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Виноградов Сергей Владимирович. - М. : РГБ, 2005. (Из фондов Российской государственной библиотеки).
39. Вирина И.В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Вирина Ирина Владимировна. - М. : Изд-во Моск. гос. ун-та, 2007. - 20 с.
40. Вишняк А.И. Личность : соотношение трудового потенциала и системы потребностей (социологический анализ) / А.И. Вишняк. - Киев : Наукова думка, 1986. - 146 с.

41. Володина Н.П. Оценка персонала - ресурс эффективного управления / Н.П. Володина // ЭКО. - 2003. - № 6. - С. 154-165.
42. Воронов А. Конкуренция в XXI веке / А. Воронов // Маркетинг. - 2001. - № 5. - С. 16-24.
43. Высокопрофессиональные и конкурентоспособные кадры - основа динамичного развития аграрного бизнеса / С.А. Шарипов // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. - 2008. - № 1. - С. 15-18.
44. Галузо Е.А. Развитие конкурентоспособности персонала строительных организаций : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Галузо Елена Александровна. - М. : Изд-во Рос. экон. акад. им. Г.В. Плеханова, 2008. - 24 с.
45. Гельвановский М. Конкурентоспособность в микро-, мезо-, и макроуровневом измерение / М. Гельвановский, В. Жуковская, И. Трофимова // Российский экономический журнал. - 1998. - № 3. - С. 67-77.
46. Генкин Б. Честность - показатель надежности. Оценка качества персонала / Б. Генкин, А. Прихач // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2007. - № 5. - С. 11.
47. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник / Б.М. Генкин. - 8-е изд. - М.: НОРМА, 2009. - 464 с.
48. Гимпельсон В.Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда : недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? Препринт WP/2004/01 / В.Е. Гимпельсон. - М. : ГУ ВШЭ, 2004. - 36 с.
49. Глухова З.В. Региональный рынок труда и формирование механизма социального партнерства : монография / З.В. Глухова, С.С. Стаурский. - Омск : Изд-во СибАДИ, 2008. - 176 с.
50. Глушанок Т. М. Перспективы формирования рынка квалифицированного и интеллектуального труда в условиях развития современной экономики (на примере Республики Карелия) [Электронный ресурс]. - М., [200-] - Режим доступа : http://labourmarket.ru/conf3/reports/-_glushanok.doc.

51. Голуб О.Ю. Социальные механизмы адаптации на российском рынке труда / под ред. Г.В. Дыльнова. - Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2002. - 284 с.
52. Гордашников В.А. Основные составляющие процесса профессиональной адаптации будущего специалиста / В.А. Гордашников, А.Я. Осин // Современные наукоемкие технологии. - 2008. - №7 [Электронный ресурс]. - М., [200-], - Режим доступа : www.rae.ru
53. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов / Н.А. Горелов. - М. : Высш. школа, 1989. - 148 с.
54. Гриценко В.В. Теоретические основы исследования социально-психологической адаптации личности/группы в новой социо- и этнокультурной среде [Электронный ресурс]. - М., [200-]. - Режим доступа : <http://psyjournals.ru/articles/d8485.shtml>
55. Дегтярь Л.С. Трудовой потенциал общества и социальная политика : Из опыта европейских стран - членов СЭВ / Л.С. Дегтярь. - М. : Наука, 1984. -159 с.
56. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации (2010). Цели развития тысячелетия в России: взгляд в будущее (ресурсы программы ПРО ООН на официальном сайте российского представительства) [Электронный ресурс]. - М., [200-]. - Режим доступа : www.undp.ru
57. Дорофеев А. Развитие кадрового потенциала АПК в регионе / А. Дорофеев // АПК : экономика, управление. - 2007. - № 5. - С. 39-41.
58. Дорофеев А. Система непрерывного аграрного образования / А. Дорофеев // АПК : экономика, управление. - 2006. - № 7. - С. 18-19.
59. Дудина О.И. Современные требования производства к качеству рабочей силы и оценка персонала предприятий / О.И. Дудина, В.А. Зеленков // Кадры предприятия. - 2007. - № 4, 5. - С. 87-107.
60. Евсеев В.О. Человеческие ресурсы : оценка факторов конкурентоспособности : учеб. пособие / О.В. Евсеев. - М. : Гардарики, 2007. - 270 с.
61. Ефимов В.А. Воспроизводство трудового потенциала агропромышленного комплекса : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Ефимов Виктор Алексеевич. - СПб. : Изд-во ГОУ ВПО «Санкт-Петербургский гос. инженерно-экономический ун-т», 2008. - 38 с.

62. Жданкин Н. Обучение персонала как фактор успеха / Н. Жданкин // Управление персоналом. - 2007. - № 18. - С. 15.
63. Занятость и рынок труда : новые реалии, национальные приоритеты, перспективы / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. Л.С. Чижовой. - М. : Наука, 1998. - 254 с.
64. Захаров А.Н. Методы оценки конкурентоспособности / А.Н. Захаров, А.А. Зокин // Внешнеэкономический бюллетень. - 2002. - № 12. - С. 59-63.
65. Згонник Л.В. Оценка человеческого капитала / Л.В. Згонник // Менеджмент в России и за рубежом. - 2008. - № 1. - С. 100-103.
66. Зелепугин А. Система аграрного образования как фактор развития АПК / А. Зелепугин // АПК : экономика, управление. - 2005. - № 9. - С. 19-25.
67. Иванов И.А. Трудовой потенциал промышленного предприятия / И.А. Иванов, Ю.Г. Одегов, К.Л. Андреев. - Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1988. - 253 с.
68. Ивановская Л. Конкурентоспособность управленческого персонала / Л. Ивановская, Н. Сусллова // Маркетинг. - 1999. - № 6. - С. 35-46.
69. Иглин В.А. Обеспечение качества рабочей силы и повышение конкурентоспособности российских предприятий / В.А. Иглин // Трудовое право. - 2001. - № 3. - С. 17-26.
70. Иглин В.А. Проблемы обеспечения качества рабочей силы и их влияние на конкурентоспособность российских предприятий / В.А. Иглин // Трудовое право. - 2002. - № 5. - С. 31-38.
71. Ильясов А.Х. Европейский опыт социального партнёрства в профессиональном образовании // Север и рынок: формирование экономического порядка. - 2009. - Т. 3, № 24. - С. 6-9.
72. Карезин В. Куда податься молодому специалисту? (вузы и рынок труда) / В. Карезин // Управление персоналом. - 2000. - №2. - С. 23.
73. Карпов А.Л. Основы теории конкуренции и конкурентоспособности : учеб. пособие / А.Л. Карпов. - Омск : Изд-во ОмГУ, 2006. - 112 с.

74. Карташов С.А. Рынок труда : проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы) / С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов. - М. : Финстатинформ, 1998. - 520 с.
75. Качество трудового потенциала (социально-экономический аспект) / под общ. ред. М.И. Долишнина. - Киев : Наукова думка, 1986. - 231 с.
76. Кашепов А. Рынок труда: регулирование, прогнозы // Экономист. - 1993. - № 3. - С. 59.
77. Кащепов А.В. Экономика и занятость : монография/ А.В. Кащепов. - М. : ИМЭИ, 1999. - С. 13.
78. Кириллова О.В. Состояние рынка труда в АПК и его регулирование : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Кириллова О.В. - Казань, КГФЭИ, 2004. - 22 с.
79. Ковалев А.В. О повышении конкурентоспособности рабочих / А.В. Ковалев // Профессиональное образование. Столица. - 2007. - № 4. - С. 4-5.
80. Ковчуго Е.А. Современные проблемы профессиональной подготовки рабочих кадров агропромышленного комплекса / Е.А. Ковчуго // Профессиональное образование. Столица. - 2006. - № 12. - С. 28-29.
81. Козина А.М. Методология воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Козина Анна Михайловна. - Великий Новгород, 2008. - 41 с.
82. Кокин Ю. От базового образования - к непрерывному обучению / Ю. Кокин // Человек и труд. - 2004. - № 3. - С. 70-75.
83. Комаров Е.И. Конкурентоспособность персонала / Е.И. Комаров, В.А. Быков // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2005. - № 8. - С. 68-76.
84. Кон И.С. Социология молодежи // Краткий словарь по социологии. - М. : Политиздат, 1988.
85. Конкурентоспособность и модернизация экономики : в 2 кн. / отв. ред. Е.Т. Ясин. - М. : Изд. дом ГУВШЭ, 2004. - Кн. 1. - 456 с.

86. Котляр А. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными // Человек и труд. - 1996. - №5. - С. 9.
87. Коуз Р. Фирма, рынок и право / Р. Коуз. - М. : Дело, 1993. - С. 54-55.
88. Кравцевич С. Персонал-технология по отбору и приему работников различных функциональных групп / С. Кравцевич // Кадровик. - 2005. - № 8. - С. 56-61.
89. Красноженова Г.Ф. Управление трудовыми ресурсами : учеб. пособие / Г.Ф. Красноженова, П.В. Симонин. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 159 с.
90. Круден Герберт Дж. с пер. с англ. / Герберт Дж. Круден, Артур У. Шерман. - М. : ИПКГосслужбы. - (Управление персоналом) Ч. 6: Оплата труда персонала: науч. изд. - 2001. - 84 с.
91. Кузнецова А.Р. Проблемы формирования и использования кадрового потенциала аграрного сектора / А.Р. Кузнецова. // Агро XXI. - 2007. - № 10-12. - С. 3.
92. Лифиц И.М. Теория и практика оценки конкурентоспособности товаров и услуг / И.М. Лифиц. - М. : Юрайт, 2001. - 224 с.
93. Ловчиков А.Д. Рынок труда в аграрной сфере (формирование и развитие в переходной экономике : методологический аспект) : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / Ловчиков А.Д. - Орел, 1999. - 200 с.
94. Ляпкина Н.А. Обеспечение конкурентоспособности персонала в условиях его старения : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Ляпкина Наталья Александровна. - Барнаул : Изд-во Алт. гос. ун-та, 2007. - 20 с.
95. Магомедов М.М. Трудовой потенциал / М.М. Магомедов. - М. : Ин-т экон. РАН, 2000. -169 с.
96. Мазин А. Особенности конкуренции на российском рынке труда / А. Мазин // Человек и труд. - 2005. - № 5. - С. 50-55.
97. Макконнелл К.Р. Экономикс : принципы, проблемы и политика : в 2 т. : пер. 16-го англ. изд. / К.Р. Макконнелл, С. Л. Брю. - М. : ИНФРА-М, 2007. - Т. I. - 467 с.
98. Маковская Н. Персонал предприятия как объект инвестирования / Н. Маковская // Человек и труд. - 2005. - № 6. - С. 86-87.

99. Маркелова В. Агроклассы - шаг к будущей профессии / В. Маркелова // АПК : экономика, управление. - 2007. - № 5. - С. 42-44.
100. Маркс К. Капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс // Соч. : в 30 т. - 2-е изд. - М.: Политиздат, 1960. - Т. 23.
101. Маслова И. Эффективная занятость и рынок рабочей силы // Вестник статистики. - 1990. - №12. - С. 12.
102. Матвейкин В.Г. Инновационный потенциал: современное состояние и перспективы развития / В.Г. Матвейкин, С.И. Дворецкий, Л.В. Минько [и др.]. - М. : Машиностроение-1, 2007. - 284 с.
103. Миляева Л. Управление конкурентоспособностью персонала в инновационной среде / Л. Миляева // Человек и труд. - 2007. - № 7. - С. 78-81.
104. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л.М. Митина. - М. : Моск. психол.-соц. ин-т; Воронеж : Изд-во «НПО "МОДЭК"», 2002. - 400 с.
105. Михайлов О. Рациональное формирование трудовых ресурсов села / О. Михайлов, Н. Грищенко // Экономика сельского хозяйства. - 1996. - № 10. - С. 14-15.
106. Михайлов О. Формирование рынка труда и занятость сельского населения / О. Михайлов // Российский экономический журнал. - 1995. - № 11. - С. 45-56.
107. Модель образования - 2020 - Высшая школа экономики [Электронный ресурс]. - М., [200-]. - Режим доступа : www.hse.ru/data/363/069/1237/education-2020.pdf
108. Н.И. Лапин, Л.А. Беляева. Программа и типовой инструментарий «Социокультурный портрет региона России» (Модификация - 2010) / Н.И. Лапин, Л.А. Беляева. - М., 2010. [Электронный ресурс]. - Режим доступа : // <http://iph.ras.ru/uplfile/scult/titul.pdf>
109. Некрестьянова С. Роль государства в становлении и дальнейшем развитии рынка труда на общероссийском и региональном уровнях / С. Некрестьянова // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2008. - № 7. - С. 76-78.
110. Никифорова А.А. Рынок труда : занятость и безработица / А.А. Никифорова. - М. : Междунар. отношения, 1991.

111. Носкова М.В. Механизм функционирования аграрного рынка труда / М.В. Носкова // Вестник Алтайского гос. аграр. ун-та. - 2007. - № 7 (33). - С. 68-71.
112. Образование от А до Я. Путеводитель абитуриента. Омская область. Новосибирская область. 2008-2009 : справочник для поступающих / под общ. ред. И. Никишовой ; ОАО «Образование Информ». - Омск : ОАО «Омский дом печати», 2008. - 198 с.
113. Одегов О. От экономики труда к управлению человеческими ресурсами : 100 лет Плехановской академии / О. Одегов // Управление персоналом. - 2007. - № 11. - С. 18.
114. Одегов Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) : учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. - М. : Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. - 900 с.
115. Одегов Ю.Г. Трудовой потенциал предприятия : пути эффективного использования / Ю.Г. Одегов, В.Б. Бычин, К.Л. Андреев. - Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1991. - 176 с.
116. Омский областной статистический ежегодник : Стат. сб. в 2 ч. Ч. I / Омкстат. - Омск, 2004. - 237 с.
117. Омский областной статистический ежегодник : Стат. сб. в 2 ч. Ч. I / Омкстат. - Омск, 2005. - 241 с.
118. Омский областной статистический ежегодник : Стат. сб. в 2 ч. Ч. I / Омкстат. - Омск, 2006. - 231 с.
119. Омский областной статистический ежегодник : Стат. сб. в 2 ч. Ч. I / Омкстат. - Омск, 2007. - 245 с.
120. Омский областной статистический ежегодник : Стат. сб. в 2 ч. Ч. I / Омкстат. - Омск, 2008. - 247 с.
121. Павлов Я.А. Трудовой потенциал работника : вопросы теории и методологии / Я.А. Павлов. - Кишинев : Штиинца, 1977. - 64 с.
122. Панков Б.П. Тенденции и парадоксы аграрного рынка труда в России / Б.П. Панков // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 2005. - № 6. - С. 45-47.
123. Панкратов А.С. Трудовой потенциал в системе управления производством / А.С. Панкратов. - М. : Изд-во Моск. ун-та, 1983. - 214 с.

124. Панченко Л. Л. Адаптация к профессиональной деятельности : учеб. пособие. - Владивосток : Мор. гос. ун-т, 2006. - 35 с.
125. Патласов О.Ю. Маркетинговое управление рынком труда / О.Ю. Патласов. - Омск : Изд-во ОмГАУ, 2003. - 944 с.
126. Полынский Р. Рабочая сила в XXI веке / Р. Полынский // Кад-ровик. Кадровый менеджмент. - 2007. - № 9. - С. 83.
127. Понятие социального партнерства в сфере труда / Трудовой кодекс Российской Федерации.- Гл. 3, 4, 5 (ред. от 25.11.09) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.10) - М. : ООО «ВИТРЭМ», 2009.- С. 16-17.
128. Портер М.Э. Конкуренция - М. : Вильямс, 2006. - 608 с.
129. Портер М.Э. Международная конкуренция / М.Э. Портер ; под общ. ред. В.Д. Щетинина. - М. : Междунар. отношения, 1993. - 896 с.
130. Потуданская В.Ф. Экономика труда : учеб. пособие / В.Ф. Потуданская, И.В. Цыганкова. - Омск : Изд-во ОмГТУ, 2006. - 80 с.
131. Потуданская В.Ф. Гудвилл трудового потенциала персонала предприятия как фактор повышения его конкурентоспособности / В.Ф. Потуданская, Л.В. Трункина // Креативная экономика. - 2011. - № 6 (54). - С. 21-26.
132. Развитие частно-государственного партнерства в Российской Федерации [Электронный ресурс]. - М., [200-], - Режим доступа : <http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/investmentPolicy/privgovpartnerde>
133. Разумов А. Качество рабочей силы в системе национальных приоритетов / А. Разумов, В. Дрямов // Человек и труд. - 2006. - № 11. - С. 11-14.
134. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.М. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. - М. : ИНФРА-М, 1997. - С. 211.
135. Ракитский Б. Конкретно-исторические особенности становления рынка труда в СССР / Б. Ракитский // Вопросы экономики. - 1991. - № 9. - С. 13.
136. Рачек С.В. Системное управление трудовым потенциалом современного предприятия / С.В. Рачек. - Екатеринбург : Изд-во Ур-ГУПС, 2001. - 302 с.

137. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010 : Стат. сб. / Росстат. - М., 2011. - 991 с.
138. Рикардо Д. Начало политической экономии и налогового обложения. - Петрозаводск: Петроком, 1993. - 360 с.
139. Рональд Д.Э. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Д.Э. Рональд, Р.С. Смит. - М. : Изд-во Моск. ун-та, 1996. - 697 с.
140. Российский статистический ежегодник - 2010. [Электронный ресурс]. - Режим доступа : URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_13/Main.htm.
141. Рофе А.И. Труд : теория, экономика, организация : учебник для вузов / А.И. Рофе. - М. : МИК, 2005. - 600 с.
142. Рубин Ю.Б. Теория и практика предпринимательской конкуренции / Ю.Б. Рубин. - М. : ООО «Маркет ДС Корпорейшн», 2004. - 782 с.
143. Рубцов С.Ф. Модернизация региональной системы непрерывного сельскохозяйственного образования / С.Ф. Рубцов // Экономика с.-х. и перераб. предприятий. - 2006. - № 9. - С. 59-62.
144. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда : учеб. пособие / Г.Г. Руденко, Б.Ч. Муртозаев ; под общ. ред. проф. Ю.Г. Одегова. - М. : Изд-во «ЭКЗАМЕН», 2004. - 416 с.
145. Рузавина Е.И. Экономические формы рабочей силы при социализме / Е.И. Рузавина. - М. : Изд-во МГУ, 1981. - 142 с.
146. Рынок труда / под. общ. ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. - М. : Экзамен, 2003. - 480 с.
147. Рынок труда : учеб. пособие / под ред. проф. П.Э. Шлендера. - М. : Вузовский учебник, 2004. - 208 с.
148. Сергеева Г.П. Трудовой потенциал страны / Г.П. Сергеева, Л.С. Чижова. - М.: Знание, 1982. - 64 с.
149. Сирица Я.А. Факторы формирования рынка труда в сибирской деревне / Я.А. Сирица // Сибирская деревня : история, современное состояние, перспективы развития : материалы VI Междунар. науч.-практ. конф. (г. Омск, 30-31 марта 2006 г.) : в 3 ч. - Омск : Изд-во ФГОУ ВПО ОмГАУ, 2006. - Ч. III. - 316 с.

150. Смирнов С.Н. Практическое пособие по составлению региональных программ занятости на примере конкретного района / С. Смирнов, А.К. Синягин, Л.П. Богданов. - М. : ЦЕЗАН,, 1993. - С. 19.
151. Смит А. Исследование о природе и причинах богатств народов / А Смит ; пер. с англ. - Петрозаводск : Петроком, 1993. - С. 142.
152. Соруханов Э.Э. Маркетинг рабочей силы : социально-экономический анализ / Э.Э. Соруханов. - СПб. : Изд-во СПбУЭФ, 1995.
153. Сотникова С.И. Индивидуальность не мешает конкурентоспособности / С.И. Сотникова // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2006. - № 11. - С. 25.
154. Сотникова С.И. Конкурентоспособность рынка труда : генезис социально-экономического содержания / С.И. Сотникова // Маркетинг в России и за рубежом. - 2006. - № 2. - С. 95-107.
155. Социально-экономическое положение муниципальных районов Омской области в 2005-2007 годах : Стат. сб. / Омскстат. - Омск, 2008. - 250 с.
156. Социология и современная Россия / под ред. А.Б. Гофмана-М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2003. - 188 с.
157. Социология молодежи / под ред. В.Т. Лисовского. - СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996. - С. 32.
158. Социология молодежи. Энциклопедический словарь / отв. ред. Ю.А. Зубок, В.И. Чупров. - М. : Academia, 2008. - С. 267-269.
159. Спиридонов И.А. Международная конкуренция и пути повышения конкурентоспособности экономики России: учеб. пособие / И.А. Спиридонов. - М. : ИННФРА-М, 1997. - 170 с. Сред.-Урал. кн. изд-во, 1999. - 46 с.
160. Степусь А.Ф. Разработка системы факторов формирования конкурентоспособности / А.Ф. Степусь // Менеджмент : теория и практика. - 2007. - № 1. - С. 335-346.
161. Степусь А.Ф. Социальный аспект формирования конкурентоспособности работников / А.Ф. Степусь // Проблемы региональной экономики. - 2005. - № 5, 6. - С. 248-265.

162. Стукач В.Ф. Инновационная инфраструктура регионального АПК : учеб. пособие / В.Ф. Стукач, Е.М. Помогаев, А.В. Клименко. - Омск : Изд-во ОмГАУ, 2007. - 172 с.
163. Стукач В.Ф. Инфраструктура воспроизводства рабочей силы регионального АПК : монография / В.Ф. Стукач, Ю.В. Самсонова. - Омск : НОУ ВПО ОГИ - ООО ИПЦ «Сфера», 2006. - 136 с.
164. Стукач В.Ф. Конкурентоспособность специалистов сельского хозяйства : монография / В.Ф. Стукач, А.М. Тетерева. - Омск: ФГОУ ВПО ОмГАУ, 2008. - 184 с.
165. Стукач В.Ф. Механизм формирования кластера аграрного образования в регионе / В.Ф. Стукач, Л.А. Сычевская // Экономика сельского хозяйства России. - 2010. - № 12. - С. 17-24.
166. Стукач В.Ф. Региональная инфраструктура информационно-консультационных услуг : монография / В.Ф. Стукач, В.М. Помогаев. - Омск : Изд-во ОмГАУ, 2001. - 120 с.
167. Стукач В.Ф. Роль и место сельского хозяйства в экономике Омской области [Электронный ресурс] / В.Ф. Стукач // Доклад на научно-практической конференции экономистов-аграриев 07.04.05. - [б.м.], [2008]. - Режим доступа : <http://www.agroresearch.n10.ru>.
168. Стукач В.Ф. Формирование системы подготовки конкурентоспособных специалистов на рынке квалифицированного труда в регионе / В.Ф. Стукач, А.М. Тетерева // Вестник КИЭМ. - 2007. - № 2 (5). - С. 17-23.
169. Сычевская Л.А. Адаптация молодежи к рынку аграрного труда / Л.А. Сычевская // Экономика сельского хозяйства России. - 2010. - № 6. - С. 75-80.
170. Сычевская Л.А. Кадры для сельского труда: проблемы и решения / Л.А. Сычевская // Российское предпринимательство. - 2010. - № 12, вып. 2 (174). - С. 142-145.
171. Сычевская Л.А. Сегментация рынка труда в сфере занятости молодежи в регионе / Л.А. Сычевская // Проблемы экономики. - 2011. - №4. - С. 45-48.
172. Томилов В.В. Маркетинг рабочей силы : учеб. Пособие [Электронный ресурс] / В.В. Томилов, Л.Н. Семеркова. - [б.м.], [2011]. - Режим доступа : <http://www.marketing.spb.ru>

173. Трункина Л.В. Современные императивы формирования и развития трудового потенциала персонала предприятий: автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Трункина Лидия Валентиновна. - Саратов : Изд-во Поволж. акад. гос. службы им. П.А. Столыпина, 2011. - 28 с.

174. Уровень жизни населения Омской области : Стат. сб. / Омкстат. - Омск, 2009. - 103 с.

175. Уровень жизни населения Омской области : Стат. сб. / Омкстат. - Омск, 2010. - 103 с.

176. Ушачев И.Г. Перспективы развития АПК России и его роль в удвоении ВВП / И.Г. Ушачев // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 2005. - № 5. - С. 3-9.

177. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность : экономика, стратегия, управление / Р.А. Фатхутдинов. - М. : ИНФРА-М, 2000. - 312 с.

178. Философова Т.Г. Конкуренция и конкурентоспособность : учеб. пособие / Т.Г. Философова, В.А. Быков ; под общ. ред. Т.Г. Философовой. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - 271 с.

179. Фролов О.П. Экономические проблемы оценки стоимости жизни и здоровья работников / О.П. Фролов // Кадры предприятия. - 2008. - № 2. - С. 97-105.

180. Хлопова Т.В. Конкурентоспособность работника предприятия / Т.В. Хлопова // Трудовое право. - 2002. - № 9. - С. 82-87.

181. Хлопова Т.В. Конкурентоспособный персонал предприятий / Т.В. Хлопова // Служба кадров и персонал. - 2006. - № 12. - С. 26-31.

182. Хлопова Т.В. Развитие трудового потенциала и повышение конкурентоспособности персонала предприятий [Электронный ресурс]: дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Хлопова Т.В. - М. : РГБ, 2005. (Из фондов Российской государственной библиотеки).

183. Хоменко Г.Ф. Рынок труда специалистов сельского хозяйства и их адаптация к новым условиям хозяйствования : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Хоменко Г.В. - М., 2004. - 178 с.

184. Цыганков В.А. Трудовая адаптация персонала промышленных предприятий : монография / В.А. Цыганков, П.В. Рузанов. - Омск: Изд-во ОмГТУ, 2007. - 244 с.

185. Черникова И.В. Проблемы социальной адаптации в теории и практике социальной работы. 2007 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://science.ncstu.ru/>

186. Чернявская Н.К. Формирование единого аграрного образовательного пространства Омской области Образование Омской области / Н.К. Чернявская, Ю.М. Рогатнев. - 2005. - № 03 (06) [Электронный ресурс]. - М., [200-]. - Режим доступа : <http://vestnik.omskedu.ru/index.php?cat=10&arttext=237>

187. Чижова Л. Механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Методологические подходы / Л. Чижова // Человек и труд. - 2004. - № 8. - С. 37-40.

188. Шабанова М.А. Ценность и «цена» свободы выбора в процессе социальной адаптации к рынку // Социологические исследования. - 1995. - № 4. - С. 96.

189. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника : проблемы функционирования и развития / Н.И. Шаталова. - Екатеринбург: Изд-во УрГЭУ, 1988. - 234 с.

190. Шаховой В.А. Кадровый потенциал управления / В.А. Шаховой. - М. : Мысль, 1985. - 128 с.

191. Шварц К. Человеческий капитал как важная составляющая международной конкурентоспособности / К. Шварц // Человек и труд. - 2006. - № 1. - С. 54-56.

192. Шкатулла В. Профессионализм как категория трудового и образовательного права, кадрового менеджмента / В. Шкатулла, М. Сытинская // Кадровик. Трудовое право для кадровика. - 2008. - № 7. - С. 76-78.

193. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. - М. : ЭКЗАМЕН, 2003. - 735 с.

Молодежный рынок аграрного труда: потенциал региона, институты адаптации, партнерства
Стукач, Виктор Федорович,

Сычевская, Лариса Анатольевна, Зинич Алла Владимировна

Введение

Инновационный путь развития требует изменения характера и содержания аграрного труда. При этом повышаются требования к профессионально-квалификационной структуре спроса на рабочую силу. На рынке труда растет конкуренция, что отражается на занятости молодежи. Это выдвигает на передний план проблему адаптации молодежи на рынке аграрного труда.

Современный рынок предъявляет новые требования к системе образования, требуя не только теоретической подготовки выпускников школ и учебных заведений, но и формирования у них компетенций, позволяющих успешно функционировать в новых экономических условиях, привить навыки социально-профессиональной адаптации, т. е. подготовить молодых специалистов, способных выдержать конкурентную борьбу. Однако недостаточно эффективная работа институтов инфраструктуры рынка труда усугубляет проблему обеспечения аграрной отрасли молодыми конкурентоспособными кадрами.

В связи с этими ключевыми направлениями динамики выступают ресурсный подход к повышению эффективности адаптационных процессов в сегменте занятости молодежи, совершенствование партнерских отношений сферы образования с бизнес-сообществом и развитие теории человеческого капитала. Актуальность и недостаточная теоретическая разработанность проблемы адаптации молодежи на рынке труда с данных позиций явились основанием для выбора темы нашей работы.

Мировая экономическая наука накопила значительный опыт как в области исследования адаптационных процессов на региональном рынке труда, так и в сфере развития трудового потенциала молодежи. Однако при наличии широкого исследовательского интереса ученых-экономистов к проблемам труда и занятости молодых людей, высокой значимости эффективного использования трудового потенциала, вопросы адаптации молодежи на рынке аграрного труда исследованы недостаточно. Происходящие изменения требуют дополнительного

изучения адаптационных процессов молодежи в контексте развития человеческого капитала путем выстраивания организационно-экономических моделей партнерства субъектов агропродовольственного рынка, создания необходимой для этого ресурсной базы, формирования эффективного механизма регулирования адаптационных процессов в сфере занятости молодежи в АПК региона.

В рамках тематики научной школы «Проблемы развития инфраструктуры агропромышленного комплекса Сибирского региона» проведены исследования по проблемам адаптации. В предлагаемой читателю работе рассмотрен региональный аспект деятельности органов государственного управления, местного самоуправления, предпринимательского сообщества, образовательных структур в сфере адаптации молодежи к рынку аграрного труда. В русле выбранного направления региональной социально-экономической политики исследуются теоретические аспекты проблемы, раскрыта сущность цепочки формирования ценности человеческого капитала, исследуется потенциал регионального рынка как среды протекания адаптационных процессов в сфере занятости молодежи; выявлены факторы, влияющие на адаптацию молодых специалистов к рынку квалифицированного труда в сельском хозяйстве.

Намечены направления развития партнерских отношений сферы образования с бизнес сообществом в рамках кластерной политики, обеспечивающие решение задачи эффективной адаптации молодежи к рынку аграрного труда; даются предложения по созданию ресурсной базы для целенаправленного регулирования адаптационных процессов в сфере молодежной политики, учитывающие отраслевую специфику и определяющие основные факторы формирования человеческого капитала.

Книга адресована работникам государственного управления, органов местного самоуправления, научным работникам, преподавателям и студентам сельскохозяйственных вузов, сотрудникам консультационных служб.

1. Рынок аграрного труда

Основными критериями социального и экономического развития страны является состояние трудовых ресурсов, эффективность их использования, регулирования трудового потенциала и уровня адаптации специалистов к условиям внешней среды. В настоящее время любые процессы, происходящие в экономике, принято рассматривать через призму рынка и рыночных отношений. Таким образом, весь спектр взаимодействия трудовых ресурсов с участниками экономической системы необходимо анализировать в рамках категорий «рынок труда» в целом и «рынок аграрного труда» в частности.

Рынок труда как комплексная категория Под рынком труда понимается система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т. е. с его куплей и продажей [134]. Это также экономическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда [25]. Наконец, это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками [84]. Таким образом, можно отметить, что в науке уже сформировался взгляд на рынок труда как систему социально-экономических отношений, однако выделение его объектов и особенностей формирования приводит к различным трактовкам данного термина.

Для более полной и объективной характеристики этой категории обратимся к трудам классиков. Так, К. Маркс, выделивший труд как одно из средств производства, определил ряд условий, способствующих развитию рынка труда. Но сам труд он не рассматривал в качестве товара на этом рынке, как и рабочего не выделял в качестве объекта продажи. По его мнению, последний выступает в роли продавца, предлагающего в качестве товара свою рабочую силу: «Рабочая сила может появиться на рынке в качестве товара лишь тогда, когда она... продается ее собственным владельцем, т. е. лицом, рабочей силой которого она является. Чтобы ее владелец мог продавать ее как товар, он должен быть свободным собственником своей способности к труду, своей личности» [100]. Развивая мысли К. Маркса, А. Котляр отмечал, что труд возникает после акта купли-продажи рабочей силы,

когда она из сферы обращения переместилась в сферу производства [86]. Однако многие, в частности Макконнелл и Брю, имеют совершенно противоположное мнение, утверждая, что продается непосредственно труд, а рабочая сила не может являться самостоятельным товаром [97].

Развивая тему труда и трудовых отношений, А. Смит, Д. Рикардо и их последователи в качестве ключевого фактора функционирования рынка труда выделяют ценовое равновесие: «Рыночная цена труда есть та цена, которая действительно платится за него в силу естественного действия отношения между предложением и спросом: труд дорог, когда он редок, и дешев, когда имеется в изобилии» [138, 157].

Большое внимание объектам данного рынка и ценовым отношениям на нем в своих трудах уделял К. Эллунд: «Работники предлагают свою рабочую силу за плату, а работодатели предъявляют спрос на рабочую силу и платят за нее. Таким образом, на рынке труда, как и на прочих рынках, имеются предложение, спрос и цена, а именно – заработная плата. Она определяется соотношением между занятостью и безработицей».

Современные экономисты, характеризуя рынок труда, также определяют его по-разному. Одни представляют его как общественно-экономическую форму движения рабочей силы, соответствующую рыночной экономике [135]. Другие ученые-экономисты рассматривают его как часть воспроизводственной системы в виде определенной совокупности отношений по обмену индивидуальных способностей или знаний на материальные составляющие, необходимые для воспроизводства рабочей силы и определения места работников в системе общественного разделения труда. Воспроизводственные процессы на рынке труда также подробно рассматривались И. Масловой, А. Кашеповым и др. [76, 86, 101]. Кроме всего прочего, они выделяли производственные способности работников, нормативно-правовую составляющую, качество вознаграждения труда. При этом А. Котляр и его коллеги делают акцент только лишь на трудоспособную часть населения, поскольку «...включение в конъюнктуру рынка всего экономического населения размывает содержание понятия рынка труда...» [86, с. 10].

В свою очередь Р. Коуз делит данный рынок на две составляющие: рынок рабочих мест (вакансий) и рынок рабочей силы, причем на каж-

дом из них продавцы и покупатели меняются ролями. «Если работодатель на рынке рабочих мест выступает в качестве продавца, а наемный работник в качестве покупателя, то на рынке рабочей силы – наоборот» [87, с. 54–55].

Среди современных трактовок рынка труда вызывают интерес исследования А.В. Кашепова. Рынок труда он рассматривает в рамках системного подхода. В качестве его составляющих он называет общественные отношения, социальные нормы и институты, способствующие воспроизводству, обмену и рациональному использованию труда [77]. Важно, что в качестве основной составляющей выделяются обменные процессы. Кроме того, автор включает в эту систему инфраструктуру. Данное направление поддерживают и другие экономисты, у которых в числе компонентов рынка труда фигурируют система институтов и юридические нормы, экономические программы службы занятости населения, система социальной защиты и т. д. [148, с. 35].

Таким образом, соглашаясь с мнением А.В. Кашепова, рынок труда мы характеризуем как комплексную категорию, содержащую не только процессы обмена между продавцом и покупателем рабочей силы, а весь спектр взаимодействий на данном рынке, включая воспроизводство рабочей силы. В качестве субъектов рынка следует рассматривать продавцов и покупателей рабочей силы, а также государство в совокупности со всем институтами инфраструктуры, обеспечивающими данные процессы.

Рынок трудовых ресурсов и рынок рабочей силы Наряду с понятием «рынок труда» в литературе довольно часто употребляются такие категории, как «рынок трудовых ресурсов» и «рынок рабочей силы». Охарактеризуем данные понятия.

Термин «трудовые ресурсы» для характеристики трудового потенциала страны в научной литературе впервые применил академик С.Г. Струмилин [56, с. 10]. Современная трактовка этого понятия практически не изменилась. Под трудовыми ресурсами принято понимать «...активное, трудоспособное население, обладающее физическими и духовными способностями для участия в трудовой деятельности» [138, с. 405]. Данное определение подразумевает включение

ние в трудовые ресурсы как реальных работников, так и потенциальных, которые еще не заняты в экономике, но способны трудиться.

Понятие «рабочая сила» впервые сформулировано К. Марксом. По его мнению, это «...совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека» [112, с. 178]. В настоящее время этот показатель включает в себя число работающих и зарегистрированных безработных.

Некоторые авторы рассматривают данные понятия как схожие. Так, Г.Г. Меликьян указывает: «...трудовые ресурсы состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте и работающих в экономике страны граждан моложе и старше трудоспособного возраста» [144, с. 25]. По нашему же мнению, отождествлять понятия «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» не совсем корректно. Наличие способности к труду не говорит о ее обязательном использовании, тогда как термин «рабочая сила» применяется к реально действующей силе.

Отраслевая специфика рынка аграрного труда Начиная с 1993 г., в России начали применять международную систему классификации населения. В соответствии с этой системой граждане делились на экономически активное (занятое во всех сферах производства) и экономически неактивное население (не является ни занятым, ни безработным).

Сам рынок труда, как категория комплексная состоит из различных частей, одной из важнейших является рынок аграрного труда, имеющий свои особенности: это часть национального рынка труда, по территориальному признаку относящегося к сельской местности. Специфика рынка аграрного труда определяется условиями функционирования его субъектов, в чём и заключаются объективные особенности этой сферы народного хозяйства.

Отличительными чертами отрасли являются природные и биологические факторы: использование земли как основного средства производства, высокая зависимость от природно-климатических условий, сезонность, применение биологических объектов в качестве предметов труда. С точки зрения трудовых отношений, в аграрной сфере выделим следующие различия [38, 180, 193]:

– особенности аграрного производства и развитие научно-технического прогресса увеличивают потребность хозяйств в высококвалифицированных кадрах;

– по мере истощения земельных ресурсов экстенсивные факторы в земледелии должны уступать место интенсивным, требующим от специалистов соответствующего уровня подготовки и постоянного профессионального роста;

– на данном рынке наблюдаются сезонные колебания потребности в рабочей силе, что связано с объективными условиями. Кроме того, существует ограниченность сфер приложения труда;

– уровень специализации на предприятиях АПК, как правило, ниже, чем в других отраслях. Во многом это связано с необходимостью рационального использования ресурсов, сезонностью и т. д. Все это требует более точной организации использования и распределения рабочей силы;

– вследствие ограниченности размеров сельскохозяйственных предприятий ряд производственно-хозяйственных задач необходимо решать в рамках аутсорсингового сотрудничества (с машинно-тракторными станциями, агрохимическими службами, консультационными центрами и т. д.), что ведет к возникновению дополнительных трудовых отношений;

– процесс формирования цены на рабочую силу в АПК достаточно специфичен, поскольку отрасль является менее доходной по сравнению с другими отраслями народного хозяйства, вследствие чего цена рабочей силы на данном рынке низка;

– имеющийся диспаритет цен на промышленную продукцию и услуги и продукцию сельского хозяйства не позволяет предприятиям поддерживать и развивать инфраструктуру села, что провоцирует отток населения (главным образом молодежи) из сельской местности.

Перечисленные свойства аграрной отрасли ставят ее в совершенно особое положение в экономической системе в целом и в рамках трудовых отношений – в частности. Указанные особенности позволяют сформировать представление о специфике аграрного рынка труда, а также определить проблемы и основные направления его развития.

Характеризуя рынок аграрного труда, важно осветить его количественную и качественную сторону. В данном случае, по мнению многих экономистов, явно недостаточно только понятий «рабочая сила» и «трудовые ресурсы». Для более полной характеристики рынка аграрного труда часто используют термин «трудовой потенциал».

Реализация трудового потенциала

В экономической литературе существует большое количество определений данного понятия. Однако все авторы сходятся во мнении, что это часть общего потенциала человека, связанного с его трудовым поведением. В современном экономическом словаре термин «трудо­вой потенциал» трактуется как располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, определяющиеся количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем и т. д. [27].

Характеризуя трудовой потенциал АПК, мы говорим о трудоспособном населении, занятом в общественном производстве или в подсобном хозяйстве, лицах до и после трудоспособного возраста, привлекаемых на сезонные работы, а также сезонных рабочих, занятых в других сферах народного хозяйства и привлекаемых на специфичные виды работ (рис. 1.1).

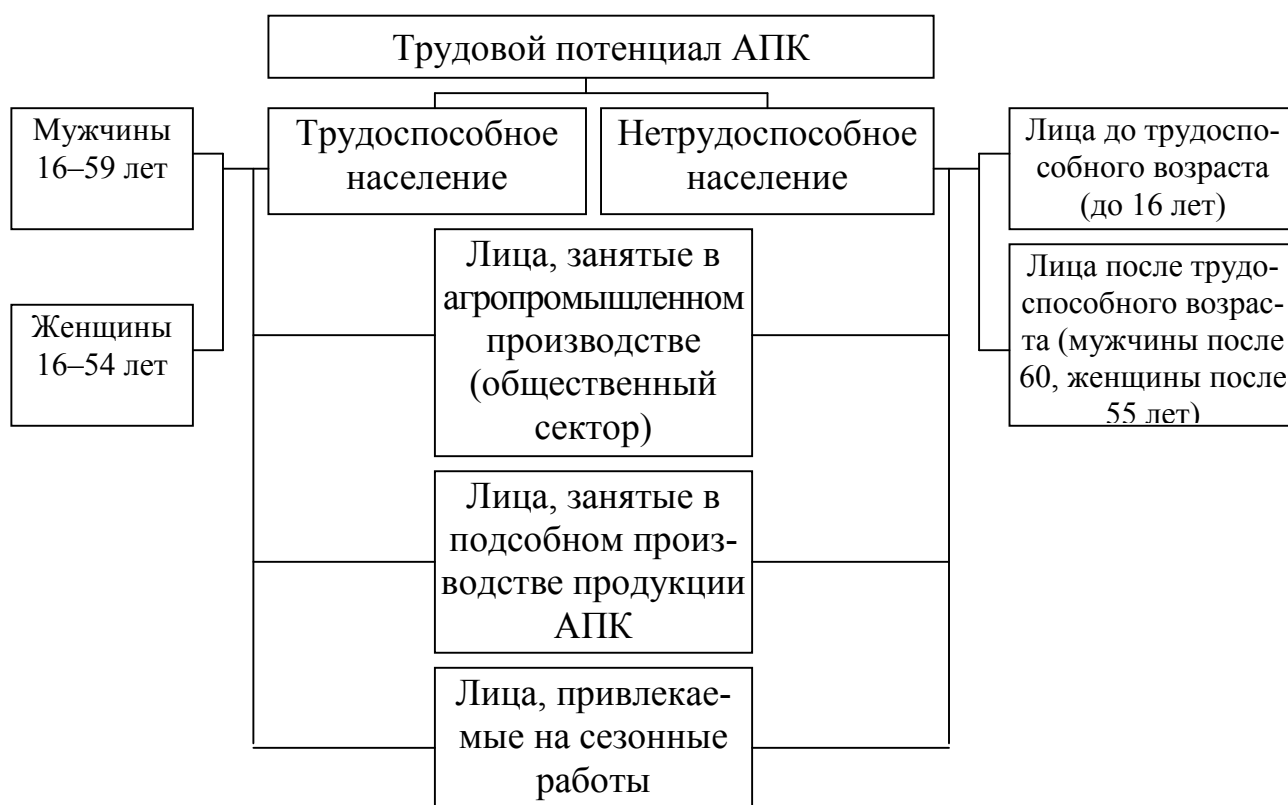


Рис. 1.1. Структура производственного потенциала АПК

В представленную структуру не включаются инвалиды I и II групп, мужчины 50–59 и женщины 45–54 лет, которые не работают и получают пенсию.

Сегментирование рынка труда

Характеризуя рынок аграрного труда, важно рассмотреть все его сегменты, сформированные по различным признакам: территориальному, профессионально-отраслевому, демографическому и т. д.

По территориальному признаку рынок труда на селе можно разделить на сельский общероссийский (национальный), региональный (республиканский, областной, краевой), районный, муниципальный, локальный и поселенческий [173].

В России национальный рынок аграрного труда формируется под воздействием множества факторов. Среди наиболее значимых – географическое местоположение и размеры территории; разная плотность населения в регионах; недостаточная мобильность рабочей силы; отсутствие единого информационного поля предлагаемых вакансий в АПК. Большое негативное влияние на развитие рынка аграрного труда оказывает слабое развитие сельской инфраструктуры, проблемы жилищного фонда и т. д. В целом же следует отметить, что пока национальный аграрный рынок не может являться самостоятельным сегментом, поскольку для этого требуется свободное распределение рабочей силы между составляющими его локальными рынками.

Региональные рынки труда состоят из местных рынков труда, распределенных по территориальному делению. Данный вид рынка включает в себя районные рынки, которые, как правило, дифференцированы.

В сельских администрациях формируются муниципальные рынки – небольшие, компактные, с четко выраженным центром сосредоточения рабочей силы. На них можно наблюдать за процессами, происходящими в сфере занятости, отслеживать число безработных и оказывать влияние на структуру занятости на основе разрабатываемых по установленной форме на уровне муниципальных образований мероприятий по учету трудовых ресурсов в профессионально-отраслевом разрезе.

Локальные и поселенческие рынки аграрного труда представляют замкнутое пространство с существующим центром сосредото-

ния рабочей силы: как правило, это небольшие автономные рынки. Важное различие данных рынков в следующем: локальные формируются в пределах определенной территории вне зависимости от конкретных административных границ и под влиянием социально-экономических связей; поселенческие же функционируют на уровне отдельных групп взаимосвязанных сельских поселений.

Профессионально-отраслевой рынок труда характеризуется соотношением спроса и предложения рабочей силы, по совокупности профессий, характерных для конкретной отрасли. В данном случае можно выделить следующие сегменты: рынок высококвалифицированной рабочей силы, занятой в различных отраслях сельского хозяйства; рынок низкоквалифицированных групп работников и рынок труда, представленный обеими категориями, относящимися к социально-уязвимым группам.

2. Социально-экономическая среда функционирования рынка рабочей силы

Экономическая и социальная ситуация в стране в последние годы спровоцировала изменения в отношениях на рынке аграрного труда, и особенно в сфере занятости молодежи. Имеющиеся проблемы связаны с формированием системы социального обеспечения, доходами и уровнем жизни населения, условиями и охраной труда.

Производственный сектор Кроме того, на динамику процессов занятости молодежи, как и в целом на занятость в регионе, оказывают влияние такие факторы, как уровень развития предприятий АПК, их количество, эффективность деятельности. В совокупности с социально-экономической составляющей они формируют общий фон на рынке труда, привлекая специалистов в определенную сферу занятости или, наоборот, провоцируя их отток.

Характеризуя данную сферу влияния, следует отметить, что на протяжении двух последних лет Омская область занимает неплохие позиции в Сибирском регионе (табл. 2.1).

Таблица 2.1

Рейтинг регионов Сибирского федерального округа по темпам экономического развития (индекс промышленного производства)

Регион СФО	Год		
	2008	2010	2012
Республика Алтай	9	12	6
Республика Бурятия	2	1	12
Республика Тыва	12	4	11
Республика Хакасия	5	8	7
Алтайский край	6	2	3
Забайкальский край	8	11	8
Красноярский край	4	10	4
Иркутская область	3	3	1
Кемеровская область	11	8	10
Новосибирская область	1	6	2
Омская область	7	5	8
Томская область	10	7	5

В настоящее время Омская область относится к первой группе регионов СФО по уровню социально-экономического развития (наряду с

Алтайским краем, Новосибирской и Томской областями). Это регионы с относительно высокой плотностью населения и сбалансированной аграрной и промышленной экономикой, сравнительно высоким уровнем развития инфраструктуры и освоенности территории. Ведущими отраслями промышленности Омской области являются пищевая, химическая и нефтехимическая промышленность, электроэнергетика и машиностроение. Сельское хозяйство имеет многоотраслевую структуру. Агропромышленный комплекс в целом работает рентабельно, однако не по всем показателям производства имеется положительная динамика (табл. 2.2).

Таблица 2.2

Основные показатели сельского хозяйства

Показатель	Год				2012 г., % к	
	2000*	2010	2011	2012	2000 г.	2010 г.
Продукция сельского хозяйства в хозяйствах всех категорий, млн руб.	15461,7	56444,9	66910,6	56963,1	368,4	100,9
Индекс физического объема продукции сельского хозяйства (в сопоставимых ценах, % к предыдущему году)	110,5	86,8	115,8	78,0	70,6	89,9
Валовой сбор продуктов растениеводства в хозяйствах всех категорий, тыс. т:						
зерно (в массе после доработки)	1722,3	2231,9	3379,2	1689,6	98,1	75,7
картофель	526,5	763,7	908,4	477,7	90,7	62,6
овощи открытого и закрытого грунта	162,7	252,5	301,7	222,0	136,4	87,9
Скот и птица на убой (в убойной массе), тыс. т	133,2	184,0	184,2	190,2	142,8	103,4
Молоко, тыс. т	807,7	853,8	864,1	797,6	98,7	93,4
Яйца, млн шт.	591,8	765,3	766,2	789,8	133,5	103,2

* Данные приведены с учетом пересчетов динамических рядов по итогам Всероссийской сельскохозяйственной переписи 2006 г.

Следует отметить, что в развитии отраслей народного хозяйства Омская область испытывает множество трудностей. В первую очередь об этом свидетельствует изменение количества хозяйствующих субъектов в сфере производства сельскохозяйственной продукции (табл. 2.3).

Таблица 2.3

**Распределение хозяйствующих субъектов Омской области,
занимающихся производством сельскохозяйственной продукции,
по организационно-правовым формам, ед.**

Организационно-правовая форма	Год				
	2000	2008	2010	2011	2012
Государственное предприятие	45	20	16	4	8
СПК	116	253	208	67	79
ООО	134	621	610	100	91
ОАО	66	42	35	30	33
ЗАО	309	103	85	25	24
Ассоциация (союз) крестьянских (фермерских) хозяйств	82	5	5	88	78
Крестьянское (фермерское) хозяйство	6961	3397	2586	2284	2082
Личное подсобное хозяйство*	84,2	284,5	283,8	286,1	286,3

* В тыс. ед.

За 12 последних лет количество предприятий общественного сектора сократилось. В большей степени данная тенденция характерна для обществ различного типа, государственных предприятий и крестьянских (фермерских) хозяйств. Уход с рынка большого количества предприятий повлек за собой сокращение рабочих мест и рост безработицы на селе. В этой связи просматривается положительная динамика развития личного подсобного производства и самозанятости сельского населения. С 2000 г. численность таких хозяйств возросла до 286,3 тыс. ед. В совокупности данный сектор стал обеспечивать около 70 % от общего объема производства продукции растениеводства и около 54 % продукции животноводства.

В последнее время доля общественного сектора в производстве продукции увеличивается, однако большими темпами происходит увеличение показателей производства в секторе личных подсобных хозяйств (табл. 2.4).

Таблица 2.4

Объем и структура производства продукции сельского хозяйства по категориям хозяйств (в фактических ценах)

Хозяйства	2007 г.		2009 г.		2011 г.		2012 г.		2012 г., % к 2007 г.
	млрд руб.	%	млрд руб.	%	млрд руб.	%	млрд руб.	%	
Всех категорий	44,7	100,0	57,9	100,0	66,9	100,0	56,9	100,0	127,3
С.-х. организации	17,7	39,6	21,3	36,8	25,7	38,4	21,4	37,6	120,9
Крестьянские (фермерские)	5,8	13,0	7,0	12,1	7,4	11,1	4,6	8,1	79,3
Населения	21,2	47,4	29,6	51,1	33,8	50,5	30,9	54,3	145,8

Данная тенденция имеет неоднозначный характер. С одной стороны, утрата позиций крупного товарного производства влечет за собой проблему безработицы. Многие сельские жители, и в первую очередь молодежь, оказались без работы в результате банкротства и сокращения объемов деятельности предприятий АПК. С другой стороны, потеряв основное место работы, все большая часть населения из категории незанятых переходит в сферу самозанятости. Несмотря на положительные аспекты данного процесса, нельзя не отметить негативной стороны вопроса. По мнению многих ученых, уровень занятости в подсобном хозяйстве выступает в роли некоего барометра бедности населения. Для развития промышленной инфраструктуры села, его социальной, культурной, бытовой сферы необходимо функционирование крупных и средних сельскохозяйственных организаций. Решение данных проблем в совокупности с наличием рабочих мест будет способствовать сокращению оттока из села не только молодежи, но и остальных категорий населения.

Социальная сфера Негативные тенденции развития производственного сектора в АПК отразились и на социальной сфере села. В результате банкротства или ухудшения показателей деятельности многие предприятия отказались от поддержки социальной инфраструктуры на своей территории. В силу недостаточности финансирования данных сфер из бюджетов различных уровней вся инженерная инфраструктура приходит в упадок, снижая тем самым показатели качества жизни населения на данной территории. Тем не менее, следует отметить незначительную положительную динамику в показателях, характеризующих сельский жилой фонд (табл. 2.5).

Таблица 2.5

Сельский жилищный фонд Омской области

Показатель	Год				2011 г. к 2005 г.
	2005	2007	2009	2011	
Сельский жилищный фонд, тыс. м ²	12495,8	12530,1	12688,1	13136,7	105,1 %
Удельный вес жилой площади оборудованной:					
водопроводом	28	29	32	33	5 п.п.
канализацией	22	22	24	26	4 п.п.
газом	92	92	92	92	0 п.п.
центральной отоплением	64	65	66	68	4 п.п.
горячей водой	8	9	9	9	1 п.п.

Так, незначительно выросла доля жилой площади, оборудованной водопроводом, канализацией, горячей водой. В 2011 г. 92 % площади жилых домов было газифицировано, но лишь четвертая часть этой площади газифицирована сетевым газом. Кроме того, имеются проблемы в сфере электроснабжения, транспортного сообщения между отдельными населенными пунктами, старение и выход из строя дорожного полотна. Особенно данная проблема актуальна для северных районов Омской области.

Остро стоит вопрос доступности для сельских жителей не только культурно-оздоровительных и бытовых услуг, но и, что особенно важно, услуг медицинских и образовательных. И если за последние 7 лет количество образовательных учреждений в Омской области увеличивается (хоть и незначительно – примерно на 3 %), то число учреждений здравоохранения снижается. Самый большой показатель сокращения объектов социальной инфраструктуры наблюдается в культурно-досуговой сфере (табл. 2.6).

Таблица 2.6

Объекты социальной инфраструктуры в районах Омской области, единиц

Объекты социальной инфраструктуры в районах области	Год				2011 г., % к 2005 г.
	2005	2007	2009	2011	
Дошкольные учреждения:					
всего	400	407	414	414	103,50
в сельской местности	324	326	332	333	102,78
Дневные общеобразовательные учреждения	1083	1113	1114	1113	102,77
Больницы – всего	100	33	91	92	92,00
Амбулаторно-поликлинические учреждения – всего	255	56	193	193	75,69
Общедоступные библиотеки:					
всего	815	810	856	838	102,82
в сельской местности	744	738	729	714	95,97
Учреждения культурно-досугового типа:					
всего	1177	1146	1136	1108	94,14
в сельской местности	1112	1082	1046	1016	91,37

Демографическая ситуация Для современных условий характерно обострение демографической ситуации, в том числе и в сельской местности (табл. 2.7). За последние 20 лет общая численность населения сократилась на 140,4 тыс. чел. (6,5 %), а численность сельского населения уменьшилась на 73,3 тыс. чел. (10,6 %).

Численность населения Омской области, тыс. чел.

Год	Общая численность населения	В т. ч. сельское население	Численность молодежи			Доля молодежи в общей численности населения, %
			16–19 лет	20–24 года	25–30 лет	
1990	2152,6	690,9	127,2	146,9	226,6	23,3
1995	2168,6	702,9	136,4	156,1	172,1	21,4
2000	2136,1	679,5	152,1	165,5	177,2	23,2
2001	2117,3	670,4	155,3	167,2	180,2	23,7
2002	2094,7	658,1	158,4	168,9	182,4	24,3
2003	2075,4	649,4	159,9	174,4	184,4	25,0
2004	2058,5	642,5	157,9	180,4	185,1	25,4
2005	2046,6	634,3	153,3	187,2	187,5	25,8
2006	2034,4	628,1	146,6	191,6	190,6	26,0
2007	2025,6	624,1	136,9	196,6	194,1	26,0
2008	2017,9	620,4	126,4	195,6	200,2	25,9
2009	2014,1	617,7	115,7	192,1	207,3	25,6
2010	2012,1	617,7	105,0	184,5	215,3	25,1
2010 г., % к 1990 г.	93,5	89,4	82,5	125,5	95,0	1,8 п.п.
2010 г., % к 2000 г.	94,2	90,9	69,0	111,5	121,5	1,9 п.п.

В целом, перспективная динамика по прогнозам Омского областного комитета статистики останется отрицательной. Население в регионе к началу 2026 г. сократится на 8,9 % (прил. А, рис. 2.1). Это связано как с общей демографической ситуацией в стране, так и с некоторыми социально-экономическими тенденциями развития российской экономики.

Однако следует отметить, что численность молодежи за последние 20 лет практически по всем возрастным группам увеличилось (за исключением сельской молодежи в возрасте 25–30 лет и городской молодежи в возрасте 16–19 лет).

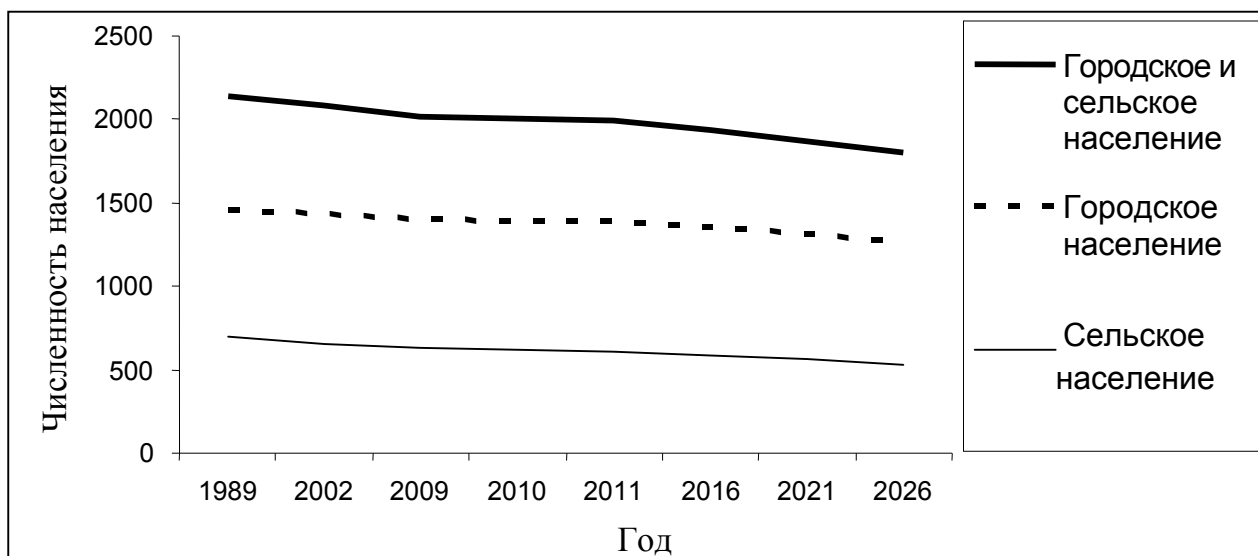


Рис. 2.1. Прогноз динамики численности населения Омской области, тыс. чел.

Однако это практически не изменило долю данной категории жителей в общей численности населения, и в 2010 г. доля городской молодежи в общей численности населения составляла 17,6%, а сельской – на 10 % меньше (табл. 2.8). В этой связи особую озабоченность вызывает возрастная структура сельского населения – с каждым годом наблюдается все меньшее количество молодых людей, которые и формируют потенциал трудовых ресурсов для развития сельского хозяйства. Проведенные сотрудниками Института экономики и финансов ОмГАУ исследования показывают, что в среднем сельская семья состоит из четырех человек, что не обеспечивает даже простого воспроизводства сельского населения [195].

Таблица 2.8

**Численность молодежи по возрастным группам
в городской и сельской местности Омской области**

Год	Общая численность молодежи, чел.	В том числе в возрасте, чел.						Доля молодежи в общей численности населения, %		
		16–19 лет		20–24 года		25–30 лет		всего	г. н.	с. н.
		г. н.	с. н.	г. н.	с. н.	г. н.	с. н.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1990	500739	94564	32650	107323	39649	158027	68526	23,3	16,7	6,5
1995	464664	93671	42753	115320	40789	120313	51818	21,4	15,2	6,2
2000	494756	108393	43702	119090	46387	127859	49325	23,2	16,6	6,5
2005	528004	102069	51232	141830	45372	136544	50957	25,8	18,6	7,2
2008	522275	80288	46164	141553	54024	148916	51330	25,9	18,4	7,5

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2009	515188	73057	42675	134159	57951	157106	50240	25,6	18,1	7,5
2010	504830	65624	39390	124106	60380	165071	50259	25,1	17,6	7,5
2010 г., % к 1990 г.	100,8	69,4	120,6	115,6	152,3	104,5	73,3	х	х	х
2010 г., % к 2000 г.	102,0	60,5	90,1	104,2	130,2	129,1	101,9	х	х	х

Примечание. г. н. – городское население; с. н. – сельское население.

Для проведения качественного анализа состава населения Омской области и определения тенденции формирования трудового потенциала региона определим следующие коэффициенты:

– $K_{\text{трудоспособного населения}}$ – численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте / общая численность населения;

– $K_{\text{пенсионной нагрузки}}$ – численность населения в пенсионном возрасте / численность населения в трудоспособном возрасте;

– $K_{\text{возмещения трудовых ресурсов}}$ – численность населения до трудоспособного возраста / численность населения в трудоспособном возрасте (табл. 2.9).

Таблица 2.9

Качественные показатели состава населения Омской области

Год	$K_{\text{трудоспособного населения}}$	$K_{\text{пенсионной нагрузки}}$	$K_{\text{возмещения трудовых ресурсов}}$
2005	0,64	0,30	0,28
2006	0,64	0,30	0,27
2007	0,64	0,30	0,26
2008	0,64	0,30	0,25
2009	0,64	0,31	0,25
2010	0,63	0,32	0,26

Данные показывают, что нагрузка на трудоспособное население Омской области возрастает (об этом свидетельствует рост коэффициента пенсионной нагрузки). А имеющаяся тенденция старения населения не только в нашем регионе, но и в стране в целом, не позволяет изменить ситуацию, в результате коэффициент замены (возмещения)

трудовых ресурсов за анализируемый период сокращается. Анализ данных показателей имеет большое значение при разработке мероприятий по социальному обеспечению и использованию трудовых ресурсов региона.

Согласно материалам всероссийской сельскохозяйственной переписи 2010 г. доля постоянно проживающего сельского населения в общей численности составляла 29 %, в то время как доля городского населения – 71 % (прил. Б, рис. 2.2).

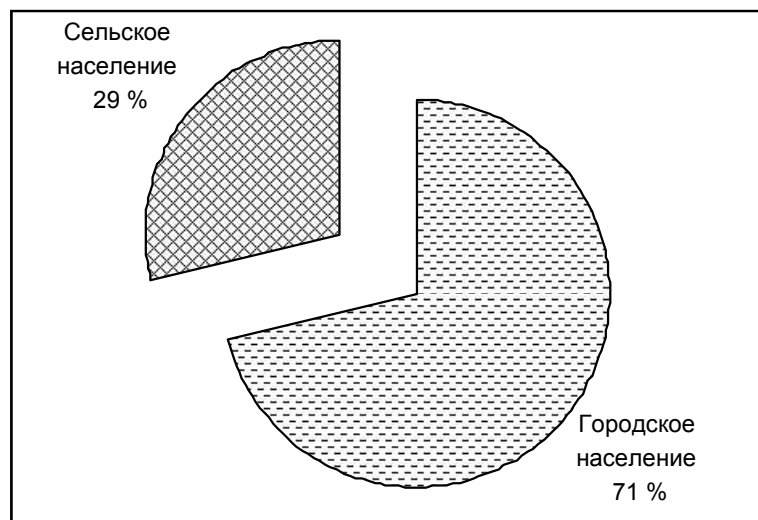


Рис. 2.2. Доля жителей города и сельской местности Омской области в общей численности постоянного населения в 2010 г., %

За последние 10 лет данное соотношение изменилось. Если в 2000 г. на долю сельских жителей в общей численности населения приходилось 31,8 %, то к 2010 г. она сократилась до 29 %. Данное положение спровоцировала как общая демографическая ситуация, так и всё развивающаяся тенденция урбанизации.

Занятость населения Несмотря на то что основной сферой занятости населения в Омской области является сельское хозяйство (рис. 2.3), на протяжении ряда лет число занятых в данной отрасли стабильно снижается (прил. В). В результате многие жители области вынуждены искать способы заработка в городе или других регионах России.

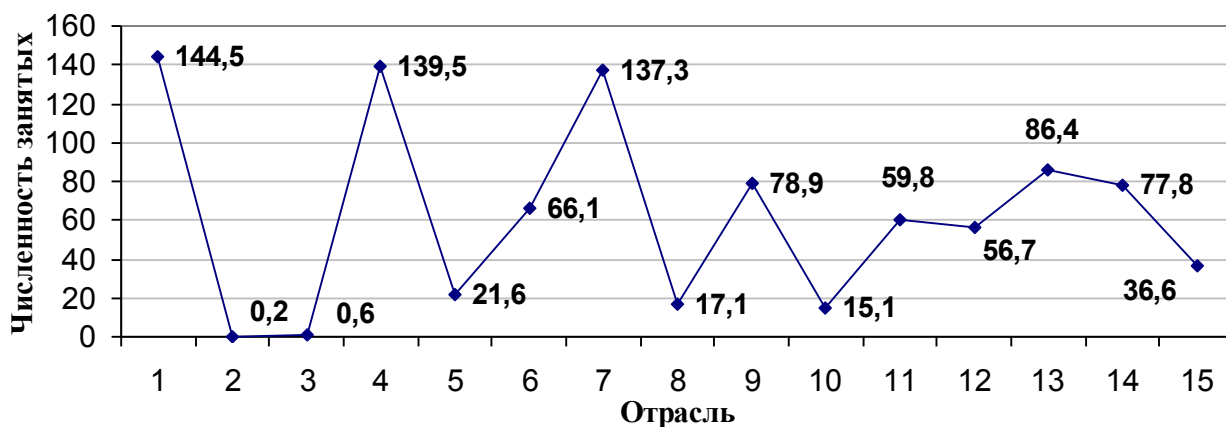


Рис. 2.3. Среднегодовая численность занятых в экономике Омской области по отраслям, тыс. чел. :

1 – сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; 2 – рыболовство, рыбоводство; 3 – добыча полезных ископаемых; 4 – обрабатывающие производства; 5 – производство и распределение электроэнергии, газа и воды; 6 – строительство; 7 – оптовая и розничная торговля; 8 – гостиницы и рестораны; 9 – транспорт и связь; 10 – финансовая деятельность; 11 – операции с недвижимым имуществом; 12 – государственное управление; 13 – образование; 14 – здравоохранение и предоставление социальных услуг; 15 – предоставление прочих услуг

При этом можно констатировать, что в сельскохозяйственных предприятиях наблюдается нехватка рабочих кадров. Непопулярность данной сферы занятости связана с плохими условиями труда, отсутствием возможности карьерного роста, и, конечно же, самым низким уровнем оплаты труда (рис. 2.4).

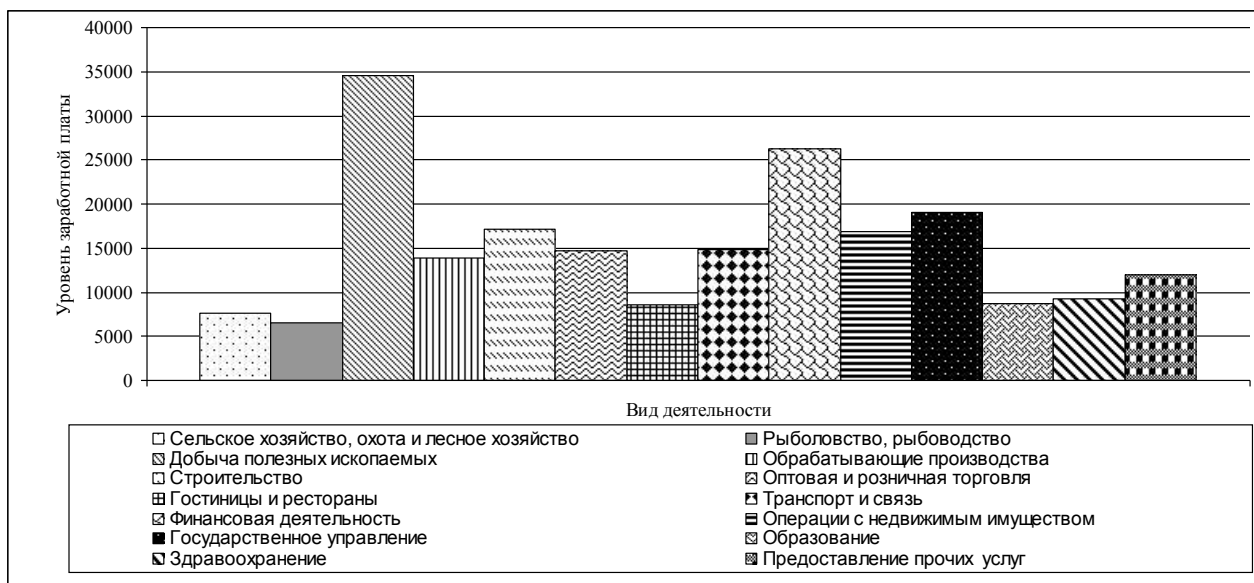


Рис. 2.4. Уровень заработной платы по видам деятельности в расчете на одного работника, руб.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в сельском хозяйстве Омской области за 2003–2012 гг. выросла более чем в четыре раза (с 2082 до 12643 руб.). При этом данный уровень оплаты труда значительно ниже, чем в отраслях промышленности, и ниже среднего значения по области (прил. Г).

Однако следует отметить, что по уровню оплаты труда в сельском хозяйстве Омская область занимает 5-е место в рейтинге регионов Сибирского федерального округа. В 2010 г. среднемесячная заработная плата работников составляла 9229 руб., что на 403 руб. больше, чем в среднем по региону (табл. 2.10).

Таблица 2.10

Рейтинг Омской области по среднемесячной заработной плате по отрасли «Сельское хозяйство» в регионах Сибирского федерального округа

№ п/п	Регион СФО	Среднемесячная заработная плата по отрасли по годам, руб.			
		2008	2009	2010	2011
1	Иркутская область	10391	12270	13537	15059
2	Красноярский край	8620	9437	10219	11763
3	Томская область	9362	10281	11124	11160
4	Кемеровская область	8576	9259	12456	9998
5	Омская область	7138	8557	9229	8898
6	Новосибирская область	5824	7436	8575	8779
7	Республика Бурятия	6620	7670	8848	8571
8	Алтайский край	4776	6409	7815	8310
9	Республика Хакасия	5205	6357	7734	7926
10	Республика Алтай	5132	5768	6733	7230
11	Забайкальский край (Читинская область)	4033	4397	5170	4952
12	Республика Тыва	3619	5502	4475	3643
	В среднем по СФО	6608	7779	8826	8857

Главной особенностью современного рынка труда в АПК является то, что низкий уровень заработной платы в сельском хозяйстве провоцирует людей добровольно приобретать статус безработного, вставать на учет в службы занятости, поскольку доход, гарантированный в данном случае государством, зачастую превышает уровень оплаты труда на местном предприятии при меньших трудозатратах.

Существующая разница в оценке стоимости труда в различных сферах занятости приводит к тому, что наиболее перспективные кадры, в первую очередь молодежь, уходят из сельскохозяйственного производства в более высокооплачиваемые сферы деятельности. В сельском хозяйстве наблюдается самый высокий процент безработицы (табл. 2.11).

Таблица 2.11

Численность безработных по видам экономической деятельности по последнему месту работы, % к итогу

Вид деятельности	Год			
	2008	2009	2010	2011
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	13,7	13,5	13,8	15,2
Обрабатывающие производства	9,3	11,5	10,5	14,7
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	4,7	1,6	2,1	2,6
Строительство	6,2	14,4	9,7	7,9
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	13,3	16,4	16,3	14,9
Гостиницы и рестораны	3,3	1,6	2,8	1,6
Транспорт и связь	8,7	6,1	4,7	8,0
Финансовая деятельность	2,4	0,9	1,8	1,6
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	0,5	1,8	3,6	7,5
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	2,1	6,2	6,4	5,9
Образование	4,4	3,5	6	8,4
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	4,8	3,7	4,4	8,1
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	1,8	1,6	2	3,5

Основной процент безработных приходится на молодежь в возрасте от 20 до 29 лет (рис. 2.5 и 2.6).

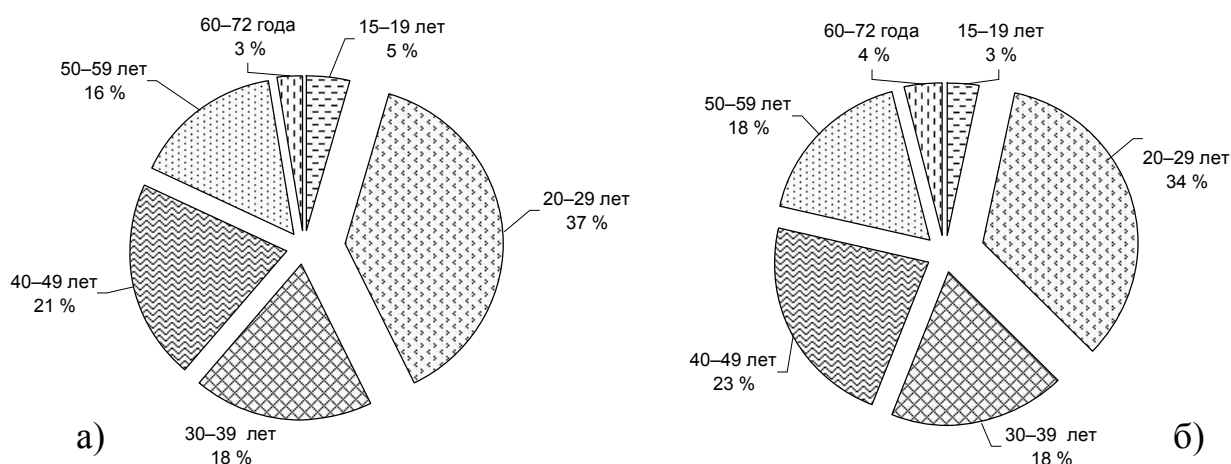


Рис. 2.5. Численность безработных в 2011 г.
а) мужчин; б) женщин

В перспективе данная тенденция нарастающего дефицита рабочих кадров для АПК послужит основным дестабилизирующим фактором развития региональной экономики. Для обеспечения устойчивого развития региона необходимо активизировать весь имеющийся потенциал Омской области для подготовки молодых кадров, способных обеспечить рост аграрной экономики, а значит, обеспечить стабильность в регионе.

3. Молодежь на рынке аграрного труда

В рамках нашего исследования наибольший интерес представляет сегмент молодежного рынка аграрного труда. В качестве его субъектов мы будем рассматривать покупателей рабочей силы – товаропроизводителей АПК различных форм собственности; продавцов – молодых людей, предлагающих свою рабочую силу. Кроме того, необходимо включить в данную совокупность предприятия инфраструктуры, которые обеспечивают взаимодействие указанных участников рынка, и органы государственной власти и местного самоуправления, регулирующих процессы на рынке аграрного труда в сфере занятости молодежи.

Молодежь в рамках трудовых отношений Впервые категорию «молодежь» в рамках трудовых отношений охарактеризовал В.Т. Лисовский в 1968 г. По его мнению, молодежь – это «...поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих, а в более зрелом возрасте усвоивших образовательные, культурные и другие социальные функции» [157 с. 231]. Возрастные рамки для данной категории населения, по мнению ученого, находятся в рамках 16–30 лет.

И.С. Кон при характеристике молодежи ключевую роль отдает ее социально-психологическим свойствам. Он отмечает, что возрастные рамки молодости зависят не только от данных свойств, но в большей степени от исторической природы и состояния общественной мысли, сформированных закономерностей социализации [84]. Подобной точки зрения придерживается И.В. Шабанов, выделяя естественно-биологические, социально-экономические, национально-культурные особенности молодежи.

В современной экономической и социологической литературе молодежь – это «социально-демографическая группа, выделяемая на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в социальной структуре общества, специфических интересов и ценностей» [157, с. 267]. Что касается возрастных границ, то на практике нет единого мнения. В настоящее время наиболее часто нижняя возрастная граница молодежи определяется между 14–16, а верхняя — между 25–30 годами. Официально же в соответствии со Стратегией государственной молодёж-

ной политики в Российской Федерации к категории молодёжи относятся граждане от 14 до 30 лет [9]. Однако реальная граница данной группы не очерчена столь жестко. Для ее выделения в различных отраслях и сферах деятельности принято рассматривать не только возрастные рамки, но и некоторые социальные, компетентностные и иные признаки. К примеру, возраст молодых ученых имеет верхнюю границу до 35 лет [35, с. 5].

Рассматривая молодежь применительно к рынку аграрного труда необходимо охарактеризовать такую категорию, как молодой специалист.

В отечественной науке характеристика молодежи и молодого специалиста была полностью связана со сложившейся плановой системой распределения трудовых процессов. Так, В. Карезин отмечает, что «...это понятие распространялось на выпускников вузов, обязанных в течение трех лет отработать по распределению в том или ином предприятии» [72].

В современной практике молодыми специалистами «...принято считать трудоспособную молодежь, получившую высшее образование и подготовленную в профессиональном плане к интеллектуальной деятельности» [84], т. е. подразумевается достаточный уровень подготовленности и самостоятельности молодых специалистов, позволяющий им выдерживать конкурентную борьбу на рынке аграрного труда и образовывать самостоятельный его сегмент – рынок труда молодежи.

В настоящее время также существует большое количество подходов к дефиниции понятия «рынок молодежного труда». Нами проведен анализ многих литературных источников, в результате чего выявлена сущность данного термина. По нашему мнению, молодежный рынок труда представляет собой некую систему общественных отношений между продавцами и покупателями молодежной рабочей силы, включая их взаимодействие с институтами рыночной инфраструктуры, обеспечивающей нормальное воспроизводство и эффективное использование рабочей силы молодежи.

Молодежный рынок труда выделяют из общего рынка труда, поскольку он достаточно специфичен. Во-первых, для данного рынка характерно неустойчивое предложение рабочей силы. Молодежь, как правило, более чувствительна к изменению культурной, социальной, политической и экономической ситуации в стране. Это и определяет

трудности самоопределения данной части населения, особенно в профессиональном плане. Наконец, дискриминация молодежи на рынке труда – явление весьма распространенное. В группе риска находятся молодые люди призывного возраста и женщины, планирующие родить ребенка (последние имеют более неустойчивое положение, поскольку внутри рассматриваемой группы существует дискриминация по половому признаку).

Во-вторых, нестабильностью отличается и уже работающая молодежь. Причин тому много: несоответствие требований работодателя и уровня подготовленности молодого работника, амбициозность молодых людей, их высокая мобильность.

В-третьих, на поведение молодежи большое влияние оказывает состояние и развитие институтов рынка труда, способствующих их профессиональной ориентации и адаптации к условиям внешней среды.

Наконец, на данном рынке, по сведениям Международной организации труда, самый высокий уровень безработицы, и в периоды экономического спада она растет большими темпами.

Одним из наиболее весомых противоречий на рынке молодежного труда является разрыв в имеющихся возможностях молодых людей и степени их удовлетворения. Несмотря на отсутствие профессионального опыта, молодежь больше, чем другие слои населения негативно относится к низкодоходным видам деятельности и стремится к тем, которые приносят большее материальное вознаграждение. В этой связи вполне объяснима непривлекательность аграрного труда для молодых специалистов.

Перечисленные особенности позволяют выделить молодежный рынок труда в самостоятельный сегмент. Это дает возможность более эффективно регулировать процессы, происходящие на нем, и акцентировать внимание на проблемах, характерных для данного рынка.

Функции рынка молодежного труда в аграрной сфере

Рынок молодежного труда в аграрной сфере выполняет следующие функции:

- преемственность профессиональных и иных знаний, поддержание традиций и общественных устоев;
- передача полученных знаний и опыта последующим поколениям (трансляционная функция);

- инновационное развитие отраслей и сфер деятельности, поскольку молодежь обладает значительным потенциалом, способностью принимать новые нетрадиционные решения;
- воспроизводство переданного опыта.

Однако именно воспроизводственная функция рынка труда молодежи в настоящее время является наименее реализованной, поскольку большинство молодых людей не работают по профилю полученной специальности, что не позволяет им стать полноценной частью воспроизводственного процесса на рынке аграрного труда. А ведь от степени сбалансированности и полноты реализации рынком молодежного труда в АПК своих функций зависят результаты деятельности его субъектов, главным образом, молодежи. В свою очередь, сама молодежь, являясь частью системы воспроизводства на рынке аграрного труда, оказывает значительное влияние на данный процесс. В этой связи необходимо более подробно рассмотреть систему воспроизводства трудовых ресурсов для АПК региона и определить основной спектр проблем, затрудняющий адаптацию молодежи к данному рынку.

Молодежь в системе воспроизводства трудовых ресурсов

Воспроизводство трудовых ресурсов региона – неотъемлемая часть общественного воспроизводства. Оно включает как возобновление отдельных элементов структуры трудовых ресурсов и объединяющих их общественных связей, так и условий реализации трудового потенциала.

В настоящее время «...воспроизводство трудовых ресурсов включает естественное воспроизводство, подготовку к труду (общеобразовательную и профессиональную), трудоустройство (занятость), трудовую деятельность, перераспределение (смена мест и характера трудовой деятельности), переподготовку, повышение квалификации» [170].

Воспроизводство кадров для агропромышленного комплекса представляет собой процесс непрерывного обеспечения отрасли работниками трудоспособного возраста, которые получили специальную подготовку и участвуют в деятельности предприятий всех трех сфер АПК. Данный процесс включает в себя четыре взаимосвязанных этапа, которые объединяются в цикл [169]. Основные фазы полного воспроизводственного процесса при подготовке кадров для АПК Омской области можно представить в виде схемы (рис. 3.1).

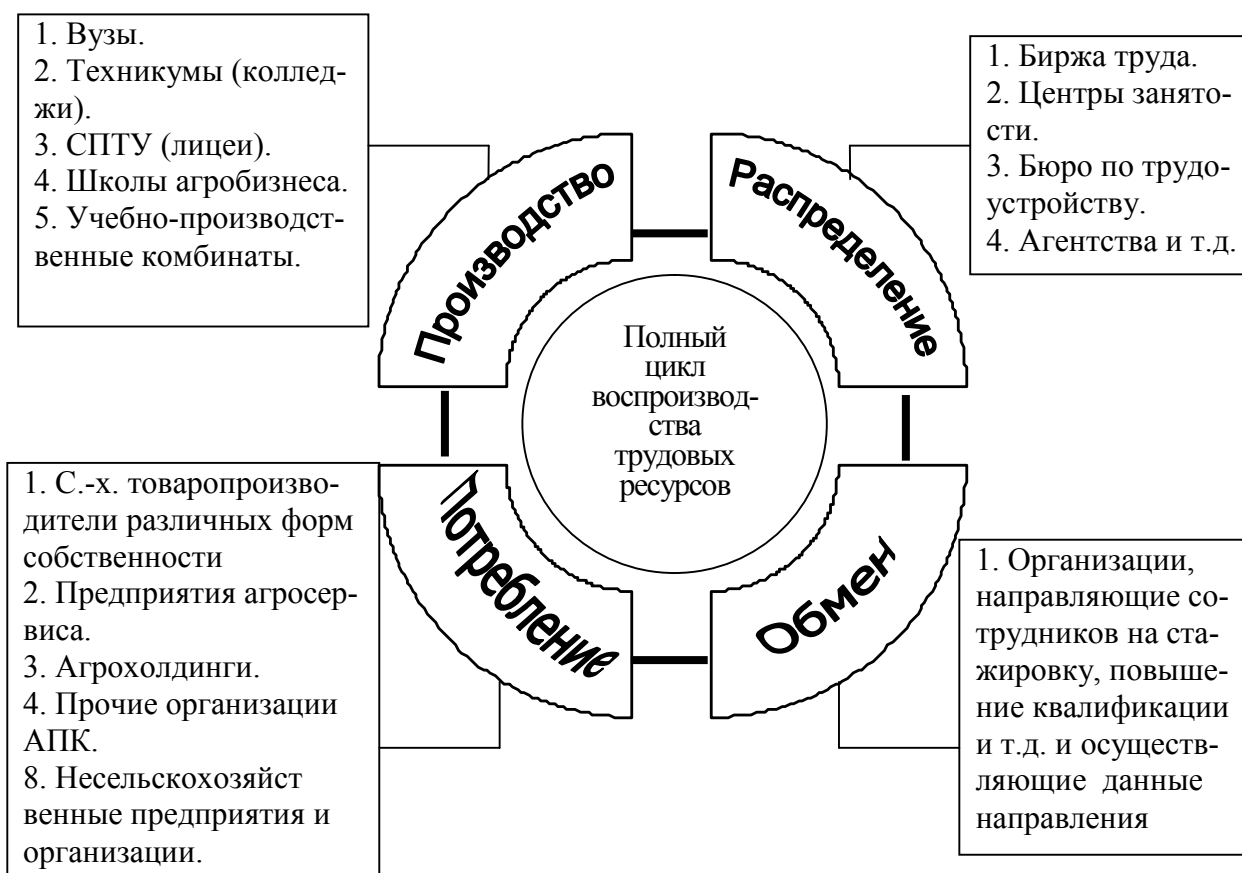


Рис. 3.1. Цикл воспроизводства трудовых ресурсов для агропромышленного комплекса

Каждый из указанных этапов имеет большое значение в процессе воспроизводства кадров АПК и формирования механизма адаптации, в первую очередь молодежи. Следует отметить, что влияние этих этапов неравнозначно. В воспроизводстве общественного продукта все основные кадровые вопросы решаются на стадии производства, а вот в социально-экономической сфере основную роль играет фаза использования трудовых ресурсов.

В настоящее время наблюдается значительное количество факторов, дестабилизирующих процессы воспроизводства кадров для агропромышленного комплекса. В числе негативных факторов сферы производства можно отметить низкий уровень качества жизни на селе, непрестижность сельскохозяйственного труда для молодых людей, депопуляция сельского населения, недостаточный уровень школьного образования (особенно в связи с процессами укрупнения и объединения школ нескольких населенных пунктов).

К факторам, отрицательно действующим на стадию распределения, прежде всего, следует отнести неразвитость социальной инфраструкту-

ры села. Кроме того, большой проблемой является отсутствие сложившихся форм взаимодействия в вопросах определения размера заказа на специалистов, отсутствие регулируемого взаимодействия в звене «школа – ведомства» или бизнес-структуры в ключевых отраслях [168].

Деструктивные процессы на этапе обмена включают в себя высокую текучесть кадров на селе, неадекватную структуру кадрового потенциала и т.д., несоответствие запросов отрасли к качеству и квалификации молодых сотрудников и уровню их вознаграждения.

На стадии потребления негативно проявляют себя отсутствие комплексных систем мотивации труда молодежи, нерациональная система распределения рабочего времени, отсутствие возможности повышения квалификации и карьерного роста, трудности в сфере приобретения жилья.

Приоритетными в рамках решения данных проблем должны быть следующие направления: повышение уровня занятости на селе, содействие в трудоустройстве граждан на постоянные рабочие места. Особо следует отметить важность решения проблем безработицы среди молодежи. Для достижения поставленной цели необходимо добиться слаженной работы всех участников воспроизводственного процесса.

Составляющие рынка молодежного труда Являясь столь значительной частью системы воспроизводства на рынке аграрного труда, молодежный рынок включает в себя следующие составляющие: субъектную, нормативную, социальную и инфраструктурную (рис. 3.2).

Предложенная схема, по нашему мнению, в достаточной степени позволяет охарактеризовать рынок молодежного труда как целостную систему, способствующую развитию трудового потенциала молодежи.

Субъектная составляющая рынка молодежного труда включает в себя наемных работников (молодежь, работодателей, органы государственной власти и местного самоуправления, которые взаимодействуют на данном рынке и в своей совокупности образуют этот рынок. Государство как субъект отношений на рынке молодежного труда выполняет в основном регулирующие и законотворческие функции.



Рис. 3.2. Составляющие рынка молодежного труда в АПК

Нормативная составляющая – правовые нормы и законодательные акты, социально-экономические программы развития, которые необходимы для нормального функционирования рынка труда молодежи, регулирования процессов, происходящих на нем. На федеральном уровне основы государственной политики в этой области определены законами «Об образовании» [17], «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» [8], «О занятости населения в РФ» [10], Постановлениями Правительства РФ «О конкурсном порядке размещения государственного задания на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием» [12], «О конкурсах среди аккредитованных образовательных учреждений высшего профессионального образования на выполнение государственного задания по подготовке специалистов с высшим профессиональным образованием» [11].

Приоритетные направления государственной молодежной политики определены в следующих документах: Стратегия государственной молодежной политики в РФ до 2016 г. [21]; Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. [13]; Федеральная целевая программа «Молодежь России 2011–2015 гг. [6]. Ключевыми приоритетами государственной молодежной политики в соответствии с перечисленными документами являются:

- создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи;
- развитие потенциала молодежи и его использование в интересах инновационного развития страны;
- вовлечение молодежи в социальную практику;
- обеспечение эффективной социализации молодежи, находящейся в трудной жизненной ситуации.

Развитие и полноценное функционирование социальной составляющей говорит о степени развитости рынка труда молодежи, его цивилизованности. Как было отмечено ранее, именно молодежь в большей степени подвержена кризисным явлениям и негативным последствиям дестабилизации рыночной ситуации. В этой связи большое значение имеет практика развития социальных гарантий для молодежи (социальных выплат по безработице, активной профориентационной работе центров занятости и трудоустройства и т. д.).

Занятость молодежи как социально-экономическая категория

Инфраструктурная составляющая представлена совокупностью институтов содействия занятости, профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки молодых кадров и т. д.

Характеризуя перечисленные составляющие рынка труда молодежи, необходимо отметить важность их комплексного развития, системного подхода к реализации функции того или иного рыночного института. Только совместное воздействие каждой составляющей на рынок труда молодежи приведет к его полноценному функционированию и устойчивому развитию.

С учетом сказанного можно сделать вывод, что молодежный рынок труда в АПК представляет собой отдельную, самостоятельную подсистему национального рынка труда. Он имеет свою специфику, сегменты и обладает всеми составляющими рыночного механизма:

субъектной, институциональной, социальной и инфраструктурной. Выполняя свои специфические функции, рынок молодежного труда имеет большое значение для функционирования рынка аграрного труда в целом. Именно этот сектор способен формировать общие условия развития трудовых отношений в аграрной сфере, активизировать инновационные процессы, поскольку именно молодежь несет в себе основной потенциал будущего развития аграрной экономики. Сегодняшние молодые специалисты – это будущие квалифицированные кадры, поэтому от качества их подготовки, ориентации, мотивации и поддержки зависит будущее развитие агропромышленного комплекса каждого региона России.

Изучение проблем занятости молодежи в настоящее время играет ведущую роль как в экономике труда, так и в экономической политике государства. Продуктивная, приносящая доход занятость определяет будущий тренд эффективного развития общества, влияет на условия формирования и развития человеческого капитала, а также является основой экономического роста. Однако в настоящее время занятость рассматривается не только в экономическом, но и в социальном аспекте. В соответствии с методологией, рекомендуемой ООН, к занятым относят лиц трудоспособного возраста, которые в данный момент работают по найму или «на себя».

В российском законодательстве под занятостью понимают деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству Российской Федерации и приносящую, как правило, им заработок, трудовой доход [10].

Занятость как социально-экономическая категория имеет разную направленность. С одной стороны, она связана с договорными правоотношениями, предлагаемыми работодателями, с другой – она может заключаться в самостоятельных способах выражения, присущих наиболее социально активным слоям населения (в форме предпринимательской инициативы) [89, с. 53]. Для сельской местности характерны такие формы проявления занятости, как работа в личном подсобном хозяйстве, самозанятость. Молодые люди, обучающиеся в средних специальных и высших учебных заведениях, также считаются занятыми.

В соответствии с концепциями развития рабочей силы, отвечающими международным стандартам, занятость является взаимодополняющей категорией безработицы.

Безработица – социально-экономическое явление, при котором часть трудоспособного населения не находит применения своему труду, не получает работу [25]. В Российской Федерации безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней [10].

Средний возраст безработных по данным на июнь 2011 г. составил 34,8 года. Молодежь до 25 лет составляет среди безработных 27,0 %, в том числе в возрасте 15–19 лет – 6,4 %, 20–24 лет – 20,6 %. Высокий уровень безработицы отмечался в возрастной группе 15–19 лет (30,6 %) и 20–24 лет (12,9 %). Причем наблюдается четкая тенденция превышения уровня сельской безработицы над городской (рис. 3.3) [195].

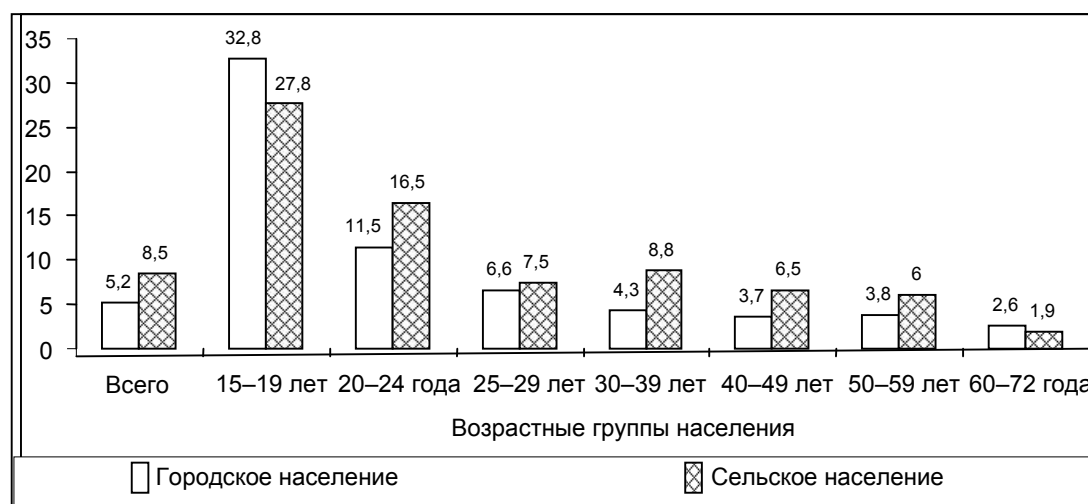


Рис. 3.3. Уровень безработицы по возрастным группам, % от экономически активного населения (2011 г.)

К высокому уровню безработицы в сельском хозяйстве приводит процесс сокращения конкурентоспособных рабочих мест. Сама сложившаяся тенденция не противоречит законам развития рыночных процессов, однако ситуация осложняется тем, что новые конкурентоспособные места создаются в недостаточном количестве. Это обстоятельство усугубляет положение на рынке труда и приводит к росту безработицы среди населения, особенно среди молодежи.

По данным федеральной службы государственной статистики, на 01.01.2011 как раз на возрастную группу от 20 до 24 лет и приходится наибольший удельный вес в общей структуре безработных граждан (рис. 3.4) [195].

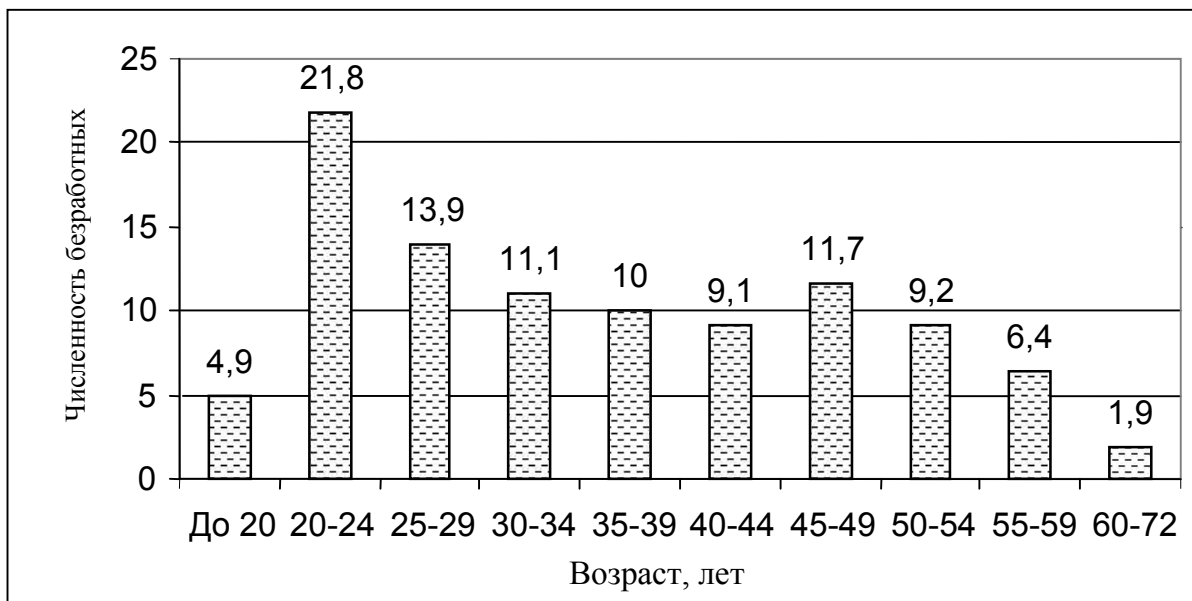


Рис. 3.4. Распределение численности безработных по возрастным группам, % к итогу

Во всем мире спецификой безработицы молодежи является ее краткосрочность, которая связана с тем, что молодые люди находятся в процессе поиска своего места в жизни, легко меняют сферы деятельности, чередуя учебу и работу. Однако глобальный кризис увеличил не только масштабы, но и продолжительность молодежной безработицы (рис. 3.5) [140].

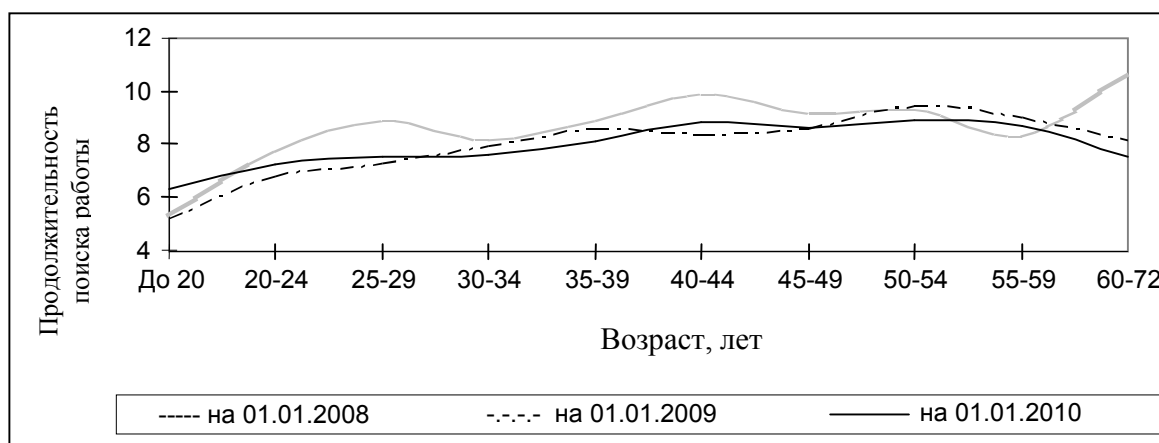


Рис. 3.5. Средняя продолжительность поиска работы безработными по возрастным категориям, мес

По мнению специалистов, безработица молодежи, длящаяся более 6 мес, ведет к утрате трудовых навыков и деквалификации [163].

Тот факт, что наиболее перспективная часть человеческого потенциала начинает свой трудовой путь с позиции безработного, требует поиска адекватных мер по изучению и оценке процессов на рынке труда.

4. Адаптация молодежи на рынке квалифицированного труда в контексте развития человеческого капитала

Одним из обязательных условий устойчивого развития современной аграрной экономики является формирование рынка квалифицированного труда. В данном случае речь идет об отдельном сегменте, требующем от его участников наличия профессиональной подготовки, навыков, умений и знаний по определенному отраслевому профилю. Термин «квалифицированные сельскохозяйственные кадры» довольно распространен в современной теории и практике, это «...лица трудоспособного возраста, имеющие специальное аграрное образование, участвующие в хозяйственной деятельности предприятий и организаций, входящих во вторую сферу агропромышленного комплекса» [26, с. 13].

Сегодня в данной сфере имеется ряд проблем, связанных в первую очередь, с демографической ситуацией. На рынок квалифицированного труда, как и на рынок труда в целом, с каждым годом приходит все меньше специалистов. Вновь поступающие же – молодежь – слабо ориентированы на нем, не всегда располагают актуальными знаниями, им недоступна информация прогнозного характера о потребности рынка труда в конкретных отраслях [50]. Это препятствует приспособлению молодых специалистов к содержанию и условиям функционирования рынка квалифицированного труда, т. е. их адаптации.

В настоящее время актуальной, на наш взгляд, является проработка **Человеческий капитал молодежи** вопросов, касающихся формирования и развития человеческого капитала и определения места в нем молодежи. Именно данному процессу должно отводиться более важное место, как одному из определяющих факторов обеспечения конкурентоспособности не только отдельного рыночного субъекта, но и экономики региона и государства. Именно качество человеческого капитала и грамотно организованное управление данным процессом позволяют реализовать возможности в экономическом пространстве и выйти на новые рубежи в реализации бизнес-процессов как на локальном уровне, так и на уровне государства и международных отношений.

Сам термин «человеческий капитал» стал активно использоваться в экономическом пространстве сравнительно недавно, постепенно замещая уже устоявшиеся понятия «трудовые ресурсы» и «трудовой (человеческий) потенциал». Проследим эволюцию взглядов на человека как владельца одного из основных факторов производства – рабочей силы.

В процессе изучения данного вопроса были проработаны и осмыслены различные подходы к формированию понятия «человеческий капитал». Нами выявлены три этапа определения человека в экономическом пространстве.

Ресурсный подход. Рабочая сила, занятая в народном хозяйстве, определяется как «трудовые ресурсы». В этот период индустриализации постепенно происходила замена ручного труда на машинный. Управление персоналом заключалось в создании условий для адаптации человека к конкретному рабочему месту. К. Маркс утверждал, что данный способ производства влечет за собой сокращение спроса на труд, его обесценивание и постепенную замену на машинный.

После того как возможности роста капиталистического производства были исчерпаны, возник *функциональный подход* к определению человека в качестве владельца рабочей силы. Представление о «человеческом потенциале» возникло еще в идеях раннего утопического социализма Анри Сен-Симона, Роберта Оуэна, Франсуа Фурье. Однако они не могли реализоваться до тех пор, пока не проявились подходящие экономические условия. С усовершенствованием техники и технологий появилась необходимость в высококвалифицированных кадрах, которые имели значительный потенциал в управлении более совершенными процессами производства. На этом этапе происходит осознание важности инвестиций в трудовые ресурсы, как фактора успешной деятельности предприятия.

Еще Адам Смит в «Исследовании о природе и причинах богатства народов» замечает, что «...приобретение таких способностей... всегда требует действительных издержек, которые представляют собою основной капитал, который как бы реализуется в его личности... Эти способности, являясь частью состояния такого лица, вместе с тем становятся частью богатства всего общества, к которому оно принадлежит» [151].

Переход к ценностной характеристике человека как субъекту трудовых отношений, фактору производства – носителю свойств, обеспечивающих работодателю получение прибыли, вызвал потреб-

ность в рассмотрении его в контексте человеческого капитала. Значительный вклад в развитие теории человеческого капитала внесли такие выдающиеся ученые, как Теодор Уильям Шульц и Гэри Стенли Беккер. Т. Шульц определил направления исследований феномена человеческого капитала на начальном этапе его развития, ввел данный термин в научный обиход и способствовал его популяризации как основного производительного фактора постиндустриальной экономики. Г. Беккер перешел от общего к частному и дал определение человеческому капиталу как совокупности навыков, знаний и умений персонала, формирующихся благодаря осуществляемым инвестициям в образование и обучение.

Теория человеческого капитала получила развитие в многочисленных трудах таких ученых, как У. Боуэн, Э. Дженисон, Б. Вейсброд, Т. Стоуньер, Э. Долан, О. Тоффлер, Ф. Лист, Л. Туроу, Д. Минцер, Б. Хансен, Й. Бен-Порат, Д. Псахаропулос и др.

В трудах отечественных ученых исследуются проблемы формирования интеллектуального капитала и его влияния на деятельность предприятий. В данной сфере можно отметить труды А.Н. Козырева, В.Л. Макарова, А.Т. Волкова, К.А. Кирсанова, Ю.А. Корчагина, Н.А. Трофимовой, М.А. Бендикова, Ж.Р. Валеевой, И.К. Иванюк, С.М. Климова, В.А. Логачева, Е.Е. Жернова, И.И. Просвириной, Т.А. Астаховой, Е.А. Толкачевой, В.Т. Смирнова, Т.М. Орловой, Б.З Мильнер, Т.Г. Мясоедовой и др.

Проблемы формирования и развития человеческого капитала в современном мире связаны с тем, что, с одной стороны, человеком создаются новейшие системы, включающие технику, технологические знания, высокотехнологичные производственные процессы, рыночные возможности, которыми нужно грамотно и комплексно управлять; с другой стороны, этими процессами важно не только грамотно управлять, но и постоянно их совершенствовать, развивая в свою очередь профессиональную составляющую для того, чтобы обеспечить конкурентоспособность и стратегическую устойчивость компании или государства. Таким образом, процесс сохранения устойчивости на рынке связан, в первую очередь, с накоплением именно нематериального капитала – человеческого. В этой связи основной акцент делается на приобретение, сохранение и развитие профессиональных и личностных компетенций человека в процессе его воспитания, обучения и адаптации на рынке квалифицированного труда.

Особенности адаптации молодежи на рынке труда В настоящее время накоплен значительный опыт в исследованиях процесса адаптации. Развитие научной мысли началось еще в период античности с представлений об адаптации в биологии и медицине. Социальный, а затем и экономический аспект данный термин приобрел значительно позже. В наше время термин адаптация используется в исследованиях политологов, социологов, экономистов. Он применяется также для характеристики психологических, биологических, технических, лингвистических систем. Мы согласны с мнением Л.В. Кореля, который говорил о необходимости выделения в качестве отдельной науки адаптологии – системы научных знаний об адаптациях. В подтверждение этого суждения отечественный ученый Ю. Урманцев указывает на то, что по объему и содержанию данный термин является понятием междисциплинарным.

Процесс адаптации молодого человека к среде можно рассматривать с нескольких позиций. Переходя от общего к частному, можно говорить о биологической адаптации человека как живого существа к конкретному ареалу обитания, социальной адаптации молодого человека к конкретной общественной среде и, к примеру, в частных случаях трудовой адаптации в рамках конкретного рыночного пространства и трудового коллектива.

Применительно к цели нашего исследования наиболее важным является процесс адаптации молодого специалиста к общественной среде, который осуществляется в виде социальной адаптации и приспособления в рамках трудовых отношений (трудовая адаптация).

Социальная адаптация была в центре внимания многих ученых экономистов и социологов. Причем одни считали ее неким балансом состояния удовлетворенности между средой и личностью, т. е. рассматривался волевой аспект адаптации (Г. Спенсер, Т. Парсонс и др.); другие делали акцент на «слепом уподоблении среде» (Э. Дюркгейм, Р. Мертсж). Но в любом случае речь шла об отражении межличностных связей и отношений в процессе общественной жизни людей.

Сторонники комбинированного подхода к определению адаптации, в частности Р. Мертон, утверждали, что процессу адаптации не присущи преобразовательные роли субъекта. Она проявляется лишь в индивидуальности личности и строго соответствует определенному временному промежутку.

Большинство экономистов в настоящее время справедливо считают, что адаптация – не только состояние, а процесс постоянно развивающийся. В частности, П. Бергман и Т. Лукман предположили, что в определенный период собственного развития человек начинает самостоятельно создавать для себя социальные нормы, которые становятся приоритетными в деятельности. Процесс достижения равновесия между внешними и внутренними нормами является социальной адаптацией. В свою очередь, при изменении рыночной ситуации внутренние нормы личности начинают приспосабливаться к внешним – опять включается механизм адаптации. Идеальным вариантом является синхронное перестроение внешних и внутренних систем [163, с. 10].

Довольно точно направленность адаптационных процессов характеризует Е.М. Аврамова. Основными задачами процесса, по ее мнению, является «...мобилизация всех имеющихся индивидуальных ресурсов, которые могут рассматриваться как основание для индивидуального самоуважения в связи с активностью, интенсивностью работы или иного достижения, предполагающего высокий доход, общественное признание и т.п.» [24].

Описанные подходы рассматривают адаптацию как характеристику деятельности человека, стратегическими целями которого является в первую очередь выживание, а потом – развитие. По нашему же мнению, необходимо расширить взгляды на процесс адаптации. Важно учитывать еще и совокупность социальных и экономических характеристик поведения человека. Данные тенденции прослеживаются в трудах М.А. Шабановой, которая выделила «структурно-деятельностный» подход, основанный на индивидуальной и групповой свободе выбора [188, с. 96].

В настоящее время выделяется также социально-ресурсная направленность в изучении процесса адаптации. В частности, В.А. Ядов в качестве факторов, влияющих на степень адаптации личности, определяет характер ее социальных ресурсов, наличие социальных трансформаций в обществе, присутствие в нем состояний неопределенности и нестабильности [156], в результате чего возникает необходимость в постоянном получении информации об изменениях. Оперативные коммуникации в данном случае ведут к увеличению эффективности функционирования личности, которая изменила свое внутреннее состояние, т. е. адаптировалась. А сама личность как некая система приобрела такое свойство, как адаптивность.

Довольно подробно вопросы адаптации на рынке труда представлены в работах Т.Н. Вершининой. Данный процесс рассматривается как вид социальной деятельности, находящийся в единстве со всеми элементами общественного сознания и такими его составляющими, как политика, экономика, нравственные устои, правовые институты и т. д. Основным условием деятельности человека в адаптируемой среде при этом остается способность самосохранения и наличие возможности выбора для себя наиболее выгодного поведения [37, с. 202].

Таким образом, адаптация в современном мире представляет собой довольно сложный процесс взаимодействия между человеком и окружающей его средой, посредством которого он продуктивно использует среду обитания для удовлетворения своих потребностей. Составляющих социальной адаптации достаточно много, однако одной из наиболее сложных проблем в этой сфере остается приспособление человека к рынку труда с конкуренцией на нем и негативным влиянием безработицы. Особенно роль адаптивных процессов возрастает на отдельном сегменте данного рынка – на рынке квалифицированного труда молодежи.

Принимая во внимание труды Р. Анкоффа и Ф. Эмерли, мы рассматриваем процесс адаптации молодежи к рынку квалифицированного труда в рамках предложенной на рис. 4.1 блок-схемы.

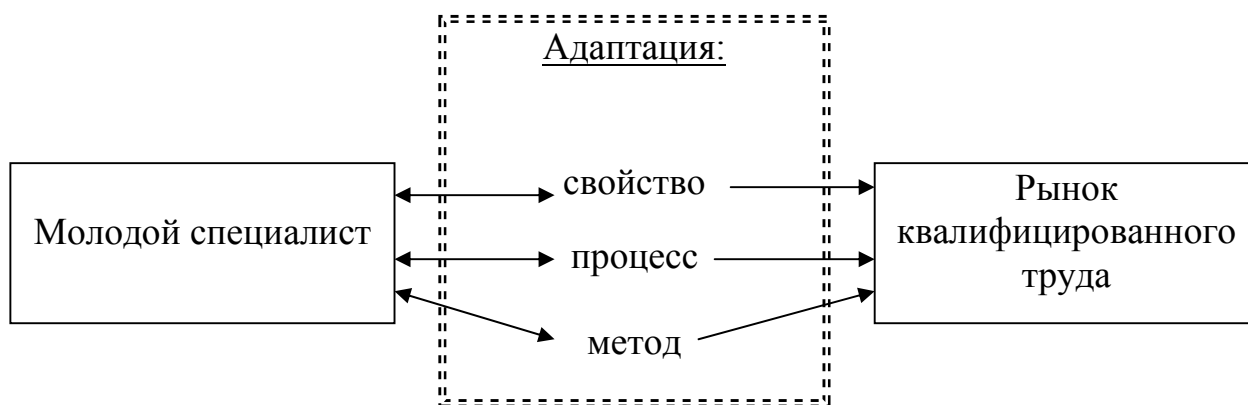


Рис. 4.1. Процесс адаптации молодого специалиста к рынку квалифицированного труда

Процесс адаптации представлен в рамках трех аспектов:

1) адаптация молодого специалиста как свойство любого живого организма приспособляться к возможным изменениям функционирования;

2) адаптация как сам процесс приспособления к рынку квалифицированного труда;

3) адаптация как метод, в основе которого лежит обработка поступающей информации о рынке квалифицированного труда. Он позволяет достичь оптимального сочетания потребностей и степени удовлетворения возможностей молодых специалистов.

С точки зрения О.Ю. Голуб, сам рынок труда уже содержит в себе внутренний механизм функционирования, способствующий адаптации. Причем довольно четко в работах различаются понятия адаптации к рынку труда и непосредственно трудовая адаптация. Первое является более емким и включает помимо трудовой адаптации еще и социально-психологическую, профессиональную, психофизиологическую, общественно-организационную, культурно-бытовую адаптацию [51, с. 73]. Этот подход, по нашему мнению, наиболее соответствует современной обстановке на рынке труда и позволяет рассмотреть данный процесс более подробно.

Сущность трудовой адаптации молодых специалистов к меняющимся условиям среды определяется наличием у них способности к освоению новых стратегий, определяющих более успешную деятельность в новых условиях. Основываясь на определении О.С. Елкиной и В.С. Половинко, мы сформулировали определение адаптационного трудового поведения молодежи, которое представляет собой приспособление молодого специалиста к новым профессиональным статусам, новым требованиям рынка труда, специфической системе социально-экономических коммуникаций. Главными задачами трудовой адаптации на уровне конкретного предприятия являются:

– сокращение текучести кадров, поскольку новички, некомфортно чувствующие себя на работе, могут отреагировать подачей заявления на увольнение;

– уменьшение начальных издержек деятельности, так как новый работник в первое время недостаточно знает свое рабочее место и плохо ориентируется в своих трудовых обязанностях, что сказывается на эффективности его деятельности и требует дополнительных затрат;

– экономия времени руководителя и всех сотрудников, так как проводимая по программе работа помогает экономить время каждого из них.

Социальная адаптация также имеет большое значение в процессе приспособления молодого специалиста к рынку квалифицированного труда в АПК. Именно умение быстро находить свое место в новой социальной среде (новом коллективе, рабочей группе и т. д.) яв-

ляется основным условием адаптации молодого человека к рынку труда. И чем выше это умение проявлять свои способности и интересы, осваивать новые нормы и ценности, тем выше скорость социально-психологической адаптации [54]. В рамках социального аспекта адаптации молодежи к рынку аграрного труда следует рассматривать две составляющие: макросоциальную среду места проживания молодого человека и микросоциальные условия его трудовой адаптации. К первым относятся жилищные условия, уровень развития институтов образования, здравоохранения в регионе, обеспеченность социально-культурными учреждениями. В качестве показателя адаптации к данным условиям среды выступает развитие демографических процессов, в частности рождаемость (смертность), миграция, продолжительность жизни и трудового стажа. В рамках микроуровня рассматриваются такие составляющие, как отношения в коллективе, эффективная система управления и стимулирования, достаточный уровень мотивации к труду, возможность социального развития [184, с. 166–181].

Социальная адаптация молодежи на рынке труда в АПК существенно влияет на успешность профессиональной адаптации молодого специалиста, которая выражается в приобретении им в трудовом процессе профессиональных навыков, навыков сотрудничества, дополнительных знаний. Данный процесс характеризуется, в первую очередь, дополнительным освоением профессиональных возможностей и профессионально необходимых качеств [52]. По мнению О.Н. Холодовой, основными составляющими профессиональной адаптации являются характер, содержание, уровень организации и условия труда в профессии, размер заработной платы. Л.Л. Панченко, выделяя основные инструменты адаптации, особо отмечает наставничество, инструктаж, ротацию кадров [124, с. 6].

Особое значение для молодого специалиста (и особенно для выпускников учебных заведений) имеет психофизиологическая адаптация к условиям рынка труда в АПК. Она представляет собой приспособление молодого человека к новым для него условиям труда и отдыха, учитывая ритм работы, интенсивность нагрузок и т. д. Данная форма адаптации наиболее важна в тех отраслях и организациях, где используется сложная технология и техника [124, с. 7]. В.А. Цыганков и П.В. Рузанов считают, что психофизиологическую адаптацию на микроуровне (в условиях конкретного предприятия) следует рассматривать в тесной взаимосвязи с приспособлением к санитарно-гигиеническим условиям труда. В рамках данного аспекта учитыва-

ются условия освещенности, температурный режим, санитарно-бытовое обслуживание и т.д. Вообще считается, что наиболее быстро процесс психофизиологической адаптации происходит при соблюдении санитарно-гигиенических норм на рабочем месте молодого специалиста [184, с. 170–171].

Организационная адаптация предполагает приспособление молодого специалиста к структуре рынка труда в целом и особенностям конкретного места работы – в частности. Крайне важно наличие понимания у молодого специалиста особенностей организационного и экономического механизма управления трудовыми процессами. Организационная адаптация включает в себя такие составляющие, как уровень оценки молодым специалистом организационной сферы, удовлетворенность существующими взаимосвязями в рамках трудовых отношений и пр. [184, с. 92].

В настоящее время особый интерес представляет культурно-бытовая адаптация молодежи к условиям рынка труда в АПК. Она подразумевает освоение трудовой организации, особенностей быта и традиций проведения свободного времени. В современных условиях важно обеспечить молодежь не только рабочими местами, связать людей одной группы отношением к работе, но и формировать общественное сознание, развивать личностные характеристики путем привлечения в профсоюзы, обеспечивать доступ к медико-санаторному обслуживанию, привлекать к организации досуга. Главным образом, речь идет о развитии социально-культурной составляющей жизни современной молодежи, поскольку она в значительной степени определяет развитие ее личных качеств и отношение к трудовой жизни.

По нашему мнению, помимо анализа перечисленных видов адаптации молодежи к рынку труда в АПК, важно проанализировать и общие факторы, влияющие в целом на удовлетворенность условиями проживания на конкретной территории. Необходимо принимать во внимание такие факторы, как развитие региональной инфраструктуры, социально-экономические показатели области (района проживания), климат и другие внешние факторы, поскольку они также играют роль в выборе молодежью места жизни и осуществления трудовой деятельности. Умение приспособиться к перечисленным условиям мы не сводим в какой-либо блок или вид адаптации, а относим его к общим условиям жизни в регионе, влияющим на степень адаптации к рынку труда в АПК на конкретной территории.

В современной литературе достаточно проработан вопрос о степени адаптированности личности к новой среде, однако сам процесс адаптации молодежи к рынку квалифицированного труда не рассматривается. Он имеет много общего с указанными процессами, поскольку является их частью. Таким образом, были сформулированы основные характеристики степени адаптированности молодого специалиста к рынку квалифицированного труда в АПК:

– *Начальная адаптация*. Молодой специалист достаточно осведомлен о правилах и нормах поведения на данном рынке, но сам факт наличия этих знаний не определяет его успешность. В данном случае ключевая роль принадлежит не процессу их получения, а факту их реализации на практике.

– *Промежуточная адаптация* – период толерантности. Обе системы – внешняя и адаптируемая к ней – становятся восприимчивыми друг к другу. Сам специалист достигает понимания и принимает все нормы данного рыночного сегмента. Применительно к социальной среде в целом данная стадия характеризуется термином «аккомодация», практически сходным по значению с адаптацией, однако упор делается на еще неполном принятии субъектом всех требований окружающей среды.

– *Конечная адаптация* – полная адаптация специалиста к условиям и требованиям рынка квалифицированного труда в АПК. При достижении данной стадии происходит полное совпадение интересов и ценностей обеих систем, т. е. молодой специалист полностью принимает правила игры на рынке квалифицированного труда, а рынок принимает данного субъекта. Показателем успешной трудовой адаптации молодежи к рынку специализированного труда является высокий статус специалиста в данной среде, его удовлетворенность этой сферой, выраженная в материальном, моральном и иных формах удовлетворения.

Для достижения последней стадии адаптации в общественной системе необходимо наличие механизма управления этими процессами в сфере занятости молодежи в аграрной сфере. Под управлением процессом адаптации молодых специалистов к рынку аграрного труда мы понимаем активное воздействие на факторы, определяющие ее ход, сроки, снижение влияния неблагоприятных последствий деятельности внешнего окружения и т. д.

Факторы адаптации молодежи на рынке труда

В основе целенаправленных действий по регулированию процесса занятости молодежи, как правило, лежат методики, включающие в себя мониторинговую составляющую.

Систематический сбор информации о факторах, влияющих на данный процесс, позволил выделить ряд блоков: общие условия жизни в регионе, условия макро- и микросоциальной среды. Общие условия жизни в регионе выделены отдельно, поскольку они косвенно влияют на выбор молодежью места жительства и конкретной сферы применения своего трудового потенциала. Таковыми являются экономические, природно-климатические, экологические условия, криминальная обстановка в регионе, развитие региональной инфраструктуры и демографическая обстановка конкретной местности. М. Портер эти условия в совокупности определил как уровень конкурентоспособности территории (табл. 4.1).

Таблица 4.1

Общие условия жизни в регионе, влияющие на адаптацию молодых специалистов к рынку квалифицированного труда в АПК

Фактор	Критерий
адаптации	
Социально-экономическое развитие региона	Достаточный уровень развития отраслей народного хозяйства, высокий уровень доходов, наличие вакансий, низкий уровень инфляции, обеспеченность жильем и т. д.
Природно-климатические условия	Условия, благоприятные для проживания человека в регионе
Экологическая ситуация	Безопасность здоровья, жизни и деятельности в регионе
Криминальная обстановка	Безопасность жизни и здоровья человека, высокий уровень защиты от преступности
Развитие региональной инфраструктуры	Достаточный уровень развития транспортной, бытовой, социальной сферы и т.д.
Демография	Процессы рождаемости и смертности, миграционные и эмиграционные процессы

Перечисленные факторы принято относить к дифференцирующим, поскольку они увязаны с конкретной территорией и являются отличительными для региона, на их основе можно формировать адекватные рычаги для регулирования процессов на рынке труда.

Факторы макро- и микросоциальной среды и критерии, которые их определяют, сгруппированы по блокам, характеризующим вид адаптации молодежи к рынку труда в АПК. К факторам, обуславливающим адаптацию на макросоциальном уровне, мы отнесли параметры трудовой, профессиональной, социальной, психофизиологической и культурно-бытовой адаптации (табл. 4.2).

Таблица 4.2

Факторы макросоциальной среды, влияющие на адаптацию молодых специалистов к рынку квалифицированного труда в АПК

Вид	Фактор	Критерий
адаптации		
Трудовая	Материальная привлекательность отрасли	Уровень оплаты труда в отрасли, наличие социальных и иных льгот
	Организационная составляющая	Режимы и условия труда и отдыха, характерные для определенной сферы деятельности
Профессиональная	Характер и содержание труда конкретной профессии	Развитая система производственных отношений, обеспечивающая достойное социально-экономическое положение молодого специалиста в обществе
	Условия труда в профессии	Наличие прогрессивного оборудования, уровень механизации и автоматизации. Информационная достаточность деятельности
Социальная	Социальная значимость профессии	Востребованность профессии на рынке труда, ее престиж, творческий характер
	Жилищный вопрос	Решение проблемы обеспечения молодых специалистов жильем в конкретном регионе (действие программ поддержки молодых специалистов, доступность ипотечного кредитования)
Психофизиологическая	Самоактуализация	Наличие возможности и постоянная пропаганда профессионального и личностного роста
	Характер рабочих процессов в отрасли	Сложность выполняемых работ, уровень физических, эмоциональных и иных видов нагрузок, санитарно-гигиенические условия труда, состояние техники безопасности
Культурно-бытовая	Степень влияния традиций	Уровень культуры производства, традиции быта, соблюдение правил этики, морали и ориентация на ценности
	Защита прав сотрудников	Наличие профсоюзных организаций и эффективность их деятельности
	Качество жизни	Уровень бытового и медицинского обслуживания, обеспеченность спортивными и культурно-массовыми учреждениями

Микросоциальный уровень определяют условия, позволяющие быстрее адаптироваться молодому сотруднику к условиям конкретного предприятия: система мотивации, организация труда, материально-техническая база, возможность самореализации, удовлетворенность социальным и моральным статусом, качество информационного обеспечения (табл. 4.3) [169].

Таблица 4.3

Факторы микросоциальной среды, влияющие на адаптацию молодых специалистов к рынку квалифицированного труда в АПК

Вид	Фактор	Критерий
		адаптации
К условиям конкретного предприятия	Система мотивации	Уровень оплаты труда на конкретном предприятии, наличие поощрительных выплат, своевременность выплаты заработной платы, отсутствие «серых» зарплатных схем. Наличие нематериальных систем поощрения сотрудников. Отсутствие или минимизация «негативного» стимулирования
	Организация труда на предприятии	Развитость службы управления персоналом. Оптимальное соотношение административных и экономических методов мотивации труда. Наличие адаптационных служб на предприятии, развитие системы наставничества и уровень эффективности их деятельности
	Самореализация	Возможность профессионального и личностного роста на предприятии, посещение обучающих семинаров, тренингов и курсов
	Материально-техническая база	Достаточное количество и качество средств и предметов труда, своевременность их поступления, прогрессивность используемых моделей и методов деятельности
	Удовлетворенность социальным, моральным и иным статусом	Совпадение личностного и общественного представления о значимости занимаемой должности, деятельности предприятия, в котором трудится молодой специалист. Удовлетворенность существующими взаимосвязями в рамках трудовых отношений на конкретном предприятии
	Качество информационного обеспечения	Осведомленность сотрудников о целях, задачах и направлениях деятельности предприятия, наличие на предприятии собственной системы распространения внутрифирменной информации

Проведенные исследования по всем перечисленным факторам позволяют наметить основные направления адаптационных мер в регионах. Так, для привлечения молодых людей в определенную сферу занятости важно обеспечить социальную и экономическую привлекательность не только отрасли, но и территории, на которой будущие специалисты будут жить и работать. Данные вопросы невозможно решить без участия органов государственной власти и местного самоуправления. На макросоциальном уровне важно решать задачи в области здравоохранения, социально-экономического развития региона, следует уделять внимание вопросам экологизации промышленной деятельности. Необходимо вести работу с молодежью в рамках профориентационного сотрудничества школ, колледжей и вузов, осуществлять их взаимодействие с предприятиями региона. Но если первое направление в настоящее время реализуется довольно успешно, то социальное партнерство учебных заведений и предприятий АПК пока не получило достаточного распространения. В результате большинство выпускников вузов и сузов считают себя недостаточно подготовленными к работе в профессии, поскольку им не хватает практических навыков и специальных умений.

Для устранения основных проблем в сфере занятости молодежи на рынке труда необходимо добиться единой, системной работы всех его участников, реализации комплексной социально-экономической политики в отношении не только привлечения молодежи на рынок труда, но и ее закрепления в регионе.

Разработка мер, способствующих наиболее быстрой адаптации молодежи, предполагает анализ как объективных факторов (профессиональных особенностей, производственных отношений и т. д.), так и субъективных (пол, возраст молодого человека, его психофизиологические характеристики, образование, стаж и др.).

В общем виде данный механизм должен преследовать три основные цели:

1. Структурное закрепление функций управления адаптацией в системе управления адаптации молодых специалистов к рынку труда в АПК. Данное направление включает выделение соответствующего регулирующего органа, определение его полномочий и функций, раз-

вление работы по координации деятельности институтов, отвечающих за адаптацию молодых специалистов.

2. Обеспечение достаточного уровня информационного обеспечения процесса адаптации (мониторинг адаптационных показателей, выявление отклонений развития, принятие своевременных мер).

3. Организация технологии процесса адаптации. Сюда входит организация различных семинаров, адаптационных курсов, организация горячей линии и пр.

Создание ценности человеческого капитала молодежи Следует отдельно рассмотреть вопрос адаптации молодежи на рынке квалифицированного труда в контексте развития человеческого капитала. При этом важно отметить, что с каждым новым этапом адаптации молодой человек приобретает дополнительные компетенции, повышая тем самым как статус собственной личности, так и стоимость собственно человеческого капитала предприятия или же страны в целом.

Прорабатывая вопросы стратегического позиционирования данного процесса, нами проанализированы различные способы и методы, разработанные еще К. Эндрюсом, М. Портером, К. Прахалдом. По нашему мнению, одной из моделей, которая успешно характеризует процесс накопления компетенций молодым человеком в процессе адаптации, в том числе и к рынку труда, является адаптированная нами для этих целей методика Майкла Портера – цепочка создания стоимости. Мы считаем проведение данной аналогии корректным, поскольку процесс адаптации является достаточно сложным, комплексным, многоэтапным, требующим разработки тактических и стратегических вопросов.

Основной идеей данной концепции является положение о создании ценности и повышении конкурентных преимуществ в процессе накопления компетенций молодым специалистом и его адаптации к рынку квалифицированного труда. Нами сгруппированы основные этапы (ступени), которые проходит человек в процессе своего взросления и профессионального становления. Структура цепочки создания ценности человеческого капитала представлена на рис. 4.2.



Рис. 4.2. Структура цепочки создания ценности человеческого капитала в процессе адаптации молодежи к рынку труда

В процессе профессионального становления человека к уже имеющемуся капиталу (базовому: биологическому и интеллектуальному) добавляется некая внешняя (входящая) составляющая. В рамках нашей модели она выражается в виде приобретенных ценностей – образования и институционального капитала. Однако поместить молодого человека в рамки данного процесса недостаточно, важно обеспечить эффективное развитие обратного канала связи – включение в процесс обучения и накопления теоретического и прикладного опыта в профессиональном пространстве. В дальнейшем, при условии успешного применения накопленного капитала, молодой специалист адаптируется к рынку квалифицированного труда и имеет возможность управлять своим исходящим профессиональным воздействием, непрерывно делая акцент на преумножении и совершенствовании профессиональных компетенций.

В этой связи возникает вопрос о неравномерности степени участия молодежи в развитии отношений на рынке труда. В настоящее время выделяют три разные возрастные категории молодежной рабо-

чей силы: 15–19, 20–25 и 26–30 лет. В своей совокупности они образуют молодежные субрынки труда, для субъектов которых характерны разные жизненные установки, уровень образования, трудовой потенциал и т. д.

В целом следует отметить, что развитие человеческого капитала во многом зависит от успешности адаптации молодых специалистов на рынке труда. На данный процесс оказывают влияние множество как внутренних, так и внешних факторов. Что касается основных направлений развития данных процессов, то их следует рассматривать в рамках изучения различных методов по регулированию занятости молодежи на рынке аграрного труда.

5. Потенциал региона для подготовки кадров квалифицированного труда

Проблема подготовки кадров квалифицированного труда в условиях социально-экономических реформ в настоящее время приобретает особую актуальность. Экономическое развитие региона в новых условиях невозможно без эффективного функционирования системы профессионального образования молодежи и ее адаптации к рынку труда.

Развитие же рынка аграрного труда напрямую зависит от социально-экономических процессов, протекающих в сельскохозяйственной отрасли, в том числе от уровня развития предприятий АПК, их ресурсного потенциала. Кроме того, на развитие данного рынка большое влияние оказывает и демографические процессы, уровень социально-экономического развития страны и сложившаяся инфраструктура рынка аграрного труда. Уделив внимание анализу социально-экономической среды развития рынка труда в Омской области в разделе 4, рассмотрим более подробно совокупность институтов, специализированных организаций, обеспечивающих наиболее эффективное функционирование данной сферы.

Инфраструктура рынка молодежного труда Омской области представлена государственными и негосударственными организациями содействия занятости, кадровыми службами, общественными организациями и фондами, связывающими работодателей и молодых специалистов. Ее основная функция – регулирование отношений между участниками рынка аграрного труда.

Рассмотрим основные составляющие инфраструктуры рынка аграрного труда.

Профподготовка и профориентация Главные элементы этой сферы – организации и учреждения, занимающиеся профессиональным обучением и повышением квалификации рабочих кадров для АПК. В составе основных функций данных организаций – формирование качественного и количественного состава предложения на рынке труда.

В 2011 г. на территории Омской области действовало 38 образовательных учреждений среднего профессионального образования (СПО), 19 высших учебных заведений (табл. 5.1).

**Число учебных заведений в Омской области
и количество обучающихся в них студентов**

Показатель	Год			
	2000	2005	2010	2011
Число государственных и муниципальных образовательных учреждений СПО, ед.	37	42	36	38
Численность студентов государственных (муниципальных) учреждений СПО, тыс. чел.,	37,9	45,1	39,5	38,3
Число высших учебных заведений	17	20	19	19
Численность студентов высших учебных заведений, тыс. чел.,	67,6	99,9	106,1	102,1

Основную роль в подготовке кадров для аграрной сферы играет в настоящее время федеральное государственное бюджетное учреждение высшего профессионального образования «Омский государственный аграрный университет им. П.А. Столыпина». Кроме того, подготовкой кадров сельскохозяйственного профиля занимаются 5 учреждений СПО (Омский аграрный техникум; Омский техникум мясной и молочной промышленности; Омский, Тарский и Тюкалинский сельскохозяйственные техникумы) и 32 учреждения системы начального профессионального образования (НПО) (табл. 5.2). Все перечисленные учреждения выполняют ряд функций:

- учебная – выражается в подготовке специалистов по соответствующим специальностям, программам и направлениям;

- научная – в зависимости от основной цели процесса подразделяется на два вида: научно-исследовательскую и научно-квалификационную. Первое направление предусматривает осуществление научных исследований, выходящих за рамки образовательного процесса; второе выражается в подготовке аспирантов и докторантов, издании научных работ и публикаций;

- повышения квалификации – подразумевает осуществление непрерывного образовательного процесса;

- ресурсно-стратегическая – реализуется в формировании и развитии человеческого капитала региона;

- воспитательная – имеет целью повышение интеллектуального уровня общества, повышении уровня социальной сознательности;
- интеллектуальная – состоит в повышении интеллектуального уровня общества.

Таблица 5.2

Функции, осуществляемые образовательными учреждениями по подготовке кадров для аграрной сферы в Омской области

Уровень профессиональной подготовки	Учебное заведение	Основные функции						
		учебная	научно-исследовательская	научно-квалификационная	повышения квалификации	ресурсно-стратегическая	воспитательная	интеллектуальная
Вузы	ФГБОУ ВПО «Омский государственный аграрный университет П.А. Столыпина»	+	+	+	+	+++	+	+++
Ссузы	ФГОУ СПО «Омский сельскохозяйственный техникум»	+	+		+	++	+	++
	Омский аграрный техникум ОмГАУ	+	+		+	++	+	++
	ФГОУ СПО «Техникум мясной и молочной промышленности»	+	+		+	++	+	++
	ФГОУ СПО «Тарский сельскохозяйственный техникум»	+	+		+	++	+	++
	ФГОУ СПО «Тюкалинский сельскохозяйственный техникум»	+	+		+	++	+	++
Учреждения НПО	Профессиональные училища № 12, 14, 16, 17, 18, 19, 22, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 38, 41, 42, 43, 47, 50, 51, 53, 55, 61, 63, 64, 65, 73	+				+	+	+

Для нормального функционирования рынка аграрного труда необходимо значительное количество специалистов разного профиля и уровня подготовки. Одним из наиболее перспективных путей является объединение различных направлений аграрного образования.

ОмГАУ, реализуя миссию регионального центра аграрного образования, в настоящее время стремится создать единую образовательную траекторию специального аграрного образования на основе интеграции всех образовательных уровней «от школы (училища) до специалиста (ученого)». В государственный реестр юридических лиц в 2002 г. был внесен первый в России аграрный университетский комплекс (рис. 5.1).

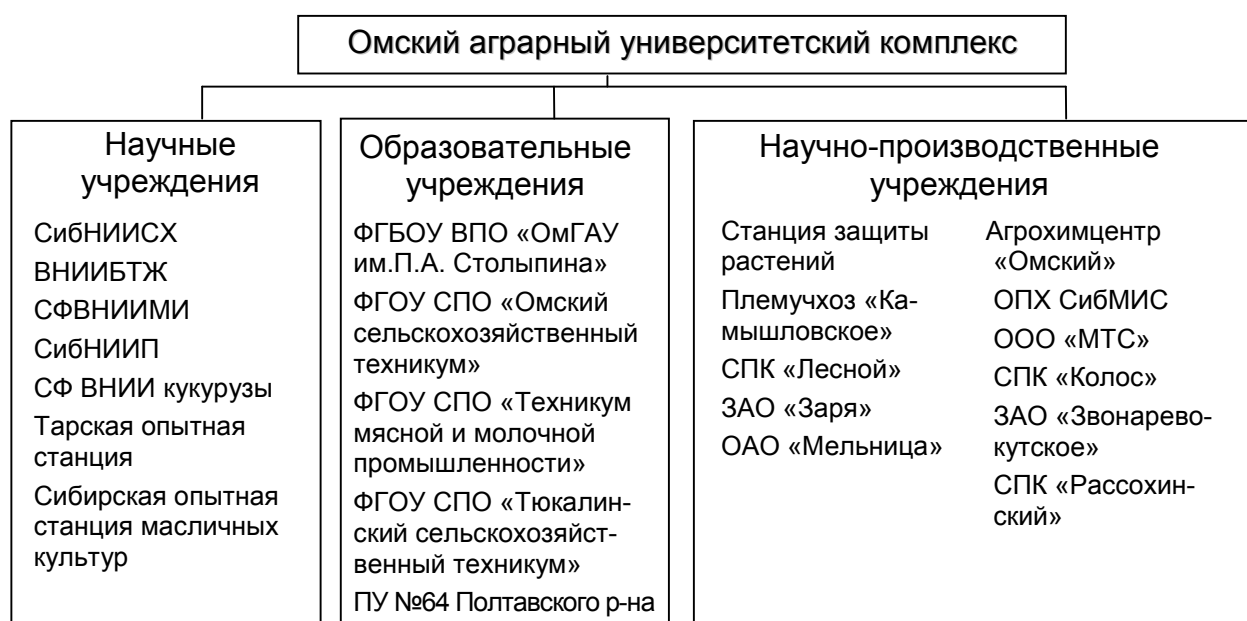


Рис. 5.1. Структура университетского комплекса

Основными задачами, которые поставило перед собой руководство структуры, являются:

- в образовательной сфере – подготовка высококвалифицированных кадров АПК и повышение квалификации специалистов;
- в научной деятельности – комплексные решения актуальных научных проблем АПК;
- в производственной сфере – повышение эффективности производства на основе кадрового и научного обеспечения.

В настоящее время положительная роль данного сотрудничества проявилась лишь в функциональном аспекте. Реализовать его в правовом поле оказалось затруднительным, поскольку нет нормативнообразующей базы. Тем не менее, Омская область – исконно аграрный регион, здесь требуется значительное количество квалифицированных и конкурентоспособных кадров. В этой связи основной стратегический путь развития на данной территории – создание учебно-научно-инно-

вационных комплексов, способных обеспечить качественное и доступное аграрное образование, соответствующее потребностям рынка.

Регулирование рынка труда

Сфера регулирования представлена органами исполнительной власти. В ее задачи входит создание нормативной базы для слаженного функционирования инфраструктуры рынка труда, осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, создание системы регулирования занятости, осуществления маркетинговых исследований на рынке труда и разработка территориально-отраслевых балансов трудовых ресурсов (рис. 5.2).

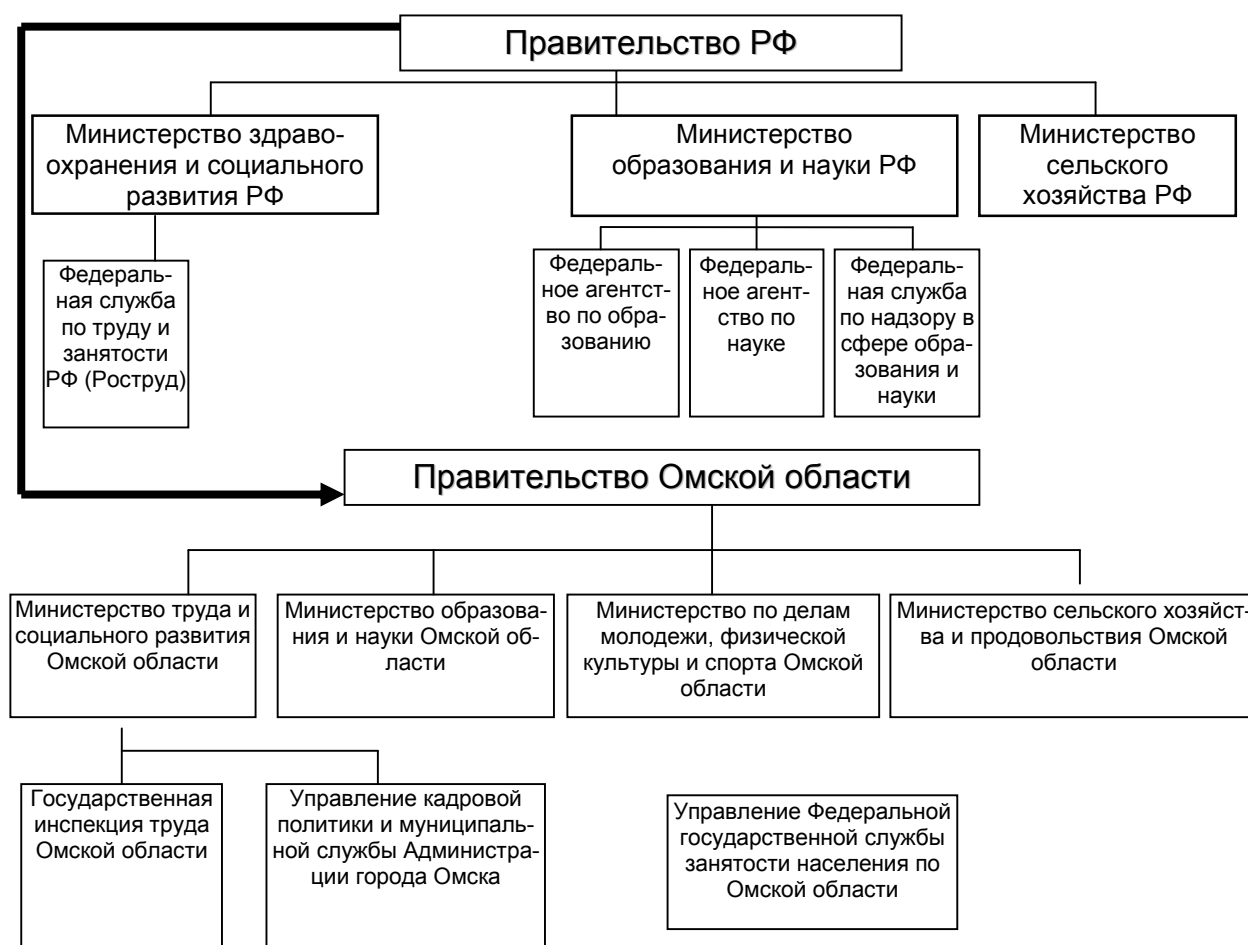


Рис. 5.2. Органы, создающие юридические и организационные нормы для функционирования рынка труда в АПК

Федеральным органом исполнительной власти, регулирующим сферу труда и занятости, является Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, которое находится в непосредствен-

ном подчинении Правительства Российской Федерации. Министерство координирует деятельность Федеральной службы по труду и занятости (Роструд), Пенсионный фонд Российской Федерации (ПФР), Фонд социального страхования Российской Федерации (ФСС).

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) по своему статусу является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы и социальной защиты населения. Служба оказывает государственных услуги в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, а также по предоставлению социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации для социально незащищенных категорий граждан.

Пенсионный фонд Российской Федерации образован Постановлением Верховного Совета РСФСР от 22 декабря 1990 года в целях государственного управления финансами пенсионного обеспечения в Российской Федерации. Фонд социального страхования Российской Федерации управляет средствами государственного социального страхования.

На уровне региона образовано Министерство труда и социального развития Омской области путем слияния Главного управления социальной защиты населения Омской области, Комитета по социальной политике Омской области, Управления жилищных субсидий и льгот Омской области. Весь социальный блок в системе государственного управления в органах исполнительной власти Омской области по состоянию на 1 октября 2013 г. представлен министерствами здравоохранения, культуры, образования, по делам молодежи, физической культуры и спорта.

Отраслевая специфика регионального рынка труда регулируется Министерством сельского хозяйства и продовольствия Омской области.

**Социальная
защита населения**

Сфера обеспечения социальной защиты населения – государственная и негосударственная службы занятости, кадровые агентства.

Основная их функция – обеспечение социальной защиты граждан на рынке труда от безработицы путем разработки и реализации программ содействия занятости населения. В числе задач, выполняемых

учреждениями системы занятости в регионе – поиск работы для безработных или желающих поменять работу, изучение спроса и предложения на рабочую силу и конкретные специальности, профориентация молодежи, а также переобучение и освоение новых профессий, которые пользуются спросом у работодателей.

Основной государственной структурой, регулирующей вопросы занятости на региональном рынке труда, является Главное управление государственной службы занятости населения Омской области. В каждом административном округе г. Омска и во всех районах области находятся подведомственные Главному управлению центры занятости населения. Эти службы не только осуществляют помощь в поиске подходящей работы, но и принимают участие в различных программах обучения и переобучения, повышении квалификации, профориентации, содействия людям с ограниченными возможностями, подборе сотрудников и т. д.

Помимо государственных учреждений, выступающих посредниками между работодателями и работниками, на рынке труда Омской области действуют кадровые агентства. В числе наиболее крупных: Агентство кадровых решений, Бизнес-Проф, Вивакс, Инфра, Кредо, Профи, Анкор в Омске, Благая весть, Гарантия-Сервис, КА «Стимул», КУРС, Три А Групп, Бизнес Драфт, Ваше будущее, Диалог, Кадровик, Персонал-Новация, Ценный кадр, Эгида, Энима, Вахтовичка и др.

Общественный и профессиональный контроль

Сфера общественного и профессионального контроля в лице профессиональных союзов, объединений, комиссий по трудовым спорам осуществляет социальное партнерство между участниками рынка труда, согласует интересы работников и работодателей в рамках государственной политики занятости населения с учетом складывающейся социально-экономической ситуации в регионе.

В регионе добровольным общественным объединением по защите прав работников в трудовых отношениях является территориальное общественное объединение «Федерация омских профсоюзов». Основная цель деятельности данной структуры – координация действий членских организаций по представительству, защита

интересов членов профсоюзов, а также представительство, защита общих интересов и достижение общих целей членских организаций, содействие в обеспечении деятельности организаций профсоюзов, действующих на территории Омской области. В структуру Федерации омских профсоюзов входят более сорока организаций, в том числе Омская областная профсоюзная организация работников агропромышленного комплекса. Представлением интересов работодателей в сфере социально-трудовых отношений в регионе занимается Региональное объединение работодателей Омской области.

В числе основных задач: развитие социального партнёрства, участие в региональных комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений, поддержка высокого социального и правового статуса, престижа работодателей всех секторов экономики, защита интересов членов Объединения работодателей во взаимоотношениях с органами государственной власти и местного самоуправления, с профсоюзами и другими организациями работников наёмного труда.

Информационно-консультационная инфраструктура рынка труда

Информационно-консультационную инфраструктуру рынка труда составляют следующие организации: Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения; Городская психологическая служба; Главное управление социальной защиты населения Омской области; отделения Пенсионного фонда России по Омской области в административных округах г. Омска; отделы по назначению и выплате пособий, компенсаций, оказанию социальной поддержки населению в административных округах г. Омска; консультационный пункт при Управлениях сельского хозяйства и др.

Основная задача функционирования этих институтов – информационное обеспечение реализации механизма урегулирования спроса и предложения на рынке труда.

6. Институты регулирования адаптационных процессов в сфере занятости молодежи

В настоящее время аналитики отмечают трансформацию социально-демографических процессов, особенно в сфере занятости молодежи. Сократилась доля молодых людей в общей численности населения, ухудшилось состояние здоровья населения, снизился образовательный и профессиональный уровень молодых кадров, растет молодежная безработица. Современный рынок молодежного труда характеризуется большим разрывом между требованиями и возможностями работников и работодателей: изначально высокие статусные и материальные запросы молодых людей зачастую не оправдываются, и в поисках более высоких заработков они вынуждены перепрофилироваться, уходить в другие сферы занятости, не связанные с уровнем их профессиональной подготовки. Все это говорит о низком уровне развития системы адаптации молодых людей к условиям рынка труда.

Проблемы адаптации молодежи на рынке труда Как показывает практика, основными факторами, сдерживающими процесс адаптации молодежи на рынке труда, являются:

- отсутствие взаимосвязи между представителями сферы производства и образовательными структурами;
- неразвитость системы профориентации;
- недостаточная оперативность сферы образования в реагировании на изменение требований к квалификации работников;
- завышенная самооценка своего профессионально-квалификационного уровня у значительной части выпускников учреждений профессионального образования.

Перечисленные проблемы объясняют низкие показатели трудоустройства молодежи по выбранной специальности (табл. 6.1, прил. Д).

Учитывая тот факт, что молодежь имеет свою специфику поведения на рынке аграрного труда, дополнительно было проведено комплексное исследование данного сегмента и выявлен основной спектр проблем.

**Подготовка и трудоустройство молодых специалистов
в сельскохозяйственные организации Омской области по годам***

Вид образовательного учреждения	Подготовлено специалистов, чел.			Принято на работу в с.-х. организации молодых специалистов выпуска отчетного года, чел.			Доля принятых на работу выпускников в общей численности подготовленных специалистов, %		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Вузы	754	876	271	82	76	52	10,9	8,7	19,2
Техникумы	281	244	208	20	58	56	7,1	23,8	26,9

* По информационным источникам МСХ и П.

Для проведения диагностики и анализа основных проблем молодежи в процессе адаптации на рынке труда нами проведены исследования на основе методов экономической социологии, сущность которых заключается в оценке молодыми людьми особенностей своего положения. Схема анализа включала в себя проблемы, с которыми сталкивается молодежь при определении места жизни и приложения своих трудовых усилий (рис. 6.1).

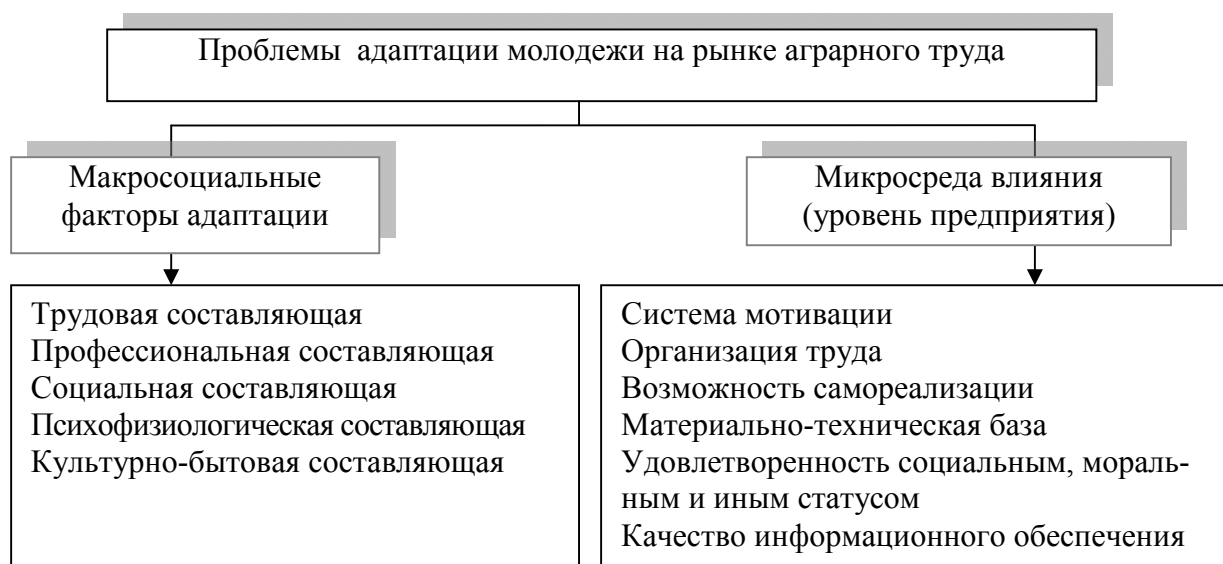


Рис. 6.1. Сфера возникновения проблем адаптации молодежи на рынке аграрного труда

В процессе анализа противоречий и проблем адаптации было опрошено более 300 молодых людей, из которых 9 % в возрасте 16–19 лет, 38 % – в возрасте от 20–24 лет и 53 % – в возрасте от 25–29 лет (рис. 6.2).

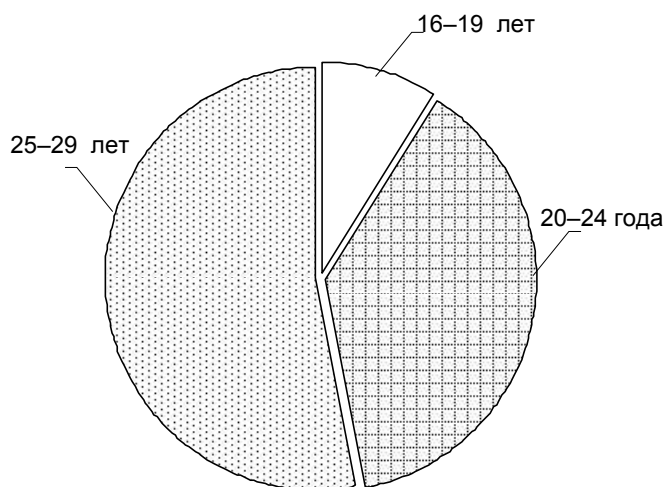


Рис. 6.2. Возрастные категории респондентов

Разделение исследуемой совокупности по половому признаку равное (50/50 %), более половины опрошенных состоит в браке (59%), а детей имеют лишь 41 %. Большинство опрошенных имеют среднее специальное образование (47 %), третья часть – с высшим образованием и около 20 % – с общим (рис. 6.3).

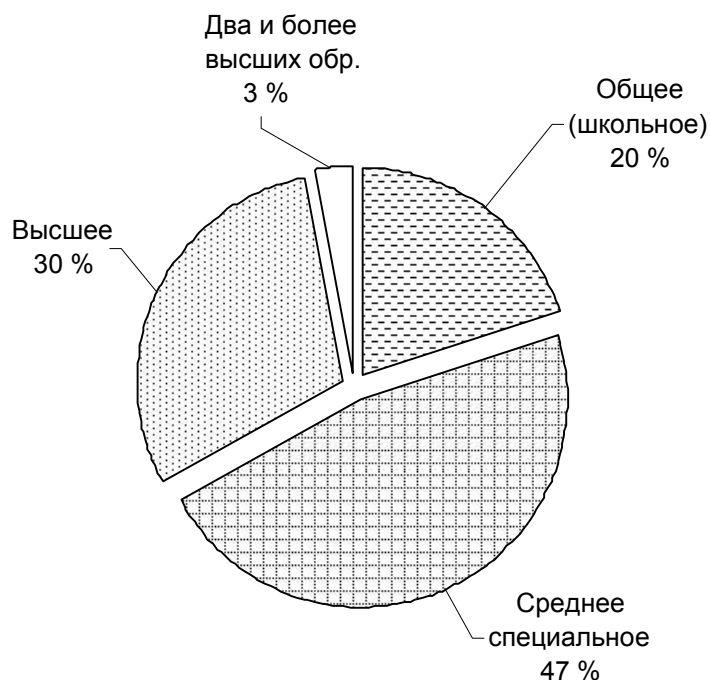


Рис. 6.3. Уровень образования респондентов

В ходе опроса исследователи постарались охватить все уровни профессиональной деятельности в сельском хозяйстве – от работников ручного труда до уровня главных специалистов (рис. 6.4).

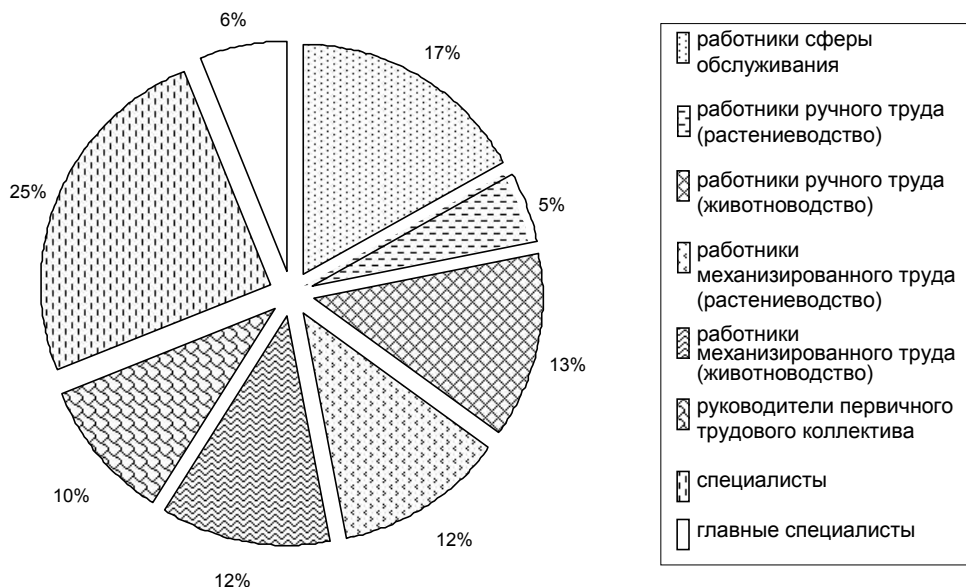


Рис. 6.4. Профессиональный состав респондентов

Респондентам предлагался определенный перечень вопросов (прил. Е). Задача заключалась в том, чтобы каждый, исходя из особенностей труда и места проживания, указал на удовлетворенность или неудовлетворенность данными условиями.

Для проведения исследования были выбраны 12 районов Омской области, расположенных в разных природно-экономических зонах: в южной лесостепной – Азовский, Омский, Исилькульский, Любинский, Калачинский, Марьяновский, Москаленский; степной – Полтавский, Павлоградский; северной лесостепной – Горьковский, северной – Тарский, Знаменский. Рассмотрим основные моменты анализа.

Адаптация к условиям жизни в месте проживания Считается, что факторы адаптации к условиям жизни в месте проживания человека имеют косвенное влияние на выбор молодежью места жительства и конкретной сферы применения своего трудового потенциала. Однако в результате беседы с выпускниками аграрного университета выяснилось, что они с опаской относятся к условиям в сельских районах области, в первую очередь, из-за плохого развития в них инфраструктуры. Многие же анкетированные молодые люди недовольны условиями в месте своего проживания (табл. 6.2).

**Сводные результаты исследования уровня адаптации молодежи
в месте проживания, % от общего числа респондентов**

Удовлетворенность-респондентов	Фактор адаптации				
	Социально-экономическое развитие	Уровень доходов населения	Природно-климатические условия	Криминальная обстановка	Развитие региональной инфраструктуры
Удовлетворены	18	10	66	61	18
Не удовлетворены	82	90	10	16	50
Затруднились ответить	–	–	24	23	32

Следует отметить, что в основном негативная оценка отмечена по сравнительно невысокой отдаче от реального сектора экономики, выражающейся в уровне доходов населения и степени развития региональной инфраструктуры.

Данные результаты подтверждаются социологическими исследованиями ученых Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского (рис. 6.5) [108, с. 38].

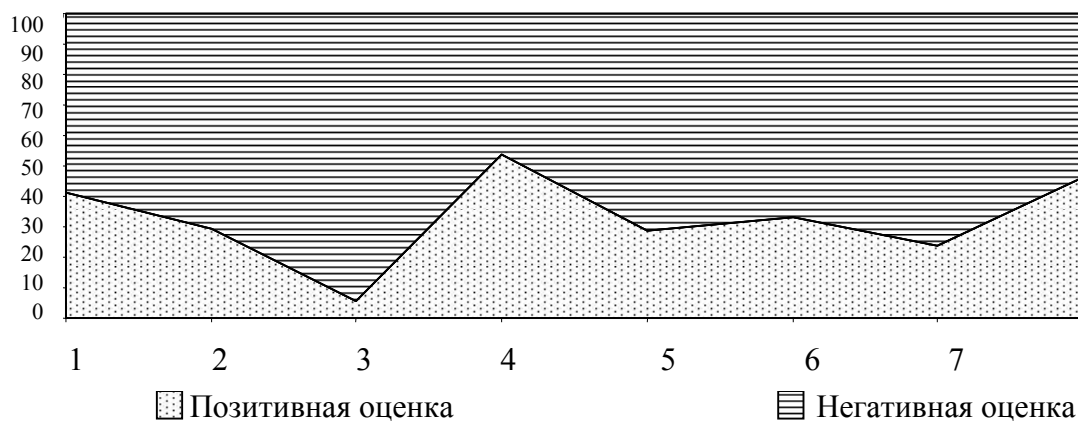


Рис. 6.5. Оценка жителями Омской области уровня жизни в сравнении с соседними регионами в разрезе рода занятий (по результатам социологического опроса, % к ответившим в разрезе рода занятий): 1 – рабочие в промышленности, на транспорте, в связи; 2 – ИТР, госслужащие, управленческий персонал; 3 – руководители предприятий, акционерных обществ; 4 – предприниматели; 5 – бухгалтеры, экономисты, работники банков; 6 – врачи, преподаватели, работники культуры, юристы и др.; 7 – работники сферы быта и услуг; 8 – работники торговли

Как и в авторском исследовании, основными барьерами адапционных процессов в регионе выступают показатели дохода населения и неудовлетворительное состояние ЖКХ. Впрочем, негативное отношение к экономической составляющей трудовых процессов подтверждается и статистическими данными:

- в рейтинге регионов по уровню заработной платы по отрасли «Сельское хозяйство» Омская область находится на 5-м месте в СФО;
- Омская область занимает 53-е место в РФ по среднемесячной номинальной начисленной заработной плате (прил. Ж).

Макросоциальные факторы адаптации Критерием адаптации молодежи на макроциальном уровне выступает степень того, насколько принимают или не принимают молодые люди социально-культурные, трудовые, профессиональные и другие отношения и условия деятельности и насколько они готовы интегрироваться в эти условия.

Анализ параметров трудовой, профессиональной, социальной, психофизиологической и культурно-бытовой адаптации представлен в табл. 6.3, из данных которой видно, что наибольшая степень неудовлетворенности отмечается в сфере трудовой адаптации. Менее 30 % опрошенных довольны уровнем оплаты труда в отрасли. Исследования, освещенные в п. 2.2 данной работы, подтверждают данное положение: в сельском хозяйстве действительно самая маленькая зарплата по сравнению с другими видами экономической деятельности. Однако здесь же следует отметить возрастание требований самих молодых людей к оплате труда, зачастую не подкрепленных фактическим уровнем профессионализма и конкурентоспособности на рынке аграрного труда. Это порождает деструктивные процессы при адаптации на рынке труда, провоцирует увеличение периода безработицы, переход молодежи в теневой сегмент занятости. Работая в подобных условиях негарантированных прав, молодые люди лишаются возможности социально-правовой защиты государства, что снижает уровень удовлетворенности как профессией, так и условиями жизни в целом. Однако степень удовлетворенности социальными факторами, даже в секторе вполне легитимном, также невелика. Так, лишь около

половины респондентов осознают социальную значимость выбранной профессии, и лишь для 30 % жилищный вопрос.

Таблица 6.3

Сводные результаты исследования уровня адаптации молодежи к условиям макросоциальной среды

Вид	Фактор	Оценка респондентов	
		Удовлетворительно	Неудовлетворительно
	адаптации		
Трудовая	Материальная привлекательность отрасли	+	+++
	Организационная составляющая	++	++
Профессиональная	Характер и содержание труда конкретной профессии	++	+++
	Условия труда в профессии	++	++
Социальная	Социальная значимость профессии	++	++
	Жилищный вопрос	++	+++
Психофизиологическая адаптация	Самоактуализация	++	+++
	Характер рабочих процессов в отрасли	++	++
Культурно-бытовая	Степень влияния традиций	++	+++
	Защита прав сотрудников	++	++
	Качество жизни	++	+++

Примечание. + менее 30 % от общего числа респондентов; ++ 30–50 % от общего числа респондентов; +++ более половины респондентов.

Важным показателем адаптации молодежи к рынку труда является степень ее социальной и политической активности. Социальная активность определяет конкурентоспособность молодежи и рассматривается как составляющая характеристики качества жизни. Социальная активность проявляется в участии в различных общественных организациях, движениях, включенность в молодежные сообщества. Как показало исследование, лишь 3 % опрошенных являются членами организаций молодежного движения. С одной стороны, это показатель низкой социальной активности молодых людей. Однако, проанализировав активность создания и информационного продвижения деятельности самих молодежных общественных движений, можно отметить еще одну проблему – недостаточное количество подобных организаций в районах области (табл. 6.4).

Молодежные общественные организации Омской области*

Функции молодежных общественных движений	Количество молодежных организаций		
	Всего	В т.ч. Омск	В т.ч. Омская область
Воспитательная	11	7	4
Спортивная	7	6	1
Культурно-творческая	3	3	–
Организационная	8	5	3
Профессионально-ориентированная	3	3	–
Социальная	2	2	–

* Данные Правительства Омской области.

Таким образом, анализ факторов макросоциальной среды показал низкую степень удовлетворенности молодежи профессионально-трудовыми и социально-культурными условиями развития территории, что негативно влияет на развитие адаптационных процессов на рынке аграрного труда в регионе.

Рассмотренные уровни адаптации молодежи образуют ступени и звенья единого процесса. Социальная адаптация реализуется через адаптацию к непосредственной среде жизни, близкому социальному окружению. Исследование перечисленных факторов определило специфические особенности процесса адаптации молодежи в регионе, однако оно будет неполным без характеристики показателей качества жизни. В этой связи считается необходимым дополнить анализ адаптационных процессов, осветив размер и динамику индекса развития человеческого потенциала в Омской области.

Величина индекса зависит от фактического уровня ВВП и ВРП, образования и продолжительности жизни. Анализ индекса развития человеческого потенциала Омской области основан на исследованиях ООН (табл. 6.5).

**Сравнительная динамика индекса развития человеческого потенциала
регионов России***

Регион	Год									
	2000		2002		2004		2006		2008	
	ИРЧП	Место в РФ	ИРЧП	Место в РФ	ИРЧП	Место в РФ	ИРЧП	Место в РФ	ИРЧП	Место в РФ
Российская Федерация	0,763	–	0,766	–	0,781	–	0,805	–	0,825	–
Омская область	0,743	36	0,758	21	0,794	7	0,798	15	0,815	15
Тюменская область	0,840	2	0,866	1	0,867	2	0,888	2	0,878	2
Томская область	0,772	9	0,776	9	0,799	5	0,815	5	0,834	6
Новосибир- ская область	0,749	27	0,761	18	0,773	16	0,790	21	0,814	17

* Составлена по требованиям Плана-перспектива для Типовой методики по материалам ПР ООН [56].

Как показывает исследование, в сравнении с соседними регионами Омская область не выглядит лидером. Хотя за 8 лет здесь отмечен рост: произошло значительное улучшение позиций в рейтинге, переход с 36-го на 15-е место в России, произошло улучшение сбалансированности его составляющих, что характерно для всей страны в целом (прил. И).

Микросоциальные факторы адаптации Анализ микросоциальных факторов влияния на процесс адаптации молодежи к рынку труда включал исследование таких факторов, как система мотивации, организация труда, материально-техническая база, возможность самореализации, удовлетворенность социальным и моральным статусом, качество информационного обеспечения. Адаптированность молодого человека к условиям трудовой среды проявляется в его ответах на поставленные вопросы (табл. 6.6).

**Сводные результаты исследования уровня адаптации молодежи
к условиям конкретного предприятия**

Фактор	Критерий адаптации	Оценка респондентов	
		положительная	негативная
	адаптации		
Система мотивации	Уровень оплаты труда на предприятии	++	+++
	Нематериальные системы мотивации	+	+++
	Отношение начальства	++	++
Организация труда на предприятии	Наличие адаптационных служб на предприятии	++	++
	Развитие системы наставничества	++	+++
	Режим труда	+++	+
Самореализация	Возможность профессионального и личностного роста	++	++
	Возможность повышения квалификации	++	++
	Степень подготовленности после учебного заведения	++	++
Материально-техническая база	Условия труда	++	++
	Достаточное количество и качество средств и предметов труда	++	++
Удовлетворенность социальным моральным и профессиональным статусом	Степень удовлетворенности выбранной профессией, исходя из существующего профессионального статуса	++	++
	Отношения в коллективе	+++	+
Качество информационного обеспечения	Осведомленность сотрудников о целях, задачах и направлениях деятельности предприятия	++	++

Примечание. + менее 30 % от общего числа респондентов; ++ 30–50 % от общего числа респондентов; +++ более половины респондентов.

Анализируемые на данном уровне факторы имеют как профессиональную, так и социально-психологическую составляющую. В данном случае можно проследить процесс вхождения молодого специалиста в новые трудовые условия, определить взаимное влияние личности и рабочей среды друг на друга, очертить контуры системы отношений молодого человека внутри конкретного трудового коллектива.

По данным исследования, большую роль в профессиональной и психологической адаптации играет *система мотивации*. Причем материальная составляющая мотивации превалирует менее чем у половины опрошенных, остальная же часть респондентов указала на такие факторы мотивации, как повышение квалификации, карьерный рост, условия труда, расширение сферы наставничества и пр. Отдельно в качестве мотивационного признака около 20 % молодых людей отметило внимательное отношение со стороны руководства.

Положительно на процесс адаптации молодых специалистов влияют условия *организации труда на предприятии и материально-техническая база*. Большинство респондентов в целом удовлетворены условиями труда (режим работы, условия предоставления отпусков и больничных и т. д.). Однако такой важный фактор профессиональной и психологической адаптации молодого специалиста, как институт наставничества, положительно оценен не всеми. Так около 40 % респондентов ответили, что за ними был закреплен наставник, однако его положительное влияние отметила лишь половина из них (21 %).

Анализ выполненных исследований показал, что для половины молодых людей характерна удовлетворенность *профессиональным выбором*. 53 % респондентов отметили, что довольны выбранной специальностью и около 70 % выразили удовлетворенность настоящим местом работы.

Однако процесс адаптации молодых людей осложнен рядом факторов. Во-первых, это расхождения ожиданий и реального уровня оплаты труда. Во-вторых, слабая практическая подготовка будущих специалистов в учебных заведениях различного профиля. Хотя около 20 % респондентов отмечают, что уровень подготовки в системе профессионального образования вполне соответствовал потребностям производства, что помогло им быстрее адаптироваться к условиям предприятия. И, в-третьих, низкий уровень развития системы внутренних коммуникаций, в частности, недостаток информации о целях

и задачах деятельности организации, слабая осведомленность о возможности карьерного роста.

Положительно же на процесс адаптации молодых людей влияют отношения в коллективе, эффективная двусторонняя связь с руководством предприятия, наличие профессионального наставника.

Проведенное исследование имеет большое значение для оценки существующих адаптационных мер на рынке аграрного труда и, что более важно, позволит наметить основные направления адаптационных мер на региональных рынках труда. Для устранения основных проблем адаптации молодежи на рынке труда необходима система мер по реализации комплексной социально-экономической политики не только в отношении привлечения молодежи в аграрную сферу, но и закрепления ее в регионе.

**Ресурсная база
адаптационных процессов
на рынке молодежного
труда**

В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. стратегической целью является достижение уровня экономического и социального развития, соответствующего статусу России как ведущей мировой державы, занимающей передовые позиции в глобальной экономической конкуренции и надежно обеспечивающей национальную безопасность и реализацию конституционных прав граждан. При этом стратегической целью государства должно стать повышение доступности, качества и практикоориентированности образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики. Реализация данной цели предполагает решение определенных задач, направленных на повышение степени адаптации молодежи к рынку труда:

- обеспечение инновационного характера базового образования;
- модернизация институтов системы образования как инструментов социального развития;
- создание современной ресурсной базы для осуществления подготовки и переподготовки кадров для АПК и успешной их адаптации на рынке аграрного труда.

Как показывает практика, на рынке аграрного труда региона происходят изменения, способствующие повышению адаптации молодежи, однако все же имеется ряд барьеров, которые устранить пока не удастся. В частности: осуществление профориентационной работы на

основе потребностей в абитуриентах учебных заведений, которая сегодня не связана с потребностями регионального рынка труда; низкий уровень информированности об условиях занятости в регионе; низкая эффективность расходов на подготовку специалистов для АПК и т.д. (рис. 6.6).

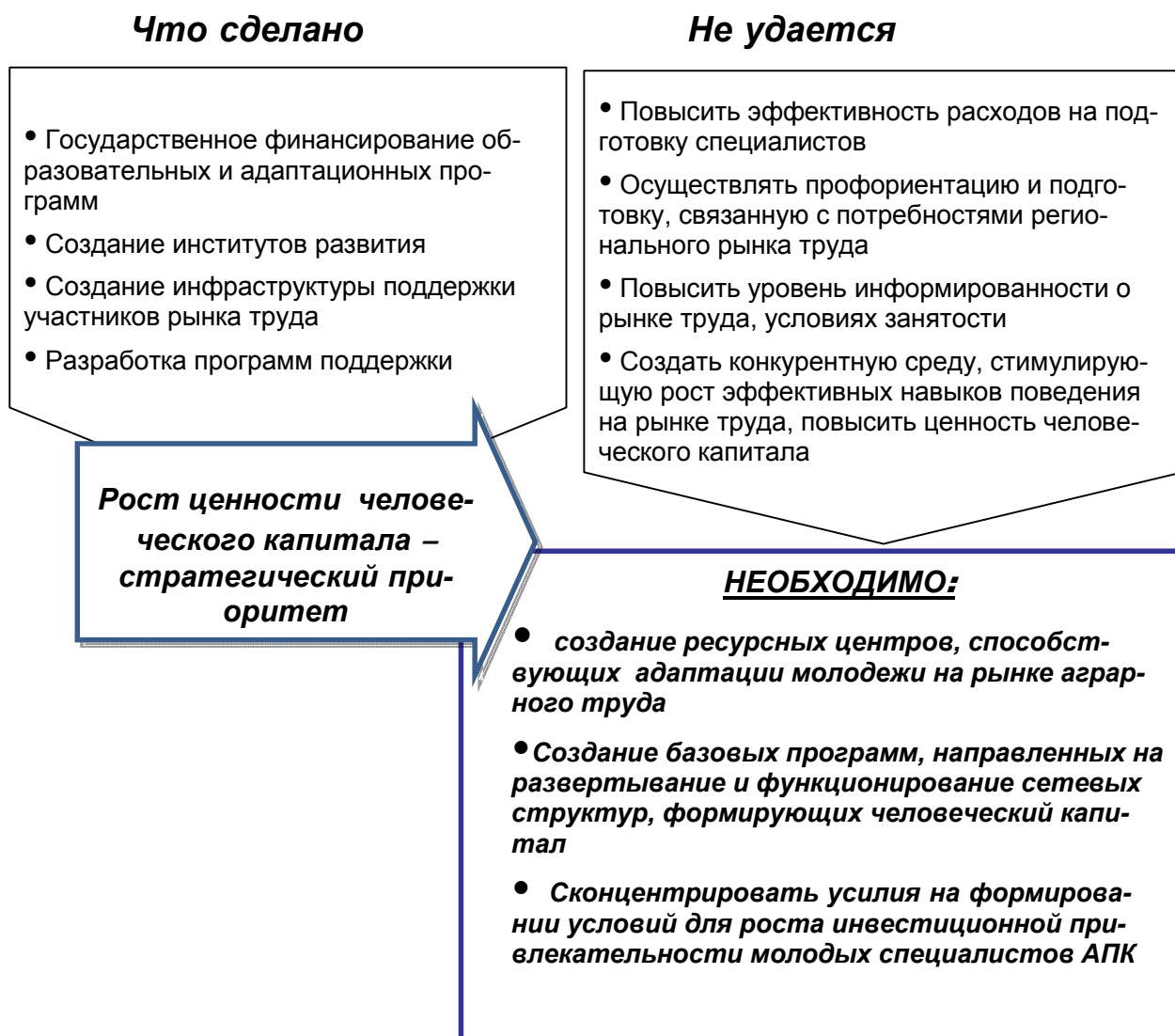


Рис. 6.6. Современное состояние процесса создания ресурсной базы для адаптации молодежи на рынке труда

Для реализации активности молодежи на рынке труда необходимо пространство, в котором молодой человек сможет не только опробовать свои силы, но и повысить свой творческий и профессиональный потенциал, что в свою очередь и создает инвестиционную привлекательность молодежи, как части человеческого капитала региона.

На формирование этих показателей влияют такие факторы, как учебное заведение, социальная среда, активность бизнес – сообщества, государственная молодежная политика и т. д. (рис. 6.7). Отсутствие или неактивность любого из перечисленных базовых ресурсных центров ведет к снижению способности молодых людей к адаптации на рынке труда.

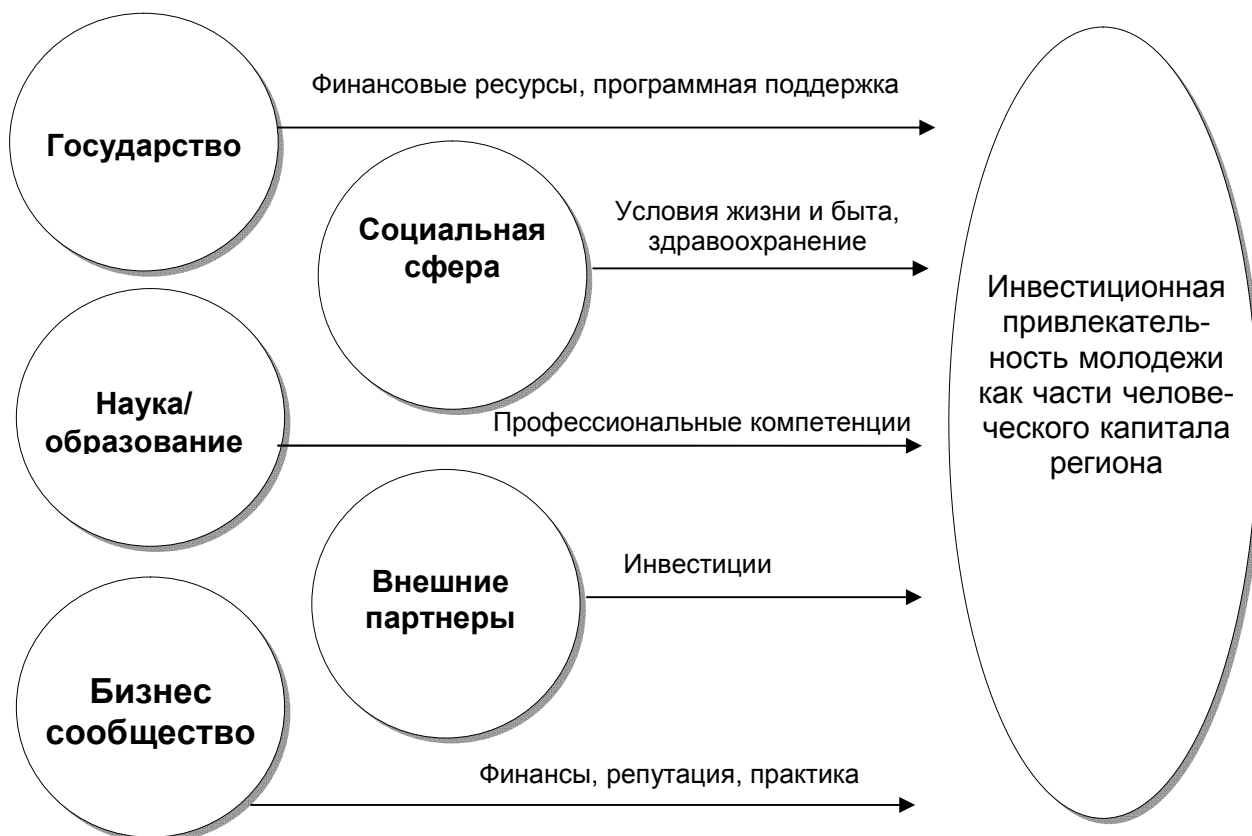


Рис. 6.7. Базовые ресурсные центры механизма адаптации молодежи

Первоочередной задачей является развитие и укрепление ресурсной базы для адаптации молодежи. Реализация подобных мер предполагает ряд блоков:

Государственная политика финансирования адаптационных процессов.

Предварительные итоги реализации правительственных программ в данной сфере на период до 2012 г. показали, что российский рынок труда уже претерпел значительные изменения. В большинстве своем системные изменения коснулись и образовательной сферы. В регионе в последние годы сложилась тенденция к созданию условий, обеспечивающих не только повышение качества и доступности образовательных ус-

луг, но и реализацию программ по поддержке молодых людей на рынке труда. Все большую актуальность приобретает вопрос развития новой системы отношений между участниками рынка образовательных услуг, институтами инфраструктуры рынка труда, государственными и рыночными структурами.

В Омской области реализуется проект, целью которого является разработка для органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации методического обеспечения по созданию и развитию механизмов партнерских отношений в сфере занятости молодежи на рынке аграрного труда. В связи с этим подписано Соглашение о социальном партнерстве на 2010–2012 гг. между Правительством Омской области, Территориальным общественным объединением Федерации омских профсоюзов, Региональным объединением работодателей Омской области, в котором зафиксировано, что на основе принципов социального партнерства не только происходит эффективное развитие экономики, но и решаются вопросы в области занятости населения, развития трудовых ресурсов, профессионального образования и подготовки кадров, обеспечение гарантий и учета интересов работников и работодателей.

Сторонами социального партнерства определены задачи: развитие кадрового потенциала в муниципальных районах Омской области, осуществление анализа и прогноз потребности отраслей экономики в квалифицированных кадрах, обеспечение объемов и профилей подготовки рабочих кадров и специалистов в системе профессионального образования в целях регулирования спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

В настоящее время принимаются меры по обеспечению трудовой адаптации молодежи, в коллективных договорах предусматривается финансирование программ обучения, повышения квалификации и переподготовки работников, в том числе за счет внутрипроизводственного обучения. Оказывается поддержка молодым специалистам в процессе трудовой адаптации, в том числе разрабатывается положение о наставничестве. Создаются молодежные комиссии и советы молодых специалистов при профкомах организаций.

Работодатели в свою очередь обязуются осуществлять на договорной основе с учреждениями профессионального образования работу по вопросам подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, предоставление рабочих мест для трудоустройства выпускников, укрепление материально-технической базы, создание условий для

прохождения в организациях учащимися и студентами производственной практики и стажировки выпускников, способствовать участию представителей профсоюзных комитетов в выборных коллегиальных органах управления организацией при наделении их соответствующими полномочиями, ежегодно разрабатывать текущий и среднесрочный прогноз потребности в рабочих и специалистах, направлять предложения о потребности в кадрах в соответствующие отраслевые органы исполнительной власти Омской области, органы местного самоуправления Омской области для формирования заказа на подготовку кадров.

На реализацию направлений социального партнерства на 2010–2012 гг. в Омской области предусматривались государственные инвестиции и средства предприятий. Часть инвестиций на выполнение задачи по трудоустройству населения, в том числе молодежи области, были предоставлены Министерству экономики Омской области, а именно – подведомственной организации БУ «Омский региональный бизнес-инкубатор»

На данном этапе в реализацию программы государственной поддержки развития малого и среднего бизнеса в Омской области в 2011–2012 гг. уже использованы и на 2013–2014 гг. планируются следующие инвестиционные вложения (тыс. руб.):

Год	Государственные инвестиции	Собственные средства БУ «Омский региональный бизнес-инкубатор»
2011	10 123	1 127
2012	1 1106	1 000
2013	11 133	1 000
2014	11 143	1 000

Государственная поддержка и собственные средства бизнес-инкубатора в течение 2011, 2012 были использованы, а в 2013 г. будут использоваться на оказание консультационных услуг предприятиям и гражданам в размерах:

Год	Оказано услуг, ед.	За счёт средств, руб.	
		государственных	Собственных БУ «Омский региональный бизнес-инкубатор»
2011	2 897,22	10 780 548,56	1 127 883,10
2012	5 105,14	10 123 498,74	1 000 000,00
2013	5 115,13	10 143 312,41	1 000 000,00

Стоимостная оценка потребности в предоставлении государственных услуг, в том числе и для целей повышения адаптации на рынке труда, представлены в табл. 6.7.

Таблица 6.7

**Стоимостные показатели оценки потребности
в предоставлении государственных услуг**

№ п/п	Наименование статьи расходов	Расходы по предоставлению услуг по годам, руб.			
		2011	2012	2013	2014
		план		прогноз	
1.1	Заработная плата	3 966 820,80	4 060 339,56	4 060 339,56	4 060 339,56
1.2	Прочие выплаты	1 690,00	14 000,00	14 000,00	14 000,00
1.3	Начисления на выплаты по оплате труда	1 353 583,51	1 226 223,00	1 226 223,00	1 226 223,00
1.4	Услуги связи	262 643,00	228 270,00	238 542,00	248 083,67
1.5	Транспортные услуги	256 266,00	181 194,00	181 194,00	181 194,00
1.6	Коммунальные услуги	799 903,60	1 191 543,21	1 191 543,21	1 191 543,91
1.7	Арендная плата за пользование имуществом	30 000,00	30 000,00	30 000,00	30 000,00
1.8	Услуги по содержанию имущества	532 600,00	659 544,00	659 544,00	659 544,00
1.9	Прочие услуги	1 411 516,82	450 390,00	467 400,00	467 400,00
1.20	Прочие услуги	17 010,00	17 010,00	0,00	0,00
1.21	Налог на имущество организаций	32 932,00	76 000,00	76 000,00	76 000,00
1.22	Транспортный налог	1 575,00	2 100,00	2 100,00	2 100,00
1.23	Земельный налог	200 844,00	0,00	0,00	0,00
1.24	Увеличение стоимости основных средств	1 400 000,00	1 864 800,00	1 864 800,00	1 864 800,00
1.25	Приобретение материальных запасов	357 300,00	57 300,00	57 300,00	57 300,00
1.26	Приобретение ГСМ	61 700,03	64 784,97	64 784,97	64 784,97

В рамках партнерских отношений к основным направлениям деятельности БУ «Омский региональный бизнес-инкубатор» относится:

– выполнение консультационных, внедренческих, маркетинговых, проектных, социологических, аналитических и научно-исследовательских работ;

– содействие в организации подготовки и переподготовки кадров, повышения квалификации и управленческого уровня руководителей, специалистов и работников БИ через организацию семинаров, тренингов в Омске и Омской области;

– обеспечение информационного обмена между членами БИ, содействие в решении проблем региональных бизнес-инкубаторов, создание рынка технологий малого бизнеса, обобщение и распространение опыта работы бизнес-инкубаторов;

– защита прав и законных интересов членов партнерства и всех заинтересованных лиц, представление их интересов на всех уровнях государственного и негосударственного управления.

Учитывая указанные направления финансирования в рамках адаптационной политики, следует отметить, что сами по себе расходы на образование и создание инфраструктурных центров не являются гарантией прироста человеческого капитала. Безусловно, зависимость между данными факторами проследить можно, однако устойчивая причинно-следственная связь отсутствует, т. е. инвестиции представляют собой лишь предполагаемые выгоды в будущем. Даже воспользовавшись ими (получив образование, обратившись в бизнес-инкубатор), молодой человек не всегда способен реализовать полученный в результате капитал. В этой связи представляется необходимым реализовывать государственную политику по формированию человеческого капитала.

Государственная политика по формированию человеческого капитала. К основным проблемам, которые могут возникнуть при реализации любой стратегии, в том числе и в сфере повышения адаптации молодежи к условиям современного рынка труда, относят неопределенность и внешние эффекты. Это связано, в основном, с возможными резкими переменами конъюнктуры рынка труда, к которым рыночные субъекты (сфера подготовки и переподготовки) не могут приспособиться в кратчайшие сроки. В этой связи целесообразно рассматривать государственную политику по формированию человеческого капитала по двум блокам: формирование спроса и регулирование предложения человеческого капитала в регионе.

Политика по формированию спроса должна сводиться к созданию стимула для бизнес-сообщества к повышению квалификации не только своих сотрудников, необходимо проявлять активность при подготовке будущих профессионалов, предоставляя свои производствен-

ные базы для осуществления исследований или получения производственного опыта (производственные практики), осуществляя тесное профессиональное сотрудничество с учебными заведениями. Государство при этом может взять на себя часть рисков, осуществляя различные условия финансирования, включая бюджетное, налоговое и пр. В результате представители бизнес-структур получают возможность не только требовать от вновь поступающих на рынок молодых кадров более высокой подготовленности и профессионализма, но и внесут определенный вклад в развитие данного направления. Ожидаемый эффект будет носить комплексный характер. Предприятия АПК с более высокими показателями производительности труда имеют и более высокие показатели финансовой деятельности, образуя так называемое «золотое сечение» всей экономики региона, обеспечивая конкурентные преимущества на отраслевом рынке (рис. 6.8).

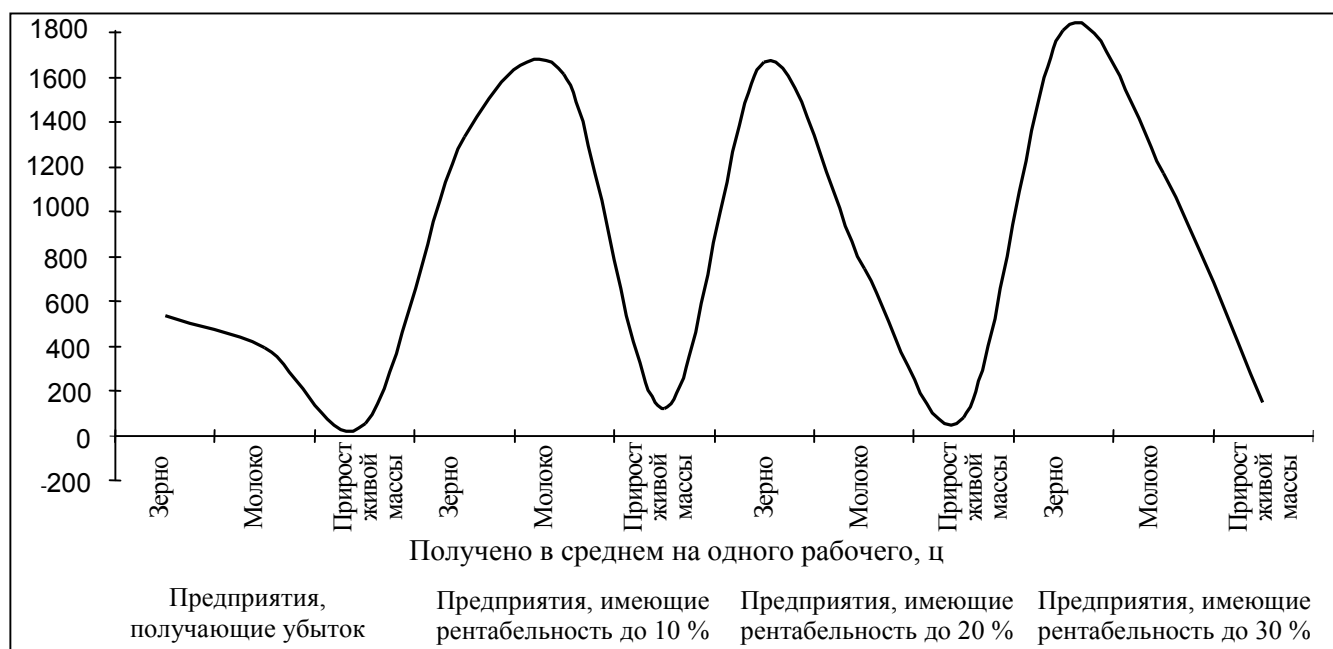


Рис. 6.8. Влияние показателей производительности труда производственных рабочих в хозяйствах Омской области на эффективность хозяйственной деятельности

Исследования, проведенные в рамках деятельности научной школы В.Ф. Стукача «Проблемы развития инфраструктуры агропромышленного комплекса Сибирского региона», количественными показателями подтверждают, что хозяйства с более высоким качественным уровнем рабочих кадров имеют более высокую рентабельность и показатели производительности труда (табл. 6.8).

Таблица 6.8

**Уровень рентабельности и производительности труда производственных рабочих в хозяйствах Омской области
с высоким и низким качественным составом рабочих кадров по годам ***

Хозяйство	Рентабельность, % (окупаемость, руб./руб.)			Получено в среднем, ц								
				зерна на одного тракториста-машиниста			молока на одного оператора машинного доения			прироста живой массы крупного рогатого ско- та на одного скотника		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
ХОЗЯЙСТВА ОМСКОЙ ОБЛАСТИ С ВЫСОКИМ КАЧЕСТВЕННЫМ УРОВНЕМ РАБОЧИХ КАДРОВ												
<p align="center">Качественный состав рабочих кадров: <i>работники растениеводства:</i> процент рабочих, имеющих начальное профессиональное образование по профессиям сельского хозяйства – 50–75 %; процент рабочих, имеющих I–II класс, IV–VI разряд – 30–50 %; процент рабочих, проходящих ежегодно переподготовку и курсы повышения квалификации – 5–10 %. <i>работники животноводства:</i> процент рабочих, имеющих начальное профессиональное образование по профессиям сельского хозяйства – менее 5 %; процент рабочих, имеющих I–II класс, IV–VI разряд – 50–75 %; процент рабочих, проходящих ежегодно переподготовку и курсы повышения квалификации – 5–10 %</p>												
СПК «Ермак» Нововаршавского района	25,6	20,6	23,7	4565,2	1310,9	1205,9	1044	1166,1	1263,1	85,6	77,6	86,34
ЗАО «Нива» Павлоградского района	18,2	26,9	21,0	3668,2	3454,3	2181,5	1501,2	1608,4	1738,2	160,9	123,7	125,1
СПК «Лесной» Исилькульского района	16,5	14,5	6,2	3225,3	4112	1810,2	1111,3	1123,5	1217,5	79,5	88	84,9
ЗАО «им. Кирова» Крутинского района	18,8	24,3	20,4	1450	1772,9	1407,7	1041,5	1140,5	1146,5	97,7	109,7	100,7
ЗАО «Звоноревокутское» Азовского района	22,7	37,9	14,9	3760	2044,1	1187,8	1571,3	1598,1	1586,2	122	110,8	111
ХОЗЯЙСТВА ОМСКОЙ ОБЛАСТИ С НИЗКИМ КАЧЕСТВЕННЫМ УРОВНЕМ РАБОЧИХ КАДРОВ												
<p><i>работники растениеводства:</i> процент рабочих, имеющих начальное профессиональное образование по профессиям сельского хозяйства – 10–35%; процент рабочих, имеющих I–II класс, IV–VI разряд – 15–30 %; процент рабочих, проходящих ежегодно переподготовку и курсы повышения квалификации – 0–2 %. <i>работники животноводства:</i> процент рабочих, имеющих начальное профессиональное образование по профессиям сельского хозяйства – 0 %; процент рабочих, имеющих I–II класс, IV–VI разряд – 10–25 %; процент рабочих, проходящих ежегодно переподготовку и курсы повышения квалификации – 0–2 %.</p>												
ОАО «Победа» Нововаршавского района	7,4	15,4	0,2	3453,8	1635,9	1710,6	621,0	706,7	833,8	45,5	44,8	46,8
ЗАО «Новорождественское» Исилькульского района	13,6	20,5	0,1	1570,9	1871,9	1317,7	673,8	712,0	854,4	34,9	47,2	47,6
ЗАО «Оглухинское» Крутинского района	4,8	14,7	0,1	741,2	898,1	735,2	417,4	476,9	472,4	39,0	39,3	40,3
СПК «Пришиб» Азовского района	23,8	1,4	12,0	2444,5	1302,1	1686,5	1556,5	1576,4	1144,2	112,4	85,1	31,0

* Таблица создана на основе материалов представителя научной школы В.Ф. Стукача «Проблемы развития инфраструктуры агропромышленного комплекса Сибирского региона» С.А. Нардиной.

Происходит это за счет того, что эти предприятия имеют возможность привлекать к осуществлению бизнес-процессов сотрудников с более качественным уровнем профессиональных знаний и производительности труда, что значительно повышает качество работ и эффективность деятельности этих предприятий.

Регулирование предложения человеческого капитала на рынке аграрного труда направлено на развитие профессиональной и общих систем обучения, повышение мобильности и социальной активности молодежи. Важно обеспечить своевременное качество прироста ценности человеческого капитала, внедряя повсеместно процессы обучения на протяжении всей жизни человека. Однако государство, реализуя свои функции стратегического регулирования отношений на рынке труда, не должно слепо ориентироваться только на требования работодателей при определении направлений подготовки специалистов. Необходимо прогнозировать рыночную конъюнктуру, заранее выявляя перспективные направления подготовки, которые в настоящее время не получили массового распространения у работодателей, но имеют значительный потенциал в силу развития науки и мирового опыта.

Эффективность адаптационных ресурсов на рынке молодежного труда

Успех адаптационных стратегий на молодежном рынке труда во многом определяется интенсивностью накопления молодыми специалистами профессиональных и личностных компетенций, которые имеют свое выражение в таком показателе, как человеческий капитал. В его формировании большое значение имеет ряд условий, предоставленных в определенный момент времени и соответствующих определенному уровню качества. В процессе обеспечения таких условий участвуют различные сферы, каждая из которых оказывает непосредственное влияние на тот или иной аспект повышения ценности человеческого капитала молодежи.

Основная проблема, которую приходится решать – какую часть финансовых средств необходимо и возможно вкладывать в человеческий капитал, в том числе и молодежный, при том, что эти инвестиции не дают быстрой отдачи. Формирование индивидуального человеческого капитала занимает длительный период, по некоторым оценкам – от 16 до 27–30 лет, т. е. процесс формирования происходит как раз в молодом возрасте. Основной базой для этого служит система здравоохранения, образование, социальная сфера.

Следует отметить, что в каждом периоде жизни различные ресурсные центры осуществляют неодинаковое финансовое участие. Так, на стадии формирования базы человеческого капитала основная доля инвестиций приходится на государственный и частный (семейный) сектор. Сюда мы относим расходы на содержание и воспитание детей до трудоспособного возраста, затраты на образовательные услуги, здравоохранение, социализацию. Это затраты текущего и инвестиционного характера, которые известны по результатам бюджетных обследований семей Омской области (данные исследований ОмГАУ). Используя эти данные, а также анализ бюджетных ассигнований и экспертные методы, нами определена доля инвестиционных расходов семьи и государственного сектора на данном этапе формирования человеческого капитала (табл. 6.9).

Таблица 6.9

**Структура финансирования воспроизводственного процесса
человеческого капитала молодежи**

Вертикаль социально-трудовой мобильности	Элементы человеческого капитала	Ресурсный центр	Доля ресурсного центра в механизме финансирования, %	Динамика воспроизводственного процесса ЧК
Управление исходящим воздействием (23–30 лет)	Профессиональная деятельность, профессиональный и карьерный рост	Семейный	10–20	Расширенное воспроизводство
		Государственный	20–30	
		Фирменный	50–70	
Внутренние операции (18–22 года)	Обучение и приобретение профессиональных компетенций	Семейный	До 29	Воспроизводство
		Государственный	До 45–48	
		Фирменный	До 23	
Внешнее социальное воздействие (7–17 лет)	Капитал трудовых стратегий: образование Институциональный капитал: семейные отношения, гражданская позиция, патриотизм	Семейный	24–30	Формирование базы
		Государственный	50–60	
		Фирменный	10–12	
Базовые основы человеческого капитала (0–6 лет)	Биологический и интеллектуальный потенциал	Семейный	60–70	
		Государственный	30–40	

При формировании базы человеческого капитала наибольшее значение имеет семейный ресурсный центр в совокупности с государственным финансированием сфер, формирующих условия жизни и быта. По мере продвижения человека по вертикали социально-трудовой мобильности изменяется не только доля ресурсных центров в механизме финансирования, но и появляются новые участники рынка труда – представители бизнес-сообщества, или фирменный уровень. На этапе воспроизводства человеческого капитала фирменное финансирование заключается в целевой подготовке будущих специалистов, участии в совершенствовании материально-технического обеспечения учебного процесса, предоставлении базы для практик и стажировок. Расширенное воспроизводство подразумевает накопление и использование потенциала профессиональных возможностей сотрудника. В данном случае расходы предприятий включают в себя затраты на повышение квалификации, переквалификацию, информационное обеспечение, повышение мобильности сотрудников. В процессе расширенного воспроизводства инвестиционный характер затрат на развитие человеческого капитала приобретает отдачу в виде прироста дохода не только индивида, но и его социально-экономического окружения.

Как показывает анализ, одним из наиболее значимых участников процесса формирования ценности человеческого капитала является государство, которое оказывает непосредственное воздействие на данный процесс путем реализации государственной социально-экономической политики. Основными приоритетными объектами финансирования являются система здравоохранения, образование и меры по трудоустройству, культура, жилищный вопрос и т. д.

Анализируя аналитическое распределение бюджетных ассигнований по проектам государственных программ, авторами монографии проведена группировка направлений финансирования человеческого капитала и определена доля каждого из направлений. Всего выделено три блока:

1. Программная государственная поддержка: стимулирование развития инновационной экономики, развитие пенсионной системы, государственная безопасность и развитие территорий РФ, т. е. скон-

центрированы блоки, формирующие условия жизни и профессиональной составляющей на определенных рынках труда.

2. Поддержка социальной сферы: здравоохранение, решение жилищного вопроса, культура, физическая культура и спорт, т. е. сферы, формирующие качество жизни человека, определяющие в том числе и ожидаемую продолжительность жизни.

3. Развитие науки и образования: финансирование науки и технологий, образовательного процесса, реализация политики содействия занятости.

За 2001–2010 гг. в среднем наименьший удельный вес в структуре финансирования имела поддержка науки и образования. Вторую позицию в структуре государственных расходов занимала поддержка социальной сферы. Программная государственная поддержка, определяющая в основном возможность повышения дохода человека была самой значительной (рис. 6.9).

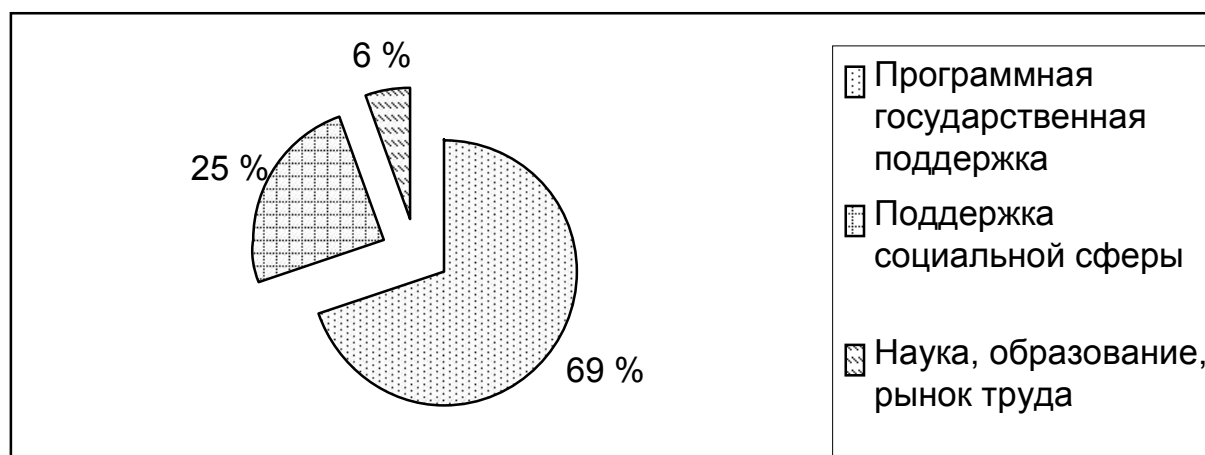


Рис. 6.9. Структура бюджетного финансирования сфер формирования человеческого капитала

Определим, в какой пропорции каждая из сфер способна создать прирост ценности человеческого капитала. Для анализа воспользуемся интегральным показателем, характеризующим основные характеристики человеческого потенциала на исследуемой территории – индексом развития человеческого потенциала (ИРЧП) Омской области.

Индекс развития человеческого потенциала состоит из трех равнозначных компонентов:

– дохода, определяемого показателем валового внутреннего продукта (валового регионального продукта) по паритету покупательной способности (ППС) в долларах США;

– образования, определяемого показателями грамотности (с весом в 2/3) и доли учащихся среди детей и молодежи в возрасте от 6 до 23 лет (с весом в 1/3);

– долголетия, определяемого через продолжительность предстоящей жизни при рождении (ожидаемую продолжительность жизни).

Итоговый индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) рассчитывается как среднеарифметическая сумма значений трех компонентов: индекса долголетия, индекса образования (состоящего из индекса грамотности с весом в 2/3 и индекса охвата обучением с весом 1/3) и индекса дохода (прил. К, ф. 1).

$$ИРЧП = \frac{И_{дохода} + И_{долголетия} + И_{образования}}{3}, \quad (6.1)$$

где $I_{\text{дохода}}$ – индекс дохода, рассчитываемый с использованием десятичного логарифма реального душевого дохода в соответствии с принципом убывающей полезности дохода;

$I_{\text{долголетия}}$ – индекс долголетия определяются через продолжительность предстоящей жизни при рождении;

$I_{\text{образования}}$ – индекс образования, рассчитываемый как отношение числа учащихся учебных заведений всех видов к численности населения в возрасте 6–23 лет.

Рассматриваемый показатель является стандартным инструментом при общем сравнении уровня жизни различных регионов. В целях нашего исследования проанализируем его значение и динамику за ряд лет, а также сравним его с общероссийскими значениями.

Проследим динамику ИРЧП за ряд лет с учетом изменения его составляющих (прил. Л, рис. 6.10, 6.11).

За исследуемый период ИРЧП как в целом по России, так и в Омской области неизменно растет. Однако составляющие его факторы имеют не столь однозначную динамику.

Определим дополнительно показатели интенсивности динамики компонентов, оказывающих влияние на ИРЧП, на основании чего сможем сделать вывод о степени влияния каждой из сфер, определяющих прирост человеческого потенциала на исследуемой территории.

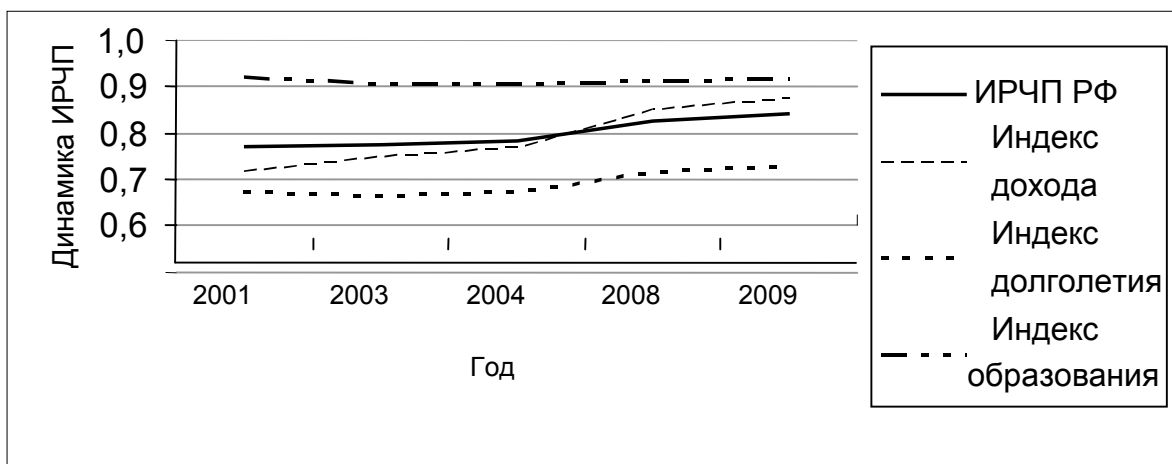


Рис. 6.10. Динамика ИРЧП РФ и его составляющих

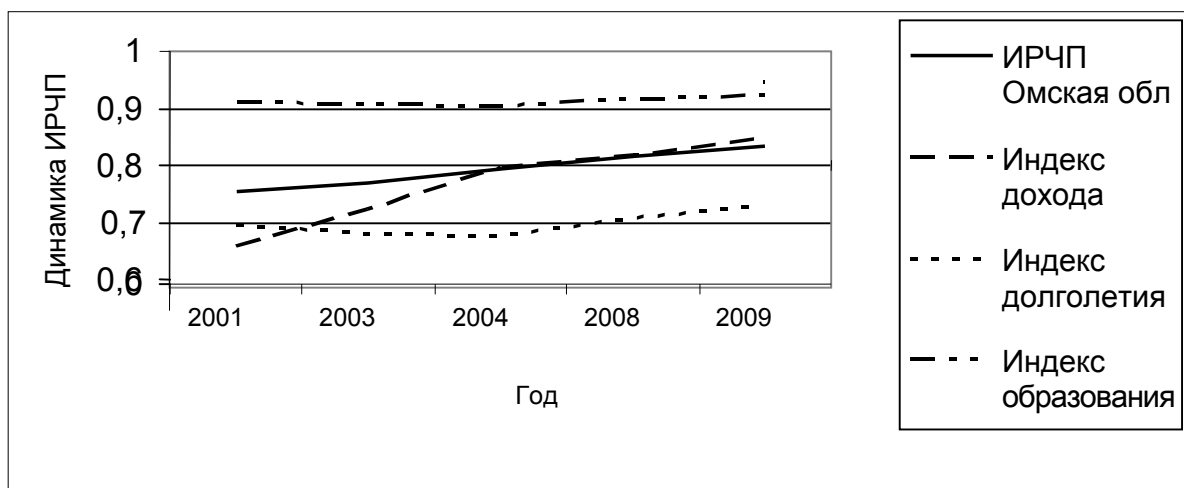


Рис. 6.11. Динамика ИРЧП Омской области и его составляющих

В целом динамика индекса дохода по Омской области более интенсивная, чем в среднем по стране. Среднероссийский показатель увеличился на 0,159 п.п., или на 22,2 %, индекс дохода по Омской области возрос на 0,190 п.п., или на 28,8 % (табл. 6.10, рис. 6.12).

Показатели интенсивности динамики индекса дохода за 2001–2009 гг.

Регион	Год	Индекс дохода	Динамика, п.п.		Темп роста индекса дохода, %	
			относительно			
			2001 г.	предыдущего года	2001 г.	предыдущего года
РФ	2001	0,716	–	–	–	–
	2003	0,747	0,031	0,031	104,330	104,330
	2004	0,767	0,051	0,02	107,123	102,677
	2008	0,848	0,132	0,081	118,436	110,561
	2009	0,875	0,159	0,027	122,207	103,184
Омская область	2001	0,659	–	–	–	–
	2003	0,723	0,064	0,064	109,712	109,712
	2004	0,798	0,139	0,075	121,093	110,373
	2008	0,819	0,160	0,021	124,279	102,632
	2009	0,849	0,190	0,030	128,832	103,663

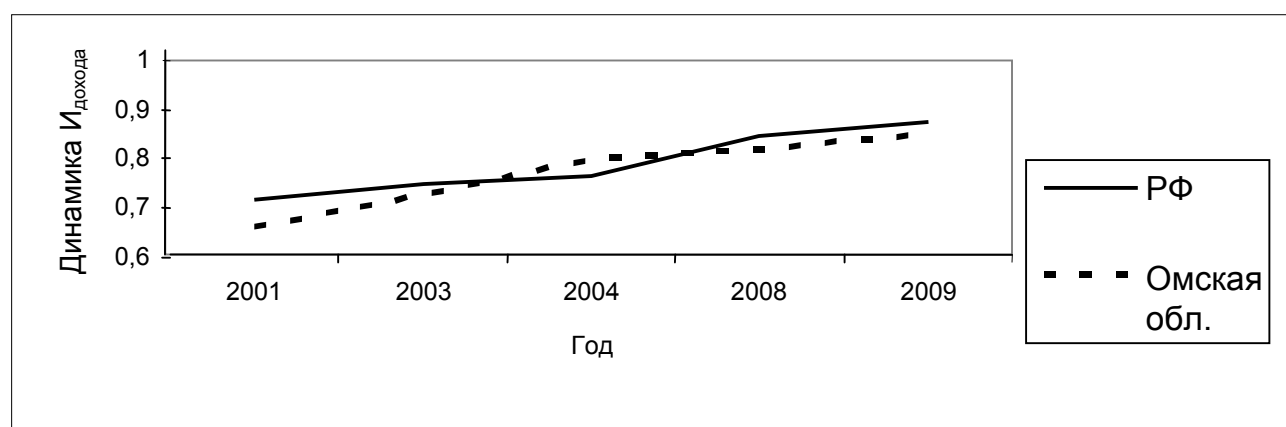


Рис. 6.12. Динамика индекса дохода за 2001–2009 гг.

За 2001-2009 гг. индекс долголетия как по России, так и по Омской области возрос на 0,056 п.п. и 0,035 п.п., или на 8,3 % и 5,3 % соответственно. Однако положительная динамика прослеживалась не на всем периоде. Так, в 2003 и 2004 гг. произошло снижение ожидаемой продолжительности жизни, что и отразилось на значении индекса (табл. 6.11, рис. 6.13).

Показатели интенсивности динамики индекса долголетия за 2001–2009 гг.

Регион	Год	Индекс долголетия	Динамика, п.п.		Темп прироста индекса дохода, %	
			относительно			
			2001 г.	предыдущего года	2001 г.	предыдущего года
РФ	2001	0,672	–	–	–	–
	2003	0,664	–0,008	–0,008	98,810	98,810
	2004	0,671	–0,001	0,007	99,851	101,054
	2008	0,715	0,043	0,044	106,399	106,557
	2009	0,728	0,056	0,013	108,333	101,818
Омская область	2001	0,694	–	–	–	–
	2003	0,679	–0,015	–0,015	97,839	97,839
	2004	0,678	–0,016	–0,001	97,695	99,853
	2008	0,709	0,015	0,031	102,161	104,572
	2009	0,729	0,035	0,020	105,043	102,821

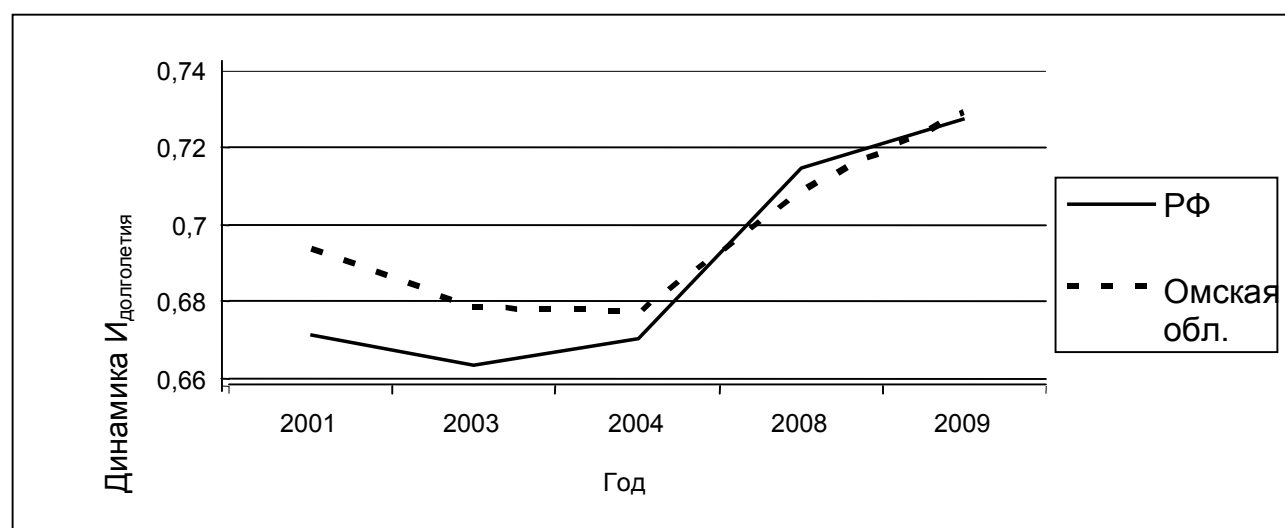


Рис. 6.13. Динамика индекса долголетия

Несколько иная ситуация наблюдается с индексом образования (табл. 6.12, рис. 6.14).

Показатели интенсивности динамики индекса образования за 2001–2009 гг.

Регион	Год	Индекс образования	Динамика, п.п.		Темп прироста индекса дохода, %	
			относительно			
			2001 г.	предыдущего года	2001 г.	предыдущего года
РФ	2001	0,919	–	–	–	–
	2003	0,906	–0,013	–0,013	98,585	98,585
	2004	0,906	–0,013	0	98,585	100,000
	2008	0,913	–0,006	0,007	99,347	100,773
	2009	0,918	–0,001	0,005	99,891	100,548
Омская область	2001	0,910	–	–	–	–
	2003	0,908	–0,002	–0,002	99,780	99,780
	2004	0,906	–0,004	–0,002	99,560	99,780
	2008	0,916	0,006	0,010	100,659	101,104
	2009	0,923	0,013	0,007	101,429	100,764

Незначительное сокращение индекса в 2003 и 2004 гг. по Омской области не отразились на общем приросте данного показателя. Так, с 2001 г. он увеличился на 0,013 п.п., или на 1,4 %. Но в целом по стране наблюдается отрицательная динамика. За 9 лет индекс снизился, хотя и незначительно – на 0,001 п.п., или 0,2 %.

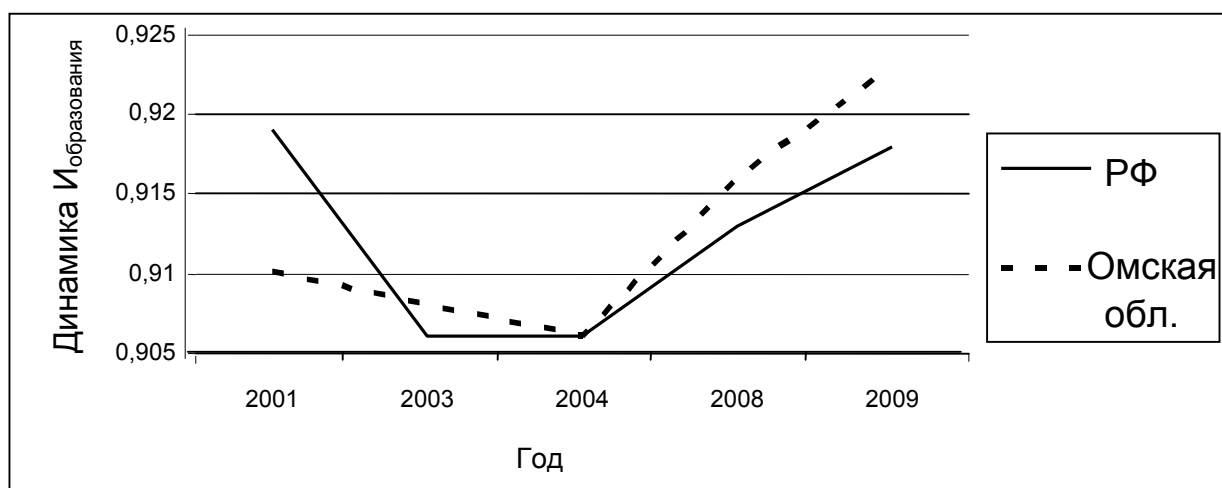


Рис. 6.14. Динамика индекса образования за 2001–2009 гг.

При изменении исследуемых трех факторов динамика самого индекса развития человеческого потенциала также остается положительной (табл. 6.13, рис. 6.15).

Таблица 6.13

Показатели интенсивности динамики ИРЧП за 2001–2009 гг.

Регион	Год	ИРЧП	Прирост, п.п.		Темп прироста индекса дохода, %	
			относительно			
			2001 г.	предыдущего года	2001 г.	предыдущего года
РФ	2001	0,769	–	–	–	–
	2003	0,773	0,004	0,004	100,520	100,520
	2004	0,781	0,012	0,008	101,560	101,035
	2008	0,825	0,056	0,044	107,282	105,634
	2009	0,840	0,071	0,015	109,233	101,818
Омская область	2001	0,755	–	–	–	–
	2003	0,770	0,015	0,015	101,987	101,987
	2004	0,794	0,039	0,024	105,166	103,117
	2008	0,815	0,060	0,021	107,947	102,645
	2009	0,834	0,079	0,019	110,464	102,331

ИРЧП увеличился на 9,2 % по России и на 10,5 % – по Омской области.

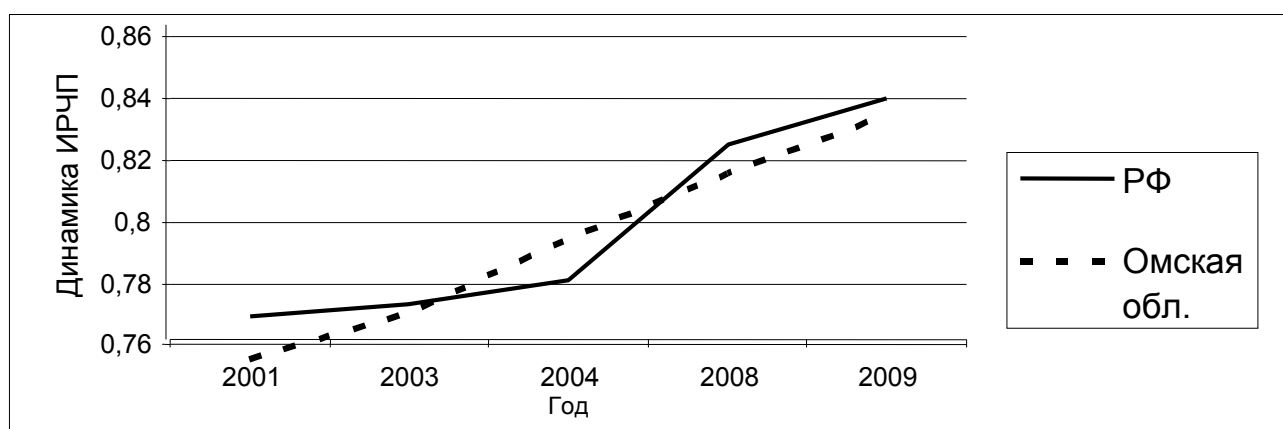


Рис. 6.15. Динамика ИРЧП за 2001–2009 гг.

Проведенный анализ показал, что за исследуемый период также изменилась и структура самого индекса. Так, общероссийский индекс дохода с каждым годом имел все больший удельный вес, в то время

как индекс образования уменьшал свою долю, а индекс долголетия оставался неизменным (рис. 6.16).

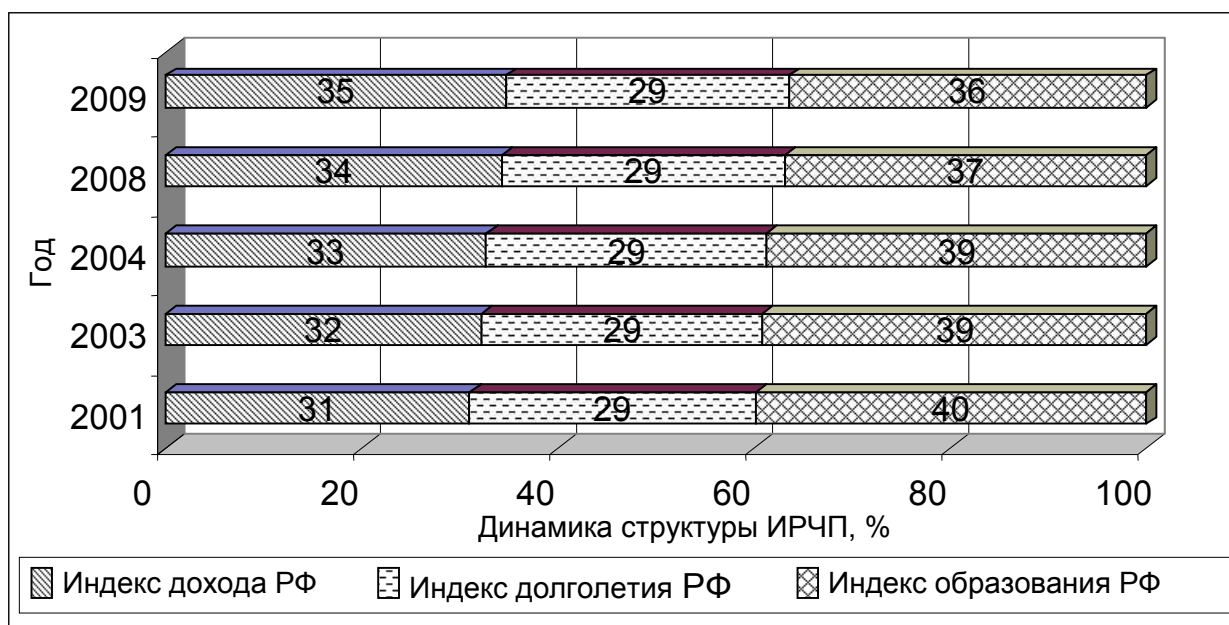


Рис. 6.16. Динамика структуры ИРЧП РФ

В Омской области изменение произошло по каждой структурной составляющей. Однако общая тенденция осталась неизменной – индекс дохода определял все большую часть ИРЧП за счет снижения доли индекса долголетия и индекса образования (рис. 6.17).

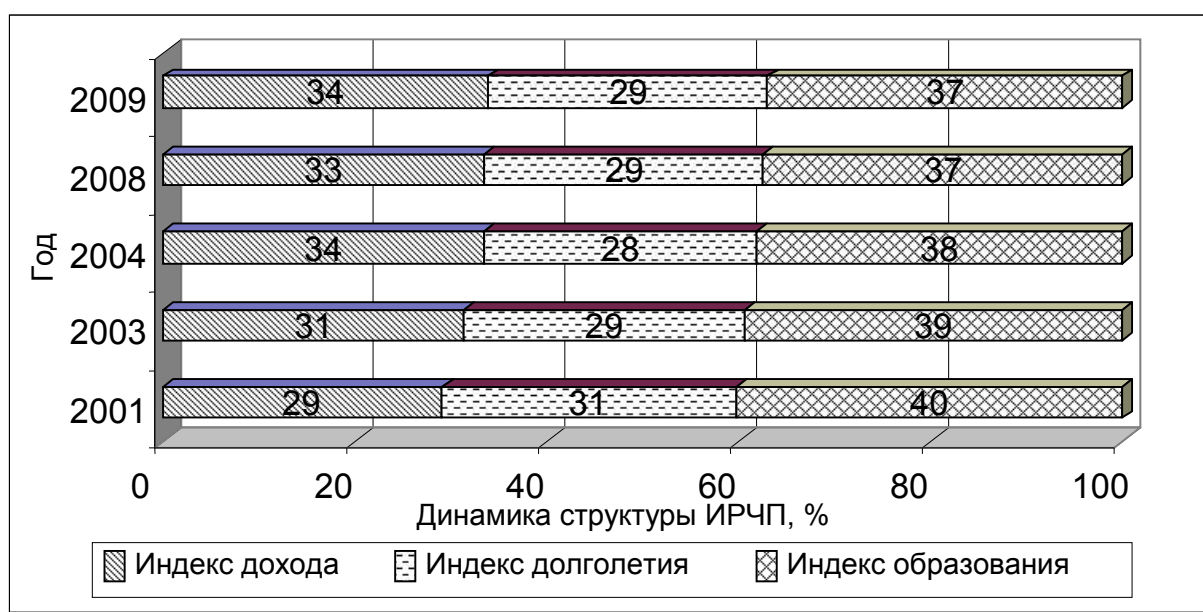


Рис. 6.17. Динамика структуры ИРЧП Омской области

Определим, насколько каждый из факторов повлиял на прирост ИРЧП для нашего региона.

На основе ф. (1) показатели динамики индексов определим следующим образом:

$$\Delta ИРЧП = \frac{1}{3} \Delta И\text{дохода} + \frac{1}{3} \Delta И\text{долголетия} + \frac{1}{3} \Delta И\text{образования}. \quad (6.2)$$

За 9 лет ИРЧП Омской области увеличился на 10,4 %. С использованием приемов математической статистики определим какой из факторов внес наибольший вклад в эту динамику.

Проведенные расчеты показали, что прирост ИРЧП Омской области на 0,079 п.п. обеспечили:

- прирост индекса дохода на 0,063 п.п., или на 79%;
- прирост индекса долголетия на 0,012 п.п., или на 15%;
- прирост индекса образования на 0,004 п.п., или на 6%.

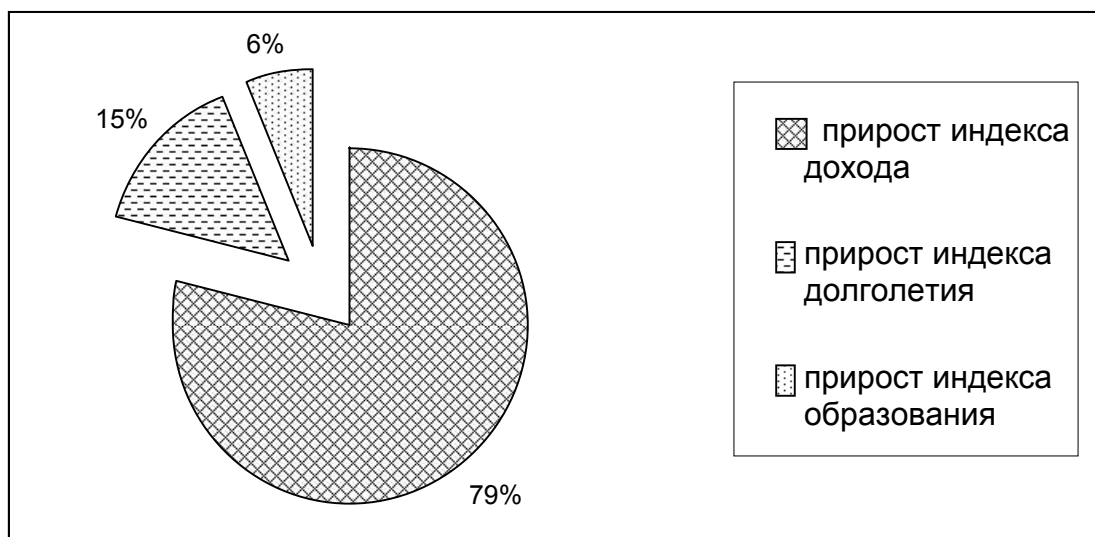


Рис. 6.18. Структура показателей, определяющих прирост ИРЧП Омской области

Соотнеся данные расчетов с анализом бюджетных ассигнований (п. 3.3), получаем, что государство направило в социальную сферу около 25 % средств, а сфера лишь на 15 % обеспечила прирост человеческого капитала, в то время как программная государственная поддержка, определяющая возможность повышения дохода населения, имела 69 % всех поступлений, а человеческий капитал Омской области увеличился на 79 %. Финансирование науки и образования привело к равноценной отдаче (6 % бюджетных ассигнований обеспечили 6%-ный прирост человеческого капитала).

Основные направления развития ресурсной базы, формирующей человеческий капитал региона, представлены в табл. 6.14.

Таблица 6.14

Базовые программы, направленные на развертывание и функционирование ресурсной базы, формирующей человеческий капитал

Сфера воздействия	Программы
Институты	Сетевая организация делового сообщества в целях саморегулирования нового рынка аграрного труда
	Формирование системы административной поддержки институтов рынка аграрного труда
Информация	Создание инфокоммуникационного пространства рынка аграрного труда
Инициатива	Развитие опорных зон ресурсной базы адаптации молодежи (адаптационная ориентированность бизнес-инкубатора, создание на его базе start-up и т.п.)
Инфраструктура	Концентрация субъектов инфраструктуры рынка труда в опорных зонах, доступность субъектов инновационной инфраструктуры.
Инвестиции	Содействие развитию инструментов бюджетного, налогового финансирования развития процессов адаптации на рынке труда.
Инновации	Культивирование инновационного образования на протяжении всей жизни, формирование конъюнктуры на инновационную активность молодежи

Подводя итог, можно отметить, что данная ситуация диктует необходимость нового подхода к формированию человеческого капитала страны и регионов. Наличие множества негативных тенденций связано с недостаточной степенью эффективности осуществления своих функций формальной составляющей институциональной среды, в особенности государства. Без разработки и реализации эффективной социально-экономической политики государства, включающей поддержку социальной сферы, системы здравоохранения, науки, образования и культуры; без создания действенных формальных институтов, направленных на поддержку существования, инвестиционных возможностей и успешной деятельности семейных ресурсных центров, а также без улучшения условий функционирования предприятий эффективный процесс формирования человеческого капитала невозможен.

В проекте Стратегии инновационного развития РФ до 2020 г. дается грандиозный сценарий построения инновационной экономи-

ки, в связи с чем поставлены задачи опережающего развития человеческого капитала страны и удвоение его ценности. Для решения данной задачи необходимо пересмотреть политику финансирования сфер, которые определяют российский человеческий капитал. Государство должно инвестировать значительные средства в повышение качества образовательного сектора через развитие взаимодействия всех участников рынка аграрного труда в рамках социально-экономического сотрудничества, в том числе, в рамках государственно-частного партнерства в сфере образования Омской области. Акцент при этом следует сделать на стадии простого и расширенного воспроизводства человеческого капитала, т. е. как раз на финансировании сфер, которые обеспечивают подготовку молодежи к условиям рынка труда и успешной адаптации к его условиям. Так, для удвоения прироста человеческого капитала в рассматриваемой перспективе необходимо увеличить финансирование сфер, формирующих его ценность на 5–9 %, в масштабах региона эта сумма составит около 5 млрд руб.

Для повышения качества российского человеческого капитала необходимо реализовать системный инвестиционный подход, обеспечивающий инвестирование опережающими темпами всех его составляющих.

7. Партнерство сферы образования с предпринимательскими структурами

Социальное партнёрство в профессиональном образовании

В настоящее время все большую актуальность приобретает вопрос развития новой системы отношений между участниками рынка образовательных услуг, институтами инфраструктуры рынка труда, государственными и рыночными структурами. Основной причиной преобразования парадигмы профессионального образования послужила трансформация государственной политики в данной сфере. Изменилось отношение к самой системе образования, достаточно кардинально модифицировалась законодательная и нормативная база в области социально-трудовых и экономических отношений. Трансформация экономического уклада, появление рынков труда, капитала, интеллектуальных ресурсов, образовательных услуг и т.д. изменили всю систему подготовки кадров. От профессионального образования требуют удовлетворения конкретных запросов работодателей. Растут требования в отрасли к квалификации и качеству подготовки специалистов, ужесточается конкуренция на рынке труда, появляются новые профессии и специальности. Помочь образовательным учреждениям в полной мере отвечать требованиям бизнес – сферы, своевременно реагировать на изменения рыночной конъюнктуры призвана система социального партнерства.

Социальное партнёрство в профессиональном образовании – это особый тип взаимодействия образовательных учреждений с субъектами и институтами рынков труда и образовательных услуг, государственными и местными органами власти, общественными организациями, нацеленный на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса [71, с. 6–9, 127, 16–17].

В российском законодательстве социальное партнерство определяется как система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Изучая работы А.Т. Айтжанова, В.И. Гостениной, Г.И. Грековой, С.И. Кубицкого, Н.И. Ларионовой, А.В. Лисьева, В.А. Михеева, Д.Н. Наклонова и др., мы проанализировали сущность, субъекты, формы, механизмы социального партнерства, особенности его становления в условиях национальной экономики России. Кроме того, на основе анализа многочисленных научных источников, законодательных актов, международной и отечественной практики нами обобщены представления о феномене социального партнерства, а также его роли в улучшении процесса адаптации молодых специалистов на рынке аграрного труда. В результате выделен ряд подходов к определению данного термина:

– педагогический аспект: социальное партнерство как фактор повышения качества образования (Н.А. Селезнева, В.И. Байденко, З.Д. Жуковская, В.П. Панасюк, А.Н. Ярыгин и др.);

– стратегический аспект: на основе анализа трудов, посвященных вопросам стратегического позиционирования (И. Ансофф, Е. Беркович, Дж. Берк, Б.Р. Купер, Дж. Лафман, П. Лопенс, И. Дахов, П.С. Завьялов, В.Д. Маркова, Э.А. Уткин, мы пришли к выводу, что социальное партнерство может выступать в роли эффективного инструмента стратегического планирования будущего образовательного пространства;

– ценностный аспект: социальное партнерство позволяет объединить усилия социального, человеческого и предпринимательского капитала для достижения общественного роста и социально-экономического прогресса (Г. Беккер, П. Клайн, Дж. Коулмен, А. Ляско, П. Милгран, Дж. Минсер, П. Сорокин, Т. Шульц).

Привлечение всех заинтересованных лиц в одну структуру связано с тем, что в настоящее время требования к объему и качеству подготовки специалистов предъявляются государством, организацией-работодателем, рынком труда, самим будущим специалистом. Успех данного взаимодействия полностью зависит от полноты и качества участия основных субъектов данного партнерства. В сфере аграрного профессионального образования к таковым могут относиться профильные высшие и средние профессиональные образовательные учреждения, органы управления образованием, отраслевые органы управления, представители бизнес-сообщества АПК, центры занятости, общественные и коммерческие организации.

Однако некоторые вопросы, по нашему мнению, остаются недостаточно изученными. Так, на различных уровнях не сложилась научно обоснованная стратегия и не разработан механизм управления партнерством субъектов аграрного рынка и сферы образования, практически не рассматриваются способы использования новых подходов в развитии профессионального образования, основанных на дифференциации и индивидуализации профессионального образования. Одним из направлений развития данных интеграционных процессов является развитие образовательных кластеров.

Образовательный кластер В современных условиях система кластерного развития играет основную роль в обеспечении конкурентоспособности не только национальной экономики, но и каждой сферы и отрасли, поскольку именно в данном взаимодействии возможно обеспечить значительную синергию, как основу устойчивости в современном рыночном пространстве.

Основываясь на выводах Майкла Портера о преимуществах в конкурентной борьбе, кластеры отражают тенденцию к интеграции и обобщению экономики и той сферы, в которых они развиваются, имеют значительный социальный и экономический эффект [102, 128].

Применительно к теме нашего исследования необходимо определиться с понятием «образовательный кластер». Теоретическую основу для этого составляют труды следующих авторов:

– П.Ф. Анисимова, Г.И. Ибрагимова, В.П. Панасюк, М.М. Поташник, А.С. Субетто и другие авторы исследовали проблемы, возникающие в процессе реализации социального партнерства профессиональными школами;

– в работах М. Портера, М. Энрайта, В.Ф. Стукача, И.В. Пилипенко В.А. Кундиус, А.А. Миграняна раскрывается сущность институционального становления рыночного хозяйства в рамках кластерной политики;

– непосредственно кластерный подход в профессиональном образовании изучали Е.А. Корчагин, А.В. Леонтьев, Г.В. Мухаметзянова, Н.Б. Пугачева, А.В. Смирнов;

– различные аспекты реализации образовательных функций учебными заведениями отражены в трудах Б.С. Гершунского, В.В. Давыдова, А.Н. Леонтьева, В.П. Беспалько, А.Г. Абросимова, В.С. Иванова и др.

На основе изучения и критического осмысления многочисленных трудов автор пришел к выводу, что под образовательным кластером следует понимать целостную систему пространственно сконцентрированных специализированных субъектов, включающую в себя не только учреждения образования, но и связанные с ними органы государственной власти и местного самоуправления, а также институты инфраструктуры рынка труда.

Теория развития кластерных систем как способа обеспечить конкурентоспособность стран, регионов и конкретных бизнес-структур начала разрабатываться в 80-х гг. XX в. В настоящее время она связана с тремя направлениями: американской, британской и скандинавской школами конкурентоспособности.

Американская теория конкурентоспособности в наибольшей степени ориентирована на практику (М. Портер, М. Энрайт и др.). Следует отметить, что основатель теории конкурентоспособности Майкл Портер является главным звеном в данной системе исследований. Британский подход уделяет большое внимание исследованиям взаимодействия глобальных цепочек добавленной стоимости с региональными кластерами (Дж. Даннинг, Р. Каплински, Дж. Хамфри, Х. Шмиц и др.). Скандинавская школа представлена двумя течениями: адаптация концепций американской школы к условиям разных по уровню развития стран (О. Сольвелл, Г. Линдквист, К. Кетельс и др.) и развитие конкурентных преимуществ регионов на основе внедрения процессов обучения в промышленные агломерации (Б.-О. Лундваль, Б. Йонсон, Б. Асхайм, А. Изаксен, Э. Райнерт и др.).

Исследуя разные подходы к определению понятия «кластер», мы пришли к выводу, что по своему потенциалу и структуре именно кластерная политика является той системой, которая способна обеспечить необходимую ресурсную базу для адаптации молодежи к рынку аграрного труда как важному этапу в процессе развития человеческого капитала. Только в кластерном взаимодействии возможна взаимосвязь всех институтов, формирующих среду для формирования и развития человеческого капитала: научно-образовательный комплекс, система здравоохранения, нормативно-правовое регулирование и т. д.

По нашему мнению, в структуре подобного взаимодействия должны присутствовать, в первую очередь, учреждения образования, представители бизнес-сообщества, органы государственной власти и местного самоуправления, службы занятости и трудоустройства, научные, опытно-производственные организации, ассоциации товаро-

производителей и другие участники рынка аграрного труда. Состав участников должен формироваться в соответствии с потребностями рынка в реализации обменных, производственных и обслуживающих функций (рис. 7.1).



Рис. 7.1. Принципиальная схема организационной структуры образовательного кластера

Кластер как эффективный инструмент создания ресурсной базы для адаптации молодежи к рынку труда позволит решить ряд проблем в процессе формирования человеческого капитала:

- осуществление мер поддержки, направленных на более качественную подготовку будущих специалистов, повышение конкурентоспособности молодых людей на рынке труда;
- обеспечение производственного сектора высококвалифицированным кадровым составом, благодаря тесному взаимодействию в рамках кластера;
- обновление материально-технической базы научно-образовательных учреждений;
- обеспечение социально-экономической целесообразности деятельности всех субъектов рынка аграрного труда;

- активизация участия финансовых, производственных организаций в инвестиционных процессах в образование;
- развитие посреднических организаций рынка труда, рационализация информационных потоков и т.д.

Государственно-частное партнерство в сфере образования Перед авторами монографии ставилась задача разработать модель взаимодействия участников, способную наиболее рационально использовать и распределять ресурсы в едином образовательном пространстве между собой. Важно не только выявить реальных заказчиков кадров в лице предприятий АПК различных форм собственности, но и обеспечить их непосредственное участие в процессе подготовки будущих специалистов. Подобной моделью может стать государственно-частное партнерство. Анализируя различные представления о природе конкурентных преимуществ мы пришли к выводу, что более конкурентоспособными, как правило, оказываются те территории, на которых имеют свойство концентрироваться и объединять усилия различные субъекты рынков. Наиболее крупный представитель определенной сферы, достигнув заданного уровня конкурентоспособности, распространяет свое влияние на ближайшее окружение, налаживает прочное сотрудничество и совместно в рамках достигнутых партнерских отношений наиболее эффективно решает поставленные задачи.

Обеспечить подобное взаимодействие на территории Омской области в рамках государственно-частного партнерства возможно на базе Омского государственного аграрного университета. В данном случае под государственно-частным партнерством понимаются партнерские отношения на условиях компенсации затрат и разделения рисков. Реализация данной концепции подразумевает осуществление комплекса мер, в основном регулятивного характера, направленных на устранение перечисленных препятствий, возникающих в образовательной сфере, а также на рынке труда в целом. Основная цель развития партнерских отношений – устранение причин, препятствующих взаимодействию между различными участниками рынка труда, и повышение степени адаптированности молодых людей к условиям данного рынка. Подобные барьеры объединены нами в группы.

1. Экономические:

- различные источники финансирования (федеральные, региональные, местные);
- неупорядоченное использование материально-лабораторной базы в системе академической науки высшей школы и учреждений среднего специального образования.

2. Институционального взаимодействия:

- отсутствие системной работы по координации системы повышения квалификации и переподготовки кадров;
- отсутствие сводного баланса потребности в специалистах различного уровня квалификации (магистрантов, специалистов, бакалавров; сотрудников со среднеспециальным и начальным профессиональным образованием: механизаторов и животноводов);
- отсутствие сложившихся форм взаимодействия в вопросах определения размера заказа на специалистов, баз прохождения практики;
- отсутствие регулируемого взаимодействия в звене «школа – ведомства» или бизнес-структуры в ключевых отраслях;
- отсутствие действенных механизмов продвижения отечественного образования за рубежом.

3. Правовые:

- отношение различных учебных заведений к ведомствам разных уровней.

Перечисленные проблемы требуют комплексного решения. Современный этап функционирования институтов образования характеризуется потребностью в совершенно иных формах и методах взаимодействия. Сейчас крайне важно обеспечить взаимодействие всех участников рынка образовательных услуг на определенной территории, подчинив его одной цели – созданию единой системы аграрного образования в регионе. При этом нужно использовать ресурсы как учреждений ВПО, СПО, НПО, так и органов власти и промышленных резервов регионов.

В настоящее время процесс взаимодействия образовательных структур с потребителями своей продукции выглядит следующим образом (рис. 7.2).

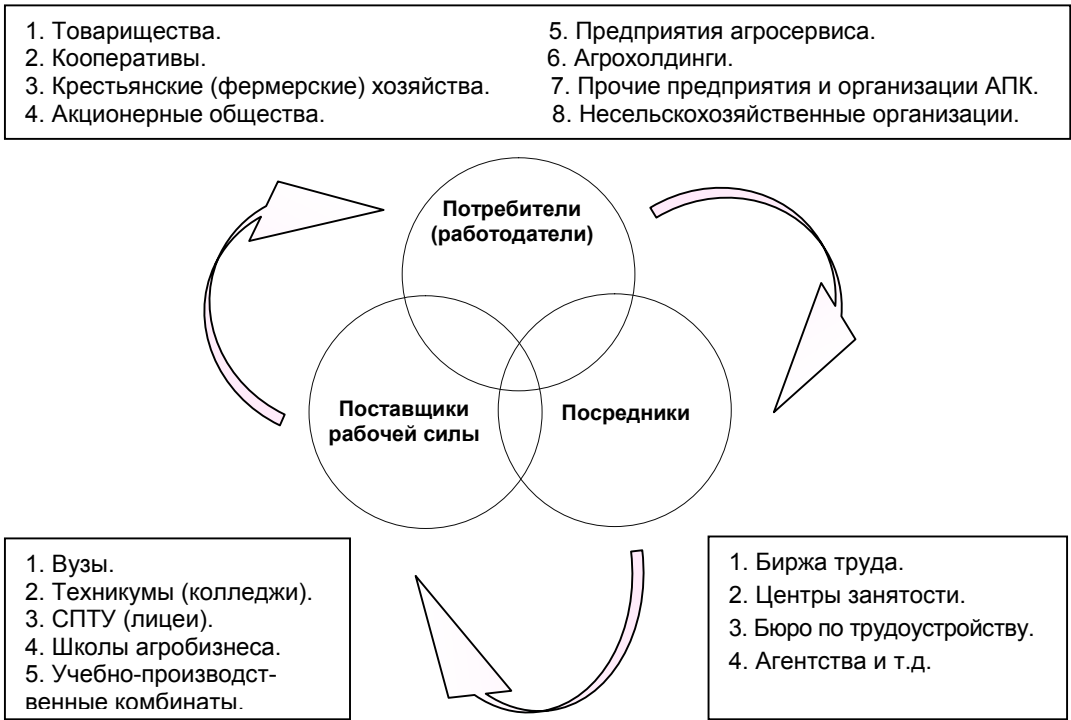


Рис. 7.2. Схема взаимодействия основных субъектов рынка аграрного труда Омской области

При создании государственно-частного партнерства основными заинтересованными лицами с позиции аграрного вуза станут государство, представители общественности, учащиеся и партнеры (рис. 7.3).

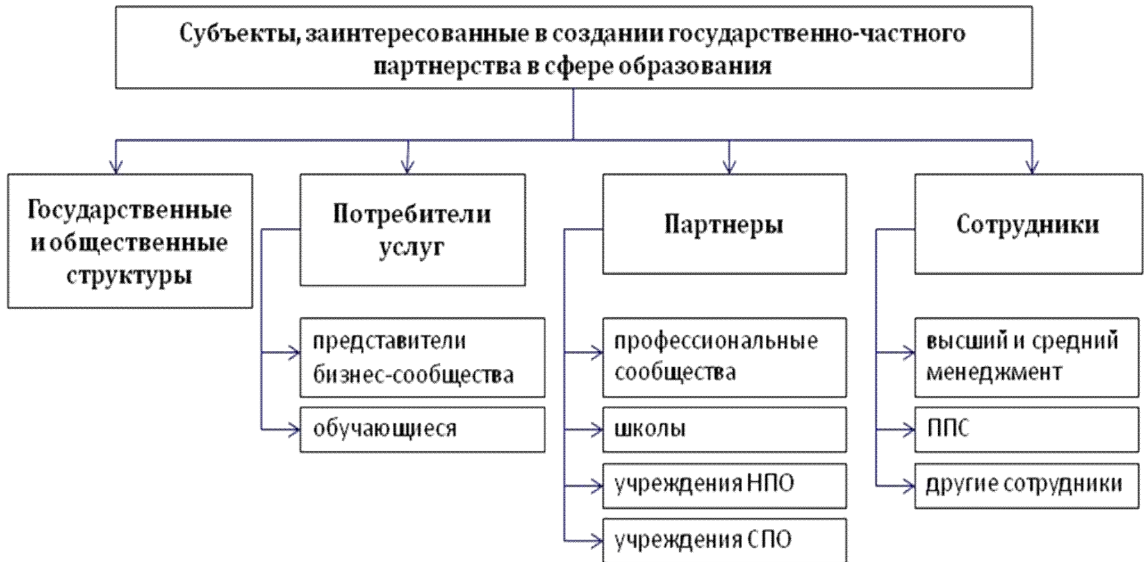


Рис. 7.3. Потенциальные участники государственно-частного партнерства в сфере образования

Государственные и общественные структуры составляют государственные и региональные органы власти, потребители культурных

ценностей, грантодатели, гражданское общество в целом (помощь в разработке программ развития, укрепление ключевых элементов рынка труда, подготовка высококвалифицированных кадров с активной системой коммуникаций, воспитание культурно-патриотических ценностей).

1. Потребители услуг:

– обучающиеся: студенты очной и заочной формы обучения, магистратуры, слушатели курсов повышения квалификации, иностранные студенты, потребители необразовательных услуг (ориентированность вуза на потребности рынка труда, престиж вуза, безопасность выпускников на рынке труда, их конкурентное преимущество);

– представители бизнес-сообщества: коммерческие организации как потребители продукта – подготовленных специалистов-выпускников; как потребители образовательных услуг для персонала; как потребители консалтинговых услуг и НТР (ориентация деятельности вуза в сторону работодателя, активное взаимодействие с «практиками», воспитание компетенций, ориентированных на потребности производственной сферы; разработка программ повышения квалификации кадров с учетом задач предприятия; развитие системы прохождения практики).

2. Партнеры: школы, техникумы, другие учебные заведения НПО и СПО, а также профессиональные сообщества: ППС других вузов, учителя, бухгалтеры и т. п. (не только ориентация школьников и учащихся в учреждениях СПО на поступление в ОмГАУ, но и учет их достижений, действие системы портфолио для абитуриентов; методическое сотрудничество ППС вуза и педагогических кадров школ, системы НПО и СПО).

3. Сотрудники ОмГАУ: высший и средний менеджмент, ППС, другие сотрудники (материальная составляющая, вовлеченность персонала в разработку и реализацию бизнес-процессов, моральная удовлетворенность).

Мотивация участников партнерства определяется целями и задачами, которые они преследуют:

– частный сектор (бизнес-сообщество): новые возможности для развития инновационного бизнеса; влияние на подготовку специалистов, привлечение конкурентоспособных кадров; доступ к результатам исследований и передовых разработок;

- государственный сектор: стимулирование инновационной активности производственного сектора; повышение эффективности государственного финансирования подготовки кадров (снижение уровня безработицы и дефицита кадров), а также расходов на исследования;

- образовательные структуры: более широкие возможности повышения качества подготовки кадров, коммерциализации научно-технической продукции;

- обучающиеся: гарантии трудоустройства, повышение качества получаемого образования.

По нашему мнению, одной из наиболее подходящих форм реализации механизма частно-государственного партнерства в сфере образования Омской области является кластерная стратегия. Она подразумевает объединение усилий географически близких субъектов, действующих в определенной сфере (на рынке труда в данном случае) и связанных с ними организаций, характеризующихся общностью деятельности и взаимодополняющих друг друга [165, с. 17–24]. Признаки, характеризующие данное взаимодействие, можно представить в рамках концепции 4 «К»:

- концентрация субъектов одной или смежных отраслей в одной географической точке. В Омской области функционирует большое количество учреждений высшего среднего и начального профессионального аграрного образования. Объединив их в единое образовательное пространство, можно значительно продвинуться в направлении так называемой «регионализации образования»;

- конкурентоспособные результаты деятельности. Выпускники аграрных вузов, как правило, востребованы на региональном рынке труда. Ведь по многим направлениям деятельности они не имеют конкурентов (подготовка специалистов-ветеринаров, агрономов и т. д.). Конечно, выпускникам ОмГАУ приходится конкурировать со специалистами других возрастных категорий или приезжими из других регионов, однако данный вид конкуренции, скорее, относится к признакам кластерного развития, способствующим повышению качества выпускаемого продукта (специалиста), нежели к барьерам развития рынка аграрного труда;

- конкуренция в борьбе за завоевание и удержание абитуриентов. ОмГАУ, помимо узконаправленных аграрных специальностей, ведет подготовку по различному спектру направлений;

– кооперация с высокой степенью развитости. Факультеты и кафедры ОмГАУ тесно взаимодействуют с представителями СибНИИСХ, базовыми хозяйствами, представителями бизнес-сообщества.

Стратегия развития частно-государственного партнерства является логическим продолжением инновационной политики, стимулирующей создание научно-исследовательской инфраструктуры, развитие инновационных процессов в сфере образования. Сутью инновационной политики в этих условиях является структурное объединение потенциалов образовательных учреждений различных уровней, представителей власти, бизнеса и институтов инфраструктуры.

Основными целями создания данной структуры являются:

– организация регулярного сетевого взаимодействия участников ЧГП;

– разработка долгосрочной стратегии адаптации специалистов на рынке труда;

– развитие регионального рынка труда.

Перечислим основные направления развития в рамках частно-государственного партнерства:

– создание условий для устойчивого развития и взаимодействия учебных заведений различных уровней;

– укрепление материально-технической базы, рационализация материальных потоков;

– использование субъектов СПО и НПО в качестве базовых технологических площадок;

– активизация участия финансовых и кредитных организаций в инвестиционных процессах;

– увеличение частных инвестиций в сферу подготовки кадров через систему государственной инвестиционной политики.

Сам процесс реализации частно-государственного партнерства подразумевает определенную этапность. Учитывая основные моменты разработки подобных стратегических направлений и внутреннюю логику развития жизненного цикла социально-экономических процессов, мы предлагаем осуществление четырех этапов (с учетом особенностей региона):

Первый этап – исследовательский (агломеративный период). Предполагает рассмотрение набора инициатив, которые должны помочь участникам регионального рынка образовательных услуг:

- провести анализ «местных влияний» на развитие процесса;
- выявить «критическую массу» учреждений и организаций, способных стать участниками партнерства;
- достичь понимания преимуществ государственно-частного партнерства в сфере аграрного образования;
- сформировать группу сторонников объединения деловых усилий.

Авторы настоящего издания являются участниками рабочей команды по формированию на базе ОмГАУ государственно-частного партнерства в сфере аграрного образования. Летом 2010 г. состоялось первое слушание проекта по созданию образовательного кластера. Был проведен детальный анализ барьеров, препятствующих эффективному развитию вуза в современном пространстве. Подготовлена статистика потребности с.-х. организаций Омской области в рабочих кадрах (прил. М). Утвержден список организаций, способных стать партнерами аграрного университета. Определены основные преимущества дальнейшего развития в рамках государственно-частного партнерства.

Второй этап – становление. Совместная деятельность участников партнерства. Все ключевые вопросы решаются в рамках рабочих встреч, на которых рабочими группами определяется юридический статус структуры, основные организационные вопросы и принципы. Участниками данных встреч являются представители образования, власти, институтов инфраструктуры. Конкретный состав участников будет зависеть от тематики встреч и характера рассматриваемых задач. Первоначально такие встречи преследуют цель позиционирования данного объединения в рамках регионального рынка образовательных услуг.

Второй этап – это и период разработки стратегии партнерских отношений на основе проведенного проблемного анализа – эффективного инструмента для разрешений исследуемых противоречий, воз-

никающих в процессе подготовки кадров в регионе. Как правило, в результате формируется единый рабочий план дальнейшего взаимодействия, в котором четко прописаны задачи совместной деятельности участников.

Что касается стратегического направления действий, то нами в рамках работы по реализации политики создания государственно-частного партнерства разработана базовая модель дорожной карты образовательного процесса в Омской области (рис. 7.4).

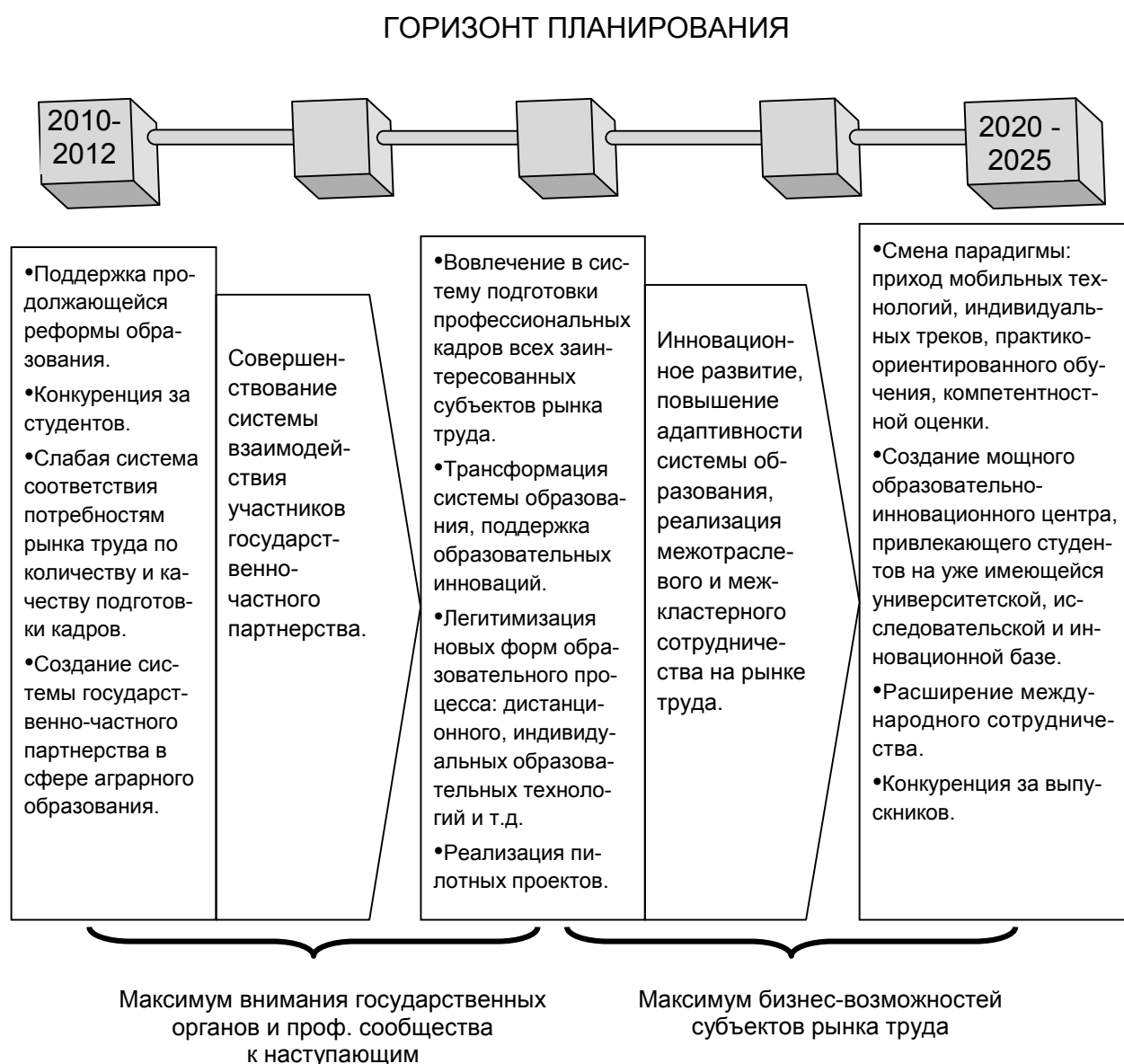


Рис. 7.4. Базовая основа дорожной карты образовательного кластера в рамках государственно-частного партнерства Омской области

В результате выделены приоритетные направления работы в рамках государственно-частного партнерства и основные преимущества данного взаимодействия. Основная цель деятельности в данном случае – обеспечение в системе аграрного образования Омской области конкурентных преимуществ на рынке труда, повышение адаптации программ подготовки, повышение практической значимости обучения будущих специалистов и переход от конкуренции вуза за студентов к конкуренции бизнес-партнеров за выпускников.

Третий этап – развитие. Время так называемых «пилотных» проектов. На этой стадии в реальных условиях отрабатывается технология взаимодействия внутри образованного партнерства. Такими проектами могут быть совместная организация выставок, мастер-классов, презентация оборудования, технологий, совместных разработок и т.п. Пилотные проекты призваны, с одной стороны, показать эффективность объединения усилий в краткосрочном периоде, с другой – воодушевить участников формирующегося частно-государственного партнерства на долгосрочное сотрудничество.

Четвертый этап – зрелость. В этот период происходит реализация стратегических планов, объединение ресурсов, создание новых субъектов. На данном этапе происходит переоценка целей и задач созданного партнерства, при необходимости осуществляется его трансформация. В зависимости от решения участников сфера влияния данного партнерства может быть расширена, в том числе и по географическому принципу, либо разделена на несколько отраслевых направлений.

Государственно-частное партнерство можно рассматривать как деятельность органов государственной власти и подведомственных образовательных структур по разработке целей, принципов и методов стимулирования процессов на рынке труда с целью повышения адаптированности молодежи к рынку аграрного труда и повышения конкурентоспособности экономики региона.

В работе предложена модель взаимосвязи структур, участвующих в реализации программы развития государственно-частного партнерства в сфере образования (рис. 7.5), представляющая определенную практическую значимость.



Рис. 7.5. Карта ресурсных потоков участников государственно-частного партнерства в сфере образования

Для Омской области государственно-частное партнерство может иметь структуру, включающую в себя представителей сферы образования, государственные структуры, органы местного самоуправления, научные, опытно-производственные организации, инвесторов, ассоциации товаропроизводителей и других участников рынка. Состав участников формируется в соответствии с потребностями рынка в реализации обменных, производственных и обслуживающих функций.

Деятельность регионального государственно-частного партнерства по развитию аграрного образования координирует Совет – паритетный орган власти. Его основная цель – объединить в единую сеть всех перечисленных субъектов предпринимательства. Задачами Совета по координации являются:

- согласование стратегий развития участников, выстраивание иерархий конкретных целей для выработки эффективной стратегии, обеспечение реализации перспективных задач, достижение синергического эффекта;

- согласование программ развития участников;
- создание качественно нового уровня деловых коммуникаций, интеграция местного сообщества в межотраслевое, межрегиональное, сближение науки, образования и производственной сферы, формирование оперативного информационного поля о спросе и предложении на аграрном рынке труда, уровне развития и внедрения новых технологий, интеллектуальных продуктов.

Важную роль в функционировании государственно-частного партнерства будут играть учреждения образования различных уровней. Однако в центре внимания должно находиться их взаимодействие с научными организациями и представителями производственного сектора. Крупные предприятия АПК вполне способны на своей базе организовать учебные центры и обеспечить необходимыми ресурсами работу учебных учреждений различного уровня, в том числе затрагивая переподготовку кадров. Таким образом, можно решать не только задачу подготовки молодых специалистов, но и своевременно повышать квалификацию уже работающих кадров. Представители бизнес-структур смогут формировать заказ по дефицитным специальностям, и при этом оказывать непосредственное влияние на содержание и масштаб подготовки будущих специалистов.

Важным составным элементом функционирования государственно-частного партнерства должно стать активное участие государственных органов управления. Структуры, объединяющие интересы государства и образовательных структур, создают благоприятный фон для их деятельности. В данном случае важным аспектом является своевременная и достоверная осведомленность местных властей о существующих проблемах в сфере образования и на рынке аграрного труда для построения адекватной стратегии поддержки с учетом перспективы их развития.

Роль региональных органов власти в решении данной задачи будет состоять в разработке необходимого методико-аналитического инструментария, ведении соответствующей базы данных, составлении на основе собственных оценок информационных справок и заключений как общего характера, так и по индивидуальным запросам самих учреждений образования, органов власти и управления, представителей бизнес-структур.

Инновационная составляющая в системе государственно-частного партнерства включает организации сферы услуг, обеспечивающие: информационное сопровождение, инновационные разработки, консультирование по производственным вопросам, подготовку и осуществление инновационных сделок. В совокупности данные организации образуют инфраструктуру инновационного процесса.

В качестве общественных организаций, управляющих процессом формирования государственно-частного партнерства в сфере образования, могут выступать БУ «Омский региональный бизнес-инкубатор», Омский региональный фонд поддержки и развития малого предпринимательства, которые будут обеспечивать развитие связей в трехстороннем порядке (бизнес – образование – государство) по совершенствованию законодательства, организации встреч, организационной поддержке молодых людей на рынке труда.

**Эффективность
партнерского
взаимодействия**

При создании действующего механизма частно-государственного партнерства можно получить следующие результаты:

- координация усилий в сфере развития регионального рынка труда и совершенствования адаптационных процессов на нем;

- обеспечение частно-государственного партнерства в области подготовки высококвалифицированных и востребованных кадров для АПК;

- информационное обеспечение участников партнерства;

- создание инновационной образовательной инфраструктуры в интересах образовательных учреждений различного уровня по профилю аграрной подготовки.

Эффект от реализации государственно-частного партнерства имеет несколько составляющих: экономическую, социальную, инфраструктурную и политическую. Причем масштаб и особенности каждой из составляющих зависит и от степени мотивации участников партнерства.

При рассмотрении социально-экономической составляющей в качестве основного эффекта следует рассматривать следующее:

- рост уровня жизни населения, его материального благополучия вследствие повышения образовательного и профессионального статуса,

роста правовой грамотности работников, моральной удовлетворенности работой, изменения качества выполняемых бизнес-процессов;

- рост производительности труда, экономия затрат рабочего времени при возможности расширенного воспроизводства. В результате качественных изменений в процессе подготовки кадров и их лучшей адаптации к условиям конкретной бизнес-структуры и рынка труда в целом и повышается степень плодотворной целесообразной деятельности сотрудников по производству материальных благ;

- снижение безработицы, которая носит негативный характер и для экономики имеет множество последствий. Среди негативных последствий безработицы самым главным являются недовыпуск продукции (сокращение производства), потеря части валового национального продукта – одного из базовых показателей системы национальных счетов.

Негативные процессы на рынке труда являются следствием не только безработицы, но и двух предыдущих факторов, что находит свое отражение в таком показателе, как валовой национальный продукт. На региональном уровне данному показателю соответствует валовой региональный продукт. Помимо анализа ВРП в динамике, производится его сопоставление со среднероссийским значением, целью которого является сравнение обобщающих показателей уровня жизни в регионах.

Проведем сравнительную характеристику факторов, оказывающих влияние на ВРП, используя методы детерминированного факторного анализа. Кроме того, определим экономическую составляющую более низкого уровня жизни в регионе по сравнению со среднероссийскими показателями.

Чаще всего факторами, оказывающими влияние на ВРП, являются:

- душевой валовой региональный продукт ($ВРП_{на\ 1\ чел.}$);
- доля населения в регионе в трудоспособном возрасте (m);
- доля занятых в экономике региона в общей численности трудоспособного населения региона (n);
- производительность трудоспособного населения региона, занятого в экономике ($ВРП_{на\ 1\ зан.}$).

Душевой валовой региональный продукт определяется по формуле

$$ВРП_{на\ 1\ чел.} = ВРП_{на\ 1\ зан.} \cdot m \cdot n. \quad (7.1)$$

Для проведения анализа используем логарифмический способ для измерения влияния факторов в мультипликативных моделях. При этом результат совокупного действия факторов на итоговый показатель распределяется пропорционально доле изолированного влияния каждого фактора.

Рассмотрим показатели, определяющие низкий уровень ВРП Омской области по сравнению с общероссийскими показателями в 2010 г. (табл. 7.1). За базисное значение берется уровень региона, а за отчетное – уровень РФ.

Таблица 7.1

Показатели, определяющие ВРП

Показатель	Омская область	РФ	Отклонение
ВРП _{на 1 чел.} , тыс. руб.	167,0006639	251,3259506	+84,32528665
m	0,640759361	0,699502613	+0,058743252
n	0,730904451	0,754412063	+0,023507613
ВРП _{на 1 зан.} , тыс. руб.	356,5846397	476,2548028	+119,670163

Рассчитаем удельный вес влияния каждого фактора на итоговый показатель:

1) возрастная структура населения

$$\frac{(\text{LOG10}(m_{отч.}) - \text{LOG10}(m_{баз.}))}{(\text{LOG10}(ВРП_{на1чел.отч.}) - \text{LOG}(ВРП_{на1чел.баз.}))} \cdot 100 = \frac{0,038}{0,178} \cdot 100 = 21,459 \%$$

2) уровень безработицы

$$\frac{(\text{LOG10}(n_{отч.}) - \text{LOG10}(n_{баз.}))}{(\text{LOG10}(ВРП_{на1чел.отч.}) - \text{LOG}(ВРП_{на1чел.баз.}))} \cdot 100 = \frac{0,014}{0,178} \cdot 100 = 7,745 \%$$

3) производительность труда

$$\frac{(\text{LOG10}(ВРП_{на1зан.отч.}) - \text{LOG10}(ВРП_{на1зан.баз.}))}{(\text{LOG10}(ВРП_{на1чел.отч.}) - \text{LOG}(ВРП_{на1чел.баз.}))} \cdot 100 = \frac{0,126}{0,178} \cdot 100 = 70,796 \%$$

Для определения экономической составляющей более низкого уровня жизни в регионе по сравнению со среднероссийскими показателями рассчитаем величину влияния каждого фактора.

1) $(84,32528665) / 100 \cdot 21,459 \approx 18,096$ тыс. руб. более низкого душевого ВРП в Омской области по сравнению со среднероссийским уровнем связано с возрастной структурой населения;

2) $(84,32528665) / 100 \cdot 7,745 \approx 6,531$ тыс. руб. более низкого душевого ВРП в Омской области по сравнению со среднероссийским уровнем связано с более высокой безработицей;

3) $(84,32528665) / 100 \cdot 70,796 \approx 59,699$ тыс. руб. более низкого душевого ВРП в Омской области по сравнению с среднероссийским уровнем связано с более низкой производительностью труда.

Таким образом, в наибольшей степени итоговые показатели функционирования экономических субъектов региона зависят от производительности труда, т. е. от качественной составляющей характеристики работников. Благодаря реализации механизма частно-государственного партнерства в сфере образования на территории Омской области, возможно значительное улучшение рассматриваемых факторов, а следовательно, и повышения уровня развития региона.

Комплексный анализ ожидаемых результатов реализации механизма частно-государственного партнерства в сфере образования Омской области представлен в табл. 7.2.

Таблица 7.2

Ожидаемые результаты функционирования частно-государственного партнерства в сфере образования Омской области

Вид (составляющая) эффекта	Новые функции	Ожидаемый эффект
1	2	3
Экономическая	Совершенствование механизма взаимодействия рынков аграрного труда и образовательных услуг	Сокращение разрыва в уровне жизни по сравнению со среднероссийскими показателями, рост показателей производства, увеличение душевого валового регионального продукта на 40 % (66,2 тыс. руб./чел.)
Социальная	Прогнозирование процессов на рынке аграрного труда, помощь в получении образования по востребованным работодателями специальностям	Сбалансированность потребности в кадрах и корректировка профессиональной ориентации молодежи, повышение конкурентоспособности молодых кадров

1	2	3
Инфраструктурная	Расширение деятельности учреждений образования в районах области, получение доступа к государственной инфраструктуре рынка труда	Повышение качества информационного обеспечения сельских жителей по вопросам занятости, снижение уровня сельской безработицы
Политическая	Формирование системы государственного заказа Правительства Омской области по подготовке и переподготовке кадров для отраслей экономики и социальной сферы по наиболее востребованным на рынке труда специальностям и закреплению их на предприятиях региона	Формирование кадрового резерва с гарантированным качеством профессиональной подготовки; минимизация затрат на обеспечение притока новых кадров, подготовленных для решения актуальных задач предприятия; создание условий для закрепления квалифицированных специалистов на селе, в первую очередь, молодых

Создание государственно-частного партнерства в региональной системе образования позволит использовать новые, адекватные современным тенденциям методы и инструменты координации и регулирования данной сферы. Это будет способствовать росту стабильности, создавать предпосылки для реализации стратегических целей национальных образовательных проектов и программ и, как следствие, позволит повысить степень адаптации молодых людей на рынке труда.

Заключение

Молодежный рынок аграрного труда представляет собой отдельную, самостоятельную подсистему. Он имеет свою специфику, сегменты и обладает всеми составляющими рыночного механизма: субъектной, институциональной, социальной и инфраструктурной. Однако современные адаптивные возможности молодежи определяются нестабильностью развития социально-экономической ситуации и всецело зависят от эффективности адаптационных ресурсов и накопления, прежде всего, образовательного капитала. В этой связи актуальной, на наш взгляд, является проработка вопросов, касающихся формирования и развития человеческого капитала и определения места в нем молодежи. В рамках исследования предложена концептуальная модель приращения ценности человеческого капитала в процессе адаптации молодежи к рынку труда, в основу которой положено обоснование необходимости повышения конкурентных преимуществ в процессе накопления компетенций молодым специалистом и его адаптации к рынку квалифицированного труда. Разработанная модель позволит уточнить понятие ценности человеческого капитала молодежи, определив ее как результирующий показатель всех вложений, осуществляемых в каждом периоде социально-трудовой мобильности в целях повышения степени адаптированности к условиям регионального рынка труда.

На процесс адаптации молодежи к рынку аграрного труда влияют дифференцирующие факторы, а также условия макро- и микросоциальной среды. Дифференцирующие факторы связаны с конкретной территорией: это экономические, природно-климатические, экологические условия, криминальная обстановка, развитие инфраструктуры и демографическая обстановка конкретной местности. Исследования показали, что в основном молодые люди недовольны уровнем доходов (около 90 % опрошиваемых), уровнем социально-экономического развития территории (82 %) и развитием инфраструктуры, чаще всего в сфере ЖКХ (50 %). В границах макросоциального уровня исследуется научно-образовательный комплекс, система здравоохранения. Наибольшая степень неудовлетворенности отмечается в сфере трудовой и профессиональной адаптации (менее 30 %). Лишь около половины респондентов осознают социальную значимость выбранной профессии. Среди опрошиваемых только 3 % проявляют социальную активность, являются членами молодежных движений. Од-

нако, проанализировав активность создания и информационного продвижения деятельности самих молодежных общественных организаций, мы отметили их недостаточное количество в районах области. Микросоциальный уровень определяет условия, позволяющие быстрее адаптироваться к условиям предприятия.

Адаптация молодежи к региональному рынку аграрного труда невозможна без институциональных его преобразований. В этой связи предложен механизм создания частно-государственного партнерства в сфере образования Омской области, под которым понимаются партнерские отношения на условиях компенсации затрат и распределения рисков. Данная структура объединяет представителей сферы образования, государственные структуры, органы местного самоуправления, научные, опытно-производственные организации, инвесторов, ассоциации товаропроизводителей и других участников рынка. Предложенный механизм формирования государственно-частного партнерства представлен совокупностью этапов: выявление проблем функционирования сферы образования; разработка базовых основ дорожной карты образовательного кластера в рамках государственно-частного партнерства Омской области, создание самого частно-государственного партнерства в сфере образования; осуществление пилотных проектов; реализация стратегических направлений деятельности. Для кардинального решения проблемы выделения в экономике частно-государственного партнерства разработана региональная программа, в рамках которой необходимо осуществить ряд мер как на федеральном, так и на местном уровне. Эффект от реализации частно-государственного партнерства имеет несколько составляющих: экономическую, социальную, инфраструктурную и политическую. Масштаб и особенности каждой из составляющих зависит и от степени мотивации участников партнерства. При рассмотрении социально-экономической составляющей в качестве основного эффекта рассматривались рост уровня жизни населения, рост производительности труда и снижение безработицы, которые находят свое отражение в таком показателе, как валовой национальный продукт. Предлагаемые мероприятия позволят обеспечить не только прирост ценности человеческого капитала молодежи, но и улучшить экономическую составляющую уровня жизни в регионе (увеличить среднедушевой ВРП минимум на 60 тыс. руб. в год).

В рамках реализации предложенной системы формирования ресурсной базы для адаптации молодежи предложены составляющие:

государственная политика финансирования адаптационных процессов и государственная политика по формированию человеческого капитала, учитывающие специфику аграрного труда в научно-образовательном комплексе, системе здравоохранения, сферы, непосредственно формирующей условия жизни и быта. Предлагаемый механизм обеспечивает получение комплексного характера: предприятия АПК с более высоким качественным уровнем кадров имеют и более высокие показатели финансовой деятельности, образуя так называемое «золотое сечение» всей экономики региона, обеспечивая конкурентные преимущества на отраслевом рынке.

Выявленные соотношения, формирующие прирост ценности человеческого капитала, получены на основе проведенного корреляционно-регрессионного анализа. Определено, что определяющими являются три составляющие сферы государственного финансирования: программная государственная поддержка, развитие социальной сферы и финансирование науки и образования. Определено, что для выполнения задачи, поставленной в Стратегии социально-экономического развития России до 2020 г., обеспечения прироста человеческого капитала региона в два раза необходимо увеличение финансирования сфер, его формирующих на 5–9 %. В масштабах Омской области объем финансирования должен составить 5 млрд руб.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Прогноз динамики численности населения Омской области

Год	Всего	В том числе		Доля в общей численности населения, %	
		мужчины	женщины	Мужчины	Женщины
<i>Городское и сельское население</i>					
1989 г. (на 12.01)	2141,9	1007,5	1134,4	47,0	53,0
2002 г. (на 09.10)	2079,2	965,9	1113,3	46,5	53,5
2009	2014,0	928,0	1086,0	46,1	53,9
2010	2000,4	921,0	1079,4	46,0	54,0
2011	1991,5	916,1	1075,4	46,0	54,0
2016	1937,6	888,6	1049,0	45,9	54,1
2021	1872,6	856,2	1016,4	45,7	54,3
2026	1797,7	819,4	978,2	45,6	54,4
<i>Городское население</i>					
1989	1448,6	674,2	774,3	46,5	53,5
2002	1428,5	654,5	773,9	45,8	54,2
2009	1396,0	632,0	764,0	45,3	54,7
2010	1386,1	626,8	759,3	45,2	54,8
2011	1380,7	623,6	757,1	45,2	54,8
2016	1349,4	605,8	743,5	44,9	55,1
2021	1310,1	548,9	725,2	44,6	55,4
2026	1265,7	562,0	703,7	44,4	55,6
<i>Сельское население</i>					
1989	693,3	333,3	360,0	48,0	52,0
2002	650,7	311,3	339,4	47,8	52,2
2009	632,0	296,0	336,0	46,8	53,2
2010	614,3	294,2	320,1	47,9	52,1
2011	610,8	292,6	318,2	47,9	52,1
2016	588,2	282,8	305,4	48,1	51,9
2021	562,5	271,3	291,2	48,2	51,8
2026	531,9	257,4	274,5	48,4	51,6

**Численность городского и сельского населения Омской области
(по итогам Всероссийской переписи населения 2010 г.)**

Район	Численность постоянного населения, тыс. чел.			В общей численности постоянного населения, %	
	Всего	В том числе		городское	сельское
		городское	сельское		
Омская область	1 977,5	1 413,1	564,4	71,5	28,5
г. Омск	1 154,0	1 154,0	–	100	–
Азовский немецкий национальный	23	–	23	–	100
Большереченский	28,5	11,3	17,2	39,6	60,4
Большеуковский	8,2	–	8,2	–	100
Горьковский	20,9	5,5	15,4	26,3	73,7
Знаменский	12,4	–	12,4	–	100
Исилькульский	43,4	24,5	18,9	56,4	43,6
Калачинский	41,7	23,5	18,2	56,4	43,6
Колосовский	12,8	–	12,8	–	100
Кормиловский	24,7	9,6	15,1	38,9	61,1
Крутинский	17,4	7,3	10,1	42,1	57,9
Любинский	37,7	15,3	22,4	40,6	59,4
Марьяновский	27,6	8,6	19	31,3	68,7
Москаленский	29	9,3	19,7	32,1	67,9
Муромцевский	23,8	10,8	13	45,3	54,7
Называевский	24	11,6	12,4	48,4	51,6
Нижнеомский	15,8	–	15,8	–	100
Нововаршавский	24,4	9,5	14,9	39	61
Одесский район	17,4	–	17,4	–	100
Оконешниковский	14,8	5,2	9,6	35,2	64,8
Омский	94,1	1,7	92,4	1,8	98,2
Павлоградский	20	7,5	12,5	37,6	62,4
Полтавский	21,8	7,1	14,7	32,5	67,5
Русско-Полянский	19,3	5,9	13,4	30,6	69,4
Саргатский	20	8,1	11,9	40,6	59,4
Седельниковский	10,9	–	10,9	–	100
Таврический	36,5	13,2	23,3	36,2	63,8
Тарский	46,7	27,4	19,3	58,7	41,3
Тевризский	15,5	7	8,5	45,1	54,9
Тюкалинский	26,1	11,3	14,8	43,2	56,8
Усть-Ишимский	13,5	–	13,5	–	100
Черлакский	30,3	11	19,3	36,3	63,7
Шербакульский	21,3	6,9	14,4	32,5	67,5

Среднегодовая численность занятых в экономике Омской области, тыс. чел.

Показатель	2000 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Всего в экономике, из них по видам экономической деятельности:	957,9	947,5	942,8	944,6	945,5
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	175,7	146,6	144,5	148,9	143,5
рыболовство, рыбоводство	0,1	0,2	0,2	0,2	0,3
добыча полезных ископаемых	0,1	0,6	0,6	0,6	0,5
обрабатывающие производства	162,4	140,7	139,5	140,0	138,5
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	31,9	25,4	25,3	25,2	24,7
строительство	64,5	68,5	66,1	68,8	74,7
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	126,3	135,4	137,3	139,0	140,7
гостиницы и рестораны	17,5	17,1	17,1	15,1	15,2
транспорт и связь	77,2	78,9	79,0	74,9	75,6
финансовая деятельность	10,3	15,0	15,1	15,6	15,4
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	58,1	58,0	59,8	65,1	70,4
государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	44,2	55,8	56,1	58,1	55,7
образование	92,8	90,6	86,4	81,7	79,3
здравоохранение и предоставление социальных услуг	66,2	76,8	77,8	75,8	76,3
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	30,7	36,7	36,6	33,7	32,7

**Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в расчете на одного работника
(по видам деятельности), руб.**

Направление деятельности	Год									
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Сельское хозяйство	2082,0	2699,3	3047,6	3863,2	5182,0	7665,1	8485,5	9336,5	11000,3	12643,6
Растениеводство	1914,3	2537,3	3097,6	3888,2	5321,0	7897,5	8763,5	9463,5	11444,7	12717,1
Животноводство	2147,6	2726,7	2802,8	3515,9	4700,3	7271,9	7979,3	8912,4	10395	12322,9
Рыболовство, рыбоводство	1052,8	1965,6	3183,1	5692,6	6859,5	6480,9	8443,6	9408,2	8695,8	9248,4
Добыча полезных ископаемых	12274,7	14793,6	22248,0	27970,2	35750,1	34516,0	27795,8	34850,9	46116,2	44381,6
Обрабатывающие производства	4839,7	5937,4	8272,5	9467,2	11857,0	13938,8	14531,9	16379,0	18909,5	20749,9
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	6214,4	7259,5	9584,4	11549,2	13573,6	15942,7	17832,1	19164,5	21343,3	23571,7
Строительство	5192,9	6657,8	8619,3	10114,4	13381,9	17113,1	17789,1	24194,8	25955,4	29352,2
Оптовая и розничная торговля	5406,6	6460,8	6083,3	8362,6	10515,0	14660,5	16617,1	18369,3	21847,7	23512,5
Гостиницы и рестораны	4025,1	4226,8	4723,1	5489,8	6957,5	8614,7	9374,3	11348,0	12678,4	14514,4
Транспорт и связь	5617,5	6906,8	8821,6	10127,5	12249,4	14864,5	16091,1	18114,6	20513,5	23197,2
Финансовая деятельность	10534,5	12564,8	15460,7	18382,7	22433,0	26218,1	25677,9	31681,1	33627,7	35807,1
Операции с недвижимым имуществом	5047,7	6112,3	8982,4	11161,6	14414,4	16881,7	17066,1	17575,5	20189	22537,9
Государственное управление							20901,4	21375,2	24347,6	30676,4
Образование	2810,3	3394,6	4538,0	6202,7	7258,9	8702,9	10347,1	11704,7	13483,4	16960,6
Здравоохранение	2742,4	3431,0	4729,7	6874,3	8164,4	9200,8	10713,9	11649,9	13130,3	15264,7
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	2997,5	5840,8	7694,5	8425,2	9411,4	11998,8	13081,5	14791,1	16985,9	19107

Подготовка и трудоустройство молодых специалистов в сельскохозяйственные организации Омской области по годам*

Вид образовательного учреждения, специальность	Подготовлено специалистов			Принято на работу в сельхозор- ганизации молодых специали- стов выпуска отчетного года			Доля принятых на работу выпу- скачиков в общей численности подготовленных специалистов, %		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Вузы, всего	754	876	271	82	76	52	10,9	8,7	19,2
агрономическая	161	181	29	22	21	12	13,7	11,6	41,4
зоотехническая	61	71	4	5	5	8	8,2	7,0	200,0
инженерная	122	145	68	15	9	8	12,3	6,2	11,8
ветеринарная	222	233	14	10	15	10	4,5	6,4	71,4
экономика и управление на пр-и	67	90	11	7	10	5	10,4	11,1	45,5
бухгалтерский учет, анализ и аудит	76	90	120	9	8	4	11,8	8,9	3,3
финансы и кредит	19	19	0	0	0	0	0,0	0,0	
товароведение и экспертиза товаров	26	32	4	3	0	0	11,5	0,0	0,0
юриспруденция	0	3	1	3	3	2		100,0	200,0
другие*	0	12	17	3	1	2		8,3	11,8
Техникумы, всего	281	244	208	20	58	56	7,1	23,8	26,9
агрономическая	10	12	13	0	0	3	0,0	0,0	23,1
техническая	117	64	57	3	16	10	2,6	25,0	17,5
ветеринарная	8	13	И	2	5	1	25,0	38,5	
экономика, бух. учет и контроль	106	116	102	7	21	34	6,6	18,1	33,3
коммерция	0	1	0	0	1	0		100,0	
страховое дело	0	2	2	0	2	0		100,0	0,0
земельные имущественные отношения	1	1	1	0	0	0	0,0	0,0	0,0
менеджмент	16	15	1	1	4	0	6,3	26,7	0,0
юриспруденция	23	19	2	2	7	1	8,7	36,8	50,0
другие*	0	1	19	0	1	6		100,0	31,6

* По информационным источникам МСХ и П

Анкета
ВЫЯВЛЕНИЕ УРОВНЯ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
К УСЛОВИЯМ РЫНКА ТРУДА В АПК

ФГОУ ВПО «Омский государственный аграрный университет» проводит опрос молодых специалистов с целью выявления уровня их адаптации к условиям рынка труда в АПК и разработки механизма управления этим процессом

Просим Вас заполнить предлагаемую анкету. Полученные результаты не будут разглашаться, мы их используем для получения усредненных данных и разработки предложений.

1. Ваш возраст?
а) 16-19 лет б) 20-24 лет в) 25-29 лет
2. Ваш пол
а) мужской б) женский
3. Семейное положение
а) женат (замужем) б) не женат (не замужем)
4. Есть ли у вас дети?
а) да б) нет
5. Какое у вас образование?
а) среднее (школа)
б) среднее специальное
в) высшее
г) у меня два и более _____ образований
6. Кем вы работаете?
а) работник сферы обслуживания
б) работник механизированного труда (растениеводство)
в) работник механизированного труда (животноводство)
г) работник ручного труда (растениеводство)
д) работник ручного труда (животноводство)
е) Руководитель первичного трудового коллектива (бригадир, старший смены и т.п.)
ж) специалист
з) главный (ведущий специалист)
и) руководитель
7. Довольны ли вы выбранной профессией?
а) да б) нет в) сомневаюсь.
8. Укажите ваш общий стаж работы:
а) до 1 года; б) 1-3 года; в) 4 года и более
9. Укажите стаж ваш работы по профессии:
а) до 1 года; б) 1-3 года; в) 4 года и более

I. Уровень адаптации к условиям жизни в месте проживания.

1. Являются ли условия в месте проживания благоприятными для вас?
а) да, здесь благоприятный для меня климат и экологическая обстановка
б) нет, здесь неблагоприятные для меня климатические условия и экологическая обстановка
в) я не задумывался (лась) над этим вопросом.
2. Угрожают ли какие либо социальные факторы вашему здоровью или безопасности?
а) да, у нас неблагоприятная криминальная ситуация.
б) нет, у нас благоприятная криминальная ситуация.
в) я не задумывался (лась) над этим вопросом.

3. Считаете ли вы, что ваш регион имеет достаточный уровень социально-экономического развития (первый квадрат соответствует ответу «высокий уровень», второй – «средний уровень», третий – «низкий уровень»)

- уровень развития отраслей народного хозяйства
- уровень доходов населения
- низкий уровень инфляции

II. Уровень адаптации молодежи к макросоциальной среде

1. Насколько вы довольны развитием инфраструктуры в вашем регионе? (первый квадрат соответствует ответу «устраивает», второй – «не устраивает», третий – «затрудняюсь ответить»)

- развитие банковской инфраструктуры
- развитие транспортной инфраструктур
- наличие детских дошкольных учреждений
- наличие образовательных учреждений
- наличие учреждений здравоохранения наличие досуговых и спортивно - оздоровительных учреждений

2. Имеете ли вы в собственности жилье?

- а) да б) нет

3. Если да, то довольны ли вы местом его расположения и уровнем благоустройства

- а) да б) нет

4. Являетесь ли вы членом какой-либо организации или молодежного движения?

- а) да. (какой: _____)
- б) нет.

III. Уровень адаптации к микросреде

1. Укажите стаж вашей работы на этом предприятии:

- а) до 1 года;
- б) 1-3 года;
- в) 4 года и более

2. Как оцениваете уровень своей подготовки к работе после окончания учебного заведения?

- а) подготовлены;
- б) не подготовлены;
- в) затрудняюсь ответить.

3. Устраивает ли вас настоящее место работы?

- а) да. б) нет. в) я не знаю.

4. Соответствует ли реальная обстановка на работе Вашим ожиданиям (первый квадрат соответствует ответу «да», второй – «нет», третий – «затрудняюсь ответить»)?

- заработная плата
- коллектив
- режим труда
- санитарные условия труда

5. Знаете ли Вы о возможной карьере, перспективах роста?

- а) знаком(а);
- б) не знаком(а);
- в) в общих чертах.

6. Закреплен ли за Вами «наставник»?

- а) да
- б) нет

7. Если да, то, как Вы оцениваете его влияние на Вашу адаптацию к работе?

- а) положительно;
- б) никакого содействия;
- в) затрудняюсь ответить.

8. Адаптировались ли вы к условиям данного предприятия?

- а) да; б) нет; в) не знаю.

9. Если да, то какое время вам понадобилось для полной адаптации на рабочем месте

- а) 1 месяц б) 2 месяца в) 3 месяца

Ваш вариант ответа _____

10. Совпала ли продолжительность «испытательного периода» со сроком вашей адаптации к трудовым условиям?

а) да

б) нет, мне потребовалось гораздо больше времени, чтобы привыкнуть и полностью во всем разобраться.

в) нет, мне потребовалось гораздо меньше времени, чтобы привыкнуть и полностью во всем разобраться.

11. Сократилось ли время выполнения задач, входящих в ваш функционал, по сравнению со временем выполнения во время адаптации к трудовым условиям?

а) да.

б) нет;

12. Нет ли у вас желания сменить место работы?

а) я уже ищу себе другое место работы;

б) нет, меня все устраивает;

в) нет, но если поступит интересное предложение – я его приму.

Выберите подходящие, на Ваш взгляд, варианты ответов (возможно несколько вариантов):

13. Основные причины, мешающие Вам быстрее и успешнее адаптироваться к работе?

а) условия труда;

б) отношение с руководством;

в) атмосфера в коллективе;

г) режим труда.

д) Ваш вариант ответа _____

14. Какие из качеств помогают Вам адаптироваться к работе?

а) личные качества;

б) интерес к работе;

в) опыт, полученный при обучении;

г) поддержка коллектива;

д) желание работать;

е) внимательное отношение руководства;

ж) хорошая подготовка в системе начального, среднего, высшего профессионального образования

з) Ваш вариант ответа _____

15. Что необходимо сделать, чтобы Вам было комфортно работать на этом предприятии?

а) обеспечение карьерного роста;

б) повышение квалификации;

в) улучшение условий труда;

г) расширение сферы наставничества;

д) внимательное отношение со стороны руководства;

е) информация о перспективах компании;

ж) повышение заработной платы;

з) помощь в предоставлении жилья.

и) Ваш вариант ответа _____

Окончание приложения Е

16. Определите наиболее подходящий для Вас вариант ответа (первый квадрат соответствует ответу «удовлетворен», второй – «в среднем удовлетворен», третий – «не удовлетворен»):

- Выбранная специальность
- Оплата труда
- График работы
- Профессиональные отношения с коллегами
- Внерабочие отношения с коллегами
- Условия труда на рабочем месте
- Отношения с непосредственным руководителем
- Условия предоставления отпусков
- Перспективы профессионального роста
- Работа в целом

Дата заполнения «__» _____ 20__ г.

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!

Контактный телефон: 65-26-66

**Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата
в расчете на одного работника (по видам деятельности), руб.
(значение показателя за год)**

Регион	2005 г	2006 г	2007 г	2008 г	2009 г	2010 г	2011 г	2012 г
Российская Федерация	8554,9	10633,9	13593,4	17290,1	18637,5	20952,2	23369,2	26628,9
Центральный фед.округ	9621,8	12117,4	15876,7	20665,7	22404,6	25376,9	28449,4	32466
Белгородская область	6775,4	8336,9	10479,5	13508,5	14061	15938,4	17667,6	20002,1
Брянская область	5235,3	6533,5	8189,6	10220,1	10950,7	12325,6	13912	16530
Владимирская область	6066,8	7434,9	9688,1	12126,1	13131,2	14484,4	16313,9	18343,4
Воронежская область	5382,2	6750,3	8730,9	11490,2	12786,1	14337,3	16054,7	19538,1
Ивановская область	5143,7	6362,6	8171,6	10208,8	11487,9	13123,3	14436,2	16998,1
Калужская область	7066,4	8592,5	10926,8	14085,2	15411,1	17681,6	20000,8	23709,6
Костромская область	5974,6	7325,8	9058,1	11456,9	12447,1	13525,8	14890,5	16895,5
Курская область	5475,9	6924,9	8856,8	11437,4	12487,7	14006,5	16240,8	18690
Липецкая область	6929,4	8634,3	10907,1	13372,4	13871	15429,8	17010,4	19416,6
Московская область	9557,7	12263,4	16234,5	21502,8	23341,8	25417,4	28585,6	32302,5
Орловская область	5430,6	6773,7	8610,7	11152,2	11854,3	13174,2	14528,6	16888
Рязанская область	6149,7	7677,1	9796,6	12686,3	13439,5	15288,9	16717,7	19098,4
Смоленская область	6190,6	7474,7	9552,1	12050,7	13031,5	14513	16189,4	17941,6
Тамбовская область	5008,5	6275,9	7903	10295,7	11605,8	12623,9	14292,9	16866,3
Тверская область	6486,3	8040,3	10177	13064,7	14160,7	16155,3	17747,3	20246,1
Тульская область	6412,4	7851	10137,1	12994,1	14338,3	15640,7	17225,1	20121,3
Ярославская область	7366,2	8994,5	11214,8	13802,9	14417,6	16075,8	18111	20397
г. Москва	14424,6	17997,9	23623,3	30552,1	33358	38410,5	44898,7	50628,2
Сев.-Запа. фед. округ	9487,2	11851,3	15256,1	19396	20892,7	23531,5	25776,4	29057,8
Республика Карелия	8730,3	10697,4	13342,1	16892,9	18394	20056	22173,9	24795,8
Республика Коми	11612,1	14082,2	17077,3	20826,9	23685,9	26139,8	28897,3	33971,4
Архангельская область	9874,3	11725	14400,3	18181,3	20242,9	22192,1	24611,4	28531,3
Ненецкий автономный округ	23016,8	28591,6	34380,7	41181,1	43965,1	47349,4	50035,8	57794,6
Вологодская область	8827,9	10666,6	12913,9	16115,3	16565,5	18536,4	20250,3	22648,9
Калининградская область	6781,3	9720,3	12750,3	15420,3	16047,9	18455,4	19911,1	21526
Ленинградская область	8595,9	10214,8	13154,8	17519	18359,5	20768,3	23302,6	26309,9
Мурманская область	12509,6	15162	18581	23762,8	26591,7	29307,8	32341,6	36187,9
Новгородская область	6940,8	8907,5	11004,9	13685,2	14794,5	16750,8	18636,5	21297,4
Псковская область	5734,5	6973	8950,5	11380,8	12631,4	14498,2	15721,2	18202,9
г. Санкт-Петербург	10133,9	13033,2	17552	22473,4	23884,4	27189,5	29522	32930,2
Южный фед. округ (по 2009 г.)	5800,3	7221,4	9219,4	11733,9	14065,7	15560,1	17236,9	19822,7
Республика Адыгея	5123	6414,4	8056,4	10096,9	11547,6	12787,4	14344,9	16715,2
Республика Калмыкия	4495	5562,2	7101,2	9083,1	10848,7	11601	12559,1	15040,7
Краснодарский край	6462,3	7975,5	10260	13162,5	14953,2	16329,9	18416	21409,2
Астраханская область	6884,2	8157,9	9866,9	12339,8	14095,7	16582,1	17022,8	19522,1
Волгоградская область	6160	7746,6	9770,2	12001,8	13256,5	14856,1	16191,5	18583,7
Ростовская область	5944,7	7568,9	9779,6	12539	13882,5	15243,9	16949,5	19189,4

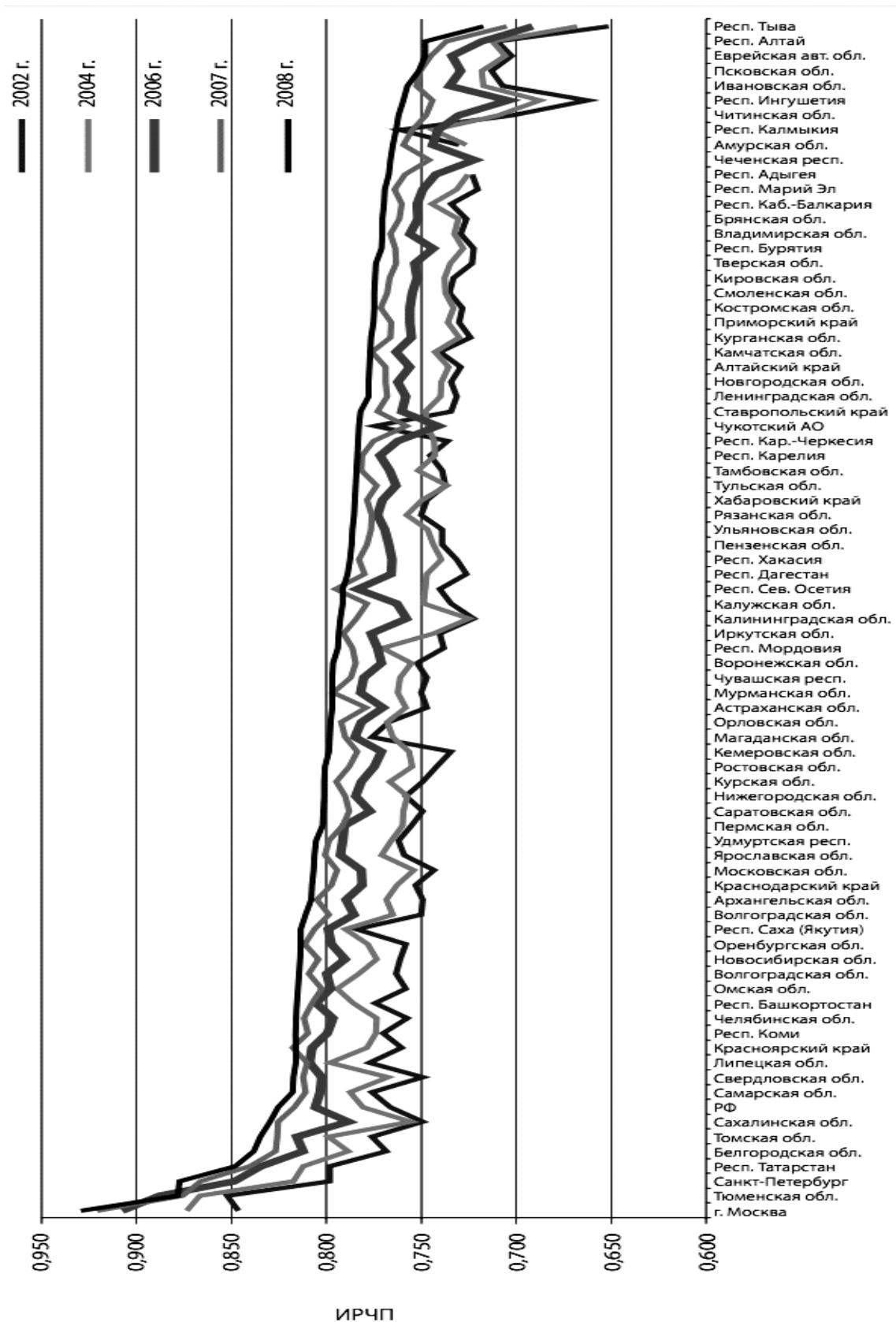
Продолжение приложения Ж

Республика Дагестан	3659,8	4530	5696,4	7595,1	9125,3	10243,5	11235,8	13659,6
Республика Ингушетия	5448,9	6432	7285,4	8913,8	10957,6	12855,3	14513,2	18301,5
Кабардино-Балкарская Республика	4653,3	5851,4	7213,9	9033,9	10777,4	11663,2	13011,5	16314,4
Карачаево-Черкесская Республика	4710,1	5870,9	7558,4	9383,6	10477,1	11345,6	12446,9	15510,8
Республика Северная Осетия - Алания	4722,3	5918,4	7625,8	9150,9	10831,5	11817,6	13376	15896,7
Чеченская Республика	0		9916,7	11762,8	13254,9	13918,7	14431,4	17384,9
Ставропольский край	5416,3	6732,9	8647,7	11109,5	12647,2	13949	15588,7	18446,9
Приволжский федеральный округ	6473,3	8118	10347,4	13209,9	13987,4	15613,6	17543,6	20020,4
Республика Башкортостан	6612	8632,3	11027,1	14084,1	14951	16377,7	18397	20264,7
Республика Марий Эл	4938,2	6343,5	8404,3	10534,6	11374,4	12650,6	14001,2	16023
Республика Мордовия	5060,7	6358,4	8103	10530,5	10937,2	11883,1	13305,1	15186,6
Республика Татарстан	7067,8	8849,9	11468,6	14904	15206,9	17350,1	20009,4	23233,7
Удмуртская Республика	6373,3	7798,4	9838,6	12153,8	13099,1	14291,1	15843,3	18240,7
Чувашская Республика	5073,1	6436,7	8703,2	11146,6	11529	13004,4	14896,3	17187,4
Пермский край	7748,9	9516,2	11856	14774,1	15227,6	17438,3	18773,3	21820,9
Кировская область	5695,8	6960,3	8861,5	10971	12053,9	13292,6	14579	16932,3
Нижегородская область	6533,4	8111,7	10302	13467,7	14746,5	16327,6	18492,4	20958,8
Оренбургская область	6163,5	7685,1	9619,6	12087,2	13520,2	15199,6	17024,9	19270,8
Пензенская область	5206,8	6344	8566,4	11723,1	13034,8	14423,6	16362,2	19126,2
Самарская область	7764,9	9614,2	11920,7	14674,9	14915,9	16479,4	18600,3	20799,9
Саратовская область	5439,3	7009,7	9108,3	12008,3	13110,1	14554	16204,7	18803,3
Ульяновская область	5343,8	6708	8412,7	10895	11731,4	13339	15008,6	17107,4
Уральский федеральный округ	11679,5	14306,9	17837,6	21826	22269	25034,5	28055,3	31598,4
Курганская область	5691,5	7295,6	8883,1	11318,8	11942	13227,9	14833,1	17180,3
Свердловская область	8675,9	10772,3	13986,9	17526,7	17336,3	19756,7	22179,2	25138,8
Тюменская область	19838,4	23728,7	28565	33876,5	34773	38212,7	42289	47177,3
Ханты-Мансийский автономный округ-Югра	22828,5	26826,3	32227,9	37412	38386,6	41314,6	45498,1	50841,3
Ямало-Ненецкий автономный округ	27534,1	32336,4	37363,5	44168,7	46480,5	52618,8	59095,3	63696,3
Челябинская область	7462,7	9356,5	11897,5	14829,2	15021,2	17370,2	20015	22500,5
Сибирский федеральный округ	8109,7	9877,5	12344,8	15381,4	16606,4	18657,6	20889,9	23788,5
Республика Алтай	5736,1	7438,1	9228,2	11453,9	13075,4	14235,8	15632,4	18264,6
Республика Бурятия	7650,5	9190,1	11528,6	14417	15976,2	17999,7	19924	23100,7
Республика Тыва	6814,4	8647,2	10701,6	13614,6	16154,6	17530	19163,1	22238,5
Республика Хакасия	7770,8	9443,1	11251,2	14488,4	16211,6	18358,4	20689,5	23466,5
Алтайский край	4913,8	6147	7804,7	9731,5	10871,6	12050,7	13822,6	16009,7

Окончание приложения Ж

Забайкальский край	8152,7	9942,6	12161,5	15142,5	16553,6	18684,5	21099,6	24218,5
Красноярский край	10502,4	12471,7	15510	18934,7	20277	23254,2	25658,6	28672,4
Иркутская область	9125,3	11103,1	13770	17072,1	18192,9	20475,6	22647,7	25880,8
Кемеровская область	8653,6	10407,7	12554,9	15410	15995	18027,8	20478,8	23403,2
Новосибирская область	7264,3	9165,6	12017	15713,6	16798,5	18229,7	20308,5	23245,8
Омская область	7124,3	8866,6	11003,6	13524,8	14780,5	16708,2	19087,8	21931,2
Томская область	9609,9	11317,2	14429	17675,3	19340	21450,2	24001	26725,4
Дальневосточный федеральный округ	11507,9	13711,4	16713	20778,3	23157,8	25814,2	29319,7	33584
Республика Саха (Якутия)	13436,9	16167,5	19409,2	23815,9	26532,6	28708	34051,5	39915,6
Камчатский край	15477,1	18540,9	21814,7	27254,2	31569,9	35747,6	39325,9	43551,9
Приморский край	8925,7	10903,1	13174,1	16805,1	18997,4	21888,7	24423	27444,6
Хабаровский край	11335,6	12887,6	15883,5	18984,5	20455	22656,5	26155,7	31076,1
Амурская область	9391,8	11110,8	13534,4	16665	19019	21207,5	24202,1	26789
Магаданская область	14672,6	17747,2	22101,6	28030,4	32656,5	36582	41933,7	49667,3
Сахалинская область	15242,6	18842,1	23346,3	30060,4	32625,9	35847,9	38770,7	44207,6
Еврейская автономная область	8190,2	9529,1	11968,9	15037,5	16890,3	19718	22927,5	25067
Чукотский автономный округ	23314,4	25703	30859,1	38317,4	42533,9	46865,7	53369,3	60807,4

РЕЙТИНГ РЕГИОНОВ ПО ИРЧП [56]



Методика измерения индекса развития человеческого потенциала для субъектов Российской Федерации *

Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) состоит из трех равнозначных компонентов:

- дохода, определяемого показателем валового внутреннего продукта (валового регионального продукта) по паритету покупательной способности (ППС) в долларах США;
- образования, определяемого показателями грамотности (с весом в 2/3) и доли учащихся среди детей и молодежи в возрасте от 6 до 23 лет (с весом в 1/3);
- долголетия, определяемого через продолжительность предстоящей жизни при рождении (ожидаемую продолжительность жизни).

Для каждого из частных индексов установлены фиксированные минимальные и максимальные значения:

- продолжительность предстоящей жизни при рождении 25 и 85 лет;
- грамотность взрослого населения: 0% и 100%;
- совокупная доля учащихся среди детей и молодежи: 0% и 100%;
- реальный ВВП на душу населения (ППС): 100 и 40000 долл.

Частные индексы рассчитываются по следующей формуле

$$\text{Индекс} = \frac{\text{факт.знач. } X_i - \text{мин.знач. } X_i}{\text{макс.знач. } X_i - \text{мин.знач. } X_i}$$

Индекс дохода рассчитывается несколько иначе, в нем используется десятичный логарифм реального душевого дохода в соответствии с принципом убывающей полезности дохода:

$$W(Y) = \frac{\log y_i - \log y_{\min}}{\log y_{\max} - \log y_{\min}}$$

Итоговый индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) рассчитывается как среднеарифметическая сумма значений трех компонентов: индекса долголетия, индекса образования (состоящего из индекса грамотности с весом в 2/3 и индекса охвата обучением с весом 1/3) и индекса дохода.

При расчете индекса дохода для субъектов РФ вводятся дополнительные процедуры:

- корректировка (пропорциональное увеличение) валового регионального продукта (ВРП) каждого субъекта РФ на нераспределяемую часть ВВП страны;
- корректировка ВРП на разницу в ценах путем умножения на отношение среднероссийского прожиточного минимума к прожиточному минимуму в регионе;
- пересчет в доллары США по паритету покупательной способности (ППС) для данного года.

При расчете индекса образования уровень грамотности определяется в 99,5% населения. Охват образованием рассчитывается как отношение числа учащихся учебных заведений всех видов (школы, начальные, средние и высшие профессиональные учебные заведения) к численности населения в возрастах 6–23 года.

Значения индекса развития человеческого потенциала могут меняться в пределах от 0 до 1. Значение 0,800 является нижней границей уровня развитых стран.

Индекс развития человеческого потенциала

Регион	Год	ВВП дол. ППС	Индекс дохода	Ожидаемая продолжитель- ность жизни	Индекс долго- летия	Грамот- ность	Доля учащих- ся в возрас- те 7–24 лет	Индекс об- разования	ИРЧП	Ме- сто
РФ	2001	7278	0,716	65,3	0,672	99	77	0,919	0,769	
	2003	8800	0,747	64,9	0,664	99	73,9	0,906	0,773	
	2004	9922	0,767	65,3	0,671	99	73,7	0,906	0,781	
	2008	16092	0,848	67,88	0,715	99,4	75	0,913	0,825	
	2009	18896	0,875	68,67	0,728	99,4	76,6	0,918	0,84	
Омская область	2001	5192	0,659	66,7	0,694	98,7	74	0,910	0,755	22
	2003	7618	0,723	65,7	0,679	98,7	75	0,908	0,77	12
	2004	11945	0,798	65,7	0,678	98,7	74,5	0,906	0,794	7
	2008	13549	0,819	67,54	0,709	98,7	77,4	0,916	0,815	15
	2009	16213	0,849	68,72	0,729	98,7	79,5	0,923	0,834	10

Потребность в рабочих кадрах в сельскохозяйственных организациях Омской области за 2003–2008 гг., чел.

№ п/п	Профессия	2003 г.			2004 г.			2005 г.			2006 г.			2007 г.			2008 г.		
		Имеется по списочному составу	Требуется	Излишек (+) / дефицит (-)	Имеется по списочному составу	Требуется	Излишек (+) / дефицит (-)	Имеется по списочному составу	Требуется	Излишек (+) / дефицит (-)	Имеется по списочному составу	Требуется	Излишек (+) / дефицит (-)	Имеется по списочному составу	Требуется	Излишек (+) / дефицит (-)	Имеется по списочному составу	Требуется	Излишек (+) / дефицит (-)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Трактористы	11645	12154	-509	10738	11190	-452	8765	8866	-101	7620	7931	-311	6344	6634	-290	5775	5995	-220
2	Машинисты поливальных машин	26	26	0	38	38	0	29	31	-2	7	7	0	4	4	0	7	7	0
3	Машинисты насосных станций	173	165	8	145	148	-3	124	127	-3	105	105	0	93	91	2	86	86	0
4	Водители автомобилей	7466	7690	-224	6872	7122	-250	5737	5740	-3	5090	5276	-186	4236	4307	-71	3716	3845	-129
5	Рабочие по ремонту и обслуживанию техники	3323	3379	-56	3396	3454	-58	3202	3229	-27	2902	2939	-37	2309	2304	5	1876	1919	-43
6	Операторы котельных	783	790	-7	721	723	-2	510	517	-7	479	485	-6	444	425	19	326	319	7
7	Операторы по отчистки и сушке зерна	666	675	-9	627	645	-18	573	573	0	505	507	-2	455	451	4	409	414	-5

Окончание приложения М

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
8	Работники животноводства, в т.ч.:	21695	21901	-206	19639	19830	-191	15958	15991	-33	15070	15218	-148	12933	13068	-135	12261	12278	-17
	- операторы маш. доения	6270	6326	-56	5566	5613	-47	4741	4741	0	4565	4591	-26	3892	3909	-17	3653	3657	-4
	- скотники	5896	5950	-54	5484	5536	-52	4484	4488	-4	4301	4306	-5	3569	3606	-37	3317	3306	11
	- телятницы	2307	2338	-31	2051	2078	-27	1722	1722	0	1431	1444	-13	1206	1232	-26	1112	1133	-21
	- операторы по вет. обработке	309	306	3	266	272	-6	249	250	-1	198	279	-81	224	240	-16	196	200	-4
	- техники-осеменаторы	633	651	-18	550	560	-10	442	454	-12	407	414	-7	346	356	-10	342	351	-9
	- лаборанты по молоку	187	187	0	203	206	-3	197	198	-1	200	202	-2	166	151	15	142	143	-1
	- птицеводы	616	620	-4	474	475	-1	356	356	0	383	387	-4	482	492	-10	455	457	-2
	- чабаны	82	87	-5	46	46	0	35	35	0	24	24	0	25	25	0	48	48	0
	- конюхи	586	592	-6	516	517	-1	393	400	-7	370	366	4	274	274	0	216	217	-1
	- свиноводы	934	942	-8	839	847	-8	788	794	-6	835	859	-24	796	813	-17	783	786	-3
	- пчеловоды	59	59	0	37	38	-1	34	35	-1	30	31	-1	29	28	1	12	12	0
	- другие работники животноводства	3816	3843	-27	3607	3642	-35	2517	2518	-1	2326	2315	11	1924	1942	-18	1985	1968	17
9	Маслоделы	47	47	0	44	44	0	213	213	0	460	460	0	54	51	3	383	404	-21
10	Сепараторщики	69	69	0	30	30	0	29	29	0	36	36	0	19	15	4	22	19	3
11	Бойцы скота	112	112	0	123	125	-2	107	108	-1	159	168	-9	72	81	-9	36	42	-6
12	Строители	1632	1661	-29	1336	1354	-18	976	977	-1	752	765	-13	676	676	0	574	594	-20
13	Продавцы-кассиры	541	537	4	459	459	0	354	357	-3	391	393	-2	295	294	1	196	198	-2
14	Повара	629	635	-6	554	559	-5	448	452	-4	398	408	-10	314	319	-5	273	286	-13
15	Разнорабочие	7704	7837	-133	6907	7021	-114	5577	5581	-4	4665	4720	-55	3638	3635	3	2483	2542	-59
16	Рабочие др. проф.	14026	14029	-3	12628	12718	-90	10547	10327	220	9998	10084	-86	9149	9098	51	7576	7570	6
	ИТОГО	70537	71707	-1170	64257	65460	-1203	53149	53118	31	48637	49502	-865	41035	41453	-418	35999	36518	-519

