



Munich Personal RePEc Archive

Balance of labor resources in rural areas of the region: monitoring, forecasting, development of human capital.

Stukach, Victor and Astasheva, Ekaterina and Zinich,
Lyubov and Zinich, Alla and Kuznetsova, Natalia and
Tetereva, Albina and Nardina, Svetlana and Kosenchuk,
Olga and Volkova, Inna

January 2015

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/79392/>
MPRA Paper No. 79392, posted 26 May 2017 06:00 UTC

MPRA
Munich Personal RePEc Archive

Balance of labor resources in rural areas of the region: monitoring,
forecasting, development of human capital.

Stukach, Victor end Astasheva, Ekaterina end Tetereva, Albina end
Kosenchuk, Olga end Zinich, Lyubov end Kuznetsova, Natalia end
Nardina, Svetlana end Zinich, Alla end Volkova, Inna

(May 2017)

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

<https://mpra.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/79247>

Balance of labor resources in rural areas of the region: monitoring, forecasting, development of human capital.

Stukach, Victor end Astasheva, Ekaterina end Tetereva, Albina end Kosenchuk, Olga end Zinich, Lyubov end Kuznetsova, Natalia end Nardina, Svetlana end Zinich, Alla end Volkova, Inna

(May 2017)

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

Abstract. *The methodology for developing the balance of labor resources as a basis for forecasting the socio-economic development of rural areas of the region is presented. Recommendations are given on the application of the program-targeted approach to the solution of personnel problems in the industry, the formation of an industry cadre sub-cluster in the region. It is proposed to form institutions for monitoring and adapting graduates of vocational education institutions. To make recommendations to the government bodies and local self-government in the regions of the Russian Federation for the development of development programs, the justification of strategic decisions for the development of human capital, the implementation of adaptation measures in connection with the transformation of global economic ties.*

The publication is intended for researchers, employees of central and regional government in the field of agribusiness, labor, statistics, managers and specialists of agro-industrial enterprises, post-graduate students, students of agricultural universities.

Keywords. *The balance of labor resources, the program-targeted approach to the development of the industry, the sectoral cadre subcluster of the region, the institutions of youth adaptation in the agricultural labor market, the development of human capital, the adaptation of the rural economy to the transformation of world economic relations, the forecasting of rural development in the region*

Summary. *The methodology for developing the balance of labor resources, taking into account the qualitative characteristics, can be used in developing long-term plans for the development of agricultural enterprises in the region.*

The state authorities, other participants of the agricultural labor market will be able to formulate priorities, identify the main stages of work aimed at improving the quality of the staff and specialists.

The state monitoring of agricultural personnel will allow timely and prompt identification of changes in the staffing of farms, assess these changes, predict and develop recommendations on preventing and eliminating the consequences of negative processes. Monitoring will allow assessing the interaction of economic entities with the institutions of the system of training and retraining of agricultural personnel, as well as other participants in the agricultural labor market, forecast changes, and in a timely manner identify factors that limit their activities.

It is promising to create a cadre subcluster. The Institute for the Development of Agrarian Economics includes a set of interacting organizations that, on the basis of modern methodological, information, organizational and technical support and monitoring results of the agricultural labor market in the region, are able to coordinate the implementation of investment, production, commercial and social programs aimed at

The decision of personnel problems of rural territories. The mechanism of subcluster interaction is effective both for the economy of the territory and for the regional budget. It, combining the efforts of already formed structures interested in maximizing the return on investment in the formation of labor resources, provides a region-wide synergetic effect.

The implementation of the research proposed in the study will make it possible to identify additional reserves in the population of rural settlements for involving in the production sector up to 4-5% of workers. The positive effect will be ensured by the optimization of the network of educational institutions of professional education, the development of public-private partnership in the field of training of workforce. By 2020, the proportion of workers and middle-level specialists capable of servicing high-tech equipment in the production sectors will increase by a factor of 2-2.5.

Баланс трудовых ресурсов сельской местности региона: мониторинг, прогнозирование, развитие человеческого капитала.

Виктор Федорович Стукач, Екатерина Анатольевна Асташева, Альбина Михайловна Тетерева, Ольга Виталиевна, Любовь Владимировна Зинич, Наталья Александровна Кузнецова, Светлана Александровна Нардина, Алла Владимировна Зинич, Инна Анатольевна Волкова

ФГБОУ ВО «Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина», Омск, 644008, vic.econ@mail.ru

Аннотация. Представлена методика разработки баланса трудовых ресурсов как основа для прогнозирования социально-экономического развития сельской местности региона. Даются рекомендации по применению программно-целевого подхода к решению кадровых проблем в отрасли, формированию в регионе отраслевого кадрового субкластера. Предлагается сформировать институты мониторинга и адаптации выпускников учреждений профессионального образования. Содержатся рекомендации органам государственного управления, местного самоуправления в регионах Российской Федерации для разработки программ развития, обоснования стратегических решений по развитию человеческого капитала, реализации адаптационных мер в связи с трансформациями мирохозяйственных связей.

Издание предназначено для научных работников, работников центральных и региональных органов управления в сфере АПК, труда, статистики, руководителей и специалистов агропромышленных предприятий, аспирантов, студентов сельскохозяйственных вузов.

Ключевые слова. баланс трудовых ресурсов, программно-целевой подход к развитию отрасли, отраслевой кадровый субкластер региона, институты адаптации молодежи на рынке аграрного труда, развитие человеческого капитала, адаптация сельской экономики к трансформации мирохозяйственных связей, прогнозирование развития сельской местности региона

Резюме. Методика разработки баланса трудовых ресурсов с учетом качественных характеристик может использоваться при разработке планов развития сельскохозяйственных предприятий региона на долгосрочную перспективу. Органы государственной власти, другие участники рынка аграрного труда смогут сформировать приоритеты, определить основные этапы работы, направленной на повышение качественного состава специалистов и производственных кадров.

Государственный мониторинг сельскохозяйственных кадров позволит своевременно и оперативно выявлять изменения в кадровом составе хозяйств, оценивать эти изменения, прогнозировать и вырабатывать рекомендации о предупреждении и устранении последствий негативных процессов. Мониторинг позволит оценивать взаимодействие хозяйствующих субъектов с учреждениями системы подготовки и переподготовки сельскохозяйственных кадров, а также другими участниками аграрного рынка труда, прогнозировать изменения, своевременно выявлять факторы, ограничивающие их деятельность.

Перспективным является создание кадрового субкластера. Этот институт развития аграрной экономики включает совокупность взаимодействующих организаций, которые на базе современного

методического, информационного, организационного и технического обеспечения и результатов мониторинга рынка аграрного труда в регионе способны координировать выполнение инвестиционных, производственных, коммерческих и социальных программ, направленных на

решение кадровых проблем сельских территорий. Механизм субкластерного взаимодействия эффективен как для экономики территории, так и для регионального бюджета. Он, объединяя усилия уже сформированных структур, заинтересованных в максимальной отдаче вложений в формирование трудовых ресурсов, обеспечивает в масштабах региона получение синергетического эффекта.

Реализация предложенных в исследовании разработок позволит выявить в составе населения сельских поселений дополнительные резервы для вовлечения в производственный сектор до 4–5% работников. Положительный эффект обеспечит оптимизация сети учебных заведений профессионального образования, развитие государственно-частного партнерства в сфере подготовки рабочих кадров. К 2020 году удельный вес рабочих и специалистов среднего звена, способных обслуживать высокотехнологичное оборудование в отраслях производства, увеличится в 2–2,5 раза.

Баланс трудовых ресурсов сельской местности региона: мониторинг, прогнозирование, развитие человеческого капитала.

Виктор Федорович Стукач, Екатерина Анатольевна Асташева, Альбина Михайловна Тетерева, Ольга Виталиевна, Любовь Владимировна Зинич, Наталья Александровна Кузнецова, Светлана Александровна Нардина, Алла Владимировна Зинич, Инна Анатольевна Волкова

ФГБОУ ВО «Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина», Омск, 644008, vic.econ@mail.ru

Введение

Надежность долгосрочного прогнозирования в масштабах страны приобретает особую значимость. В послании Президента РФ Федеральному собранию от 29.06.2010 «О бюджетной политике в 2011–2013 годах» отмечалось, что с нормализацией экономической жизни следует вернуться к разработке долгосрочных планов экономического развития. Для разработки долгосрочной бюджетной стратегии потребуется расширение горизонта и повышение надежности экономических прогнозов, которые должны быть основаны на разумных оценках конъюнктурных параметров и макроэкономических показателей, зависящих от бюджетных расходов.

Программы модернизации и технологического развития экономики России должны опираться на прогнозы использования и развития трудовых ресурсов. Рынок труда, не отвечающий современным требованиям, становится тормозом на пути развития инновационной экономики. Решить проблему можно путем разработки баланса трудовых ресурсов, который не только включал бы анализ количества трудовых ресурсов в разрезе различных групп, но и базировался бы на качественных показателях.

Существуют проблемы на рынке аграрного труда. Формирование трудовых ресурсов села проходило на фоне сложных и противоречивых процессов: спада производства, ухудшения материально-технического оснащения производства, крайне низкого уровня оплаты труда, недостатка объектов социальной инфраструктуры и др.

Неразвитость рынка рабочих мест на фоне низкой мобильности рабочей силы на конкретной территории является причиной возникновения модели рынка труда, характеризующейся монополией одного сельского хозяйствующего субъекта. Все это снижает мобильность сельского населения.

В результате перехода российской государственной системы статистического учета на международные стандарты сложилась ситуация, при которой в региональных органах статистики отсутствует единый подход к обработке статистической и аналитической информации. Трудности анализа показателей рынка труда и занятости сельских районов обусловлены отсутствием отработанных схем и алгоритмов, недостатком информационно-методического обеспечения. В таких условиях особая роль принадлежит органам государственной статистики регионального уровня.

Настоящее издание подготовлено по материалам, выполненного в 2012–2013 гг. задания Министерства сельского хозяйства Российской Федерации на материалах Омской области. Необходимость проводимых исследований диктуется потребностью в исходной базе для разработки федеральных и региональных целевых программ, направленных на развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, социальное развитие села, развитие социальной и рыночной инфраструктуры. Требуется методическое и информационное обеспечение, так как разработчики зачастую не обладают достоверной и оперативной информацией о составе и качестве трудовых ресурсов в сельской местности. Поэтому проблемы обеспечения продуктивной занятости, развития и эффективного использования трудовых ресурсов в сельской местности приобретают особую актуальность.

Необходим эффективный механизм формирования баланса трудовых ресурсов. Это связано с определением величины трудовых ресурсов в сельской местности, обеспечением их планомерного распределения по сферам деятельности, подготовкой квалифицированных кадров. Разработка механизма формирования баланса должна основываться на интеграции данных различных источников информации, создания программного обеспечения и банка данных.

Исследования по рассматриваемой теме обеспечивают возможность реализации внесенных поправок в Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации». Такая работа начинается с методики формирования баланса трудовых ресурсов.

Информационной базой исследования послужили материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, в том числе ее территориального органа по Омской области, материалы периодической печати, информация официальных www-серверов, материалы личных наблюдений. Осуществление эффективных мер государственной поддержки, направленных на развитие трудовых ресурсов села, невозможно без постоянного мониторинга и статистического наблюдения. Авторы сосредоточили внимание на вопросах, решение которых связано с различными аспектами разработок и прогнозов баланса трудовых ресурсов в сельской местности.

Выявлены и раскрыты проблемы формирования баланса трудовых ресурсов в сельской местности на региональном уровне, суть которых состоит в следующем:

- отсутствует достаточное представление о фактическом профессионально-квалификационном составе занятых в экономике, о динамике за последние годы;

- хозяйствующие субъекты – работодатели не предоставляют информацию об уровне образования и профессиях работающего персонала;

- при построении единой системы взаимосвязанных прогнозов в профессионально-квалификационном разрезе не всегда используются в качестве информационных ресурсов официальные документы, разрабатываемые и принимаемые органами исполнительной власти региона и муниципалитетов;

- новые требования к качеству подготовки рабочей силы обуславливают необходимость перемен в статистическом отображении процессов, происходящих как в базовом профессиональном образовании, так и в системе переподготовки высвобождаемых работников.

Предложен механизм формирования баланса трудовых ресурсов села, который, в отличие от существующих, позволяет определить не только количественный состав трудовых ресурсов села, но и качественный состав кадров организаций, функционирующих в сельской местности, по видам экономической деятельности.

Предлагается система показателей государственного мониторинга трудовых ресурсов села. Система включает три группы показателей: 1) общие сведения об организации и среднесрочное планирование деятельности организации; 2) наличие, качественный состав и движение кадров; 3) повышение качественного уровня кадров в организации.

В отличие от сложившейся практики, определяется набор основных показателей как основа для среднесрочных планов развития организаций. Обеспечивается возможность отследить наличие, качественный состав и движение рабочих, а также проанализировать действия (бездействие) организаций и органов государственной власти региона, направленные на улучшение качественного состава трудовых ресурсов села, с целью выявления проблем, где требуется регулирование со стороны органов государственной власти и местного самоуправления.

Разработано Положение о системе мониторинга качественного состава трудовых ресурсов села, включающее основные задачи, организацию и порядок проведения мониторинга, направления мониторинга, финансирование, которое позволяет своевременно и оперативно выявлять изменения в качественном составе трудовых ресурсов села, оценивать изменения, прогнозировать и разрабатывать рекомендации о предупреждении негативных процессов.

Предлагается к практическому применению база данных по определению баланса трудовых ресурсов села региона, выполненная в программе «Microsoft office Excel». Электронная база сформирована в разрезе муниципальных районов области и состоит из нескольких взаимосвязанных расчетных таблиц, которые отражают как количественный состав трудовых ресурсов села в разрезе каналов их формирования и распределения, так и качественный состав кадров организаций, выявленный по результатам конъюнктурного обследования в разрезе видов экономической деятельности.

Проанализирован состав показателей статистических отчетов о численности и качестве трудовых ресурсов, представляемых в территориальные органы Комитета государственной статистики; состав показателей статистической отчетности о численности, распределении и качестве трудовых ресурсов, не занятых в экономике; наличие и состав информации, необходимой для разработки баланса трудовых ресурсов, в информационных источниках. Это позволило внести

предложение по дополнению действующих статистических форм информацией о качественном составе трудовых ресурсов организаций.

В книге предлагаются мероприятия, направленные на оптимизацию состава и качества трудовых ресурсов в сельской местности. Мероприятия рассчитаны на органы местного самоуправления и органы государственной власти региона. Это позволит: 1) получать достоверную и объективную информацию о трудовых ресурсах села; 2) сформировать государственные информационные ресурсы, объединяющие в себе сведения о трудовых ресурсах села; 3) координировать эффективное использование бюджетных средств, направленных на развитие трудовых ресурсов села с использованием предложенного инструментария.

Разработка механизма формирования баланса трудовых ресурсов позволит оценить уровень предложения на рынке сельскохозяйственного труда; оценить потенциальный спрос на рабочую силу в части занятых рабочих мест; определить структурные пропорции предложения и спроса на рынке труда по видам экономической деятельности; повысить эффективность регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов в сельской местности.

Область применения планируемых результатов: органы государственного управления, местного самоуправления при разработке программ развития, формировании балансов трудовых ресурсов в сельской местности.

Монография предназначена для научных работников, работников центральных и региональных органов управления в сфере АПК, труда, статистики, руководителей и специалистов агропромышленных предприятий, аспирантов, студентов сельскохозяйственных вузов. Материалы рассчитаны на использование в учебном процессе при подготовке бакалавров по направлению 080200.62 – Менеджмент, при изучении дисциплин «Управление человеческими ресурсами», «Экономика труда», «Комплексное развитие сельских территорий»; при подготовке магистров направления 080200.68 – Менеджмент при изучении дисциплин «Прогнозирование и стратегическое планирование в АПК», «Экономика и организация труда», «Управление комплексным развитием сельских территорий».

1. ФОРМИРОВАНИЕ БАЛАНСА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

1.1. Баланс трудовых ресурсов централизованной плановой экономики

Баланс трудовых ресурсов в нашей стране определялся как система показателей, отражающих численность, состав трудовых ресурсов и их распределение на занятых по отраслям народного хозяйства и формам собственности, безработных и экономически неактивное население.

В централизованной плановой экономике баланс трудовых ресурсов (далее – БТР) являлся основой народно-хозяйственного плана. Применение балансового метода планирования, формирования, распределения и использования трудовых ресурсов осуществляется с начала 20-х гг. прошлого века. Баланс являлся инструментом регулирования процесса размещения производительных сил по территории страны и по отраслям. Методология и практика создавались на начальном этапе социалистического строительства, как в составе пятилетних планов, так и в процессе годового планирования. Характерно, что при разработке баланса трудовых ресурсов и плана подготовки кадров предусматривалось обеспечение полной занятости населения.

Годовые плановые балансы служили основой для разработки мероприятий, обеспечивавших поступление рабочей силы в народное хозяйство территорий и отраслей. Балансы предусматривали использование высвободившейся в результате технического прогресса рабочей силы на действующих предприятиях, истощение разработок добывающей промышленности и своевременное ее перераспределение внутри территории или за ее пределами [34]. Главный принцип, лежавший в основе составления баланса трудовых ресурсов централизованной плановой экономики: население «следует» за производством [27].

Основы теории баланса трудовых ресурсов социалистической экономики заложил С.Г. Струмилин [57]. Вопросы межотраслевого и межрегионального баланса производства и распределения продукции народного хозяйства широко освещены в трудах В.С. Немчинова [38-40]. Основоположником теории межотраслевого анализа, широко используемой для прогнозирования занятости населения в послевоенный период,

является В.В. Леонтьев.¹

Методические указания по разработке государственных планов развития народного хозяйства СССР [32] имели высокий статус нормативного документа в системе государственного регулирования, предусматривали в сфере трудовых ресурсов решение следующих задач: определение степени соответствия между потребностью народного хозяйства в кадрах и ожидаемым их наличием на данной территории; изыскание внутренних резервов рабочей силы, возможностей ее перераспределения как внутри территории между районами, видами деятельности, отраслями народного хозяйства, так и за их пределами. Большой вклад в развитие методики разработки баланса трудовых ресурсов внесли руководители Госплана СССР, такие как Л.М. Володарский, Н.К. Байбаков.

Планирование трудовых ресурсов осуществлялось путем составления сводного планового баланса трудовых ресурсов; ведения балансовых расчетов. Балансовые расчеты определяли относительно самостоятельные подразделы: дополнительная потребность в рабочих и служащих и источники ее обеспечения; дополнительная потребность в квалифицированных рабочих и источники ее обеспечения; вовлечение молодежи в работу и учебу.

Сводный плановый баланс трудовых ресурсов характеризовал наличие и состав трудовых ресурсов, распределение трудовых ресурсов по видам занятости по отраслям народного хозяйства и общественным группам. В балансе выделялись отдельно:

– *население, занятое в общественном хозяйстве* (рабочие и служащие государственных, кооперативных, общественных предприятий, учреждений и организаций, колхозники, принимающие участие в общественном производстве колхозов);

– *прочее занятое население трудоспособного возраста* (некооперированные кустари, единоличники и т. п.);

– *учащиеся 16 лет и старше, обучающиеся с отрывом от производства;*

– *трудоспособное население в трудоспособном возрасте, занятое в домашнем и личном подсобном хозяйстве* (т.е. не участвующее в общественном производстве и не учащееся).

Необходимым этапом разработки сводного баланса являлся

¹ **Васи́лий Васи́льевич Лео́нтьев** (5 августа 1905, Мюнхен – 5 февраля 1999, Нью-Йорк) – американский экономист российского происхождения, создатель теории межотраслевого анализа, лауреат Нобелевской премии по экономике за 1973 год «за развитие метода „затраты - выпуск“ и за его применение к важным экономическим проблемам».

анализ использования трудовых ресурсов (уровень занятости населения и производительность труда). Кроме того, выполнялись расчеты дополнительной потребности в рабочей силе по предприятиям и организациям. Методическими рекомендациями устанавливалось, что министерства и ведомства СССР, советы министров союзных республик определяют размеры поступления рабочей силы по организованным источникам с учетом возможности набора рабочей силы на месте.

Из логики формирования баланса выделялись три этапа его разработки. На первом этапе формируется балансовый расчет дополнительной потребности в рабочих и служащих и источников ее обеспечения. Обеспечение дополнительной потребности в рабочих и служащих предусматривалось за счет лиц, оканчивающих профессионально-технические учебные заведения, общеобразовательные школы, высшие и средние специальные учебные заведения. Важным источником многие годы были ресурсы, вовлекаемые из домашнего и личного подсобного хозяйства колхозников, высвобождающихся из общественного хозяйства сельхозартелей, а также поступающие из других источников (военнослужащие, увольняемые в запас, лица пенсионного возраста и др.).

Источником обеспечения дополнительной потребности также было внутриотраслевое / межотраслевое / межреспубликанское перераспределение рабочих и служащих, высвобождающихся с предприятий и строек в результате роста производительности труда на основе механизации, автоматизации производства и внедрения научной организации труда, изменения профиля работы предприятия, отработки природных ресурсов, завершения строительства объектов и по другим причинам.

Целью составления *второго вида балансового расчета – потребности в подготовке квалифицированных рабочих* – была разработка планов подготовки квалифицированных рабочих и других работников массовых профессий в профессионально-технических учебных заведениях, школах и других учреждениях профессионального образования и непосредственно на производстве. В отдельном разделе разрабатывались планы строительства профессионально-технических учебных заведений и учебно-курсовых комбинатов.

Баланс составлялся аналогично предыдущему расчету. В расчет дополнительной потребности в квалифицированных рабочих не включались данные о численности рабочих по профессиям и

специальностям, по которым не требовалось предварительной профессиональной подготовки. Учитывалась потребность в связи с внедрением новой техники и новых технологических процессов в кадрах квалифицированных рабочих новых профессий, не вошедших в перечень профессий Госпрофобра СССР. На предприятиях и в организациях расчет осуществлялся по профессиям и специальностям; в министерствах и ведомствах СССР и Госпланах союзных республик – по основным группам профессий.

Третий этап. – Балансовый расчет вовлечения молодежи в учебу и работу. Составлялся с целью определения численности молодежи, не получившей среднего образования и окончившей средние общеобразовательные школы, подлежащей вовлечению в учебу в различного типа учебных заведениях и в работу в общественном хозяйстве в плановом периоде. Расчет производился в территориальном разрезе (республика, область, город, район) с подразделением на город и село.

К явным достоинствам существовавшей практики можно отнести: 1) хорошо разработанную научно-методическую основу; 2) достаточный перечень показателей с глубокой детализацией; 3) планирование «снизу вверх», что позволяло учесть потребности каждого предприятия/организации; 4) синхронизацию потребностей народного хозяйства страны с развитием системы образования; 5) использование подходов, связанных с возможностью формирования индикаторов развития в территориальном и отраслевом разрезе, учетом потребностей хозяйствующих субъектов, «встроенностью» системы подготовки кадров в систему регионального социально-экономического развития.

Недостатки плановой экономики в сфере разработки балансов и планирования трудовых ресурсов сводились к следующему: «длинные», регулируемые в каждом звене управления каналы прохождения информации, что приводило к ее искажению на последних этапах планирования; полное игнорирование возможности применения рыночных механизмов регулирования, изначальная установка на обеспечение полной занятости.

Вполне очевидно, что копирование имевшейся в СССР практики невозможно в силу изменившейся парадигмы развития, ориентирующейся на рыночные регуляторы. Что же касается современного хозяйства, то создаются новые, адекватные изменившимся условиям методологии и подходы. К их числу относятся форсайт-исследования, концепция кластерного

регионального развития, использование инструментария конъюнктурных исследований и др.

1.2. Разработка баланса трудовых ресурсов в сельской местности: опыт регионов

Согласно поправкам в Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» [3] баланс трудовых ресурсов России разрабатывается для того, чтобы иметь возможность: определения степени соответствия между потребностью экономики в трудовых ресурсах и ожидаемым их наличием на данной территории; планирования эффективного использования трудовых ресурсов; повышения эффективности государственной политики содействия занятости населения. Из этого вытекает, что *баланс трудовых ресурсов должен формироваться как по количественным параметрам, так и по качественным.*

Исполнение вносимых поправок в Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» начинается с разработки соответствующей методики формирования прогноза БТР. В практике планирования применяется несколько методик, описывающих возможные варианты прогнозирования численности трудовых ресурсов на уровне агрегированных показателей [17, 18, 25, 27, 28, 31, 33 и др.]. Однако имеющийся *методический инструментарий не всегда предусматривает детализацию показателей по субъектам РФ, видам экономической деятельности, укрупненным группам образовательных специальностей, профессиям рабочих / должностям служащих.*

Анализ опыта прогнозирования в России и за рубежом показал, что с помощью существующего инструментария не удастся уловить качественные сдвиги в экономических процессах. Для расширения регулирующих возможностей используемых методов в настоящее время наряду со сложными эконометрическими моделями стали использоваться методы экспертных оценок, конъюнктурного изучения, нормативные методы, форсайт-исследования, методы международных сопоставлений трудовых ресурсов и др.

В большинстве существующих моделей остаются проблемы составления достоверного прогноза. Не везде учитываются закономерности развития процесса воспроизводства населения и трудовых ресурсов; не обеспечивается качественное соответствие между наличием трудовых ресурсов и потребностями в них

экономики страны; не учитывается явным образом влияние внешних и внутренних факторов (развитие производства, инновации в экономике, межотраслевой оборот трудовых ресурсов).

Проблема разработки прогноза баланса трудовых ресурсов сельской местности, учитывающего современную ситуацию на рынке труда, усиливающую миграцию населения, актуализировала активность научно-исследовательских организаций, заинтересованных ведомств регионов по обеспечению качества прогнозов.

Например, для Уральского федерального округа Институт экономики УРО РАН разработал специальную методику [37]. Применяемый методологический подход к оценке социально-экономических факторов, влияющих на уровень развития демографического потенциала региона, включает в себя классификацию следующих факторов: социально-экономических, физиологических, поведенческих, информационных и институциональных. Это обеспечило разработчикам предложенного подхода возможность определять и обосновать объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование социально-демографического потенциала региона (рис. 1).



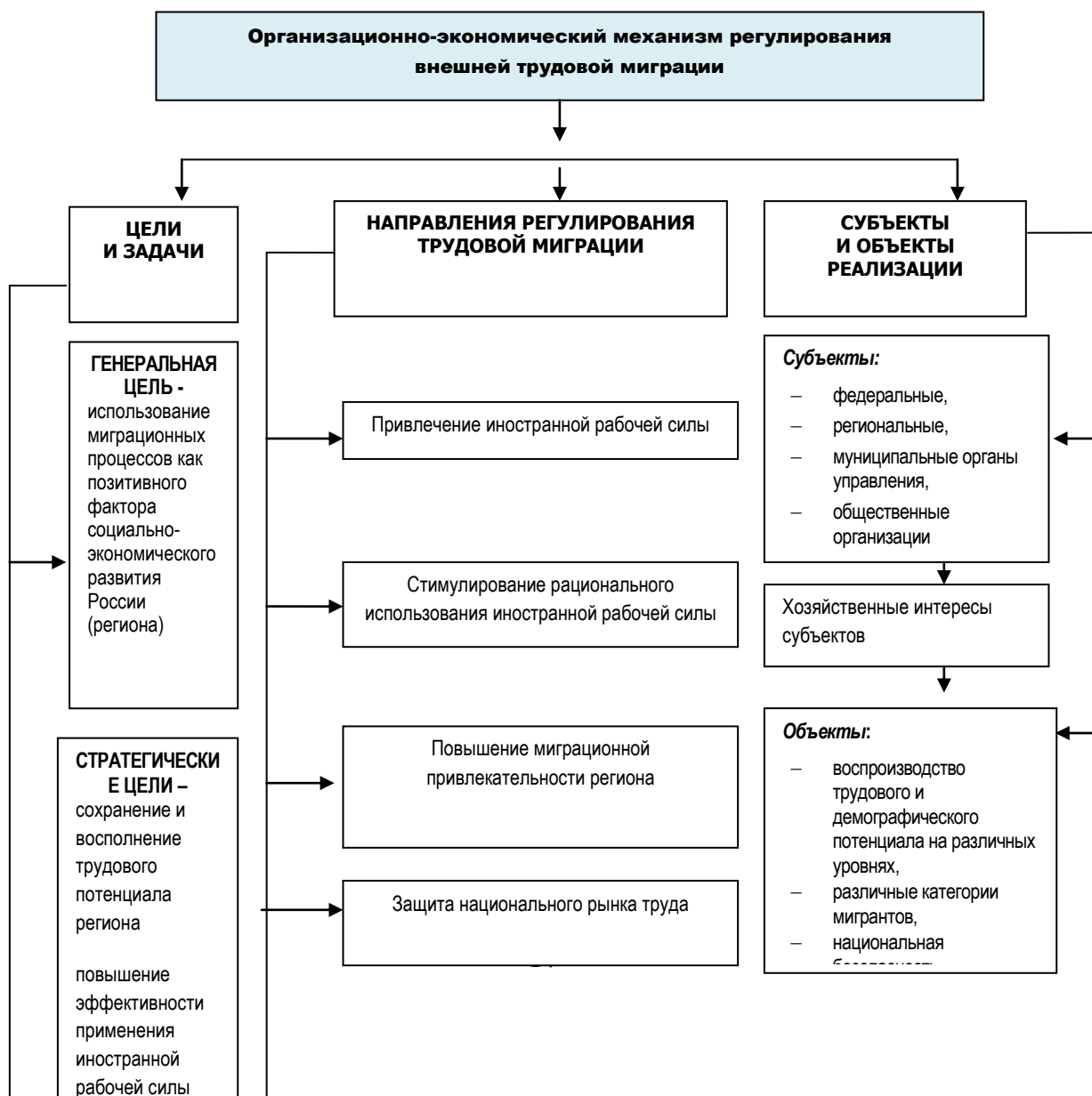
Рис. 1. Взаимосвязь демографического и социально-экономического потенциалов общества [37]

Разработчиками предложена «Методика анализа и

прогнозирования потребностей экономики в трудовых ресурсах на перспективу с учетом миграционного потенциала», в основу которой заложены организационно-экономические инструменты и механизмы привлечения и использования иностранной рабочей силы. В методике определены направления регулирования трудовой миграции (рис. 2).

Оценка социально-экономических факторов, влияющих на уровень развития демографического потенциала, применение инструментов и механизмов по привлечению и использованию иностранной рабочей силы, повышает качество прогноза баланса трудовых ресурсов региона.

Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета предложил и широко пропагандирует комплексную концепцию методологии, алгоритмы, математические модели, программный комплекс с базами данных. Созданная в этом коллективе методология макроэкономического прогнозирования потребности экономики в трудовых ресурсах лишена большинства из отмеченных ранее недостатков [43, 53].



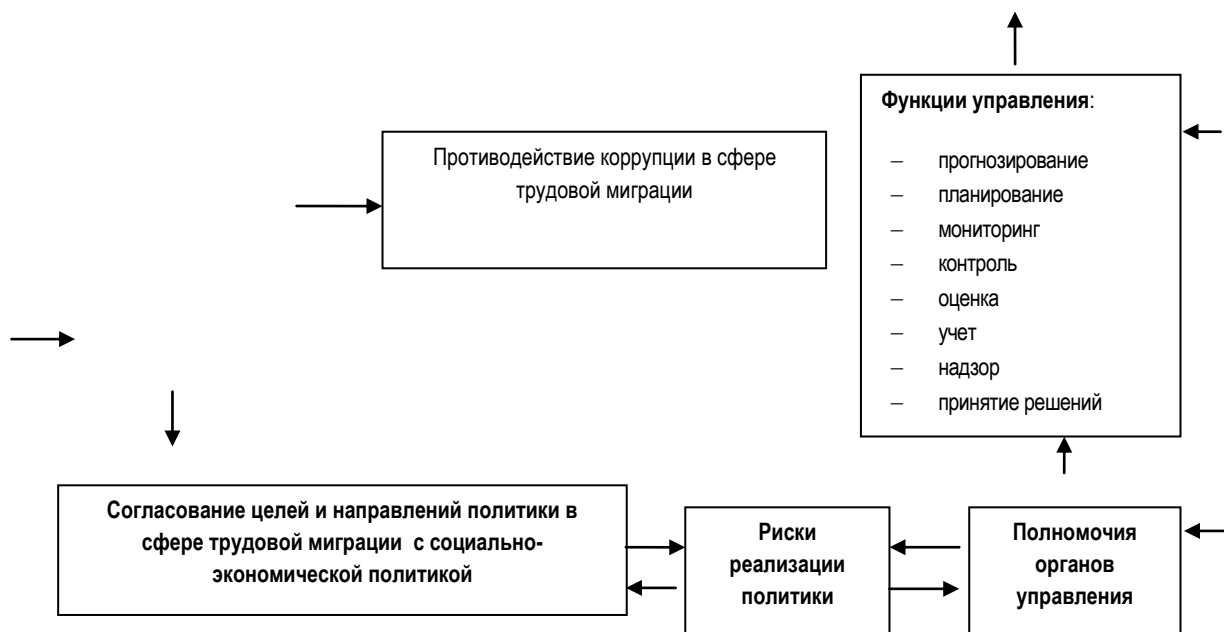


Рис. 2. Структура организационно-экономического механизма реализации региональной политики в сфере трудовой миграции [37]

Концепция базируется на необходимости учета в рамках функционирующей национальной экономики взаимодействия ее непосредственных элементов, отражающих экономическую деятельность, функционирование рынка труда, системы образования, бюджетной системы и миграции (рис. 3). Концепция исходит из того, что развитие экономики и обеспечение ее трудовыми ресурсами осуществляется с учетом основных положений институциональной теории при установлении соответствующих «правил игры», «норм», «побудительных мотивов», чтобы в итоге «выиграть» (то есть достичь цели) путем уменьшения информационной неопределенности и минимизации расходов всех участников.

На рис. 3 иллюстрируются показатели социально-экономического развития, зафиксированные в стратегических документах Российской Федерации [1, 23], которые выступают факторами формирования совокупного спроса на рабочую силу. Характеристиками, формирующими совокупный спрос, являются количество, качество, структурное соответствие рабочей силы потребностям экономики.

Можно констатировать, что со стороны государственных органов формируются требования к качеству и профессионально-квалификационной структуре рабочей силы, которые должна реализовывать система образования. Рынок труда выступает как источник совокупного спроса и предложения рабочей силы. Цель

развития рынка труда можно сформулировать как достижение количественного и структурного соответствия спроса и предложения на рабочую силу. Характеристиками совокупного предложения в данном случае выступают: количество трудовых ресурсов, их профессионально-квалификационный уровень, структурное соответствие.

Взаимосвязь указанных элементов необходима для того, чтобы государство могло воздействовать на формирование предложения на рынке труда, своевременно готовить трудовые ресурсы определенного профессионально-квалификационного состава. Предполагается воздействие не только на количественные характеристики, но и на качественные. Рынок труда должен оказывать «давление» на систему образования с целью определения требований к уровню и структуре профессиональной подготовки выпускников.

В рамках создания концептуальной модели были описаны все составляющие потоков рынка труда (входящих и выходящих), позволяющие в дальнейшем учесть необходимое взаимодействие для составления прогнозного баланса трудовых ресурсов России (рис. 4).

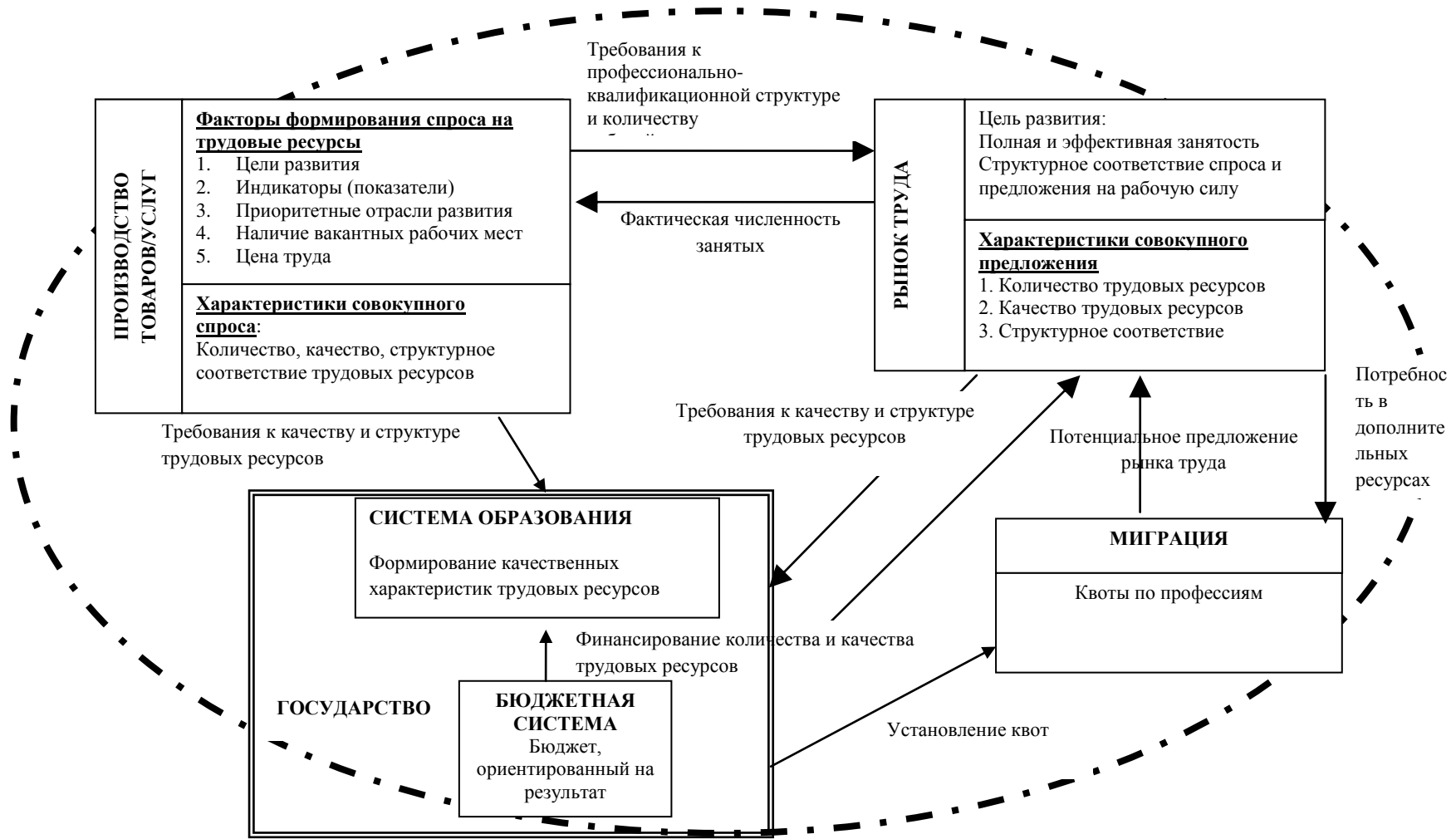


Рис. 3. Функциональная схема взаимодействия элементов внутренней и внешней среды рынка труда в рамках национальной экономики

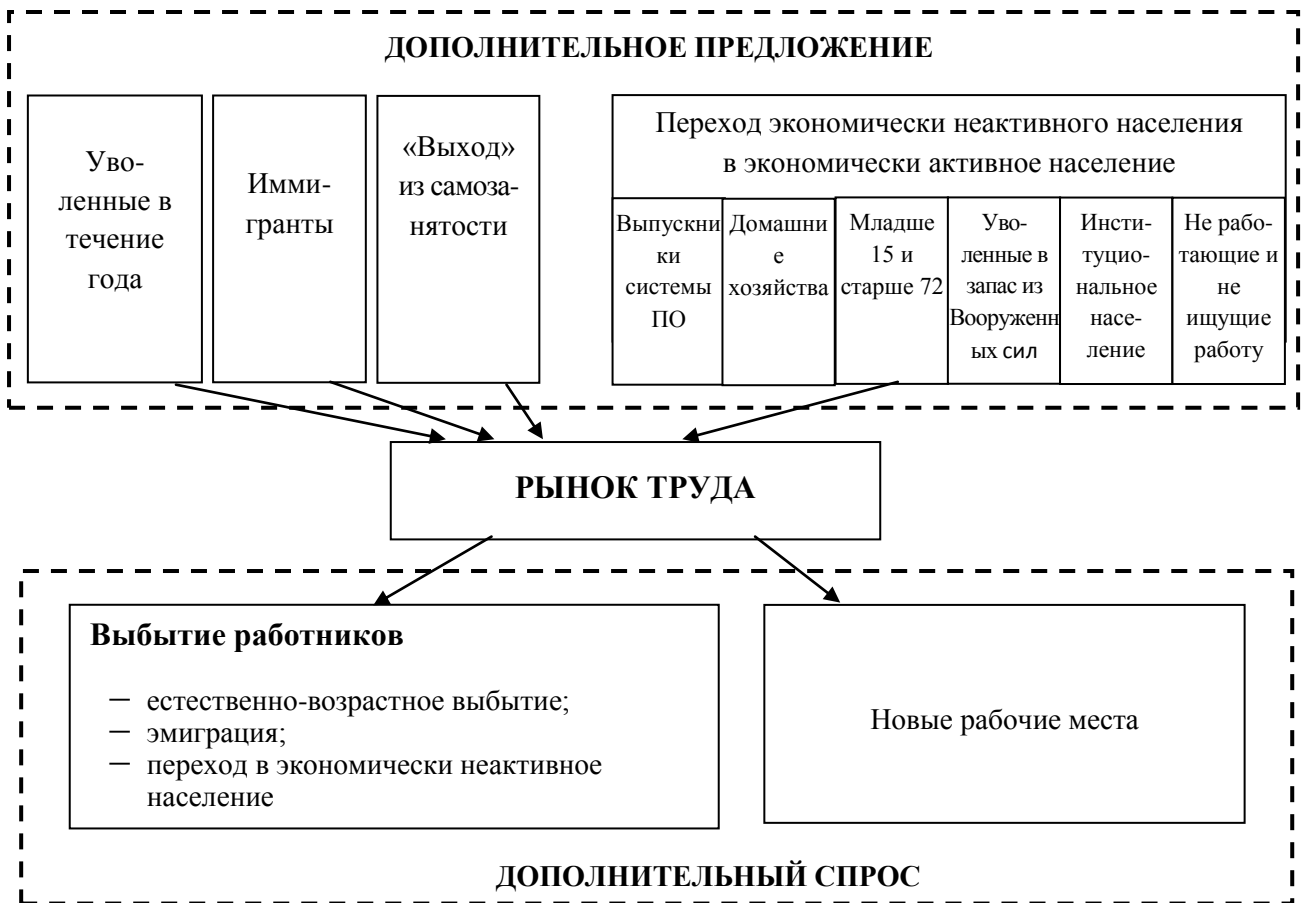


Рис. 4. Факторы формирования дополнительного спроса и дополнительного предложения на рынке труда

Математическое описание составляющих притока и оттока трудовых ресурсов на рынке труда представляет собой систему линейных уравнений, позволяющих рассчитывать прогнозную численность работников на рынке труда:

$$\text{ГД} \left\{ \begin{array}{l}
 L(t_{i+1}) = L(t_i) + \Delta L(t_i) = L(t_i) + \Delta S(t_i) - L^-(t_i) \\
 \Delta S(t_i) = L_{PE}^+(t_i) + L_U^+(t_i) + L_M^+(t_i) \\
 L^-(t_i) = L_{SC}^-(t_i) + L_U^-(t_i) + L_M^-(t_i) \\
 L(t_{i+1}) = I_L(t_i)L(t_i) \\
 I_L(t_i) = I_W(t_{i+1}) = I_X(t_{i+1}) / I_F(t_{i+1}) \\
 \Delta D(t_i) = L(t_{i+1}) - (L(t_i) - L^-(t_i)) = \Delta L(t_i) + L^-(t_i) \\
 \Delta B(t_i) = \Delta D(t_i) - \Delta S(t_i)
 \end{array} \right. \quad (1)$$

где ГД – дополнительный спрос;

$L(t_{i+1})$ – численность работников в периоде;
 $L(t_i)$ – фактическая численность работников на рынке труда;
 $L^-(t_i)$ – поток выбытия трудовых ресурсов с рынка труда за период;
 $\Delta L(t_i)$ – изменение численности работников на рынке труда за период;
 $\Delta S(t_i)$ – дополнительное предложение на рынке труда;
 $L_{PE}^+(t_i)$ – выпускники системы профессионального образования;
 $L_U^+(t_i)$ – переподготовленные и переобученные безработные;
 $L_M^+(t_i)$ – приехавшие трудовые мигранты;
 $L_{SC}^-(t_i)$ – естественно-возрастное выбытие;
 $L_M^-(t_i)$ – эмигранты;
 $I_L(t_i)$ – индекс изменения численности работников;
 $I_W(t_{i+1})$ – индекс изменения совокупных затрат труда;
 $I_X(t_{i+1})$ – индекс изменения ВВП;
 $I_F(t_{i+1})$ – индекс изменения производительности труда;
 $\Delta B(t_i)$ – показатель баланса спроса и предложения на рынке труда.

На основе представленной системы уравнений возможно осуществление формирования прогнозного баланса трудовых ресурсов.

Ключевыми аспектами разработки прогноза баланса трудовых ресурсов становятся следующие:

- наличие прогнозной динамики производства товаров и услуг и производительности труда по видам экономической деятельности в разрезе субъектов РФ (аналог Формы 2п Минэкономразвития России) на среднесрочный период;

- демографический прогноз;

- фактические данные о состоянии трудовых ресурсов;

- расчет общей и дополнительной потребности в кадрах по видам экономической деятельности в профессионально-квалификационном разрезе;

- фактические данные о состоянии системы подготовки и переподготовки кадров с профессиональным образованием;

– определение прогнозной динамики подготовки / переподготовки кадров с профессиональным образованием в профессионально-квалификационном разрезе.

Преимуществом методологии Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета является возможность формирования прогнозной потребности экономики в кадрах с профессиональным образованием по видам экономической деятельности и укрупненным группам образовательных специальностей на федеральном и региональном уровнях.

1.3. Показатели баланса трудовых ресурсов

Органы государственной статистики формируют массив информации по направлениям: о демографической ситуации; обследование рынка труда; данные в сфере трудовой миграции. Первичное наблюдение числа родившихся, умерших, числа зарегистрированных браков и разводов осуществляют отделы ЗАГС. Утвержденные формы представляются в органы статистики ежемесячно, что обеспечивает возможность получать оперативную информацию о происходящих демографических процессах (табл. 1).

Таблица 1

Статистические наблюдения динамики демографических показателей на федеральном уровне

Код формы по ОКУД	Наименование формы, дата и № приказа Росстата об утверждении	Индекс формы
0605007	Сведения о родившихся, 27.07.2011 № 334	1-РОД
0605008	Сведения об умерших, 27.07.2011 № 334	1-У
0605009	Сведения о числе зарегистрированных браков, 27.07.2011 № 334	БР

Альбом форм федерального статистического наблюдения (сбор и обработка данных о рынке труда) содержит в числе прочих перечень форм, предназначенных для оценки изменений, происходящих на рынке труда (табл. 2).

**Перечень форм статистического наблюдения за изменениями
на рынке труда**

Код формы по ОКУД	Наименование формы, дата и № приказа Росстата об утверждении	Индекс формы	Показатели, отражающиеся в форме
0606002	Сведения о численности и заработной плате работников (19.08.2011 № 367)	1-Т	– среднесписочная численность работников; – фонд заработной платы, начисленной работникам списочного состава и внешним совместителям; – начислено выплат социального характера работникам списочного состава и внешним совместителям
0606010	Сведения о численности, заработной плате и движении работников (19.08.2011 № 367)	П-4	– средняя численность работников; – количество отработанных человеко-часов; – фонд начисленной заработной платы работников; – выплаты социального характера; – численность принятых работников; – численность выбывших работников; – причины выбытия работников
0606022	Сведения о дополнительном профессиональном образовании работников в организациях (06.09.2010 № 305)	1-кадры	– численность принятых и уволенных; – численность прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, в т.ч. лиц, находившихся под риском увольнения, женщин, инвалидов; – прием и выбытие трудовых мигрантов – граждан Республики Беларусь, работавших в организации
0606007	Сведения о заработной плате работников по профессиям и должностям (20.07.2011 № 330)	57-Т	Используется для выборочного обследования предприятий и содержит информацию о качественном составе работников (один раз в два года по различным учетным классификаторам)
0606030	Анкета выборочного обследования	1-3	Используется для выборочного обследования домохозяйств (один

	населения по проблемам занятости (19.08.2011 № 367)		раз в два года)
--	--	--	-----------------

В части форм статистического обследования, предназначенных для наблюдения за рынком труда, достаточно подробно представлена информация о численности и качественном составе работников государственных (муниципальных) учреждений. Для этого используются формы: «Сведения о дополнительном профессиональном образовании федеральных государственных гражданских служащих и государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации» (ф. 2-ГС (ГЗ)), «Сведения о составе работников, замещающих муниципальные должности и должности муниципальной службы, по полу, возрасту, стажу муниципальной службы, образованию» (ф. 1-МС), «Сведения о дополнительном профессиональном образовании муниципальных служащих» (ф. 2-МС) и др.

В разделе «Труд» органы статистики не собирают информацию о численности работающих пенсионеров, молодежи, трудовых мигрантов и других групп, включаемых в состав трудовых ресурсов.

Для сбора данных о трудовой миграции россиян за пределы страны используется форма 1-Т (миграция) «Сведения о численности и составе российских граждан, выехавших на работу за границу», в которой раскрывается информация о численности, уровне образования трудовых мигрантов из России, о том, куда уехали, о продолжительность работы за границей.

Федеральная служба государственной статистики не ведет сплошного наблюдения за численностью и качеством трудовых ресурсов. Выборочное наблюдение организовано таким образом, что позволяет собрать информацию о численности, половозрастном составе, уровне образования работающих и неработающих граждан. Вместе с тем, в открытой печати нет данных по этим показателям в сельской местности.

Так, Министерство сельского хозяйства и продовольствия Омской области по согласованию с Госкомстатом России утвердило формы статистического наблюдения за изменением численности работников сельскохозяйственных организаций (табл. 3).

Таблица 3

**Перечень форм ведомственного статистического наблюдения
за численностью и качественным составом работников
сельскохозяйственных организаций**

Наименование формы, дата и № приказа Росстата о ее утверждении	Индекс формы	Показатели, отражающиеся в форме
Сведения о численности, составе и движении работников, занимающих должности руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций Омской области	1-К	Численность работающих на должностях руководителей и специалистов, уровень их образования, возраст, сведения о повышении квалификации, численность принятых и уволенных
Сведения о подготовке специалистов и трудоустройстве молодых специалистов в сельскохозяйственные организации Омской области	1-КМС	Численность подготовленных специалистов учебными заведениями профессионального образования, численность принятых на работу в сельскохозяйственные организации
Отчет о наличии и качественном составе рабочих кадров в сельскохозяйственных организациях Омской области	—	Численность рабочих по профессиям, уровень их квалификации, образования, возраст, число принятых и уволенных, численность требуемых рабочих
Отчет о подготовке рабочих кадров для сельскохозяйственных организаций Омской области на производстве	—	Численность рабочих, прошедших переподготовку и повышение квалификации на производстве и в учебных заведениях дополнительного образования

Данные ведомственного статистического наблюдения характеризуют численность и качественный состав трудовых ресурсов сельского хозяйства.

1.4. Проблемы прогнозирования баланса трудовых ресурсов

Разработка баланса трудовых ресурсов в отраслевом и профессионально-квалификационном разрезе связана с необходимостью преодоления проблем методического и технического характера. Во-первых, *отсутствуют сведения о фактическом профессионально-квалификационном составе работников в экономике, о динамике его изменения за последние годы.* Имеющаяся информация, предоставляемая Федеральной службой государственной статистики Российской Федерации, не позволяет в полной мере и с достаточной точностью осуществлять построение долгосрочных и полномасштабных прогнозов баланса трудовых ресурсов и расчетов потребностей в рабочей силе. До последнего времени проводимые исследования занятости в профессионально-квалификационном разрезе носили выборочный характер и не проводились на регулярной основе. Изменения в методике и организации наблюдений не сняли противоречия в этой сфере. Существуют две федеральные формы статистического наблюдения, в состав которых входит распределение занятого населения по профессиональным группам [11, 12]. Однако наблюдения, согласно существующим формам, проводятся поочередно раз в два года и по различным учетным классификаторам.

связи с этим необходимо дополнить выборочные исследования по проблемам занятости учетом качественного состава занятых в организациях с дальнейшей постановкой отчетности на постоянную основу. Целесообразно внести изменения в классификацию занятий, используемую при обработке первичных данных выборочных исследований. Осуществить постепенный перевод в единый классификатор профессий и занятий, что нужно для прогнозирования потребностей экономики в кадрах, получения реальной картины состояния занятости на рынке труда.

Во-вторых, существует проблема получения информации от работодателей об уровне образования и профессиональном составе работающего у них персонала. Зачастую работодатели не сообщают в подразделения Федеральной службы по труду и занятости о движении рабочей силы на предприятиях, что препятствует получению реальной картины состояния рынка труда и принятию стабилизирующих мер в случае ухудшения ситуации. Особенно это проявилось в кризисные периоды в экономике. *Ужесточение*

ответственности работодателей за предоставление информации о возможных высвобождениях в организациях также способствовало бы оптимизации результатов при построении баланса трудовых ресурсов.

В-третьих, в качестве одного из инструментов при построении единой системы взаимосвязанных прогнозов в профессионально-квалификационном разрезе необходимо шире использовать как информационные ресурсы для прогнозирования в сфере труда официальные документы, принимаемые органами государственной власти: различного рода концепции, стратегии, целевые программы. Подобные документы, особенно если в них закреплены увязанные по ресурсам, исполнителям и срокам осуществления мероприятия, призваны не только определять стратегические направления развития страны, отдельных регионов, отраслей и предприятий, но и обеспечивать их реализацию.

Концепции, стратегии, целевые программы содержат управленческие решения, которые в перспективе могут повлиять на состояние рынка труда и занятости, а следовательно, такие документы могут быть основаниями для прогнозирования в сфере труда, в том числе для определения перспективной потребности экономики в трудовых ресурсах.

Использование нормативных правовых актов в качестве информационных ресурсов для прогнозирования спроса на рынке труда – достаточно масштабная задача. Ее решение предусматривает определение степени влияния на прогнозируемые показатели, содержащиеся в документах федеральных, региональных и отраслевых органов управления.

В-четвертых, новые требования к качеству подготовки рабочей силы обуславливают необходимость перемен в статистическом отображении процессов, происходящих как в базовом профессиональном образовании, так и в системе переподготовки высвобождаемых работников, для координации и ежегодного согласования со службой занятости объемов и профилей подготовки и переподготовки кадров с учетом прогноза развития рынка труда.

Необходим мониторинг трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, прежде всего высших и средних профессиональных учебных заведений. Это позволит выявить соответствие профессионального образования и дальнейшего рода трудовой деятельности, что станет основой для

решений, связанных с устранением профессиональной диспропорции, существующей на рынке труда, а также повысить эффективность работы учебных заведений, сбалансировать соотношение количества выпускаемых специалистов с потребностью рынка труда. Также необходимо синхронизировать классификаторы, применяемые в образовании, с классификаторами, используемыми при подсчетах занятого населения.

В целом организация прогнозирования потребности экономики в кадрах, решение проблем на государственном уровне потребуют научного обоснования принимаемых решений, перераспределения ответственности между органами власти.

2. СОСТАВ И КАЧЕСТВО ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ РЕГИОНА

2.1. Численность и структура занятости населения

Омская область имеет развитые сельское хозяйство и промышленность, располагает запасами нефти и газа, торфа, другими полезными ископаемыми, лесными ресурсами. Общий запас древесины – 623,3 млн м³. Площадь сельскохозяйственных угодий – 62,2 тыс. км² (47,6% от общей площади). Регион занимает 7-е место в Российской Федерации по сбору зерна, производству молока, 9-е место по производству мяса скота и птицы.

По состоянию на 1 января 2014 г. численность населения – 1973,9 тыс. человек, плотность населения – 14 человек на км². Административно-территориальное устройство: города областного подчинения – 6; административные округа – 5; районы – 32; сельские округа – 365; рабочие поселки – 21; сельские населенные пункты – 1477.

Проблемы состава и качества трудовых ресурсов сельских районов области носят ярко выраженный характер и оказывают существенное влияние на развитие сельскохозяйственного производства.

По итогам Всероссийской переписи населения (по состоянию на 14 октября 2010 г.) в муниципальных районах проживало 823,5 тыс. человек. Сельское население - 563,6 тыс. человек, что составляет 68,4%. Численность постоянного населения муниципальных районов за период с 2008 по 2010 г. уменьшилась на 6,95%, или на 62646 человек (табл. 4).

Тенденция уменьшения численности постоянного населения наблюдается во всех муниципальных районах области, за исключением Омского района, который в силу близости к областному центру имеет социально-экономические преимущества (прил. 1, 2). Наименьшая убыль сельского населения наблюдается в Азовском немецком национальном округе (2,39%), Кормиловском районе (2,48%). Наиболее неблагоприятным по этому показателю является Называевский муниципальный район, где убыль сельского населения составила 3351 человек, или 21,4%. Убыль населения в сельских районах складывается из естественной убыли и миграции сельского населения в город Омск, другие регионы РФ, за рубеж.

Таблица 4

**Численность постоянного населения в Омской области, на начало года,
тыс. человек**

Показатель	2009 г.	2010 г.	2011 г.*	Темп прироста 2011 г. к 2009 г., %
Численность населения в Омской области, всего	2014,1	2012,1	1977,7	-1,81
В том числе город Омск	1129,1	1127,7	1154,1	2,21
муниципальные районы Омской области	885,0	884,4	823,5	-6,95
Численность сельского населения муниципальных районов	617,9	565,6	563,6	-8,79
Доля сельского населения в общей численности населения муниципальных районов Омской области, %	69,8	64,0	68,4	—

- По данным ВПН-2010.

Распределение трудовых ресурсов по уровню образования. Образование основное общее и выше имеет 92,5% населения Омской области в возрасте 15 лет и более, из них 58,2% получили профессиональное образование (высшее, включая послевузовское, среднее и начальное).

За исследуемый период наблюдается естественная убыль населения сельских районов. Темпы естественной убыли в среднем по Омской области постепенно уменьшаются за счет увеличения рождаемости и уменьшения смертности (рис. 5). В 11 из 32 районов наблюдается прирост населения: в Азовском, Москаленском, Нововаршавском, Омском, Одесском и других (прил. 3).

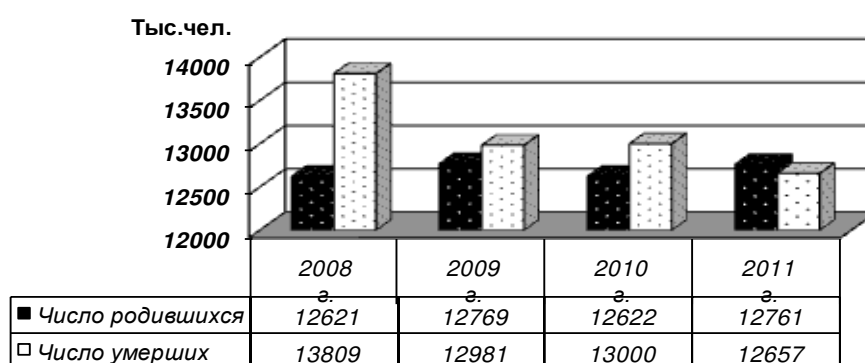


Рис. 5. Динамика численности родившихся и умерших в муниципальных районах Омской области

Убыль сельских районов растет за счет миграции населения из сельских районов в город Омск, другие регионы и за рубеж. В 2010 г. численность постоянного населения сельских районов за счет миграции уменьшилась на 3050 человек. Темпы миграции увеличиваются, показатель 2010 г. в 4,4 раза превышает уровень 2008 г. (прил. 4). Убыль населения районов в результате перемены места жительства наиболее высока (Исилькульский, Русско-Полянский, Называевский, Большереченский, Тюкалинский). Всего по региону отрицательная миграция в 26 районах из 32.

Направления миграции различны. Часть населения переезжает в город Омск, Омский район, в Азовский немецкий национальный район, Таврический, Кормиловский районы. В исследуемый период также наблюдается убыль населения в связи с миграцией в другие регионы РФ и за рубеж. Темп убыли трудоспособного населения в связи с миграцией составляет 4,91%.

В муниципальных районах Омской области преобладает сельское население (рис. 6). Его удельный вес в общей численности населения муниципальных районов превышает 68%.

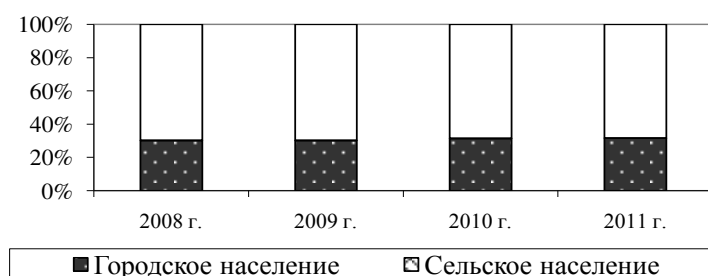


Рис. 6. Соотношение сельского и городского населения муниципальных районов Омской области

Численность сельского населения сокращается быстрее, чем городского (прил. 2). Сокращение численности населения сельских районов обусловлено влиянием комплекса социально-экономических факторов, среди которых наибольшую значимость имеет сокращение численности рабочих мест (табл. 5).

Число хозяйствующих субъектов в районах Омской области за период с 2008 по 2011 г. сократилось на 14,1%. Прекратили свою деятельность 144 предприятия, наибольшее количество из них составляют строительные организации и предприятия сельского и

лесного хозяйства.

Таблица 5

**Динамика численности организаций в муниципальных районах области,
на начало года**

Показатель	2009 г.	2010 г.	2011 г.	Темп прироста 2011 г. к 2009 г., %
Количество организаций в муниципальных районах Омской области, всего	1024	878	880	-14,1
В том числе по видам экономической деятельности:				
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	300	243	235	-21,7
обрабатывающие производства	83	65	68	-18,1
строительство	108	78	80	-25,9
транспорт и связь	43	40	42	-2,3
оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств	402	371	377	-6,2

Примечание. На основании статистического сборника «Социально-экономическое положение муниципальных районов Омской области» за 2011 г.

Тенденция уменьшения числа хозяйствующих субъектов ведет к негативным последствиям во всех сферах социально-экономической деятельности, в том числе на рынке труда, и оказывает влияния на демографические процессы в регионе. Кроме того, в сельских районах продолжается сокращение рабочих мест в организациях инфраструктуры, регресс транспортной инфраструктуры, снижение качества жизни, выражающегося в ухудшении качества образования, медицинского и социального обслуживания. Все эти факторы являются прямым следствием снижения экономической активности на селе. Демографические проблемы села оказывают прямое влияние на численность трудовых ресурсов.

2.2. Демографические характеристики трудовых ресурсов

Численность трудоспособного населения. Для оценки численности трудовых ресурсов использовались данные статистических отчетов Федеральной службы государственной статистики по Омской области и Российской Федерации, данные

Всероссийской переписи населения 2010 г.

Численность населения в трудоспособном возрасте в муниципальных районах Омской области на начало 2011 г. составила 493,6 тыс. человек (59,9% от общей численности населения муниципальных районов). Данные о численности населения в трудоспособном возрасте в разрезе муниципальных районов представлены в прил. 2. Процесс демографического старения населения привел к увеличению численности жителей старше трудоспособного возраста на 4,8 тыс. человек. В то же время численность населения моложе трудоспособного возраста сократилась на 6,8 тыс. человек. Доля трудоспособного населения в общей численности населения под влиянием этих процессов сократилась на 2,34% и составила в 2010 г. 59,94% населения, что на 2,56 процентных пункта меньше, чем в среднем по области (табл. 6). Тенденция сокращения численности трудоспособного населения в перспективе 5–10 лет будет сохраняться.

Таблица 6

Численность трудоспособного населения в муниципальных районах Омской области, на начало года

Показатель	2009 г.	2010 г.	2011 г.*	Темп прироста 2011 г. к 2009 г., %
Численность населения в муниципальных районах Омской области, всего, тыс. чел.	885,0	884,4	823,5	-6,9
В т.ч. сельское население	617,9	565,6	563,6	-8,79
Из общей численности населения муниципальных районов Омской области:				
население в возрасте моложе трудоспособного	164,8	165,5	158,0	-4,12
население в трудоспособном возрасте	551,2	547,3	493,6	-10,45
население старше трудоспособного возраста	167,0	171,6	171,8	2,87
Доля трудоспособного населения в общей численности населения муниципальных районов Омской области, %	62,28	61,88	59,94	-

*По данным ВПН-2010.

Трудоспособное население муниципальных районов распределено на территории области неравномерно, 68% всего трудоспособного населения проживает в сельских населенных пунктах (рис. 7).

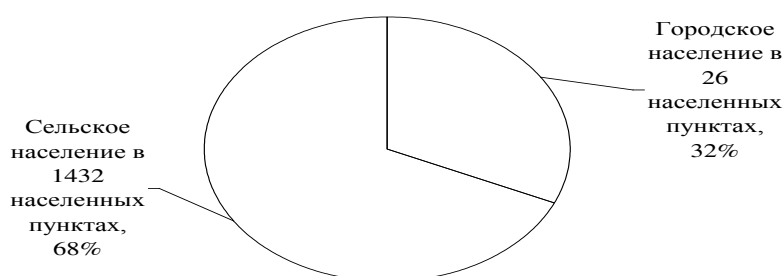


Рис. 7. Распределение трудоспособного населения муниципальных районов Омской области на городское и сельское в 2011 г.

В Омской области насчитывается 26 населенных пунктов, являющихся городами и поселками городского типа, что составляет 1,7% от числа всех населенных пунктов области. В них проживает 32% всего трудоспособного населения, что в среднем составляет около 6000 человек в одном населенном пункте, тогда как средняя численность трудоспособного населения сельских населенных пунктов составляет в среднем 231 человек.

Распределение трудоспособного населения по полу и возрасту. В сельской местности проживает 67% женщин и 69% мужчин в трудоспособном возрасте, в городах и поселках городского типа 32,7% и 30,8% соответственно (табл. 7).

Таблица 7

Распределение мужчин и женщин в трудоспособном возрасте в муниципальных районах, 2011 г.

Всего	В том числе		Из них					
			мужчи н	В том числе		женщи н	В том числе	
	город- ское	сель- ское		город- ское	сель- ское		город- ское	сель- ское
Чел. 492057	156025	336032	256631	78992	177639	235426	77033	158393

%	100	31,7	68,3	52,2	30,8	69,2	47,8	32,7	67,3
---	-----	------	------	------	------	------	------	------	------

Численность мужчин в трудоспособном возрасте больше численности женщин на 21205 человек, или на 4,4%. Превышение складывается за счет того, что трудоспособный возраст мужчин на 5 лет больше, чем женщин. Разница в 21077 человек почти полностью объясняется этим фактором. Однако анализ численности мужчин и женщин в трудоспособном возрасте по возрастным группам показывает, что численное превосходство мужчин наблюдается до достижения возраста 30 лет. Во всех возрастных группах старше этого возраста наблюдается превышение численности женщин. Тенденция уменьшения численности мужчин к концу трудоспособного возраста прослеживается в городских и сельских населенных пунктах, однако на селе это проявляется острее, численность мужчин в возрасте 55–59 лет в 2 раза меньше их численности в 50–54 года (рис. 8).

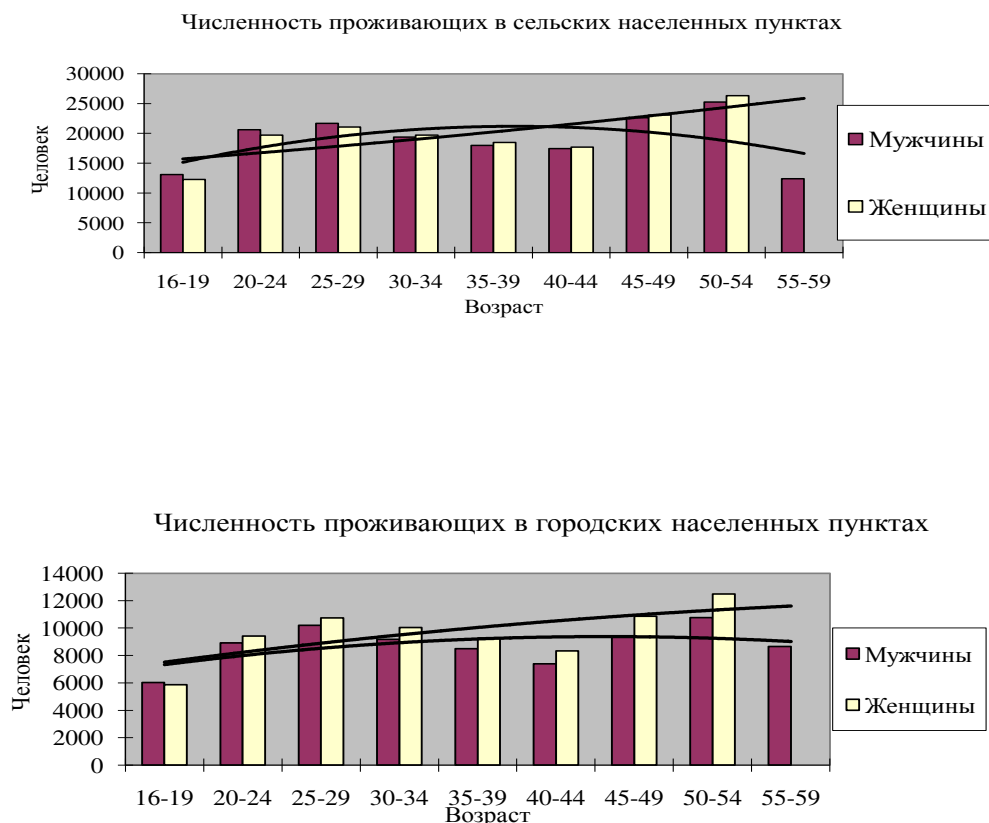


Рис. 8. Соотношение численности мужчин и женщин в трудоспособном возрасте в муниципальных районах Омской области в 2011 г.

На распределение трудовых ресурсов по возрасту оказывает влияние демографическая ситуация. В большей степени уменьшилась численность трудоспособного сельского населения в возрасте 16–19 лет – почти на 25%, в возрасте от 40 до 44 лет – на 18% (табл. 8). Такая ситуация вызвана волнообразным изменением численности сельского населения в связи с низкими уровнями рождаемости в периоды «застоя» в начале 1970 гг. и «перестройки» - в 90-е годы.

Таблица 8

Состав сельского населения трудоспособного возраста в Омской области, на начало года

Группы населения	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	Темп роста 2011 г. к 2008 г., %
Всего населения в трудоспособном возрасте	383770	382097	380195	336032	87,56
В т.ч. в возрасте 15-19	55838	51253	47512	н.д.	х
16-19	н.д.	н.д.	н.д.	25402	х
20-24	54024	57951	60380	40339	74,67
25-29	43041	41954	41877	42775	99,38
30-34	40421	40671	41136	39121	96,78
35-39	37293	37484	37962	36467	97,79
40-44	43069	39990	38256	35176	81,67
45-49	55151	53456	50974	45720	82,90
50-54	47633	50309	51714	51605	108,34
55-59	35926	37359	39038	41138	114,51

На изменения, вызванные демографическими причинами, влияют социально-экономические причины: отсутствие рабочих мест в сельской местности, низкая заработная плата. «Старение» трудовых ресурсов напрямую зависит от старения населения. Средний возраст трудовых ресурсов на селе в 2010 г. составлял 38,5 года, что на 0,1 года меньше среднего по области уровня. Из общего числа население в возрасте старше трудоспособного увеличилось на 1,3%.

Численность мужчин в трудоспособном возрасте изменяется в соответствии с изменениями общей демографической ситуации (рис. 9). Наименьшую численность составляют мужчины только что вступившие в трудоспособный возраст, родившиеся в 90-х годах,

когда показатели рождаемости были самыми низкими за послевоенный период (результаты ВПН-2010, сайт Омкстата).

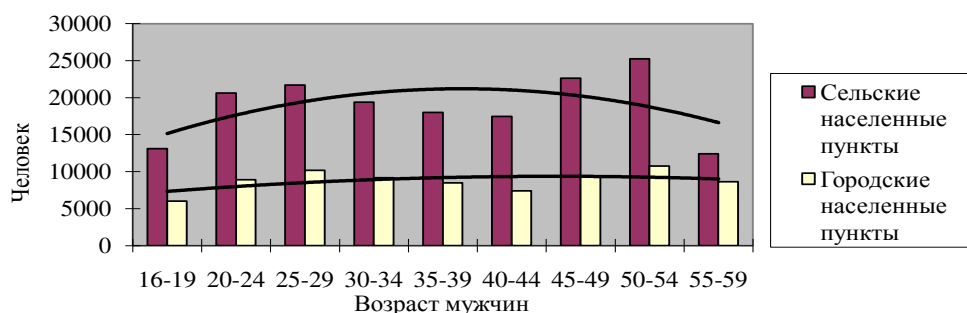


Рис. 9. Численность мужчин трудоспособного возраста в муниципальных районах Омской области в 2011 г.

Чем старше возраст мужчин, тем меньше их численность (рис. 9). Эта тенденция наиболее остро проявляется среди мужчин, проживающих в сельской местности, где численность мужчин в возрасте 55–59 лет на 40% меньше, чем в возрасте 50–54 лет. Это происходит, в том числе, из-за увеличения показателя смертности среди мужчин в возрасте после 50 лет в связи с ухудшением здоровья, вызванным отсутствием культуры здорового образа жизни, вредными привычками, недостаточным уровнем медицинского обслуживания в сельской местности. Особенностью жизни в сельской местности является постоянный физический труд: как в рабочее время на предприятии, так и в нерабочее время на собственном подворье.

2.3. Экономическая активность населения сельских районов

В статистической отчетности присутствует показатель «экономически активное население». Согласно методическим рекомендациям Росстата, экономически активное население – лица в возрасте от 15 до 72 лет, которые в рассматриваемый период считаются занятыми или безработными.

Занятые в экономике – лица, которые в рассматриваемый период выполняли оплачиваемую работу по найму, а также приносящую доход работу не по найму. В численность занятых включаются лица, которые

выполняли работу в качестве помогающих на семейном предприятии, лица, которые временно отсутствовали на работе, а также лица, занятые в домашнем хозяйстве производством товаров и услуг для реализации.

Безработные (применительно к стандартам Международной организации труда) – лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые в рассматриваемый период удовлетворяли одновременно следующими критериями:

- не имели работы (доходного занятия);
- занимались поиском работы;
- были готовы приступить к работе в течение обследуемой недели.

Численность экономически активного населения Омской области представлена в табл. 9.

Таблица 9

**Численность экономически активного населения Омской области,
на конец года**

Показатель	2008 г.	2009 г.	2010 г.	Темп прироста 2010 г. к 2008 г., %
Численность экономически активного населения, тыс. чел.	1079,0	1061,7	1072,4	-0,61
Численность экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте, тыс. чел.	326	294	257	-21,16
Уровень экономической активности населения, %	67,6	66,8	67,6	–

Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимаются поиском работы и готовы приступить к ней (источник – сайт Росстата, методологические комментарии к сборнику). В случае если учащийся, студент, пенсионер или инвалид не выразил желания работать и (или) не зарегистрировался в службе занятости как безработный, он попадает в группу экономически неактивного населения.

Органы государственной статистики с 1999 г. проводят ежеквартальные обследования населения в домохозяйствах по методологии, принятой Международной организацией труда (МОТ). Показатели численности трудовых ресурсов и экономически активного населения могут быть использованы для оценки ресурсного блока баланса трудовых ресурсов.

Численность экономически активного населения меньше численности трудовых ресурсов на 164,6 тыс. человек за счет некоторых неработающих категорий граждан, например инвалидов, студентов очной формы обучения, домохозяек, военнослужащих, лиц, отбывающих наказание и т.д. Показательно, что доля трудоспособного населения в общей численности населения меньше уровня экономической активности населения. Разрыв в течение исследуемого периода увеличился с 3,2% в 2008 г. до 5,1% в 2010 г. Это происходит за счет вовлечения в экономическую деятельность с целью получения дохода ранее не работающих граждан трудоспособного возраста и увеличения числа работающих пенсионеров. Динамика численности экономически неактивного населения представлена в табл. 10. Численность экономически неактивного населения Омской области за период с 2008 г. уменьшилась на 69 тыс. чел. В основном это произошло за счет сокращения численности лиц, не желающих работать. В эту группу вошли студенты, обучающиеся на дневной форме обучения, пенсионеры, домохозяйки. Желających работать также стало меньше.

Таблица 10

**Экономически неактивное население Омской области по категориям,
тыс. чел.**

Годы	Всего	Из них					Выразил и желание работать
		Не выразил и желание работать	в том числе			Другие	
			Студенты, учащиеся дневной формы	Пенсионеры	Лица, ведущие домашнее хозяйство		
2008	326	204	104	51	33	17	122
2009	294	182	80	44	40	19	111
2010	257	172	90	32	27	22	86

Распределение трудовых ресурсов в муниципальных районах Омской области. Данные о распределении имеющихся трудовых ресурсов по отраслям экономики представлены в статистических отчетах в разрезе муниципальных районов, без деления на городские и сельские территории (прил. 5). Проанализированы данные о распределении трудовых ресурсов по видам экономической

деятельности в разрезе муниципальных районов Омской области. Динамика среднесписочной численности работников организаций (табл. 11) дает представление об изменении численности трудовых ресурсов по отраслям экономики. Но необходимо отметить, что среднесписочная численность работников организаций по видам экономической деятельности приводится органами статистики только для крупных и средних организаций. Нельзя увидеть движение трудовых ресурсов по субъектам малого предпринимательства (КФХ, ИП и др.), что является недостатком системы формирования баланса трудовых ресурсов.

Таблица 11

Среднесписочная численность работников организаций Омской области, человек

Среднесписочная численность работников организаций	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.		Темп прироста 2011 г. к 2008 г., %
				Количество, чел.	Удельный вес, %	
Всего по области	637917	616945	599768	597088	100	-6,40
Из нее по видам экономической деятельности:						
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	49472	44434	39844	35519	5,95	-28,20
добыча полезных ископаемых	588	362	374	264	0,04	-55,10
обрабатывающие производства	107585	104856	104892	102946	17,24	-4,31
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	24364	24148	25154	24494	4,10	0,53
строительство	42034	36649	35880	38844	6,51	-7,59
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	48484	51149	51960	55061	9,22	13,57
гостиницы и рестораны	8432	7453	7225	8159	1,37	-3,24

транспорт и связь	57140	54662	52182	51970	8,70	-9,05
финансовая деятельность	11492	11549	11436	11553	1,93	0,53
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	47701	49505	54515	58833	9,85	23,34

Окончание табл. 11

Среднесписочная численность работников организаций	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.		Темп прироста 2011 г. к 2008 г., %
				Количество, чел.	Удельный вес, %	
государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	53902	54043	53728	49535	8,30	-8,10
образование	86197	77864	67483	64704	10,84	-24,93
здравоохранение и предоставление социальных услуг	74065	74953	71950	72617	12,16	-1,96
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	26392	25275	23099	22529	3,77	-14,64

Среднесписочная численность работников организаций за период с 2008 по 2011 г. уменьшилась на 6,4%, или на 40829 человек. Наибольшее число работников занято в обрабатывающих производствах (17,24%), в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг (12,16%), в образовании (10,84%). Наименьший удельный вес в общей среднесписочной численности работников организаций в 2011 г. имели работники добывающих производств (0,04%), их численность уменьшилась с 2008 г. на 55,1%, или на 324 человека. Также уменьшилась численность занятых в сельском хозяйстве, образовании, строительстве, предоставлении

коммунальных и прочих услуг. Данные статистических отчетов не содержат показателей, необходимых для оценки качества трудовых ресурсов, поэтому качество занятых рассмотрено на примере трудовых ресурсов сельского хозяйства.

Состав и качество трудовых ресурсов сельского хозяйства Омской области. Данные, содержащиеся в ведомственном статистическом наблюдении Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области, позволили оценить численность и качественный состав трудовых ресурсов отрасли.

Численность работников сельского хозяйства в 2011 г. составляет 24512 человек, или 4,98% всех трудовых ресурсов сельских районов Омской области. Численность работников сельского хозяйства в регионе поступательно снижается в течение последних 20 лет. Так, в 2003 г. работников было на 88,5 % меньше, чем в 1990 г. [59]. С 2004 по 2009 г. среднегодовая численность постоянных рабочих, занятых непосредственно производством сельскохозяйственной продукции, уменьшилась более чем на 52% (39,3 тыс. чел.) и в 2009 г. составила 35,4 тыс. чел. (рис. 10). За период с 2004 по 2009 г. численность специалистов предприятий АПК области сократилась на 36,9% (на 3,7 чел. тыс.), количество рабочих кадров массовых профессий сократилось на 49,4%. При этом количество трактористов сократилось более чем на 52% (5633 чел.); рабочих по ремонту и обслуживанию техники – на 45,2 (1536 чел.); операторов по отчистке и сушке зерна – на 28,4 (178 чел.), работников животноводства – на 42,3% (8306 чел.).

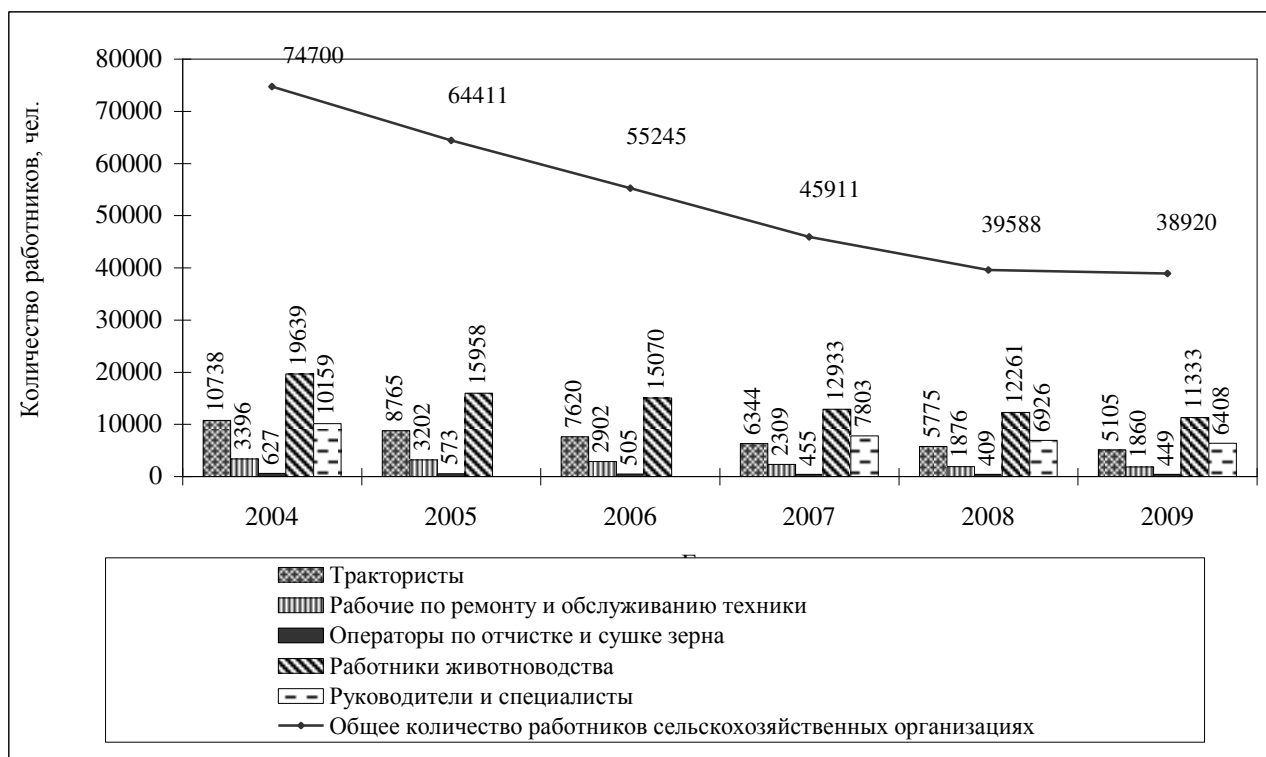


Рис. 10. Динамика численности специалистов и рабочих кадров массовых профессий в сельскохозяйственных организациях Омской области (на конец года)

Причины отрицательной динамики обусловлены: уменьшением количества сельскохозяйственных организаций в процессе вертикальной интеграции в АПК, банкротства определенной части предприятий. При этом, во многих сельских поселениях региона продолжается сокращение поголовья животных и сельскохозяйственных площадей действующих хозяйств; сворачивается строительство, сокращаются объемы переработки собственной продукции, высокая текучесть кадров отрасли в целом, низкая заработной платы, неудовлетворительные условия труда и быта, снижается престиж работы в сельском хозяйстве. Тенденция уменьшения численности работников, занятых в сельском хозяйстве в регионе, при отсутствии соответствующего замещения другими факторами производства, ведет к возрастанию значимости труда среди других факторов и пропорциональному снижению объемов производства

Обеспеченность хозяйств специалистами и рабочими кадрами. Ситуация с обеспеченностью работниками в сельскохозяйственных предприятиях в 2009 г. наиболее благоприятная. В этом году

сельскохозяйственные организации были обеспечены работниками на 101,5% и нуждались в 124 недостающих специалистах (табл. 12).

Таблица 12

Обеспеченность специалистами и рабочими сельскохозяйственных предприятий Омской области, чел.

Показатель	2007 г.			2008 г.			2009 г.		
	план	факт	%	план	факт	%	план	факт	%
Всего работников сельского хозяйства	49303	48834	99,04	43652	42925	98,33	38350	38920	101,5
Всего руководителей и специалистов сельского хозяйства	7855	7803	99,34	7134	6926	97,08	6532	6408	98,1
Рабочие всех специальностей	41448	41035	99,0	36518	35999	98,58	31818	32512	102,2

Одновременно с ростом обеспеченности наблюдается тенденция снижения количества рабочих, занятых в сельскохозяйственной отрасли. Особенностью современного состояния аграрного рынка труда региона является то, что аграрный сектор экономики по-прежнему продолжает испытывать недостаток в кадрах рабочих профессий сельскохозяйственного профиля. Рост удовлетворенности потребности в рабочих кадрах объясняется тем, что в результате банкротства и распада многих сельскохозяйственных организаций, сокращения производственного потенциала и объемов производства действующих хозяйств происходит постоянное снижение потребности в них [36].

Можно констатировать, что в регионе безработица в сельской местности переплетается с дефицитом рабочих кадров в отдельных сельскохозяйственных организациях. Дефицит работников в одних хозяйствах районов области не может быть восполнен свободной рабочей силой других районов. Это вызвано низким уровнем трудовой мобильности сельского населения из-за сложности решения жилищных и бытовых проблем, связанных со сменой места жительства.

2.4. Качественный состав трудовых ресурсов в сельском хозяйстве

Трудовые ресурсы в сельском хозяйстве по качеству оцениваются с помощью ряда показателей, таких как уровень образования, уровень квалификации, возраст, стаж работы.

Численность специалистов, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, в общей численности специалистов увеличивается, но их доля остается недостаточно высокой – 36% в 2009 г. (табл. 13).

Таблица 13

Структура специалистов сельскохозяйственных организаций Омской области по уровню образования

Показатель	2007 г.		2008 г.		2009 г.		Темп роста численности 2009 г. к 2007 г., %
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	
Всего специалистов сельского хозяйства	7803	100	6926	100	6408	100	82,12
Из них имеют:							
высшее образование	2632	33,73	2376	34,31	2314	36,11	87,92
среднее специальное образование	3580	45,88	3099	44,74	2926	45,66	81,73
не имеют специального образования	1591	20,39	1451	20,95	1168	18,23	73,41
Из них:							
обучаются по заочной форме	179	2,29	126	1,82	122	1,90	68,16
повысили квалификацию в системе дополнительного образования	807	10,34	602	8,69	821	12,81	101,73

о профессионального образования							
---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

В 2007 г. из всех рабочих начальное профессиональное образование имели 23,5% (9648 чел. из 41035 чел.), в 2008 г. – 25 (8989 чел. из 35999 чел.) и в 2009 г. – 26% (8462 чел. из 32512 чел.).

Таблица 14

Профессиональная подготовка рабочих кадров в сельскохозяйственных организациях Омской области

Год		Профессиональная подготовка рабочих кадров									
		Окончили ПУ					Окончили курсы на производстве				
		Всего	Трактористы	Рабочие по ремонту и обслуживанию техники	Операторы по очистке и сушке зерна	Работники животноводства	Всего	Трактористы	Рабочие по ремонту и обслуживанию техники	Операторы по очистке и сушке зерна	Работники животноводства
2007	чел.	9648	3071	816	59	1641	4087	1414	168	55	1288
	%	23,5	48,4	35,3	13,0	12,7	10,0	22,3	7,3	12,1	10,0
2008	чел.	8989	3029	652	50	1617	3684	1208	136	58	1388
	%	25,0	52,5	34,8	12,2	13,2	10,2	20,9	7,2	14,2	11,3
2009	чел.	8462	2525	709	82	1675	3166	1015	124	72	1403
	%	26,0	49,5	38,1	18,3	14,8	9,7	19,9	6,7	16,0	12,4

При низкой профессиональной подготовке рабочих кадров в хозяйствах области доля рабочих, окончивших курсы на производстве, составила: в 2007 г. – 10%, в 2008 г. – 10,2% и в 2009 г. – 9,7% (табл. 14) [36]. Произошло некоторое улучшение качественного состава работников животноводства: в 2007 г. 12,7% животноводов имели начальное профессиональное образование, в 2008 г. – 13,2 и в 2009 г. – 14,8. Возросла доля работников животноводства, окончивших курсы на производстве, с 10,0% в 2007 г. до 12,4% в 2009 г.

Большая часть рабочих сельскохозяйственных организаций

области имеет начальное среднее образование, часть из них – неоконченное среднее. Это объясняется тем, что в одном случае молодежь не желает продолжать обучение после окончания общеобразовательной школы, а в другом – не имеет средств на это. За исследуемый период наблюдается положительная динамика в структуре профессиональной подготовки как специалистов, так и рабочих кадров, занятых непосредственно производством сельскохозяйственной продукции, однако темпы роста недостаточные. За 2007–2009 гг. увеличился удельный вес высококлассных рабочих, занятых в сельскохозяйственных организациях региона (табл. 15) [36].

Таблица 15

Уровень квалификации рабочих кадров в сельскохозяйственных организациях Омской области

Год		Квалификация рабочих кадров									
		I–II класс, IV–VI разряд					Повысили класс, разряд				
		Всего	Трактористы	Рабочие по ремонту и обслуживанию техники	Операторы по очистке и сушке зерна	Работники животноводства	Всего	Трактористы	Рабочие по ремонту и обслуживанию техники	Операторы по очистке и сушке зерна	Работники животноводства
2007	чел.	14115	3898	1436	116	3617	1414	310	121	5	474
	%	34,4	61,4	62,2	25,5	28,0	3,4	4,9	5,2	1,1	3,7
2008	чел.	13502	3729	1201	113	4277	1342	187	46	20	797
	%	37,5	64,6	64,0	27,6	34,9	3,7	3,2	2,5	4,9	6,5
2009	чел.	11726	3301	1195	135	3306	923	289	51	25	339
	%	36,1	64,7	64,2	30,1	29,2	2,8	5,7	2,7	5,6	3,0

Доля трактористов, имеющих I–II класс, IV–VI разряд, увеличилась на 3,3% (с 61,4% в 2007 г. до 64,7% в 2009 г.); доля рабочих по ремонту и обслуживанию техники – на 2,0% (с 62,2% в 2007 г. до 64,2% в 2009 г.); доля операторов по очистке и сушке зерна – на 4,6% (с 25,5% в 2007 г. до 30,1% в 2009 г.); доля работников животноводства – на 1,2% (с 28,0% в 2007 г. до 29,2% в 2009 г.) (табл. 15).

Данные, полученные в результате исследования, свидетельствуют о том, что при фактическом сокращении

численности рабочих кадров массовых профессий в сельскохозяйственных организациях их качественный состав улучшается. В 2007–2009 гг. повышение качественного состава рабочих в сельскохозяйственных организациях произошло из-за прироста доли окончивших профессиональные училища [36].

Возрастная структура специалистов и рабочих кадров. Недостаточная престижность у сельской молодежи профессий, связанных с сельскохозяйственным производством, влияет на обеспеченность отрасли молодыми квалифицированными кадрами (табл. 16) [36].

Таблица 16

**Возрастная структура специалистов и рабочих кадров
в сельскохозяйственных организациях Омской области**

Возраст	Категория	2007 г.		2008 г.		2009 г.	
		чел.	%	чел.	%	чел.	%
До 30 лет	Работников, всего	8819	18,1	7101	16,5	6359	16,3
	В т.ч. специалистов	787	10,1	648	9,4	609	9,5
	рабочих	8032	19,6	6453	17,9	5750	17,7
	из них трактористы	1117	17,6	999	17,3	844	16,5
	работники животноводства	2896	22,4	2395	19,5	2103	18,6
31–55 лет	работников, всего	36509	74,8	32622	76,0	29629	76,1
	В т.ч. специалистов	6611	84,7	5832	84,2	5295	82,6
	рабочих	29898	72,9	26790	74,4	24334	74,8
	из них трактористы	4773	75,2	4350	75,3	3899	76,4
	работники животноводства	9521	73,6	9343	76,2	8746	77,2
Свыше 55 лет	работников, всего	3510	7,2	3202	7,5	2932	7,5
	В т.ч. специалистов	405	5,2	446	6,4	504	7,9
	рабочих	3105	7,5	2756	7,7	2428	7,5
	из них трактористы	454	7,2	426	7,4	362	7,1
	работники	516	4,0	523	4,3	484	4,3

По данным, представленным в табл. 16, в 2007 г. в сельскохозяйственных организациях области доля специалистов моложе 30 лет составляла 10,1%, доля рабочих моложе 30 лет составляла 19,6%, уже к 2009 г. данный показатель сократился по специалистам на 0,5 процентных пункта и по рабочим на 1,9 процентных пункта. Численность работников в возрасте старше 55 лет увеличилась в основном по специалистам на 2,7%, по рабочим осталась неизменной. Изменения в возрастной структуре работников отражают изменения демографических процессов.

Разработка баланса трудовых ресурсов осуществляется в разрезе населения, занятого и не занятого в экономике. Численность занятых в экономике, работающих по найму в организациях всех форм собственности, в органах местного самоуправления, в качестве частных предпринимателей и в крестьянско-фермерских хозяйствах, составляла в 2010 г. около 163 тыс. человек. Численность не занятых в экономике составляла 342 тыс. человек, что в 2,1 раза больше численности занятых и составляет около 70% от трудоспособного населения муниципальных районов. Эту категорию составляют учащиеся, в том числе общеобразовательных школ и учебных заведений профессионального образования, пенсионеры по инвалидности, военнослужащие, лица, ведущие домашнее хозяйство, граждане, зарегистрированные в службе занятости как безработные и неработающие граждане (табл. 17).

При разработке баланса трудовых ресурсов необходимо учитывать некоторые категории населения, которые по возрастным рамкам не относятся к трудоспособному населению, но участвуют в общественном производстве. К ним относятся: 1) лица старше трудоспособного возраста, занятые в экономике или признанные безработными; 2) подростки, занятые в экономике; 3) граждане другого государства, работающие на территории области; 4) беженцы и вынужденные переселенцы.

Рассмотрим каждую категорию в отдельности.

Лица старше трудоспособного возраста, занятые в экономике или признанные безработными. Пенсионный возраст в Российской Федерации установлен для женщин с 55 лет, для мужчин с 60 лет.

Таблица 17

**Распределение трудовых ресурсов муниципальных районов
Омской области**

Показатель	2008 г.		2010 г.		2011 г.	
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %
Численность населения в трудоспособном возрасте	551242	100	493586	100	492057	100
Среднесписочная численность работников организаций и местного самоуправления	183041	33,21	161815	32,78	162979	33,12
В т.ч. в сельском хозяйстве	32707	5,93	26920	5,45	24512	4,98
Численность не занятых трудовой деятельностью, в т.ч.	374473	67,93	331771	67,22	329078	66,88
Численность не занятых трудовой деятельностью, признанных безработными	17197	3,06	41702	8,45	32508	6,61
Пенсионеры по инвалидности	54600	9,9	31300	6,34	н.д.	–
Обучающиеся по очной форме обучения	122,6	1,27	126,2	0,03	128,5	0,03
Прочие	303015	53,7	258643	52,40	296442	60,25

Примечание. Данные представлены по муниципальным районам Омской области без города Омска на основании сборника «Социально-экономическое положение районов Омской области в 2008–2010 гг.».

Есть также некоторые категории пенсионеров, имеющих право выйти на пенсию по отработанному стажу. К ним относятся военнослужащие, служащие органов внутренних войск, МЧС, некоторые категории врачей и другие. При сборе данных о численности работающих пенсионеров по возрасту и стажу были выявлены проблемы недостаточности статистической информации, публикуемой в открытой печати. Так, в статистических сборниках и на сайте Росстата по Омской области отсутствует информация о численности работающих пенсионеров в городе Омске и муниципальных районах области, хотя исследования о численности экономически активного населения позволяют получить такую информацию.

На основании данных сайта Федеральной государственной статистики численность занятого населения региона в возрасте 60 лет и более составляла в 2008 г. 29,7 тыс. чел., в 2010 г. – 27,6 тыс. чел. (табл. 18). Эти данные были увеличены на число пенсионеров, зарегистрированных в государственной службе занятости в качестве безработных.

**Распределение численности занятых в экономике Омской области
по возрастным группам, в среднем за год**

Год	Всего занятых, тыс. чел.	Всего	В том числе в возрасте, лет						Средний возраст, лет
			до 20	20–29	30–39	40–49	50–59	60 и более	
2008	992,3	100	3,1	25,4	23	27	18,4	3,0	38,6
2009	971,4	100	1,6	24,7	23,8	26,6	19,7	3,7	39,0
2010	985,7	100	1,2	25,6	24,6	25,6	20,1	2,8	39,1

Подростки, занятые в экономике. Подросток, имеющий право устроиться на работу по найму, может это сделать согласно законодательству с 14 лет. В состав трудовых ресурсов относятся лица, достигшие 16 лет. В состав экономически активного населения включаются лица, достигшие возраста 15 лет. Кроме того, момент получения полного общего образования соответствует возрасту около 18 лет. Трудоустраиваются подростки обычно временно, в свободное от учебы время. Средняя продолжительность работы не превышает 1 месяца. Подавляющее большинство работающих молодежи – учащиеся общеобразовательных школ и профессиональных училищ. Общая численность занятой в экономике молодежи в возрасте до 20 лет составляла в 2008 г. – 30,76 тыс. чел., в 2009 г. – 15,54 тыс. чел., в 2010 г. – 11,83 тыс. чел.

В данном исследовании были использованы общепринятые методики составления баланса трудовых ресурсов. Поскольку данные о численности работающих подростков в возрасте до 16 лет в статистической отчетности отсутствуют, а выделить их из других источников невозможно, то значение в строке ресурсной части баланса «Подростки, занятые в экономике» принимается равным нулю.

Граждане другого государства, работающие на территории области. Согласно данным статистического сборника «Труд и занятость в России» в 2010 г. в регионе работали 5212 трудовых мигрантов, что в 3,2 раза меньше, чем в 2008 г. В статистических ежегодниках по районам Омской области эти сведения отсутствуют.

Беженцы и вынужденные переселенцы – по российскому законодательству это лица, которые не являются гражданами Российской Федерации и которые в силу вполне обоснованных опасений стать жертвой преследований по признаку расы, вероисповедания,

гражданства, национальности, принадлежности к определенной социальной группе или политических убеждений, находятся вне страны своей гражданской принадлежности и не могут пользоваться защитой этой страны или не желают пользоваться такой защитой вследствие таких опасений. К этой категории относятся также лица, не имеющие определенного гражданства и находящиеся вне страны своего прежнего обычного местожительства, те, кто не может или не желает вернуться в нее. В Омской области в 2010 г. зарегистрировано 737 человек, которым присвоен статус беженца, в том числе 560 человек в трудоспособном возрасте.

Уровень безработицы в сельской местности. Общий уровень безработицы в Омской области в период с 2003 по 2009 г. снизился с 9,5 до 8,5% соответственно. Уровень зарегистрированной безработицы за данный период колебался в пределах 2% [36]. По данным Омской областной статистической службы, численность безработных граждан, зарегистрированных в районных отделениях службы занятости, в 2011 г. по сравнению с 2008 г. увеличилась на 89,03% (табл. 19). Увеличение вызвано, с одной стороны, повышением популярности службы занятости среди неработающего населения как инстанции, где могут оказать помощь в трудоустройстве и назначить пособие, с другой стороны, увеличением числа неработающих граждан, ищущих работу.

Таблица 19

Численность безработных граждан, обратившихся в службу занятости

Показатель	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2011 г. к 2008 г., %
Обратились за содействием в поиске работы*, чел.	72213	95254	81508	61115	84,63
В т.ч. неработающие	39131	73891	66242	45848	117,16
нашли работу, чел.	40699	62517	59921	42917	105,45
Зарегистрированы в качестве безработных*, чел.	17197	21020	41702	32508	189,03
Уровень зарегистрированной безработицы на конец года, %	1,8	1,0	1,7	1,5	–

* По данным службы занятости.

Некоторые безработные граждане не могут трудоустроиться в результате несоответствия требованиям работодателей, предъявляемым к рабочей силе. Несоответствие профессионально-квалификационной структуры безработных граждан структуре

вакантных рабочих мест связано:

- с наличием среди безработных значительного числа лиц, не имеющих профессии (специальности);

- выходом на рынок труда работников, имеющих узко-специализированную профессиональную подготовку и опыт работы, не применимый на действующих рабочих местах;

- несогласованностью профессиональной подготовки молодежи с потребностями экономики региона.

3. РЫНОК АГРАРНОГО ТРУДА В БАЛАНСЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ

3.1. Диспропорции в структуре спроса и предложения на рынке труда

В настоящее время в России на всех уровнях поднимается проблема качества рабочей силы, обеспеченности экономики квалифицированными и молодыми кадрами. Это вызвано тем, что в процессе формирования рыночной экономики и рынка труда произошли значительные сдвиги в структуре занятости населения, в спросе на различные категории работников, в первую очередь на рабочие кадры. Хотя профессиональная школа пытается адекватно реагировать на эти процессы, все же структура профессионального образования во многом не соответствует перспективным потребностям рынка труда. Наблюдается перепроизводство юристов, экономистов, менеджеров при дефиците специалистов и квалифицированных рабочих для промышленности, строительства, транспорта, жилищно-коммунального хозяйства. Для прогнозирования потребности рынка труда в трудовых ресурсах возникает необходимость в разработке прогноза баланса трудовых ресурсов, как в целом по области, так и по каждому муниципальному образованию. Это позволит оценить трудовой потенциал территорий, структуру занятости населения, движение рабочей силы, миграционные процессы, происходящие в области, а также потребность экономики в соответствующих квалифицированных кадрах.

Главной проблемой рынка труда является несбалансированность спроса и предложения рабочей силы, дефицит квалифицированных рабочих и специалистов. Спрос на рабочую силу зависит в первую очередь от макроэкономических тенденций. К ним относятся динамика развития экономики и инвестиционная активность, непосредственно влияющие на количество рабочих мест. Для регионального рынка труда значительную роль в формировании спроса играет структура его экономики, в том числе соотношение трудоемких и нетрудоемких отраслей.

Важный фактор спроса на рабочую силу – политика государства в сфере занятости. Во-первых, это роль государства как регулятора рынка

труда, определяющего «правила игры» – найм и увольнение работников, социальные гарантии и социальное страхование занятых.

Во-вторых, государство разрабатывает различные долгосрочные целевые программы и стратегии (разд. 5.1), в которых ставятся задачи по повышению устойчивости и эффективности сельских территорий, в том числе за счет создания новых высокопроизводительных рабочих мест, роста занятости населения и его доходов.

В связи с введением в действие стратегических программ назрела острая необходимость в проведении работы по обеспечению экономики области рабочими и специалистами требуемых профессий и квалификации, согласованию потребностей экономики в кадрах с масштабами и направлениями профессиональной подготовки на основе разработки регионального заказа.

Спрос организаций в рабочей силе на рынке труда в 2011 г. составил около 108 тыс. чел. В 2012 г. спрос увеличился и достиг 113 тыс. чел. Предложение в эти периоды, соответственно, 272 и 189,5 тыс. чел. Следует отметить, что наибольшим спросом на рынке труда пользуются рабочие профессии. Анализ имеющихся вакансий показывает, что остро стоит вопрос в связи с недостатком на рынке труда высококвалифицированных рабочих следующих профессий: водителей автомобилей, слесарей различных видов производств, электрогазосварщиков, электромонтеров, токарей, поваров, каменщиков, штукатуров, машинистов транспортных средств, машин и установок.

Ситуация, сложившаяся на рынке труда, показывает наличие территориальной и профессиональной несбалансированности спроса и предложения рабочей силы, наиболее остро проявляет в сельских поселениях.

Специалисты выделяют структурные, территориальные, социально-демографические и отраслевые диспропорции. Отраслевые диспропорции складываются под воздействием различных темпов рыночных преобразований в экономике, промышленности и сфере услуг.

Территориальные диспропорции – результат неравномерного размещения и распределения сырьевых и производственных ресурсов, различных темпов развития экономики и трудовых ресурсов.

Социально-демографические диспропорции возникают вследствие пониженной конкурентоспособности отдельных групп населения –

молодежи, инвалидов, женщин.

Структурные (профессионально-квалификационные) диспропорции стали следствием совокупного воздействия отраслевых, территориальных и социально-демографических диспропорций между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда в условиях недостаточного регулирования процессов воспроизводства и распределения трудовых ресурсов.

По причине диспропорций на рынке труда возникает ситуация, когда, - с одной стороны, не удовлетворяются потребности предприятий в квалифицированной рабочей силе, сдерживается рост продукции и услуг, снижается конкурентоспособность организаций. С другой стороны, - появляются слои незанятого населения, в том числе молодежь, недоиспользуется трудовой и интеллектуальный потенциал страны.

Наибольшее влияние на социально-экономическое развитие региона оказывают структурные диспропорции. Влияния данного индикатора на рынок труда потребует скоординированных действий со стороны государства и бизнеса по решению задачи обеспечения новых рабочих мест кадровыми ресурсами. Для выявления глубины структурных диспропорций необходимо их исследование с помощью относительных показателей, что позволит обеспечить сопоставимость различных муниципальных образований Омской области независимо от различий в численности их населения и масштаба экономик. Это, в свою очередь, будет способствовать устранению территориальных и отраслевых диспропорций.

При отборе показателей авторы исходили из следующие соображения:

1. Число показателей не должно быть слишком большим, чтобы не затруднять интерпретацию и не повышать трудоемкость сбора первичной информации.

2. Значения индикаторов должны непосредственно находиться по данным региональной статистики или рассчитываться по известным статистическим показателям.

3. Отбираться должны показатели, имеющие наибольшую информативность и значимость с точки зрения выявления дисбаланса спроса и предложения на рынке труда.

4. Необходимо использовать преимущественно относительные показатели, поскольку абсолютные величины находятся в прямой

зависимости от размера территорий.

5. Показатели не должны быть взаимозамещающими, т.е. дублирующими смысловое содержание.

Таким образом, для выявления дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда Омской области предлагается использовать следующие показатели:

1. *Коэффициент занятости населения*, который демонстрирует степень задействования трудовых ресурсов в экономике региона:

$$K_{зан} = \frac{S_{зан}}{S_{тр}} \cdot 100, \quad (2)$$

где $S_{зан}$ – численность занятого населения, чел.;

$S_{тр}$ – численность трудовых ресурсов, чел.

2. Если требуется оценить уровень значимости, потенциальной загруженности каждого экономически активного члена общества, используют *коэффициент экономической нагрузки*:

$$K_{наг} = \frac{S_{сг}}{S_{зан}} \cdot 100, \quad (3)$$

где $S_{сг}$ – среднегодовая численность всего населения, чел.;

$S_{зан}$ – среднегодовая численность экономически активного населения, чел.

Обратный показатель – *уровень экономической активности населения* – отражает удельный вес экономически активного населения в общей его численности и может быть использован для оценки трудового потенциала и для межрегиональных сопоставлений.

3. *Коэффициент вакантности* позволяет выявить в каждый данный момент, сколько занятых трудовой деятельностью приходится на одну вакансию:

$$K_n = \frac{S_{зан}}{N_{вак}} \cdot 100, \quad (4)$$

где $N_{вак}$ – число вакантных должностей и свободных рабочих мест.

4. *Коэффициент напряженности на рынке труда*. Этот показатель рассчитывается как моментный, т.е. по состоянию на тот или иной момент времени, а также как среднегодовой. Сопоставление таких показателей во времени позволяет выявить влияние различных факторов в динамике на занятость населения и напряженность на рынке труда:

$$K_n = \frac{S_{незан}}{N_{вак}} \cdot 100, \quad (5)$$

где $S_{незан}$ – численность зарегистрированного населения, не занятого трудовой деятельностью, или безработного населения, чел.;

$N_{вак}$ – число вакантных должностей и свободных рабочих мест.

Показатель, обратный этому, характеризует конъюнктуру на рынке труда как отношение предложения (количества) рабочих мест к спросу на них со стороны безработных, т.е. отражает реальную возможность трудоустройства.

Таблица 20

**Показатели динамики развития рынка труда Омской области,
на начало года**

Показатель	2011 г.	2012 г.	Динамика
Коэффициент занятости населения	53,1	53,8	+0,7
Коэффициент экономической нагрузки	204,0	188,1	-15,9
Уровень экономической активности населения	49,0	53,2	+4,2
Коэффициент вакантности	261,7	269,8	+8,1
Коэффициент напряженности на рынке труда	16,3	12,5	-3,8

Динамика развития рынка труда в Омской области вызывает некоторые опасения. Занятость населения составляет всего 50% от общего числа трудовых ресурсов региона, несмотря на незначительный рост данного показателя на 01.01.2012 г., его значение находится на довольно низком уровне. Экономическая активность населения находится на таком же уровне. Высокие значения коэффициента вакантности и коэффициента напряженности на рынке труда говорят о том, что в области, очевидно, существует нехватка трудоспособного населения необходимой квалификации.

Реализация приоритетных национальных проектов в области сельского хозяйства, государственных инвестиционных проектов потребуют скоординированных действий со стороны государства и бизнеса по решению задачи обеспечения новых рабочих мест кадровыми ресурсами. Приоритетными направлениями взаимодействия органов исполнительной власти всех уровней с работодателями в целях развития кадрового потенциала являются:

- привлечение молодежи к освоению рабочих профессий;
- предотвращение потерь квалифицированных кадров;

– содействие инициативе по сохранению и развитию кадрового потенциала предприятий.

Одним из направлений взаимовыгодного сотрудничества государства и бизнеса может стать привлечение молодежи в учреждения начального профессионального образования в целях освоения рабочих профессий и для последующего трудоустройства на предприятия в регионах, испытывающих нехватку трудовых ресурсов. Основываясь на договорных принципах, необходимо реализовать интересы всех участников такого сотрудничества: для работодателя – обеспечить производство необходимыми рабочими кадрами в достаточном количестве и требуемой квалификации; для работника – предоставить возможность получения профессии, дальнейшего трудоустройства, оказать содействие в найме или приобретении жилья; для государства – снизить риск возникновения безработицы, повысить эффективность бюджетных расходов на начальное профессиональное образование.

Необходимо принятие действенных мер по предотвращению негативных последствий реструктуризации и банкротства предприятий, сопровождаемых значительным высвобождением рабочей силы. Приоритетным направлением остается содействие занятости работников, высвобождаемых с градообразующих предприятий.

В связи с этим совместные усилия государства и работодателей должны быть направлены на разработку и осуществление адресных проектов, предполагающих реализацию опережающих мероприятий по содействию занятости высвобождаемых работников. Указанные проекты могут включать профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации, а также содействие в переезде высвобождаемых работников и членов их семей в другую местность в целях трудоустройства.

Расширение компетенции работников путем освоения смежных профессий позволит существенно увеличить их конкурентоспособность на рынке труда, что особенно важно для трудоустройства граждан, имеющих ограничения трудоспособности вследствие приобретенных профессиональных заболеваний, трудовая деятельность которых в прежних условиях нежелательна.

Для решения указанных задач необходимо предусмотреть в законодательстве о занятости населения государственные

обязательства по реализации опережающих мер содействию занятости высвобождаемых работников, включая профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации.

Необходимо предусмотреть меры по реализации нормативных правовых актов по содействию занятости работников, высвобождаемых в связи со структурными изменениями в отдельных секторах.

Кроме того, необходимо осуществлять поддержку и поощрение со стороны государства инициатив бизнеса по развитию кадрового потенциала, включая организацию внутрифирменного обучения и повышения квалификации персонала.

Таким образом, предложенная методика оценки существующего дисбаланса на рынке труда Омской области может стать инструментом для анализа эффективности внедрения региональных социально-экономических программ и целенаправленного управления формированием качественных трудовых ресурсов, способствующих росту экономической устойчивости регионов.

3.2. Противоречия во взаимодействии рынка образовательных услуг и рынка труда

Контрольные цифры приема в вузы по различным направлениям подготовки вычисляются на основе предложения регионов, включая Москву и Санкт-Петербург, по объему и структуре подготовки кадров по соответствующим направлениям подготовки и специальностям. Представленные данные базируются на имеющихся в регионах прогнозах кадрового обеспечения с учетом максимального снижения дисбаланса между предложением рабочей силы на рынке труда и спросом экономики. Министерством образования и науки Российской Федерации проводятся необходимые согласования полученных от регионов сведений с Минпромторгом, Минэкономразвития, другими федеральными органами исполнительной власти, формирующими политику обеспечения отраслей высококвалифицированными кадрами, уточняются прогнозы с крупнейшими работодателями и госкорпорациями. Важным этапом процедуры является согласование структуры и объемов контрольных цифр приема с возможностями имеющихся в

регионах образовательных учреждений. Таким образом, получается сбалансированный образовательный заказ по направлениям и специальностям подготовки во всех субъектах Российской Федерации. Органы государственной власти по труду и занятости участвуют в согласовании контрольных цифр приема в учреждения профессионального образования, в том числе высшего. Порядок установления контрольных цифр приема в образовательные учреждения РФ представлен далее [46].

Министерство образования и науки Российской Федерации определяет общие объемы контрольных цифр приема в целях обеспечения воспроизводства и развития инновационного потенциала экономики, а также создания условий для развития научных школ в профессиональном образовании с учетом предложений федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленных сферах деятельности.

Заинтересованные федеральные органы исполнительной власти представляют предложения по контрольным цифрам приема в Министерство образования и науки Российской Федерации не позднее 1 июля года, предшествующего соответствующему учебному году, по формам, утвержденным Министерством образования и науки Российской Федерации.

Указанные предложения заинтересованных федеральных органов исполнительной власти формируются в отношении профессий, специальностей и направлений подготовки кадров для каждой сферы, осуществление выработки государственной политики и нормативного правового регулирования в которой возложено на соответствующий федеральный орган исполнительной власти, на основе анализа рынка труда и с учетом:

- потребностей экономики Российской Федерации в квалифицированных кадрах;
- предложений общероссийских объединений работодателей;
- предложений федеральных государственных органов, федеральных государственных бюджетных учреждений, осуществляющих функции и полномочия учредителя федеральных государственных профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования;

– стратегических ориентиров развития сферы образования и реального сектора экономики Российской Федерации.

В целях совершенствования механизма формирования государственного задания на подготовку кадров в учреждениях профессионального образования целесообразно наладить взаимодействие участвующих в данном процессе органов по труду и занятости населения субъектов Российской Федерации, создать единую информационную систему мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования.

Сама процедура формирования контрольных цифр приема в вузы вызывает ряд противоречий между современным рынком труда и образовательными услугами, она не позволяет в полной мере реализовать ключевые принципы функционирования системы профессионального образования в условиях рыночной экономики. В числе таковых принципов:

– граждане вправе получать образование по выбранной ими самими траектории;

– система образования представляет собой рынок образовательных услуг, где «покупатель» предъявляет спрос, на который «продавец» отвечает предложением организовать обучение по требуемой профессии и специальности с соответствующим качеством и стоимостью[29].

Перспективы направлений подготовки видятся в рамках реализации в России концепции обучения на протяжении всей жизни (Lifelong learning), предполагающей развитие и расширение масштабов системы дополнительного профессионального образования. Отмеченная стратегия признается во всем мире основным вектором развития современных образовательных систем, поскольку отвечает потребностям общества, основанного на знаниях, требованиям рынка труда. Так, конкурентоспособность собственника рабочей силы на рынке труда только возрастет, если таковым, например, будет дипломированный инженер, проектирующий информационные системы для предприятия и одновременно разбирающийся в экономических процессах. При этом экономическое образование, рассматриваемое в данном примере, может быть получено в «непрофильном» техническом или аграрном вузе.

Анализ документов, определяющих приоритеты развития страны и отдельных регионов, подтверждают экспертные оценки о том, что в

России будет расти потребность в специалистах «узкого профиля» для решения задач, имеющих отраслевую специфику. [29].

Боязнь ограничения числа приема на бюджетные места является одним из факторов, который закономерно мотивирует учреждения высшего профессионального образования, помимо предоставления образовательных услуг, заниматься трудоустройством выпускников. Соответствующие задачи ставят перед вузами органы государственной власти. В частности, ряд показателей трудоустройства выпускников Минобрнауки России учитывает при проведении конкурсного отбора региональных программ развития образования в целях предоставления субсидий бюджетам субъектов Российской Федерации.

Безусловно, заинтересованность студентов в обучении повышают такие мероприятия учебных заведений, как организация служб содействия трудоустройству, создание условий для совмещения учебы с работой (свободной график посещения, дистанционное образование), налаживание партнерских отношений с предприятиями, организация практик и стажировок студентов, приглашение потенциальных работодателей для презентаций и участия в «ярмарках-вакансиях» и т.д. Однако успешное трудоустройство прежде всего зависит от активных действий студента, от полученных им в период обучения знаний и навыков. Как следствие, первоочередная мера, которую способны предпринять вузы для содействия трудоустройству своих выпускников, – это обеспечение качественного образования, являющееся важнейшим условием конкурентоспособности соискателя рабочего места. В связи с этим основная задача, которая должна ставиться органами государственной власти перед вузами, – предоставление качественного образования. В данном контексте требования о содействии в трудоустройстве выпускников, предъявляемые к вузам, должны носить рекомендательный характер, а соответствующие мероприятия финансироваться за счет результатов внебюджетной деятельности вузов.

Участие региональных органов государственной власти в согласовании контрольных цифр приема в учреждения высшего профессионального образования вскрывает ряд проблем и противоречий, связанных с взаимодействием российского рынка труда и системы образования, в условиях бюджетного финансирования последней. Решение проблем взаимодействия

органов исполнительной власти при формировании государственного задания на подготовку кадров представляется достаточно простым. Что касается разрешения противоречий между рынком труда и рынком образовательных услуг, то здесь необходимы радикальные меры рассчитанные на долгосрочную перспективу и связанные с корректировкой сложившихся в настоящее время в России подходов к обучению и трудоустройству граждан.

4. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАЗРАБОТКИ БАЛАНСА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

4.1. Информационные источники состояния трудовых ресурсов в сельской местности

Федеральная программа государственных статистических работ не предполагает свода информации в разрезе административных районов субъектов Федерации, городов и, тем более, муниципальных образований типа «сельское поселение» или «поселок», т.е. она не ориентирована для использования не на федеральном уровне. Несмотря на то, что органы государственной статистики имеют почти полную информацию, необходимую для разработки баланса трудовых ресурсов по отдельному сельскому населенному пункту, использовать ее не представляется возможным. Это происходит с одной стороны, потому, что нет соответствующего обобщения имеющейся информации, с другой – из-за отсутствия ее в открытых источниках – статистических ежегодниках, на сайте территориального органа государственной статистики.

Авторы монографии проанализировали состав показателей, представляемых в органы государственной статистики, характеризующих численность и качественный состав трудовых ресурсов, а также их распределение. Был изучен состав показателей отчетов федерального статистического наблюдения и информации, публикуемой в статистических ежегодниках и на официальном сайте Госкомстата. Условно все показатели разделены на три группы:

- показатели, характеризующие численность и качественные характеристики трудовых ресурсов;
- показатели, характеризующие состав и качественные характеристики занятого населения;
- показатели, характеризующие состав и качество незанятого населения.

На рис. 11 представлены набор индикаторов, схема сбора и обобщения информации, необходимой для составления баланса трудовых ресурсов.



Рис. 11. Организационная структура основных государственных служб, осуществляющих сбор информации о численности, качестве и распределении трудовых ресурсов сельских районов

Показатели численности и качественные характеристики трудовых ресурсов. Выявлено, что служба государственной статистики ведет практически сплошное наблюдение за изменением численности постоянного населения в трудоспособном возрасте. Сведения о численности населения, в том числе по возрастным группам, определяются в межпереписной период на основании специальных расчетов движения населения по возрастным группам и данных ЗАГСов о численности родившихся и умерших. Эти данные уточняются в период проведения переписи населения. Данных о качественном составе имеющих на территории трудовых ресурсов служба государственной статистики практически не имеет. Основными качественными характеристиками, которыми она располагает, являются пол и возраст. Отсутствуют данные об образовании, квалификации, стаже, состоянии здоровья граждан, проживающих на определенной территории. В опубликованных Госкомстатом материалах информация о численности трудоспособного населения представлена в разрезе муниципальных районов и сельских населенных пунктов.

В органах государственной статистики отсутствует информация о численности и качественном составе некоторых групп, относящихся к трудовым ресурсам (численность работающих пенсионеров, мигрантов и беженцев в трудоспособном возрасте) (прил. 7). Отсутствие этих показателей создает проблемы при подготовке ресурсной составляющей баланса трудовых ресурсов (прил. 6).

Показатели, характеризующие состав и качественные характеристики занятого населения. Крупные и средние предприятия ежегодно предоставляют в органы государственной статистики полную информацию о количестве и изменении численности работников по видам экономической деятельности. Малые предприятия, в том числе микропредприятия, представляют такую информацию 1 раз в 2 года и реже. Информация о качественном составе занятых в экономике крайне скудна, разобщена и поступает из выборочных обследований, проводимых 1 раз в 2 года и реже.

Из отчета «Сведения о заработной плате работников по профессиям и должностям» ф. 57-Т органы статистики берут сведения о поле, возрасте, уровне образования, стаже работающих по категориям работающих. В статистических отчетах не содержится

сведений о работающих на предприятиях инвалидах, мигрантах, студентах очной формы обучения и других категорий, относящихся к трудовым ресурсам. Отсутствие этих сведений не позволяет составить ту часть баланса, где содержатся сведения об использовании имеющихся трудовых ресурсов с высокой степенью точности. Существует также проблема недостаточности и несвоевременности информации, публикуемой в открытом доступе. Так, в статистических ежегодниках и на официальном сайте Госкомстата нет полной количественной и качественной информации, необходимой для составления баланса трудовых ресурсов сельской местности. Имеющаяся же информация представляется с задержкой на 9–12 мес.

Источниками *информации, характеризующей состав и качество незанятого населения*, содержащейся в открытом доступе, являются отчеты государственной службы занятости и материалы выборочных обследований домохозяйств органами государственной статистики. В прил. 7 представлены показатели, необходимые для составления баланса трудовых ресурсов. Выявлено, что из информации о всех многочисленных категориях незанятого населения в трудоспособном возрасте наиболее полной является информация о численности безработных граждан и граждан, работающих за границей.

Служба занятости ежеквартально предоставляет полную информацию о количественном и качественном составе граждан, обратившихся за содействием в поиске работы, трудоустроенных и признанных безработными. Эта информация, безусловно, важна, но для целей составления баланса трудовых ресурсов имеет несколько недостатков, основным из которых является то, что в службу занятости обращаются не все неработающие граждане, а лишь часть.

Подразделения федеральной миграционной службы при МВД осуществляют контроль за выезжающими за рубеж и въезжающими на территорию РФ, регулярно предоставляют сведения об этих лицах в органы государственной статистики, но в открытом доступе данных о численности этих лиц и их качественном составе нет. Отсутствует также информация о качественном составе обучающихся на очной форме обучения.

В Омском областном статистическом ежегоднике представлен показатель, обобщающий данные по области о численности военнослужащих, российских граждан, работающих за границей, безработных, домохозяек и других категорий населения в

трудоспособном возрасте, не занятых в экономике. По этим категориям проблема непредставления информации стоит наиболее остро, так как представленные данные не позволяют судить не только о качественном составе, но и о численности каждой из перечисленных групп.

4.2. Информационное обеспечение процесса разработки баланса трудовых ресурсов

Проблема неполного раскрытия имеющейся у органов государственной статистики информации препятствует составлению качественного баланса трудовых ресурсов сельской местности. В прил. 8 представлены перечень информационных источников и характеристика имеющейся в них информации, необходимой для составления баланса трудовых ресурсов в сельской местности. Выявлено, что служба государственной статистики представляет подробную информацию о численности трудовых ресурсов по области в целом и по муниципальным районам. Эти данные представлены с разделением населения на городское и сельское.

Данные о численности трудовых ресурсов в отдельно взятом населенном пункте сельской местности не представлены ни в одном из открытых источников. Информация о качественных характеристиках представлена по полу и возрастным группам, что неизбежно создает проблемы составления ресурсной части баланса. Недостаточно информации о занятых в экономике (прил. 9).

В открытом доступе отсутствуют данные о среднегодовой численности и качественном составе работников из сельской местности, численности индивидуальных предпринимателей и другая информация. Имеющаяся информация о численности и распределении трудовых ресурсов сельских районов Омской области достоверно указывает на высокую долю незанятого населения в сельских районах. Другой значимой особенностью рынка труда в сельских районах является недостаток квалифицированных кадров, особенно рабочих профессий.

В прил. 10 представлен анализ информации, необходимой для уточнения численности незанятых в экономике граждан трудоспособного возраста. Основными проблемами здесь являются неполный сбор информации органами государственной статистики,

отсутствие данных о незанятых в разрезе сельских населенных пунктов, неполное и несвоевременное представление информации.

В открытом доступе отсутствует информация о численности незанятых в экономике граждан в трудоспособном возрасте в сельских населенных пунктах. В разрезе муниципальных районов Омской области представлена только информация о лицах, обратившихся за содействием в поиске работы в государственную службу занятости. Нет информации о других группах неработающих граждан. Это создает серьезные препятствия при оставлении распределительной части баланса и не позволяет выявить численность и качественные характеристики незанятого населения, перспективы и проблемы его привлечения к труду.

Информация, имеющаяся в распоряжении органов государственной статистики, может быть использована для принятия управленческих решений на разных уровнях, от уровня сельского поселения до территориального. В прил. 11 представлены основные потребители информации, содержащейся в балансе трудовых ресурсов, и направления ее использования.

Таким образом, основные проблемы разработки баланса трудовых ресурсов заключаются, с одной стороны, в недостаточно полном объеме информации, собираемой службами государственной статистики, особенно касающейся качественного состава имеющихся и используемых трудовых ресурсов. С другой стороны, эти проблемы выражаются в недостатке обобщенной информации на уровне отдельно взятого сельского населенного пункта. Несвоевременность отражения информации в открытых источниках усугубляется неполным представлением имеющихся данных.

Недостаток имеющейся информации влияет на качество решений, принимаемых органами государственной власти и участниками рынка труда, снижает эффективность реализуемых целевых программ в сфере занятости, образования, социального обеспечения населения сельских населенных пунктов. В рамках настоящего исследования были разработаны рекомендации по преодолению выявленных проблем.

5. МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ БАЛАНСА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ

5.1. Этапы разработки баланса трудовых ресурсов

Механизм формирования баланса трудовых ресурсов региона в сельской местности обеспечивает создание потенциала ее социально-экономического развития. Анализ проблем, возникающих при разработке баланса трудовых ресурсов, о которых говорилось выше, позволяет раскрыть их сущность, которая состоит в том, что отсутствует представление о фактическом профессионально-квалификационном составе занятых в экономике, о динамике его изменения за последние годы. Хозяйствующие субъекты – работодатели не предоставляют информацию об уровне образования и профессиях работающего персонала; при построении единой системы взаимосвязанных прогнозов в профессионально-квалификационном разрезе не используются в качестве информационных ресурсов официальные документы, разрабатываемые и принимаемые органами исполнительной власти региона и муниципалитетов. Новые требования к качеству подготовки рабочей силы обуславливают необходимость перемен в статистическом отображении процессов, происходящих как в базовом профессиональном образовании, так и в системе переподготовки высвобождаемых работников.

Механизм формирования баланса трудовых ресурсов в сельской местности региона представляет собой комплексный метод изучения количественного и качественного состава и использования трудовых ресурсов села в разрезе муниципальных районов, служит эффективным инструментом для объединения всей имеющейся информации о сельском рынке труда в разрезе муниципальных районов и в целом по региону.

Механизм формирования баланса трудовых ресурсов села в разрезе муниципальных районов региона способствует:

- 1) раскрытию источников формирования трудовых ресурсов конкретного муниципального района и в целом по региону;
- 2) изучению связей и пропорций в распределении трудовых ресурсов села муниципального района по отраслям экономики и видам экономической деятельности и в целом по региону;
- 3) изучению качественного состава трудовых ресурсов села

муниципального района в разрезе видов экономической деятельности посредством ежегодного проведения мониторинга качественного состава трудовых ресурсов;

4) объективной оценке органами исполнительной власти муниципального района происходящих изменений в количественном и качественном составе трудовых ресурсов;

5) оперативной разработке органами исполнительной власти муниципального района регулирующих воздействий, направленных на поддержку позитивных и ослабление негативных тенденций.

Разработка механизма формирования баланса трудовых ресурсов предполагает осуществление нескольких этапов: оценку статистических показателей, анализ состава и качества трудовых ресурсов, фиксирование количественных показателей и т.д. (рис. 12). При определении этапности исходили из того, что органы статистики не предоставляют информацию: о численности работающих пенсионеров; о численности работающей молодежи (ниже трудоспособного возраста); о численности трудовых мигрантов и других групп, включаемых в состав трудовых ресурсов. Было установлено, что Федеральная служба государственной статистики не ведет сплошного наблюдения за численностью и качеством трудовых ресурсов. Такие наблюдения производятся обычно один раз в два года.

Все это позволило выявить проблемы, возникающие при разработке баланса трудовых ресурсов (см. разд. 1.4). Для устранения выявленных проблем необходимо:

1) органам исполнительной власти муниципальных районов региона ужесточить ответственность работодателей по вопросу предоставления информации о качественном составе работающего у них персонала (как показал проведенный мониторинг качественного состава работников сельскохозяйственных организаций Омской области, многие работодатели игнорировали просьбу о предоставлении информации о качественном составе работников организации). Это способствовало бы оптимизации результатов при построении баланса трудовых ресурсов района;

2) дополнить выборочные исследования органов статистики по проблемам занятости учетом качественного состава занятых в организациях с дальнейшей постановкой данных исследований на постоянную основу (ежегодное проведение мониторинга качественного состава трудовых ресурсов организаций в разрезе видов экономической

деятельности);

ПРОВЕДЕНИЕ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТКА МЕХАНИЗМА ФОРМИРОВАНИЯ БАЛАНСА

ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ

ЭТАП 1. Изучение разработанных методик. Оценка статистических показателей, применяемых при разработке баланса трудовых ресурсов

1.1. Изучение разработанных методик формирования баланса трудовых ресурсов:

- изучение методики составления планового баланса трудовых ресурсов в СССР;
- изучение современных методик составления баланса трудовых ресурсов в России;

1.2. Оценка статистических показателей, применяемых при разработке баланса трудовых ресурсов в России в настоящее время (информационное обеспечение органов статистики)

1.3. Выявление проблем, возникающих при разработке баланса трудовых ресурсов

ЭТАП 2. Анализ состава и качества трудовых ресурсов в сельской местности региона

- Анализ трудовых ресурсов села по половозрастному признаку;
- анализ количества: подростков занятых в экономике села, граждан других государств, беженцев и вынужденных переселенцев;
- анализ уровня образования трудовых ресурсов села;
- анализ уровня безработицы;
- распределение трудовых ресурсов села по видам экономической деятельности;
- анализ качественного состава кадров сельскохозяйственного профиля

ЭТАП 3. Разработка механизма формирования баланса трудовых ресурсов в сельской местности (определение количественных и качественных показателей)

3.1. Разработка системы количественных показателей, необходимых для формирования баланса трудовых ресурсов, в том числе:

- общие сведения о населении;
- показатели по формированию трудовых ресурсов;
- показатели по распределению трудовых ресурсов.

3.2. Разработка системы качественных показателей, необходимых для формирования баланса трудовых ресурсов. Разработка методики конъюнктурного обследования качественного состава трудовых ресурсов в сельской местности (на примере трудовых ресурсов отдельной отрасли – сельскохозяйственной).

3.3. Разработка данных таблиц баланса трудовых ресурсов (разработка программного

ЭТАП 4. Разработка программы мероприятий по оптимизации состава и качества трудовых ресурсов

4.1 Разработка программы мероприятий по оптимизации состава и качества трудовых ресурсов села для региональных органов государственной власти

Рис. 12. Последовательность исследований по разработке механизма формирования баланса

3) в качестве одного из инструментов при построении баланса трудовых ресурсов в сельской местности отдельно взятого муниципального района активнее использовать в качестве информационного ресурса официальные документы, разрабатываемые и принимаемые органами исполнительной власти муниципальных районов региона и региональными властями;

4) организовать мониторинг трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. Важно выявить соответствие профессионального образования и дальнейшего рода трудовой деятельности. Это позволит принять меры для уменьшения профессиональной диспропорции, существующей на рынке труда, а также повысить эффективность работы учебных заведений, рассчитав отношение выпускаемых специалистов и потребность в них рынка труда в профессионально-квалификационном разрезе.

На административном уровне в состав механизма вошли нормативные документы и целевые программы:

1. Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 гг.

2. Концепция устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2020 г.

3. Федеральная целевая программа «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014–2017 гг.» и на период до 2020 г.

4. Стратегия социально–экономического развития Омской области до 2025 г.

5. Долгосрочная целевая программа Омской области «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия Омской области (2013–2020 гг.)»

6. Ведомственная целевая программа «Повышение эффективности осуществления государственной политики Омской области в сфере развития агропромышленного комплекса на 2013–2017 гг.».

Главными директивными установками этих документов и целевых программ по развитию села являются:

– повышение конкурентоспособности российской сельскохозяйственной продукции на внутреннем и внешнем рынках в рамках вступления России во Всемирную торговую организацию;

– повышение финансовой устойчивости предприятий

агропромышленного комплекса;

– устойчивое развитие сельских территорий и др.

В каждой программе, стратегии или концепции существуют свои целевые индикаторы, для достижения которых разрабатываются практические мероприятия. Однако в части развития кадрового потенциала на селе целевые индикаторы либо отсутствуют, либо разрознены и не согласованы между собой (прил. 12). Отсюда возникает несоответствие планируемых результатов с фактическим состоянием дел в сельском хозяйстве, что приводит к появлению диспропорций между директивными установками долгосрочных целевых программ и их кадровым обеспечением.

В рамках действующей долгосрочной целевой программы «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия Омской области на 2013–2020 гг.» реализованы мероприятия по созданию общих условий функционирования сельского хозяйства.

Основной целью мероприятий подпрограммы по подготовке кадров является обеспечение АПК области управленческими кадрами и специалистами, уровень подготовки которых соответствует современным требованиям, улучшению демографической ситуации, уменьшению оттока молодежи из села.

5.2. Количественные и качественные показатели баланса трудовых ресурсов

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.06.2011 г. № 440 «О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов» органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации необходимо разрабатывать баланс трудовых ресурсов. Для этого каждый субъект РФ должен утвердить методику разработки баланса трудовых ресурсов в регионе.

В Омской области разработана методика составления баланса трудовых ресурсов (прил. 13) в соответствии с Распоряжением Министерства труда и социального развития Омской области от 15 сентября 2008 г. № 455-р «Об организации разработки баланса трудовых ресурсов и расчета показателей безработицы в муниципальных районах Омской области».

Данная методика была взята за основу при разработке баланса

трудовых ресурсов в сельской местности региона (по количественному признаку). Методика в части распределения трудовых ресурсов в сельской местности была дополнена такими показателями:

- численность работников органов местного самоуправления и муниципальных служащих в сельской местности;
- среднегодовая численность населения, работающего в крестьянских фермерских хозяйствах;
- количество индивидуальных предпринимателей в сельской местности и количество человек, работающих у индивидуальных предпринимателей.

Последние два показателя необходимы для анализа трудовых ресурсов села, задействованных в малом предпринимательстве в сельской местности.

Методология расчета баланса трудовых ресурсов в сельской местности по отдельным муниципальным районам региона разработана на основе интеграции данных различных источников информации:

1) *статистических данных*: о демографической ситуации в муниципальных районах региона; о рынке труда в муниципальных районах региона; о трудовой миграции в муниципальных районах региона;

2) *данных органов исполнительной власти муниципальных районов региона* (электронный информационный ресурс региона – Омская губерния: портал правительства Омской области (режим доступа: <http://www.omskportal.ru>));

3) *данных отчетности организаций* (о количественном и качественном составе работников организации);

4) *данных налоговых органов* (о количестве зарегистрированных индивидуальных предпринимателей);

5) *данных Пенсионного фонда* (о количестве пенсионеров, в том числе работающих);

6) *данных Фонда социального страхования* (о числе неработающих инвалидов и лиц, получающих пенсии на льготных условиях в трудоспособном возрасте);

7) *данных служб занятости муниципальных районов региона* (о количестве зарегистрированных безработных);

8) *данных подразделений Федеральной миграционной службы*

МВД РФ (сведения о численности выехавших за рубеж и приехавших из-за рубежа);

9) *данных мониторинга качественного состава трудовых ресурсов* (на примере сельскохозяйственной отрасли).

Использование дополнительных источников информации (а не только данных статистических служб) позволяет получить более надежные оценки численности сельского населения, занятого в экономике региона в разрезе отдельных муниципальных районов.

Новым в расчете показателей баланса трудовых ресурсов является их качественная оценка по отдельным отраслям экономики на основе данных мониторинга.

Баланс трудовых ресурсов (количественная составляющая) состоит из двух разделов: ресурсной и распределительной частей (прил. 14).

Расчет показателей баланса трудовых ресурсов включает следующие направления:

I. Формирование трудовых ресурсов. Для того чтобы определить количество трудовых ресурсов в сельской местности определенного муниципального района региона, необходимо рассчитать:

1. *Общее количество трудоспособного населения района за минусом неработающих инвалидов и лиц, получающих пенсии на льготных условиях в трудоспособном возрасте* (так как к трудовым ресурсам² относятся физические лица, обладающие необходимыми физическими и умственными способностями, профессиональной подготовкой и квалификацией для работы в общественном производстве [49, с. 24]).

Для получения данной информации необходимо воспользоваться следующими источниками информации:

- текущими данными демографической статистики (получаем данные о количестве населения в трудоспособном возрасте);
- сведениями органов социальной защиты населения о численности неработающих инвалидов и лиц, получающих пенсии на льготных условиях в трудоспособном возрасте;

² В России большую часть трудовых ресурсов составляет население в трудоспособном возрасте: мужчины 16–59 лет и женщины 16–54 лет (в случае получения образования в 15 можно заключать трудовой договор и с 15 лет), за исключением неработающих инвалидов I и II групп и пенсионеров, получающих пенсии по старости на льготных условиях (мужчины 50–59 лет и женщины 45–54 лет). К трудовым ресурсам также относятся фактически работающие пенсионеры и подростки моложе 16 лет [49, с. 24; 50, с. 13–14].

– данными органов исполнительной власти муниципальных районов региона (электронный информационный ресурс региона – Омская губерния: портал правительства Омской области (режим доступа: <http://www.omskportal.ru>)) (уточнение, сверка, корректировка полученных из других источников данных).

2. *Общее количество лиц старше трудоспособного возраста, занятых в экономике.* Для получения данной информации необходимо воспользоваться следующими источниками информации:

– данными Пенсионного фонда (о количестве работающих пенсионеров (работающие пенсионеры получают прибавку к пенсии – ведется их учет));

– данными органов статистики выборочным обследованием населения по проблемам занятости (о численности лиц старше трудоспособного возраста);

– данными органов исполнительной власти муниципальных районов региона (электронный информационный ресурс региона – Омская губерния: портал правительства Омской области (режим доступа: <http://www.omskportal.ru>)) (уточнение, сверка, корректировка полученных из других источников данных).

3. *Количество подростков, занятых в экономике.* Для получения данной информации необходимо воспользоваться следующими источниками информации:

– данными средних общеобразовательных школ муниципального района (обычно желающих работать подростков на летний период трудоустраивают и оформляют через школы);

– данными выборочных обследований населения по проблемам занятости органов статистики (о численности подростков, занятых в экономике);

– данными органов исполнительной власти муниципальных районов региона;

4. *Количество иностранных трудовых мигрантов, занятых в экономике.* Для получения данной информации необходимо воспользоваться данными подразделений Федеральной миграционной службы МВД РФ.

Таким образом, *трудовые ресурсы сельского муниципального района* региона складываются: из общего количества трудоспособного населения района за исключением неработающих инвалидов и лиц, получающих пенсии на льготных условиях в трудоспособном возрасте;

общего количества лиц старше трудоспособного возраста, занятых в экономике; количества подростков, занятых в экономике; трудовых мигрантов, занятых в экономике.

II. Распределение трудовых ресурсов. Для того чтобы показать распределение трудовых ресурсов в сельской местности определенного муниципального района региона, необходимо сформировать данные по двум направлениям:

1. О трудовых ресурсах села, занятых в экономике муниципального района.

2. О трудовых ресурсах села, не занятых в экономике муниципального района.

Данные о трудовых ресурсах села, занятых в экономике муниципального района, объединены в группы:

- *среднегодовая численность занятых в экономике на основной работе по видам экономической деятельности (без субъектов малого предпринимательства);*

- *численность работников органов местного самоуправления и муниципальных служащих;*

- *среднегодовая численность населения, работающего в крестьянских фермерских хозяйствах (включая глав хозяйств).*

Расчет численности членов крестьянских (фермерских) хозяйств осуществляется на основе информации о количестве этих хозяйств и итогов обследования населения по проблемам занятости. Численность глав крестьянских (фермерских) хозяйств условно приравнивается к количеству хозяйств. Численность помогающих членов семей определяется путем распространения числа семейных работников в одном хозяйстве (по данным обследования) на общее количество крестьянских (фермерских) хозяйств. Расчет численности наемных работников в крестьянских (фермерских) хозяйствах основан на распространении количества наемных работников в одном хозяйстве (по материалам обследования) на общее число крестьянских (фермерских) хозяйств, использующих труд наемных работников. Общее количество крестьянских (фермерских) хозяйств, в которых привлекаются наемные работники, определяется на основе пропорции, сложившейся по данным обследования, между числом крестьянских (фермерских) хозяйств, использующих и не использующих наемный труд.

Для принятия решения о корректировке расчетной величины

занятых в крестьянских (фермерских) хозяйствах привлекаются результаты выборочного обследования экономической деятельности крестьянских (фермерских) хозяйств, проведенного в 2000 г. территориальными органами Госкомстата России. При отсутствии на региональном уровне распространенных итогов обследования крестьянских (фермерских) хозяйств для анализа используются расчетные величины по выборочной совокупности: число зарегистрированных членов хозяйства с учетом членов семьи, принимавших участие в деятельности хозяйства, на одно обследованное крестьянское (фермерское) хозяйство; число привлеченных наемных работников на одно обследованное крестьянское (фермерское) хозяйство [33];

- *количество индивидуальных предпринимателей и количество человек, работающих у индивидуальных предпринимателей.* Для получения данной информации необходимо воспользоваться следующими источниками информации: данными налоговых органов о количестве зарегистрированных индивидуальных предпринимателей; данными выборочных обследований органов статистики по труду и занятости (о количестве лиц, работающих по найму у отдельных граждан); данными органов исполнительной власти муниципальных районов региона.

Как уже отмечалось ранее, для более полного измерения занятых в неформальном секторе экономики необходимо использовать помимо данных, сформированных на основе обследования населения по проблемам занятости, дополнительные источники информации, в частности, данные органов исполнительной власти.

Однако и эта дополнительная информация является неполной. Так, информация налоговых органов о масштабах предпринимательской деятельности не разрабатывается в отраслевом аспекте и может служить лишь ориентировочной величиной. Поэтому, сравнивая разные источники информации, принимается решение о корректировке численности индивидуальных предпринимателей, сформированной в результате обследования населения по проблемам занятости [33].

- *для определения численности предпринимателей без образования юридического лица на автомобильном и других видах транспорта* используются данные о гражданах, имеющих лицензию на право заниматься частной деятельностью;

- масштабы распространения индивидуальной деятельности и

наемного труда в розничной торговле оцениваются на основе выборочных наблюдений за объемами продажи потребительских товаров на продовольственных, вещевых и смешанных рынках и выборочного обследования индивидуальных предпринимателей в розничной торговле, проводимых территориальными органами Госкомстата России.

Напрямую из этих источников невозможно получить информацию о распределении занятых в сферах индивидуального предпринимательства в розничной торговле (осуществляющих торговую деятельность на рынках и не на территории рынков) на индивидуальных предпринимателей и работающих у них по найму. Поэтому, для оценки этих категорий занятых используются соотношения численности указанных групп занятого населения, сложившиеся по выборочной совокупности единиц наблюдения при проведении этих обследований.

Дополнительным источником информации для оценки занятых индивидуальным трудом в строительстве могут служить расчеты в статистике строительства объемов подрядных работ в неформальном секторе экономики и выработка одного работника в малом предприятии, выполняющем работу подрядным способом.

Для полноты охвата численности лиц, работающих по найму у отдельных граждан, осуществляется корректировка величины данной категории населения, сформированной на основе обследования населения по проблемам занятости. Метод «досчета» основан на сравнении двух величин, полученных на основании обследования населения. Первая, - численности лиц, работающих по найму у физических лиц, определяемая по ответам предпринимателей. Вторая величина, - численность этой же категории занятых по ответам наемных работников.

Обследованием населения по проблемам занятости не охватываются такие религиозные организации, как монастыри. Используя сведения министерств, управлений или отделов юстиции субъектов Российской Федерации о количестве монастырей, делается оценка количества совместно проживающих в них лиц.

Общее количество трудовых ресурсов села, занятых в экономике муниципального района региона, складывается из среднегодовой численности работников:

- занятые в экономике на основной работе, по видам экономической деятельности (без субъектов малого предпринимательства);

- численность работников органов местного самоуправления и муниципальных служащих;

среднегодовая численность населения, работающего в крестьянских фермерских хозяйствах (включая глав хозяйств);

- количество индивидуальных предпринимателей и количество работников, работающих у индивидуальных предпринимателей.

Данные о трудовых ресурсах села, не занятых в экономике муниципального района (по группам):

1) *количество учащихся в учреждениях начального профессионального образования (профессиональных училищах), в учреждениях среднего и высшего профессионального образования, в трудоспособном возрасте, обучающиеся с отрывом от работы.* Для получения данной информации необходимо воспользоваться следующими источниками информации: данными учреждений начального профессионального образования, учреждений среднего и высшего профессионального образования (в данных учреждениях ведется учет студентов по районам региона); данными органов статистики; данными органов исполнительной власти муниципальных районов региона.

2) *количество не занятых трудовой деятельностью граждан, ищущих работу и состоящих на учете в государственных учреждениях службы занятости населения.* Для получения данной информации необходимо воспользоваться следующими источниками информации: данными служб занятости о гражданах, ищущих работу и состоящих на учете в государственных учреждениях службы занятости населения; текущими данными статистики по труду и занятости.

3) *количество трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике и не состоящего на учете в государственных учреждениях службы занятости населения.* Для получения данной информации необходимо воспользоваться следующими источниками информации: данными выборочных исследований органов статистики по уровню безработицы в районе; данными органов исполнительной власти муниципальных районов

региона

Данный показатель можно рассчитать: общее количество трудоспособного населения района за минусом неработающих инвалидов и лиц, получающих пенсии на льготных условиях в трудоспособном возрасте, умножить на уровень безработицы в районе и вычесть количество не занятых трудовой деятельностью граждан, ищущих работу и состоящих на учете в государственных учреждениях службы занятости населения.

Таким образом, *общее количество трудовых ресурсов, не занятых в экономике муниципального района региона, складывается: из количества учащихся в учреждениях начального профессионального образования (профессиональных училищах), в учреждениях среднего и высшего профессионального образования, в трудоспособном возрасте, обучающиеся с отрывом от работы; количества не занятых трудовой деятельностью граждан, ищущих работу и состоящих на учете в государственных учреждениях службы занятости населения и количества трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике и не состоящего на учете в государственных учреждениях службы занятости населения.*

При расчете показателей баланса трудовых ресурсов, основанном на интеграции данных из различных источников, устраняются существующие методологические расхождения в формировании показателей. Методологические различия в формировании численности занятых в экономике при составлении баланса трудовых ресурсов и проведении обследования населения по проблемам занятости в основном касаются охватываемого периода, состава категорий занятого населения и порядка учета населения – по месту проживания или месту работы.

Численность занятых в экономике в составе расчета баланса трудовых ресурсов формируется в среднем за год. В рамках обследования населения по проблемам занятости численность лиц, занятых в экономике, определяется один раз в квартал по состоянию на обследуемую неделю.

Как уже было отмечено ранее, механизм формирования баланса трудовых ресурсов в сельской местности региона должен представлять собой комплексный метод изучения как количественного, так и качественного состава и использования

трудовых ресурсов села в разрезе муниципальных районов региона (рис. 13).

В разделе 5.1 нами был представлен механизм формирования количественного состава и использования трудовых ресурсов села в разрезе муниципальных районов региона.



Рис. 13. Механизм формирования баланса трудовых ресурсов в сельской местности региона

Количественный баланс трудовых ресурсов села будет не достаточно информативен, если он не будет дополнен анализом качественных характеристик трудовых ресурсов. Это обусловлено тем, что сегодня существуют проблемы воспроизводства конкурентоспособных рабочих для села, которые бы обладали соответствующего уровня качественными характеристиками и были готовы к мобильности и умению осваивать то, что востребовано работодателем. Данное обстоятельство является в настоящий момент

одним из сдерживающих факторов стабилизации и развития в сельской местности медицинского обслуживания, образования, сельскохозяйственного производства по инновационному пути развития как в Омской области, так и в других регионах страны.

6. МОНИТОРИНГ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ СЕЛА

6.1. Конъюнктурное изучение трудовых ресурсов, мониторинг социально-трудовой сферы

Достижение должного качественного уровня трудовых ресурсов села невозможно без наличия полной, своевременной и объективной информации о производственной деятельности предприятий, которые функционируют в сельской местности региона, и кадровых процессах, происходящих в них. Данная информация является необходимым условием для организации контроля над эффективностью проводимых государством мероприятий в области улучшения качественного состава трудовых ресурсов села.

Так, согласно поправкам в Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» [3] баланс трудовых ресурсов России должен составляться для того, чтобы иметь возможность:

- определения степени соответствия между потребностью экономики в трудовых ресурсах и ожидаемым их наличием на данной территории;
- планирования эффективного использования трудовых ресурсов;
- повышения эффективности государственной политики содействия занятости населения.

Поэтому сегодня перед муниципальными органами власти и управления стоят следующие проблемы:

- эффективной систематической организации сбора информации, характеризующей настоящую и перспективную деятельность предприятий в сельской местности и кадровые процессы, происходящие в них;
- объективной оценки и системного анализа происходящих изменений;
- прогнозирования развития ситуации на сельском рынке труда области;
- своевременной разработки регулирующих воздействий, направленных на поддержку позитивных и ослабление негативных тенденций.

Решение этих проблем и должна обеспечить организация мониторинга³ трудовых ресурсов (баланс трудовых ресурсов должен формироваться как по количественным параметрам, так и по качественным).

Для разработки методики проведения мониторинга трудовых ресурсов в сельской местности применима методика конъюнктурных опросов, это обусловлено следующими обстоятельствами:

1. Результаты конъюнктурных обследований дают возможность проводить анализ процессов, которые невозможно осуществить на основе статистической отчетности. Методы, используемые в статической практике, дают лишь информацию о среднесписочном составе кадров; среднесписочной численности работников в разрезе муниципальных районов области; количестве поступивших работников; количестве выбывших работников (в том числе по собственному желанию); количестве вакантных рабочих мест (см. разд. 1.3). Однако для анализа воспроизводства конкурентоспособных трудовых ресурсов и своевременной выработки регулирующих воздействий, направленных на поддержку позитивных и ослабление негативных тенденций, необходимо владеть информацией о качественном составе кадров (возраст, образование, квалификация); каналах их поступления в организации области; мероприятиях, проводимых руководством организаций, органами государственной власти по повышению качественного уровня трудовых ресурсов.

2. Информация, получаемая по результатам конъюнктурных опросов, содержит качественные оценки и суждения руководителей организаций о состоянии и будущих изменениях в деятельности организации, а также кадровых процессах, происходящих в организации.

3. Опросы руководителей организаций в ряде случаев дают информацию об эффективности мер, принимаемых федеральными и региональными органами государственной власти, по улучшению качественного состава трудовых ресурсов в регионе.

³ *Мониторинг* – специально организованное, систематическое наблюдение за состоянием объектов, явлений, процессов с целью их оценки, контроля или прогноза [47, с. 211]

Эффективность мониторинга обеспечивается в рамках процесса, организация которого требует определить: сущность, задачи, основные принципы организации мониторинга; основные направления мониторинга; систему инструментов мониторинга – перечень показателей мониторинга, периодичность их сбора и источники информации; техническое обеспечение мониторинга – рекомендации по выбору средств вычислительной техники, использованию каналов связи; организационно-экономический механизм реализации мониторинга в регионе.

Конъюнктурное обследование трудовых ресурсов в сельской местности будет наиболее информативным, если оно будет отдельно направлено на изучение качественного состава медицинских работников, работников образовательной сферы, сельскохозяйственных работников и т.д. То есть необходимо организовать мониторинг таким образом, чтобы получить сведения о качественном составе трудовых ресурсов села в разрезе видов экономической деятельности. Это позволит соответствующим органам исполнительной власти (Министерству образования региона, Министерству здравоохранения региона, Министерству сельского хозяйства региона и т.д.) увидеть проблемы в своей области и принять меры по их устранению.

Создание региональной системы мониторинга кадров сельскохозяйственных предприятий, организаций здравоохранения, образования и других в сельской местности на основе проведения конъюнктурных обследований позволит оценивать эффективность реализации региональных программ кадрового обеспечения. При этом, получена информация в разрезе секторов: АПК, образование, здравоохранение и др. Это позволит формировать политику в отношении предприятий реального сектора экономики, оказывать целенаправленную бюджетную поддержку, прогнозировать качественный состав специалистов и рабочих кадров, развитие отдельных отраслей региона (рис. 14).

Процесс конъюнктурного обследования качества трудовых ресурсов села разработан и представлен по сельскохозяйственной отрасли. Данную методику можно применять при оценке качественного состава трудовых ресурсов села в разрезе любого вида экономической деятельности (образование, здравоохранение,

строительство и т.д.).



Рис. 14. Организация процесса мониторинга трудовых ресурсов села

Конъюнктурное обследование трудовых ресурсов села (в разрезе видов экономической деятельности) предусматривает выполнение следующих этапов, неразрывно связанных друг с другом:

- 1) составление рабочего плана исследования;
- 2) составление программы исследования;
- 3) составление анкеты исследования;
- 4) сбор и обработку материала;
- 5) анализ полученных данных;
- 6) размещение результатов опроса.

В целях осуществления мониторинга кадров сельскохозяйственных предприятий были определены следующие показатели, которые объединены в три группы: 1) общие сведения о сельскохозяйственном предприятии и среднесрочное планирование деятельности хозяйства; 2) наличие, качественный состав и движение кадров; 3) повышение качественного уровня кадров в хозяйстве (табл. 21).

Конъюнктурное обследование качественного состава трудовых ресурсов села в разрезе видов экономической деятельности в области должно проводиться отдельно в каждом муниципальном районе. Мониторинг в районах области может осуществляться сплошным методом, так как количество организаций в районе того или иного вида экономической деятельности в среднем не превышает 10–30 единиц.

В данном исследовании нельзя воспользоваться сплошным методом изучения трудовых ресурсов села сельскохозяйственного профиля из-за ограничения времени проведения мониторинга и нехватки кадров.

Таблица 21

Показатели, исследуемые при мониторинге кадров сельскохозяйственных предприятий

Группа показателей	Исследуемый параметр группы
<p><i>I группа</i></p> <p>Общие сведения о сельскохозяйственном предприятии и среднесрочное планирование деятельности хозяйства</p>	<p>Организационно-правовая форма:</p> <p>планирование изменения масштабов деятельности хозяйства;</p> <p>планирование внедрения новых способов производства сельскохозяйственной продукции;</p> <p>причины невозможности или отказа от внедрения передовых способов производства сельскохозяйственной продукции;</p> <p>потребность хозяйства в дополнительных производственных кадрах при внедрении передовых методов производства продукции и (или) увеличении производственных масштабов деятельности</p>

Группа показателей	Исследуемый параметр группы
<p><i>II группа</i> Наличие, качественный состав и движение кадров</p>	<p>Сведения о специалистах хозяйства (возраст, пол, образование, стаж работы) оценка состояния дел на участках, за работу которых отвечают специалисты; оценка работы специалистов в целом; среднегодовая численность производственных кадров; возрастной состав производственных кадров; профессиональная подготовка производственных кадров; квалификационный уровень производственных рабочих в хозяйстве; количество производственных рабочих, владеющих дополнительными и (или) смежными профессиями; уровень образования производственных рабочих при поступлении в хозяйство; основные причины выбытия производственных кадров из хозяйства; обеспеченность хозяйства производственными кадрами</p>
<p><i>III группа</i> Повышение качественного уровня кадров в хозяйстве</p>	<p>Каналы профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов и производственных рабочих; количество специалистов, прошедших переподготовку и повышение квалификации; количество производственных рабочих, прошедших переподготовку и повышение квалификации; инициаторы профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов и производственных рабочих; финансирование курсов профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов и производственных рабочих; причины непрохождения специалистами и производственными рабочими курсов профессиональной переподготовки и повышения квалификации; обучение студентов в вузах и профессиональных училищах по профессиям сельского хозяйства по направлению от предприятия</p>

Для определения объема выборки воспользуемся методом квот [27]. Квотная выборка получила наибольшее распространение при сборе информации при помощи интервью, анкетного опроса. Под квотой понимается пропорция. Этим методом пользуются, когда имеются предварительные данные о важных элементах генеральной совокупности. Берется какая-то часть (в процентном отношении)

генеральной совокупности, непосредственно исследуется, а затем часть эта сопоставляется с целым по каким-то показателям. Показатели генеральной совокупности берутся из официальной статистики. Практика применения квотной выборки показала: достаточно 10% единиц наблюдения генеральной совокупности, чтобы выборочная была обоснованной.

Так как по нашей методике составления баланса трудовых ресурсов в сельской местности необходимо изначально определить баланс трудовых ресурсов отдельных муниципальных районов региона, мы изначально должны определить качество трудовых ресурсов в сельской местности каких районов мы будем обследовать

Воспользуемся многоступенчатой выборкой, то есть случайный отбор будет проводиться в несколько ступеней, на каждой следующей единица отбора будет меняться. Так, на первой ступени мы отберем районы Омской области по природно-экономическим зонам. На второй ступени определим, какие сельскохозяйственные предприятия попадут в выборку.

На первой ступени используется случайный отбор (для выбора районов), а со второй случайно отбирается количество единиц (количество сельскохозяйственных предприятий), которое должно быть пропорционально размеру отобранной единицы на предыдущей ступени.

Первая ступень выборки (простая случайная выборка). Определяем случайным образом районы региона, которые попадут в выборку по природно-экономическим зонам Омской области. Генеральная совокупность - 32 района: степная зона – 9 районов, южная лесостепная зона – 8 районов, северная лесостепная зона – 9 районов и северная зона 6 районов. (табл. 22).

В выборку попали:

- районы степной зоны: Одесский и Черлакский;
- районы южной лесостепной зоны: Азовский и Калачинский;
- районы северной лесостепной зоны: Колосовский и Муромцевский;
- районы северной зоны: Седельниковский и Усть-Ишимский.

Таблица 22

Определение выборочной совокупности для обследования производственных кадров на сельскохозяйственных предприятиях Омской области

Зона	Число районов	Доля от общего числа	Число респондентов	Доля от общей выборки
			в	

Степная	9	28,12	2	25,00
Южная лесостепная	8	25,00	2	25,00
Северная лесостепная	9	28,12	2	25,00
Северная	6	18,76	2	25,00
<i>Итого</i>	32	100	8	100

Вторая ступень выборки. Определяем случайным образом методом квот – какие сельскохозяйственные организации будут подлежать обследованию (табл. 23).

Генеральная совокупность включает 91 сельскохозяйственную организацию, для обоснования выборочной совокупности достаточно 10% генеральной совокупности [30]: $91 * 0,1 = 9,1$. В целом по области 436 крупных и средних сельскохозяйственных предприятий: $436 * 0,1 = 43,6$. Поэтому, чтобы выборка была наиболее достоверной, в целом по области необходимо взять не менее 44 сельскохозяйственных предприятий. В нашем исследовании – 50.

В целях репрезентативности выборочной совокупности типическая выборка осуществлялась пропорционально объему типических групп генеральной совокупности (типические группы: степная, южная лесостепная, северная лесостепная, степная зоны). Число хозяйств, подлежащих отбору из каждой типической группы генеральной совокупности, определялось по формуле

$$n_j = n \frac{N_j}{N}, \quad (7)$$

где n_j – объем выборки из j -й группы;

n – объем суммарной выборки $n = \sum_{j=1}^l n_j$;

N_j – объем j -й группы;

N – объем генеральной совокупности $N = \sum_{j=1}^l N_j$.

Технически отбор хозяйств в выборочную совокупность по каждой типической группе осуществлялся собственно-случайным способом (методом жеребьевки). Проведенный анализ показал (табл. 23), что структура выборки практически соответствует структуре генеральной совокупности (сформированная выборка представляет генеральную совокупность в уменьшенном масштабе), т.е. *выборка является репрезентативной.*

Таблица 23

**Определение выборочной совокупности для обследования
качественного состава трудовых ресурсов сельскохозяйственного профиля**

Зона, район	Число хозяйств	Доля от общего числа	Число респондентов	Доля от общей выборки
<i>Степная</i>	27	29,67	14	28,00
Одесский	7	7,69	4	8,00
Черлакский	20	21,98	10	20,00
<i>Южная лесостепная</i>	34	37,36	18	36,00
Азовский	18	19,78	10	20,00
Калачинский	16	17,58	8	16,00
<i>Северная лесостепная</i>	19	20,88	10	20,00
Колосовский	7	7,69	4	8,00
Муромцевский	12	13,19	6	12,00
<i>Северная</i>	14	15,38	8	16,00
Седельниковский	11	12,09	6	12,00
Усть-Ишимский	3	3,30	2	4,00
<i>Итого</i>	91	100,00	50	100,00

Мониторинг планов развития сельскохозяйственных предприятий региона на среднесрочную перспективу позволит органам государственной власти, а также другим участникам рынка аграрного труда сформировать основные этапы работы и приоритеты деятельности, направленные на повышение качественного состава производственных кадров с инновационной ориентацией, в целях возможности использования хозяйствами области новейших технологий.

Анализ качественного состава трудовых ресурсов сельскохозяйственного профиля по данным обследования представлен в прил. 18.

Общие сведения о сельскохозяйственном предприятии и среднесрочное планирование деятельности хозяйства. Данные обследования свидетельствуют, что примерно 50% сельскохозяйственных предприятий в ближайшие 1–3 года не планируют изменения масштабов деятельности. Тогда как 30% хозяйств рассчитывают на увеличение посевных площадей, 36% – планируют увеличение поголовья животных, 6% – собираются осваивать новые виды деятельности (переработка зерновых). Сокращать посевные площади и поголовье животных собираются 4%

и 6% хозяйств соответственно.

Более половины хозяйств (54%) не планируют в ближайшие 1–3 года внедрять передовые методы производства сельскохозяйственной продукции, основными причинами: необходимость переподготовки производственных кадров – в 77,1% хозяйств, нехватка финансовых средств – 44,4, необходимость переподготовки специалистов (агрономов, зоотехников) – в 22,2% хозяйств. Руководителей 3,7% сельскохозяйственных предприятий устраивают старые методы производства продукции (рис. 15).

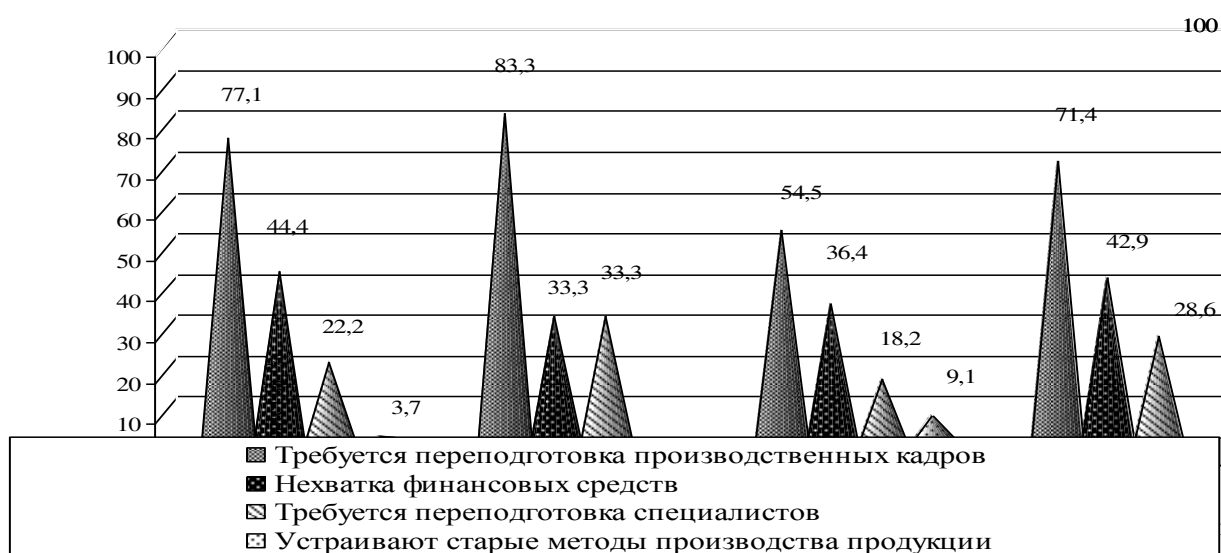


Рис. 15. Основные причины невозможности внедрения передовых методов производства сельскохозяйственной продукции в хозяйствах области (по данным обследования)

По данным обследования, лишь 34% хозяйств, собирающимся увеличивать масштабы деятельности и (или) внедрять передовые методы производства сельскохозяйственной продукции, потребуются дополнительные кадры. Наименьшая потребность в кадрах отмечена в Калачинском районе - 12,5% от обследованных хозяйств; наибольшая – в Седельниковском - 66,7% от обследованных хозяйств

Наличие, качественный состав и движение кадров. По результатам конъюнктурного обследования в хозяйствах региона небольшая доля специалистов в возрасте до 30 лет (главные агрономы

– 4%, главные зоотехники – 5,2, главные экономисты – 0, главные бухгалтера – 2%). А специалистов в возрасте свыше 55 лет – главных агрономов – 12%, главных зоотехников – 39,5, главных экономистов – 38,6, главных бухгалтеров – 16%.

Имеют высшее образование: *главные агрономы* – 70% (в Калачинском районе – 37,5%, в Седельниковском районе – 66,7%); *главные зоотехники* – 52,6 (менее 50% - Одесский, Калачинский и Муромцевский районы); *главные экономисты* – 54,5% (менее 50% в районах Одесском, Черлакском и Калачинском); *главные бухгалтеры* – 54%, при этом, 6% - практики.

Большая доля специалистов имеют стаж работы более 5 лет: главные агрономы – 66%, главные зоотехники – 94,7, главные экономисты – 75, главные бухгалтеры – 74%.

По данным обследования, оценка состояния дел на участках, за работу на которых отвечают специалисты, отмечена на достаточно высоком уровне. Оценка работы специалистов в целом показала, что в некоторых хозяйствах специалисты иногда не справляются с возложенными на них обязанностями по независящим от них причинам.

В обследованных районах доля работники растениеводства в возрасте до 30 лет – от 9,8% (Усть-Ишимский район) до 19% (Черлакский район), а свыше 55 лет – от 1,7% (Седельниковский) до 8,1% (Азовский и Муромцевский районы). Доля работники животноводства в возрасте до 30 лет – от 12,6% (Калачинский район) до 18,2% (Колосовский), а свыше 55 лет – от 1,1% (Колосовский) до 8,6% (Черлакский район).

Профессиональная подготовка работников растениеводства не на высоком уровне. Так, например, в Азовском районе лишь 27,1% работников растениеводства имеют начальное профессиональное образование по профессии. И всего в двух обследованных районах (Седельниковском и Усть-Ишимском) – свыше 60% (рис. 16).

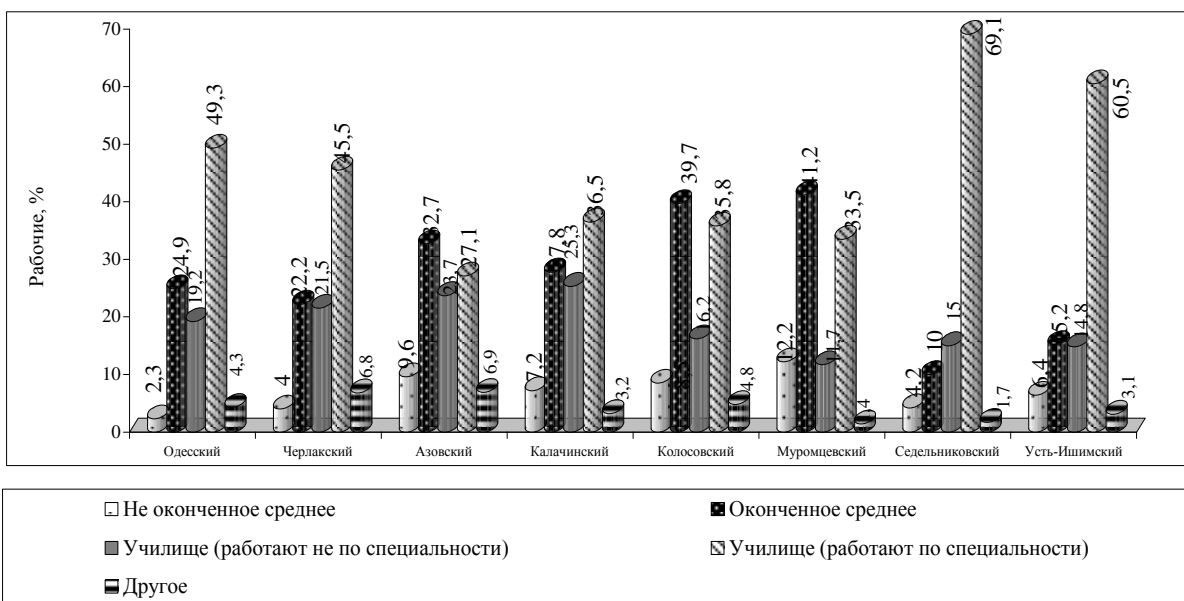


Рис. 16. Профессиональная подготовка работников растениеводства в хозяйствах (уровень образования) (по данным обследования)

Намного хуже ситуация складывается в животноводческой отрасли. Более 65% животноводов пришли работать на производство после окончания школы и менее 10% получили начальное профессиональное образование по профессии (рис. 17).

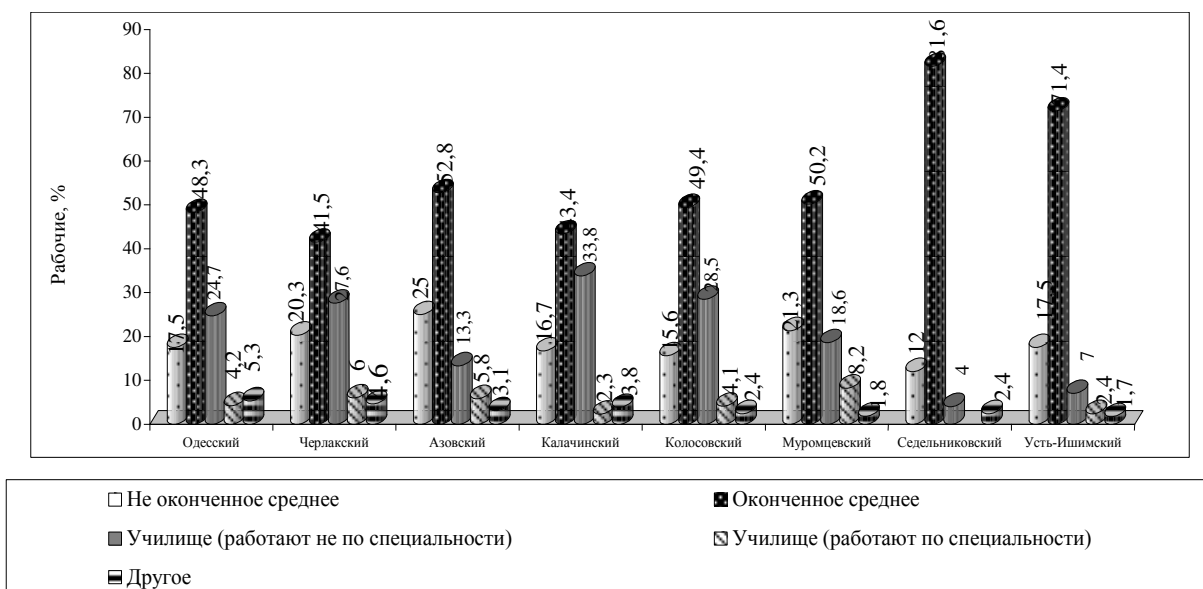


Рис. 17. Профессиональная подготовка работников животноводства в хозяйствах (уровень образования) (по данным обследования)

По результатам обследования в 36% хозяйств работники растениеводства, имеющие IV–VI разряд, составляют менее 30% от числа всех занятых на производстве; в 26% хозяйств – от 30 до 50%; в 22% – от 50 до 75; в 16% хозяйств – более 75%. Ниже других - данный показатель в Одесском районе: в 50% хозяйств работники растениеводства, имеющие IV–VI разряды, составляют менее 30% от числа всех занятых на производстве; в 25% хозяйств – от 30 до 50, в 25% хозяйств – от 50 до 75 (рис. 18).

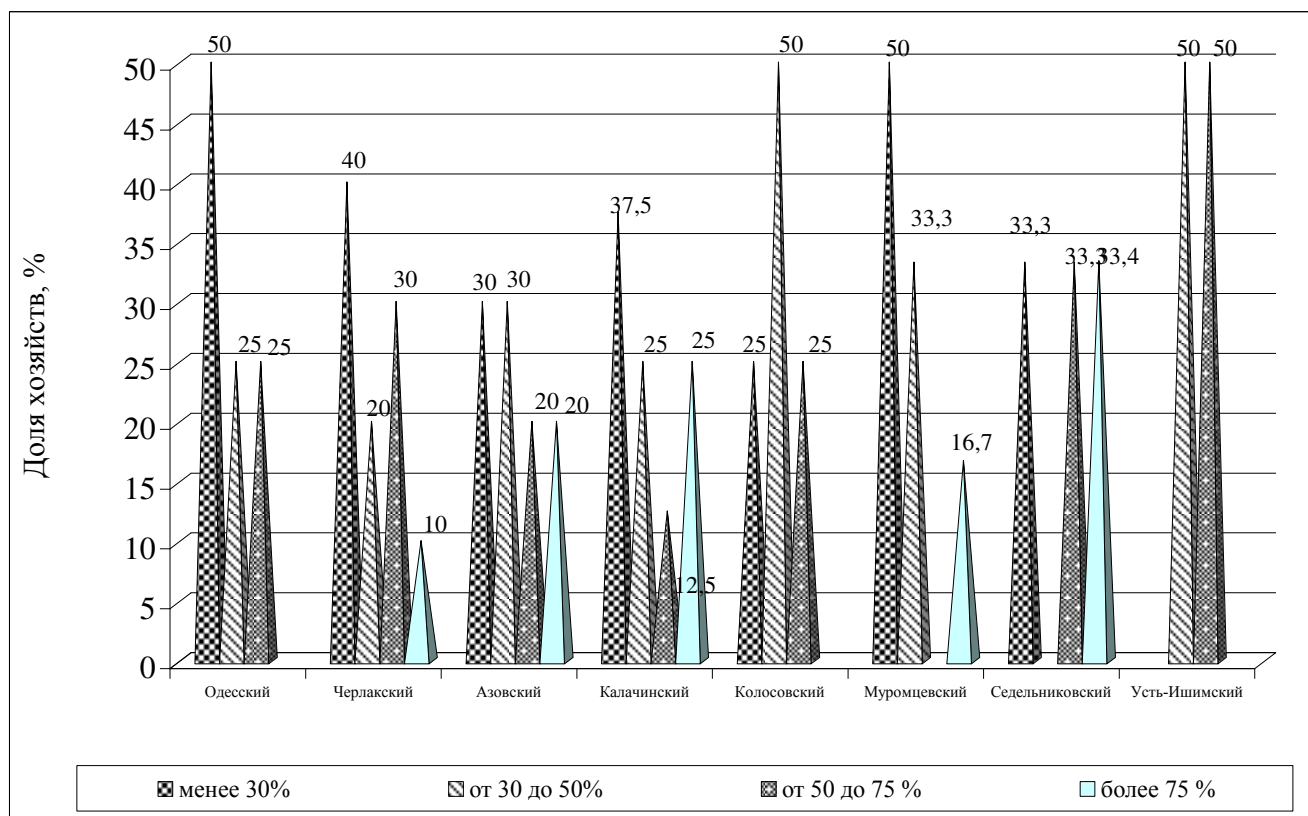


Рис. 18. Доля хозяйств, имеющих работников растениеводства IV–VI разрядов (по данным обследования)

Менее 30% высококлассных работников животноводства (1–2-й класс) имеют 12% сельскохозяйственных предприятий области, от 30 до 50% – 16, от 50 до 75% – 30, более 75% – 42% хозяйств (рис. 19).

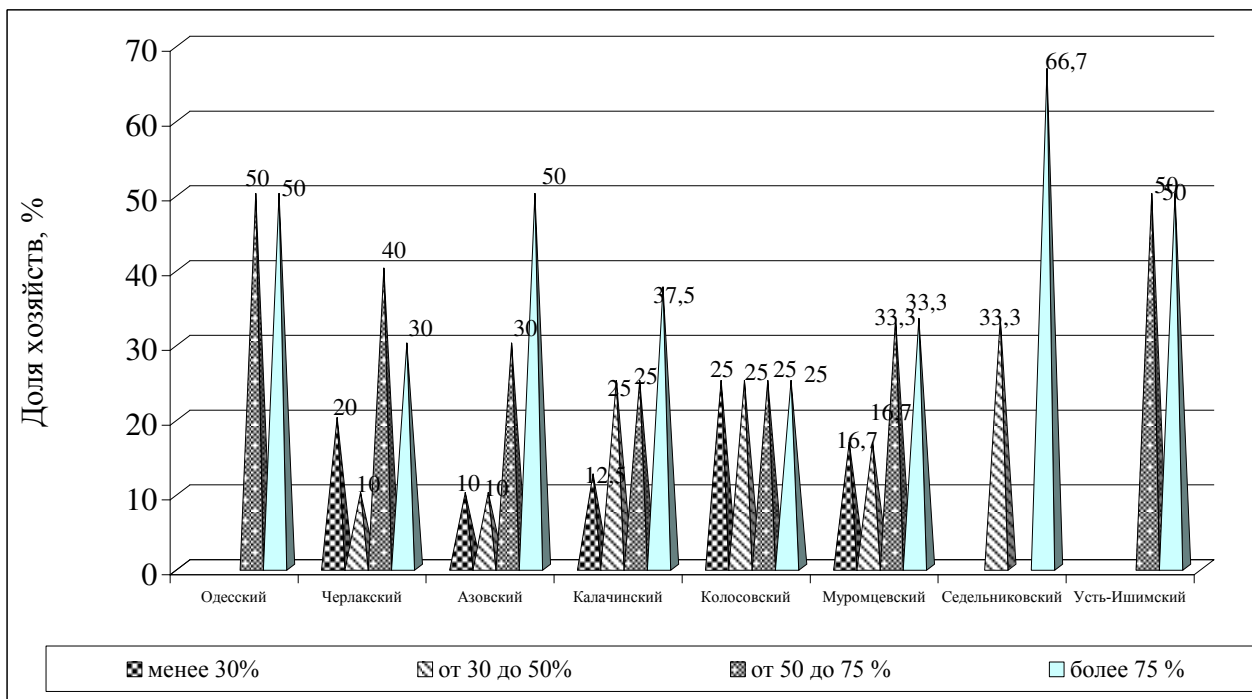


Рис. 19. Доля хозяйств, имеющих работников животноводства I–II класса (по данным обследования)

Количество производственных кадров, владеющих дополнительными и (или) смежными профессиями по обследованным районам, представлено на рис. 20 и 21.

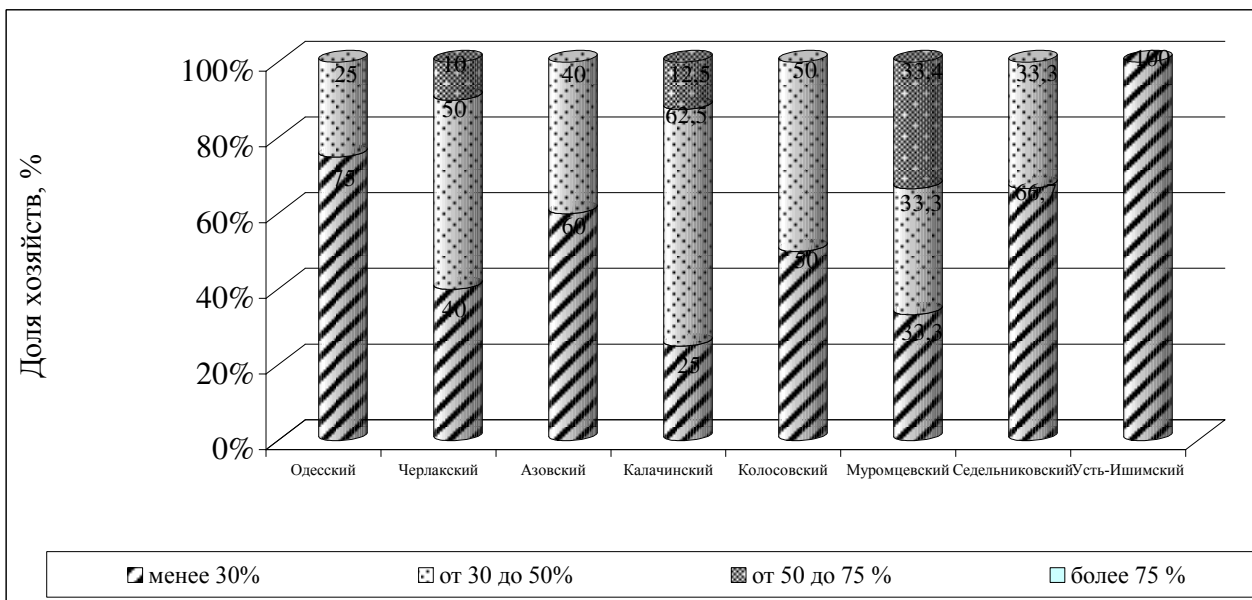


Рис. 20. Доля хозяйств, имеющих работников растениеводства, владеющих дополнительными и (или) смежными профессиями (по данным обследования)

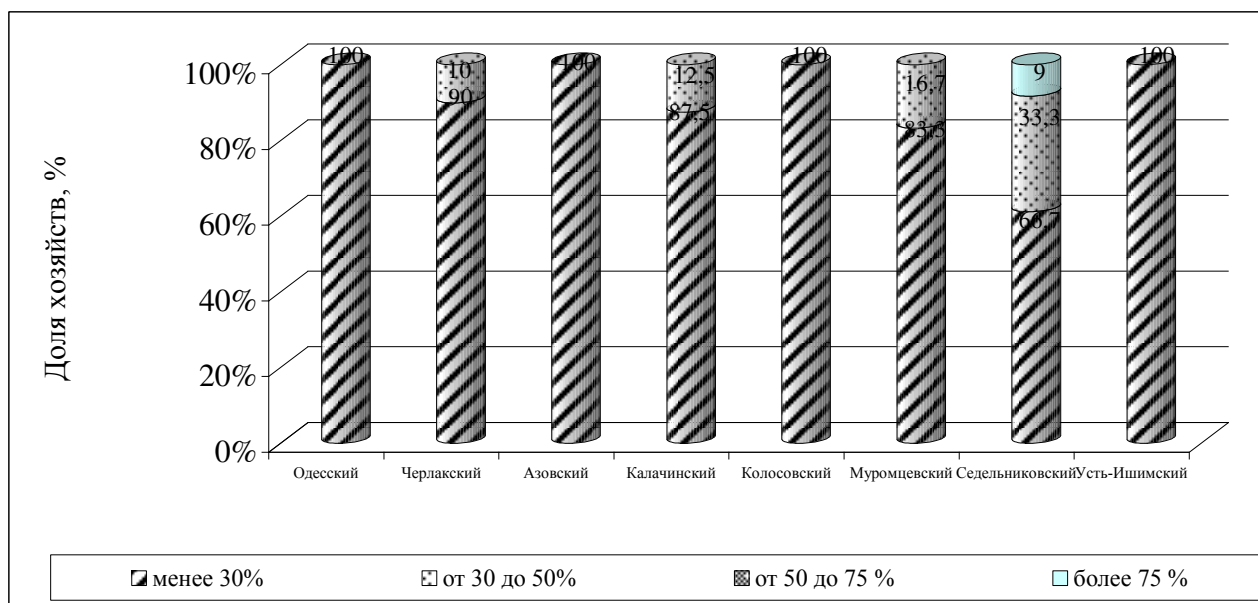


Рис. 21. Доля хозяйств, имеющих работников животноводства владеющих дополнительными и (или) смежными профессиями (по данным обследования)

Образование поступивших в хозяйства кадров за последние три года представлено в прил. 16. В 48% обследованных хозяйствах работники растениеводства в большей степени поступали из профессиональных училищ с рабочей профессией тракторист-машинист, в 26% – после окончания средней школы, не имея профессии, в 18% – из профессиональных училищ с рабочей профессией не по специальности. Намного хуже ситуация в животноводческой отрасли: в 82% обследованных хозяйствах работники животноводства в большей степени поступали с неоконченным или оконченным средним образованием.

По данным обследования, половина хозяйств испытывает дефицит производственных кадров (прил. 16): в 16% хозяйств дефицит трактористов-машинистов, в 20% – ветеринарных фельдшеров, в 20 – доярок, в 4 – скотников, в 8% – слесарей по ремонту сельскохозяйственной техники и оборудования.

Повышение качественного уровня кадров в хозяйстве. По данным мониторинга установлено: в большинстве обследованных районов специалисты сельского хозяйства не проходили переподготовку и (или) повышение квалификации уже более 3 лет (прил. 16).

Также установлено, что в 16% сельскохозяйственных предприятиях производственные рабочие растениеводства не

проходят переподготовку и повышение квалификации как минимум уже три года, в 42% – работники животноводства (прил. 16).

Таким образом, анализ результатов мониторинга позволяет утверждать, что качество подготовки производственных рабочих в регионе на низком уровне, особенно остра эта проблема в животноводческой отрасли.

Реализация государственной и областной программ развития сельского хозяйства в её кадровом сегменте, предусматривает проведение мониторинга. Предлагается проект Положения о системе мониторинга кадров сельскохозяйственных предприятий Омской области (прил. 17). Порядок осуществления государственного мониторинга должен устанавливаться Правительством совместно с Министерством сельского хозяйства и продовольствия Омской области.

Государственный мониторинг сельскохозяйственных кадров позволит своевременно и оперативно выявлять изменения в кадровом составе хозяйств, оценивать эти изменения, прогнозировать и выработать рекомендации о предупреждении и устранении последствий негативных процессов. Также мониторинг позволит оценивать работу сложившихся систем взаимодействия хозяйств с учреждениями системы подготовки и переподготовки сельскохозяйственных кадров, а также другими участниками аграрного рынка труда и прогнозировать их изменение, своевременно выявлять и отслеживать развитие факторов, ограничивающих их деятельность.

6.2. Информационные технологии при разработке баланса трудовых ресурсов сельского муниципального района

В условиях формирования рынка труда большое практическое значение приобретает совершенствование технологий в разработке инструментов управления процессами формирования, распределения и перераспределения трудовых ресурсов. Использование электронных форм балансов трудовых ресурсов способствует постоянному контролю за процессами в муниципальных районах и более точному осуществлению необходимых мероприятий по регулированию пропорций распределения и перераспределения трудовых ресурсов

между различными сферами приложения труда.

Авторами разработана электронная форма базы данных «Баланс трудовых ресурсов в сельской местности муниципальных районов Омской области» в программе «Microsoft office Excel». Электронная база сформирована по муниципальным районам области и состоит из нескольких взаимосвязанных таблиц, отражающих как количественный состав трудовых ресурсов села в разрезе каналов их формирования и распределения, так и качественный состав сельскохозяйственных кадров организаций по результатам конъюнктурного обследования (рис. 22–26).



Рис. 22. Титульная страница базы данных «Баланс трудовых ресурсов в сельской местности муниципальных районов Омской области»



Рис. 23. Страница базы данных «Баланс трудовых ресурсов в сельской местности муниципальных районов Омской области»

БАЛАНС ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ			
№ п/п	Показатель	на 01.01.2012 г.	на 01.01.2013 г.
I. ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ			
1.	Численность трудовых ресурсов - всего, в том числе, человек:		
1.1.	трудоспособное население в трудоспособном возрасте	0	0
1.2.	иностранцы трудовые мигранты		
1.3.	лица старше трудоспособного возраста, занятые в экономике		
1.4.	подростки, занятые в экономике		
II. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ			
A. ЛИЦА, ЗАНЯТЫЕ В ЭКОНОМИКЕ			
2.	Среднегодовая численность занятых в экономике на основной работе - всего, в том числе по видам экономической деятельности (без субъектов малого предпринимательства), человек:		
2.1.	сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство		
2.2.	обрабатывающие производства		
2.3.	производство и распределение электроэнергии, газа и воды		
2.4.	строительство		
2.5.	оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования		
2.6.	гостиницы и рестораны		
2.7.	транспорт и связь		
2.8.	финансовая деятельность		
2.9.	операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг		

Рис. 24. Фрагмент окна базы данных «Баланс трудовых ресурсов в сельской местности муниципальных районов Омской области» – количественные показатели

	A	B	C	D	E	F
1	НАЗАД К СПИСКУ РАЙОНОВ			НАЗАД К БАЛАНСУ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РАЙОНА		
2	АЗОВСКИЙ НЕМ. НАЦ. РАЙОН					
3	Анализ качественного состава работников сельскохозяйственных организаций (по данным мониторинга) ВХОД			2012 г.	2013 г.	2014 г.
4				В % ОТ ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ОБСЛЕДОВАННЫХ ХОЗЯЙСТВ		
5						
6	1. Организационно-правовая форма хозяйств:					
7	ОАО, ЗАО					
8	ООО					
9	СПК					
10	Крестьянское (фермерское) хозяйство					
11	Другая					
12	2. Планирование в ближайшие 1-3 года изменение масштабов деятельности хозяйства:					
13	Не планируется					
14	Увеличение посевных площадей					
15	Увеличение поголовья животных					
16						

Рис. 25. Фрагмент окна базы данных «Баланс трудовых ресурсов в сельской местности муниципальных районов Омской области» – качественные показатели

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
1	АЗОВСКИЙ НЕМ. НАЦ. РАЙОН															
2	Анализ качественного состава работников сельскохозяйственных организаций (по данным мониторинга) ВЫХОД		Итого по району	Данные по хозяйству	Данные по хозяйству	Данные по хозяйству	Данные по хозяйству	Данные по хозяйству	Данные по хозяйству	Данные по хозяйству	Данные по хозяйству	Данные по хозяйству	Данные по хозяйству	Данные по хозяйству	Данные по хозяйству	Данные по хозяйству
3																
4																
5	1. Организационно-правовая форма хозяйства:		0													
6	ОАО, ЗАО		#ДЕЛО!													
7	ООО		#ДЕЛО!													
8	СПК		#ДЕЛО!													
9	Крестьянское (фермерское) хозяйство		#ДЕЛО!													
10	Другая		#ДЕЛО!													
11																
12	2. Планируется ли в ближайшие 1-3 года изменение масштабов деятельности хозяйства:															
13	Не планируется		#ДЕЛО!													
14	Увеличение посевных площадей		#ДЕЛО!													
15	Увеличение поголовья животных		#ДЕЛО!													
16	Сокращение посевных площадей		#ДЕЛО!													
17	Сокращение поголовья животных		#ДЕЛО!													
18	Освоение новых видов деятельности (какие укажите)		#ДЕЛО!													
19	Другое		#ДЕЛО!													
20																
21	3. Планируется ли в хозяйстве в ближайшие 1-3 года внедрение передовых способов производства сельскохозяйственной продукции?															
22	Да		#ДЕЛО!													
23	Нет		#ДЕЛО!													
24																
25	4. Укажите наиболее значимые причины, по которым в хозяйстве в ближайшие 1-3 года не планируют внедрять передовые методы производства сельскохозяйственной продукции:															
26	Недостаточная информированность о передовых методах производства		#ДЕЛО!													
27	Нехватка финансовых ресурсов		#ДЕЛО!													
28	Требуется переподготовка специалистов хозяйства (агрономов, зоотехников)		#ДЕЛО!													
29																

Рис. 26. Фрагмент окна базы данных «Баланс трудовых ресурсов в сельской местности муниципальных районов Омской области» – качественные показатели (исходная информация)

Анализ качественного состава кадров проводится автоматически (рис. 25): в разработанные таблицы (рис. 26) заносят данные из анкет (прил. 15) по результатам мониторинга.

Наглядность результатов позволит руководству соответствующего муниципального района региона целостно представить «картину» качественного уровня трудовых ресурсов, своевременно разработать регулирующие воздействия, направленные на поддержку позитивных и ослабление негативных тенденций.

6.3. Развитие потенциала трудовых ресурсов села

В целях совершенствования системы прогнозирования потребности в трудовых ресурсах с учетом развития экономики, подготовки профессиональных кадров в объемах, необходимых для обеспечения потребности всех сфер экономики, Министерству труда и социального развития Омской области, используя опыт других субъектов Российской Федерации (Калужской и Новосибирской областей), необходимо:

1. Подготовить проект постановления для рассмотрения в Правительстве Омской области «О мерах по информационному обеспечению мониторинга и формирования баланса трудовых ресурсов в сельской местности Омской области».

2. Утвердить порядок формирования прогноза потребности в трудовых ресурсах организаций Омской области на среднесрочную перспективу (5 лет).

3. В муниципальных районах организовать проведение мониторинга потребности сельских территорий региона на срочную и среднесрочную перспективу в кадрах и необходимости их переподготовки (по видам экономической деятельности)

4. Сформировать сводный прогноз потребности в кадрах организаций Омской области в профессионально-квалификационном и территориальном разрезе и направить его всем заинтересованным лицам (администрации муниципальных районов региона, региональные органы исполнительной власти) для использования в процессе принятия необходимых управленческих решений.

Например, в Министерство образования и Министерство сельского хозяйства и продовольствия Омской области для

определения объемов и структуры подготовки рабочих и специалистов в учреждениях системы профессионального образования области и формирования контрольных цифр приема; для организации мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования (прежде всего высших и средних профессиональных учебных заведений).

5. Для устранения дублирования информации в различных формах статистической отчетности и сбора информации о качественном составе трудовых ресурсов организаций внести изменения в действующие формы статистических отчетов (табл. 24).

Таблица 24

Предлагаемые изменения в формах статистических отчетов о численности и качестве трудовых ресурсов, представляемых в территориальные органы комитета государственной статистики

Наименование и содержание действующей формы статистических отчетов		Предлагаемые изменения и дополнения
<i>Сведения о заработной плате работников по профессиям и должностям ф. 57-Т от 20.07.2011 г.</i>		
Периодичность представления	1 раз в 2 года	1 раз в год, объединив с ф. 1-Т
Численность работников	+	+
Численность требуемых работников	–	+
Численность работников по полу	+	+
Численность работников по возрасту	+	+
Численность работников по образованию	+	+
Численность работников по уровню квалификации	–	+
<i>Сведения о численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам ф. 1-Т проф от 24.07.2012 г.</i>		
Периодичность представления	1 раз в 2 года	1 раз в 2 года, объединив с ф. 1-кадры от 06.09.2010 г.
Численность работников	+	+
Численность требуемых работников	+	+
Численность работников по полу	–	+
Численность работников по возрасту	–	+
Численность работников по образованию	–	+
Численность работников по уровню	+	+

квалификации		
--------------	--	--

С целью получения максимально полной и объективной информации об обеспеченности кадрами организаций области и эффективного ее использования предлагается осуществить комплекс мер (табл. 25).

Таблица 25

Основные мероприятия по созданию в регионе единой системы мониторинга и прогнозирования потребности в трудовых ресурсах и использованию результатов ее внедрения в сельской местности

Наименование мероприятия	Ответственные исполнители
<i>Формирование прогнозного баланса трудовых ресурсов</i>	
Составление баланса трудовых ресурсов муниципальных районов области с помощью современных технических средств, системы обработки и анализа данных (база данных «Баланс трудовых ресурсов в сельской местности муниципальных районов Омской области»)	Органы местного самоуправления Омской области
Оценка и системный анализ информации, получаемой из районов	Отраслевые министерства
Представление статистических данных о численности и качестве трудовых ресурсов, занятых в экономике, с использованием усовершенствованных форм статистической отчетности	Территориальные отделения Федеральной государственной службы статистики
Разработка прогноза развития ситуации на аграрном рынке труда области	Министерство сельского хозяйства
<i>Использование результатов мониторинга на региональном уровне</i>	
Обеспечение в установленном порядке органов местного самоуправления, предприятий и учреждений, функционирующих на сельском рынке труда региона, информацией, полученной при осуществлении мониторинга	Министерство труда и социального развития Территориальные отделения Федеральной государственной службы статистики
Подготовка рекомендаций, разработка системы мероприятий и доведение их до сведений региональных, а также муниципальных органов управления и власти	Министерство труда и социального развития

Оптимизация работы по определению потребности региона в привлечении и использовании иностранных работников	Министерство труда и социального развития
--	---

Окончание табл. 25

Наименование мероприятия	Ответственные исполнители
Формирование единого образовательного пространства в целях организации эффективного обучения, прохождения производственной практики, переобучения, повышения квалификации и стажировки кадров рабочих профессий и специалистов для сельской местности	Министерство сельского хозяйства, Министерство образования
Реализация Региональных программ Омской области «Оказание содействия добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом», «Содействие занятости населения Омской области»	Министерство труда и социального развития
Создание социально-экономических условий для прекращения оттока квалифицированных кадров из региона	Органы местного самоуправления Омской области
Создание комплексных целевых программ по обеспечению качественного уровня трудовых ресурсов в сельской местности	Правительство Омской области Отраслевые министерства
<i>Использование результатов мониторинга на местном уровне</i>	
Развитие профориентации в сельских школах	Органы местного самоуправления Омской области
Участие работодателей в разработке типовых программ производственной практики обучающихся образовательных учреждений, осуществляющих подготовку рабочих кадров и специалистов для АПК региона	Организации и предприятия всех форм собственности, расположенные в сельской местности
Оценка конкурентоспособности рабочих кадров массовых профессий и специалистов сельскохозяйственного профиля хозяйствами региона в целях повышения их качественного состава	Органы местного самоуправления Омской области

Финансирование мероприятий по переподготовке и повышению квалификации руководителей, специалистов и рабочих кадров хозяйств области	Организации и предприятия всех форм собственности, расположенные в сельской местности
---	---

Применение комплексного подхода позволяет координировать эффективное использование бюджетных средств, направленных на развитие трудовых ресурсов села.

7. ФОРМИРОВАНИЕ БАЛАНСА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

Целью методики по разработке баланса трудовых ресурсов сельской местности является информационное обеспечение и обоснование решений государственных органов местного управления, принимаемых с учетом программ социально-экономического развития на долгосрочную перспективу, а также для обеспечения выполнения предусмотренных программами долгосрочного развития целевых индикаторов. Принято постановление Правительства Омской области от 18 июля 2012 г. № 136-п «О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов Омской области». Министерством труда и социального развития разработан прогноз баланса трудовых ресурсов Омской области на 2013–2015 гг.

Согласно Постановлению прогноз баланса трудовых ресурсов разработан для достижения целей:

- 1) оценки сбалансированности потенциального предложения на рынке труда и потенциального спроса на рабочую силу;
- 2) определения структурных пропорций предложения и спроса на рынке труда;
- 3) выявления перспективных направлений развития рынка труда с учетом стратегии социально-экономического развития региона;
- 4) повышения эффективности регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов, а также принятия управленческих решений.

Методика разработки баланса трудовых ресурсов, утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 февраля 2012 г. Баланс трудовых ресурсов составляется ежегодно в ноябре-декабре года, следующего

за отчетным.

Согласно разработанной методике этот баланс имеет вид таблицы (прил. 18). Баланс состоит из пяти взаимосвязанных частей:

- численность трудовых ресурсов;
- распределение трудовых ресурсов по группам занятого и незанятого населения;
- распределение занятых в экономике по разделам ОКВЭД;
- наличие, потребность и восполнение потребности в специалистах и рабочих в сельскохозяйственных организациях Омской области на отчетную дату;
- коэффициенты, отражающие состояние рынка труда.

Все показатели, представленные в предлагаемой форме баланса трудовых ресурсов, указываются за отчетной год и рассчитываются на два последующих плановых периода – за первый и второй годы, следующие за отчетным.

В первом разделе баланса представлены показатели, характеризующие количественные характеристики имеющихся в регионе трудовых ресурсов:

- общая численность трудовых ресурсов;
- численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте;
- численность иностранных трудовых мигрантов;
- численность лиц старше трудоспособного возраста и подростков, занятых в экономике.

Во втором разделе – показатели по распределению численности трудоспособного населения в группах занятого и незанятого населения, а именно:

- среднегодовая численность занятых в экономике;
- численность учащихся в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от работы;
- численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости;
- численность населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике.

В третьем разделе раскрываются данные о распределении занятого в экономике населения по видам численности экономической деятельности.

В четвертом разделе представлена информация по основным группам и профессиям. Сравнение плановых показателей с их фактическими значениями позволяет выявить потребность в кадровом обеспечении отрасли. В этом же разделе баланса представлены данные:

- о приеме на работу молодых специалистов;
- повышении квалификации и переподготовке специалистов и рабочих.

Показатели являются целевыми индикаторами долгосрочной целевой программы Омской области «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия Омской области (2013–2020 гг)». Информационным источником этих показателей – отчеты ведомственного статистического наблюдения Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области и введение в баланс позволяет выявить потребность в переобучении и обновлении кадров, в также составить план на следующий год в соответствии с реальными потребностями в профессии и занимаемой должности работника. Подробнее методика составления четвертого раздела баланса трудовых ресурсов раскрыта в разд. 7.

В пятом разделе баланса представлена справочная информация о динамике и прогнозе показателей, характеризующих рынок труда Омской области по показателям являющимся целевыми индикаторами долгосрочных программ развития Омской области.

Проблема информационного обеспечения построения баланса трудовых ресурсов была решена директивным способом через определение в Постановлении перечня и сроков представления информации региональному Министерству труда и социального развития региона со стороны различных органов исполнительной власти и отделений государственных внебюджетных фондов, находящихся на территории Омской области.

В срок до 1 ноября текущего года в региональное Министерство труда и социального развития должны быть представлены данные за предыдущий год, текущий и на прогнозируемый период:

1) Министерство экономики:

- среднегодовая численность занятых в экономике Омской области (всего);

– индексы физического объема выпуска товаров и услуг по видам экономической деятельности;

– сведения о дополнительной потребности в кадрах в рамках реализации инвестиционных проектов региона по видам экономической деятельности;

– среднегодовая численность занятых по видам экономической деятельности «Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования», «Гостиницы и рестораны»;

2) Министерство образования:

– численность обучающихся, студентов, аспирантов, докторантов трудоспособного возраста, обучающихся с отрывом от производства (без учета обучающихся трудоспособного возраста по очной форме обучения, совмещающих обучение с трудовой деятельностью);

– среднегодовая численность занятых по виду экономической деятельности «Образование»;

3) Министерство финансов – среднесписочная численность работников органов исполнительной власти Омской области, органов местного самоуправления и избирательных комиссий муниципальных образований Омской области;

4) Министерство сельского хозяйства и продовольствия – среднегодовая численность занятых по видам экономической деятельности «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство», «Рыболовство, рыбоводство», «Производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака»;

5) Министерство строительства и жилищно-коммунального комплекса Омской области – среднегодовая численность занятых по видам экономической деятельности «Строительство», «Производство и распределение электроэнергии, газа и воды», «Сбор сточных вод, отходов и аналогичная деятельность»;

6) Министерство промышленной политики, транспорта и связи – среднегодовая численность занятых по видам экономической деятельности «Добыча полезных ископаемых», «Обрабатывающие производства», «Транспорт и связь»;

7) Министерство здравоохранения – среднегодовая численность занятых по виду экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения»;

8) Главное управление государственной службы занятости населения – среднегодовая численность зарегистрированных в органах государственной службы занятости населения региона безработных граждан.

Министерство экономики рассматривает предварительные результаты прогноза баланса трудовых ресурсов и не позднее 15 декабря текущего года направляет в Министерство труда и социального развития предложения по уточнению показателей прогноза баланса трудовых ресурсов.

Анализ применяющейся методики разработки балансов трудовых ресурсов позволил выявить ряд проблем при учете программ социально-экономического развития региона. Суть проблем состоит в следующих положениях:

- прогноз баланса составляется в целом по Омской области, что не позволяет использовать информацию баланса для принятия управленческих решений в отдельно взятом муниципальном образовании региона;

- имеет место несогласованность информации, содержащейся в прогнозе баланса трудовых ресурсов, с целевыми индикаторами различных программ развития региона на долгосрочную перспективу;

- отсутствует представление о фактическом профессионально-квалификационном составе населения, занятого и незанятого в экономике;

- прогноз баланса не содержит ряд коэффициентов, характеризующих состояние рынка труда, которые позволили бы увеличить информативность этого документа.

Система разработки баланса трудовых ресурсов, введенная в действие с 2012 гг., собственные исследования позволили нам составить прогнозный баланс трудовых ресурсов с учетом программ социально-экономического развития на период 2013–2015 гг. (прил. 18).

Новые требования к качеству подготовки рабочей силы обуславливают необходимость перемен как в статистическом отображении процессов, происходящих в базовом профессиональном образовании, так и в системе переподготовки высвобождаемых работников. Предлагаемая нами методика позволяет решить вышеперечисленные проблемы.

По нашему мнению, *формирование баланса трудовых ресурсов в сельской местности региона должно представлять комплексный метод изучения количественного и качественного состава и использования трудовых ресурсов села в муниципальных районах региона*. Баланс трудовых ресурсов является полезным инструментом для объединения всей имеющейся информации о сельском рынке труда региона муниципальных районах региона и в целом по региону.

Совершенствование методического обеспечения баланса трудовых ресурсов сельской местности способствует:

1) формирования трудовых ресурсов конкретного муниципального района региона и в целом по региону;

2) изучению связей и пропорций в распределении трудовых ресурсов села муниципального района по отраслям экономики и видам экономической деятельности и в целом по региону;

3) изучению качественного состава трудовых ресурсов села муниципального района по видам экономической деятельности посредством ежегодного проведения мониторинга качественного состава трудовых ресурсов;

4) объективной оценке органами исполнительной власти муниципального района региона происходящих изменений в количественном и качественном составе трудовых ресурсов;

5) оперативной разработке органами исполнительной власти муниципального района региона регулирующих воздействий, направленных на поддержку позитивных и ослабления негативных тенденций;

6) принятию оперативных решений в сфере регулирования рынка труда, подготовки специалистов и рабочих кадров, отвечающей реальным потребностям рынка труда в сельской местности в количественном и качественном выражении.

Решение вышеперечисленных проблем возможно при корректировке методики разработки баланса трудовых ресурсов в следующих направлениях.

1. Необходимо составлять прогноз баланса трудовых ресурсов в каждом муниципальном районе по сельским поселениям. Форма баланса будет использоваться та же, что утверждена Постановлением и доработана в настоящем исследовании. Это обеспечит сопоставимость показателей во всех муниципальных районах Омской

области, позволит принимать обоснованные управленческие решения на местах, проводить сравнительный анализ условий работы и достигнутых результатов в разных районах области.

2. Существенная проблема – в несогласованности показателей баланса и целевых индикаторов программ долгосрочного развития. В процессе исследования информационной базы, необходимой для составления баланса трудовых ресурсов, отвечающей требованиям информационного обеспечения программ социально-экономического развития на долгосрочную перспективу, установлено, что органы государственной власти при разработке программ развития региона используют в качестве целевых индикаторов показатели (подробнее разд. 1, 5):

- количество созданных рабочих мест на селе, ед.;
- численность экономически активного населения;
- уровень общей безработицы от численности экономически активного населения, %;

Составляемый Министерством труда и социального развития Омской области баланс трудовых ресурсов не позволяет использовать его информацию в качестве контрольной для подтверждения достижения необходимого уровня целевых индикаторов. Для устранения этой проблемы предлагаем в форму баланса ввести дополнительные показатели, характеризующие рынок труда.

В *первый раздел* баланса ввести показатель «Численность экономически активного населения». Показатель введен Международной организацией труда. Экономически активное население – это лица в возрасте от 10 до 72 лет, которые имеют или желают и потенциально могут иметь самостоятельный источник средств существования. Экономически активное население включает занятых (предпринимателей и нанятых работников) и безработных.

Особенность данного показателя в том, что он зависит от самоопределения человека. Так, некоторые группы граждан могут быть отнесены к экономически активному населению лишь частично (например, студенты дневных отделений вузов или пенсионеры относятся к этой категории не полностью, а в зависимости от того, есть ли у гражданина потребность в работе, готовность приступить к работе и ищут ли они работу).

В зависимости от уровня развития страны «плавает» нижний возрастной порог, по которому собираются и публикуются данные.

Так, в странах Африки из-за высокого распространения детского труда в экономически активное население включают детей, начиная с 10 лет. Условно считается, что в развитых странах в возрасте человека от 10 лет до нижней границы возрастного порога нет занятости, например, в России нижняя граница возраста, с которого человек включается в экономически активное население, – 15 лет, в США – 16 лет. В России в соответствии с требованиями Международной организации труда учёт экономически активного населения ведётся в рамках обследования населения по проблемам занятости, которое проводится раз в квартал. Росстат один раз в два года публикует статистический сборник «Труд и занятость в России», а также периодически выходит в свет статистический сборник «Экономически активное население». Таким образом, в органах статистики имеются данные о численности экономически-активного населения, это позволяет ввести показатель в форму баланса.

Введение показателя «Экономически активное население» позволяет:

- уточнить численность населения, готового приступить к работе и нуждающегося в заработке;

- уточнить численность «чистых» трудовых ресурсов, с учетом трудоспособных пенсионеров, работающих подростков и неработающих учащихся, военнослужащих, отбывающих наказание в местах лишения свободы, уехавших на заработки в другие регионы и за рубеж;

- получить данные о лицах в трудоспособном возрасте, не занятых в настоящее время в экономике и (или) поиском работы и составляющих резерв трудовых ресурсов;

- получить прямую информацию о достижении таких целевых индикаторов, как «Численность экономически активного населения» и «Уровень общей безработицы от численности экономически активного населения».

Разработанная нами форма первого раздела баланса, содержащая количественные показатели, необходимые для составления прогноза баланса трудовых ресурсов, представлена в табл. 26.

Таблица 26

**Форма прогноза ресурсной части баланса трудовых ресурсов
муниципального района Омской области, чел.**

№	Наименование	Очередной	Первый	Второй	Справочно
---	--------------	-----------	--------	--------	-----------

п/п	показателя	год	год планового периода	год планового периода	текущий год	отчетный год
I.	Численность трудовых ресурсов (сумма строк 1-3)					
	в том числе:					
1.	трудоспособное население в трудоспособном возрасте					
2.	иностранцы трудовые мигранты					
3.	работающие граждане, находящиеся за пределами трудоспособного возраста (сумма строк 3.1-3.2)					
3.1	в т.ч. пенсионеры старше трудоспособного возраста					
3.2	подростки моложе трудоспособного возраста					
4.	Численность экономически активного населения					
5.	Диспропорция между численностью трудовых ресурсов и численностью экономически активного населения					

Диспропорция между численностью трудовых ресурсов и численностью экономически-активного населения показывает разницу между численностью этих двух групп. Диспропорция рассчитывается по формуле:

$$Д = Ч_{ТЗ} - Ч_{АН}, \quad (7)$$

где D – диспропорция между численностью трудовых ресурсов и численностью экономически активного населения, чел.;

$Ч_{ТЗ}$ – численность трудовых ресурсов, чел.;

$Ч_{АН}$ – численность экономически активного населения, чел.

Если численность трудовых ресурсов равна численности экономически активного населения, то это означает полное совпадение численности обеих групп.

Если диспропорция имеет отрицательную величину, то это означает недостаток численности населения в трудоспособном возрасте, полученное значение равно количеству человек моложе либо старше трудоспособного возраста, работающих или готовых приступить к работе.

Если диспропорция имеет положительную величину, то это означает, что в районе не все трудовые ресурсы заняты в экономике, не все лица трудоспособного возраста работают или готовы приступить к работе, показатель диспропорции равен числу резерва трудовых ресурсов в районе.

Несогласованность целевых индикаторов различных программ развития с параметрами прогноза баланса трудовых ресурсов выражена в отсутствии ряда значимых качественных показателей, характеризующих уровень образования, квалификацию имеющихся на территории трудовых ресурсов. Это существенно снижает информативные возможности разрабатываемых государственными органами власти балансов трудовых ресурсов. В частности не позволяет планировать переобучение и повышение квалификации занятого и незанятого населения муниципального района. Подробнее о показателях качественного состава баланса трудовых ресурсов в разделе 2.4.

Для обеспечения информацией, пригодной к использованию при составлении баланса трудовых ресурсов по перечисленным ниже целевым индикаторам долгосрочных программ развития необходим мониторинг трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, прежде всего, высших и средних профессиональных учебных заведений по показателям:

– Закрепление в сельском хозяйстве молодых специалистов, тыс. чел.;

– Количество молодых специалистов, окончивших учреждения высшего и среднего профессионального образования и принятых на работу в СХО, КФХ, чел;

– Количество специалистов и рабочих массовых профессий АПК, прошедших повышение квалификации, чел.;

– Количество руководителей СХО и КФХ, прошедших профессиональную переподготовку и повышение квалификации, чел.

Статистическое наблюдение по вышеперечисленным показателям в настоящее время осуществляет Министерство сельского хозяйства и продовольствия Омской области в формах ведомственного статистического наблюдения.

Введение в форму баланса трудовых ресурсов перечисленных выше показателей позволит выявить соответствие профессионального образования и дальнейшего рода трудовой деятельности, что станет основой для решений, связанных с устранением профессиональной диспропорции, существующей на рынке труда, а также повысить эффективность работы учебных заведений, сбалансировать соотношение количества выпускаемых специалистов и потребностью рынка труда.

3. Третья проблема состоит в отсутствии данных о фактическом профессионально – квалификационном составе экономически активного населения и взаимосвязана с предыдущей проблемой. Эта информация отсутствует как в целом по региону, так и в разрезе муниципальных районов. В настоящее время предъявляются *новые требования к качеству подготовки рабочей силы. Эти требования обуславливают необходимость перемен в статистическом отображении процессов, происходящих как в базовом профессиональном образовании, так и в системе переподготовки высвобождаемых работников.* Для координации и ежегодного согласования со службой занятости объемов и профилей подготовки и переподготовки кадров с учетом прогноза развития рынка труда необходимо в форму баланса трудовых ресурсов ввести показатели, характеризующие качественный состав занятого и незанятого экономически активного населения.

В целом, организация прогнозирования потребности экономики в кадрах, решение проблем на государственном уровне потребует значительного времени и глубокого научного обоснования принимаемых решений в этой сфере. Потребуется перераспределение

ответственности между органами власти и проведением масштабных статистических исследований.

Система качественных показателей, необходимых для анализа качественного состава баланса трудовых ресурсов (на примере качественного состава работников отдельно взятой отрасли – сельскохозяйственной) позволяет оценить реальный уровень развития качественных характеристик трудовых ресурсов, выявить основные проблемы их формирования и предложить меры по решению этих проблем.

Разработка системы количественных показателей, необходимых для формирования баланса трудовых ресурсов основывалась на методике разработки баланса трудовых ресурсов, утвержденная приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 февраля 2012 года № 178н.

Форма баланса в части распределения трудовых ресурсов в сельской местности была дополнена такими показателями качества трудовых ресурсов, как

- Численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости в разрезе уровня образования (высшее профессиональное, среднее профессиональное, начальное профессиональное, полное или неоконченное среднее образование);

- Численность прочих категорий населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике в разрезе уровня образования (высшее профессиональное, среднее профессиональное, начальное профессиональное, полное или неоконченное среднее образование).

Мы проанализировали состав показателей, представляемых в органы государственной статистики, характеризующие численность и качественный состав трудовых ресурсов, а также их распределение. Был изучен состав показателей отчетов федерального статистического наблюдения и информации, публикуемой в статистических ежегодниках и на официальном сайте Госкомстата. Условно мы разделили все показатели на две группы (табл. 27): 1) показатели, характеризующие состав и качественные характеристики незанятого населения, зарегистрированного в составе безработных; 2) показатели, характеризующие состав и качество прочего незанятого населения.

Для разработки методики составления баланса трудовых ресурсов в разрезе качественных характеристик трудовых ресурсов в сельской

местности применима методика разработки балансов трудовых ресурсов, скорректированная на определенной качественной характеристике, например по уровню образования.

Построение баланса в разрезе качественных характеристик является альтернативным подходом, позволяющим получить дополнительные результаты анализа воспроизводства конкурентоспособных трудовых ресурсов и своевременной выработки регулирующих воздействий, направленных на поддержку позитивных и ослабление негативных тенденций.

Таблица 27

Форма прогноза распределительной части баланса трудовых ресурсов муниципального района Омской области, чел.

№ п/п	Наименование показателя	Очередной год	Первый год планового периода	Второй год планового периода	Справочно	
					текущий год	отчетный год
II	Распределение трудовых ресурсов					
1	Численность занятых в экономике (без военнослужащих)					
2	Численность населения, не занятого в экономике (сумма строк 2.1–2.3)					
2.1	Численность учащихся в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от работы					
2.2	Численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости					
2.2.1	в том числе имеющие высшее профессиональное образование					
2.2.2	среднее профессиональное образование					
2.2.3	начальное профессиональное образование					
2.2.4	среднее полное или					

	неоконченное образование					
2.3	Численность прочих категорий населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике					
2.3.1	в том числе имеющие высшее профессиональное образование					
2.3.2	среднее профессиональное образование					
2.3.3	начальное профессиональное образование					
2.3.4	среднее полное или неоконченное образование					

Основной информацией о качественном составе кадров являются данные о возрасте, образовании, квалификации по списочному составу трудовых ресурсов; по каналах их поступления в организации области; по мероприятиям, проводимым руководством организаций, органами государственной власти по повышению качественного уровня трудовых ресурсов.

Наиболее значимой качественной характеристикой, по нашему мнению, является показатель уровня образования специалистов и рабочих сельскохозяйственных организаций. Имея информацию о качественных характеристиках занятых в отрасли работников и плановой потребности в них, можно выявить дисбаланс в качественных характеристиках, резервы сокращения дисбаланса и разработать мероприятия по его устранению. Так, наиболее важной качественной характеристикой специалистов и рабочих является уровень образования.

Методика составления баланса трудовых ресурсов по качественным характеристикам должна проводиться в несколько этапов.

Первый этап. Изучение существующей нормативной базы, регламентирующей действия работодателей в подборе персонала, определение целевых ориентиров, на которые рекомендовано полагаться при принятии управленческих решений в кадровых вопросах. Среди таких могут быть документы, относящиеся к разным

уровням нормативного регулирования:

- федеральные законы, регламентирующие работу государственных и негосударственных институтов, сферы влияния которых затрагивают формирование, использование трудовых ресурсов;

- федеральные, региональные, ведомственные целевые программы, в которых в том числе заложены целевые ориентиры на достижение тех или иных результатов, в том числе в вопросах формирования использования трудовых ресурсов;

- ведомственные приказы, письма, указания, содержащие рекомендательные, разъяснительные положения, используемые на всех этапах формирования трудовых ресурсов в сельской местности;

- документы, предназначенные для внутреннего использования у предприятий-участников рынка труда в сельской местности. К ним могут относиться как документы, изданные неформальными объединениями работодателей, так и внутренние документы отдельных предприятий, такие как должностные инструкции и др.

Изучение нормативно-правовой базы в области формирования баланса трудовых ресурсов по качественным характеристикам показало, что наиболее информативной частью является первый уровень нормативного регулирования, содержащий требования к деятельности большого числа предприятий, влияющих на формирование как ресурсной, так и используемой части баланса трудовых ресурсов. Однако, чем ниже уровень нормативного регулирования, тем менее развитой становится нормативная база. Наиболее слабы документы четвертого уровня, зачастую к их формированию подходят формально, некоторые внутренние документы предприятий не содержат требований к таким качественным характеристикам персонала, как состояние здоровья, стаж работы и т.д.

Вторым этапом при составлении баланса трудовых ресурсов является анализ существующих плановых показателей численности работников с учетом квалификационных характеристик. На этом этапе можно использовать такие документы, как плановая потребность в работниках в соответствии со штатным расписанием. Для своих расчетов мы использовали формы ведомственного статистического наблюдения Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области, из которых были взяты данные

о плановой потребности в работниках.

На третьем этапе изучаются фактические данные о работниках, занятых на предприятиях и обладающих необходимыми качественными характеристиками. Сопоставление данных о плановой потребности и фактическим занятым в экономике в разрезе определенной качественной характеристики позволяет выявить излишки или недо-статок работников определенной квалификации, уровня образования, возраста и т. д.

Четвертый этап заключается в выявлении резервов восполнения потребности или переориентации избыточных трудовых ресурсов. В настоящее время в сельской местности Омской области создалась ситуация, при которой велика численность трудовых ресурсов, не занятых в экономике. К сожалению, информация, касающаяся качественных характеристик незанятых трудовых ресурсов, крайне скудна. Это не позволяет эффективно управлять рынком труда в долгосрочной перспективе.

Методика формирования баланса трудовых ресурсов по качественным характеристикам апробированная в настоящем разделе.

В рамках первого этапа для разработки методики составления баланса трудовых ресурсов по уровню образования мы ориентировались на приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 126н от 15.02.2012 г. «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства». Согласно этому нормативному документу, должности руководителей организаций сельскохозяйственной сферы деятельности, могут занимать работники, имеющие высшее профессиональное образование по специальности Агрономия, Биология, Гидрология, Зоотехния, Мелиорация, рекультивация и охрана земель, Механизация сельского хозяйства, Экономика, Ветеринария со стажем работы на руководящих должностях не менее 5 лет [13]. Должности главных специалистов, в том числе агрономов, зоотехников, ветеринарных врачей, энергетиков и других, могут занимать работники, имеющие высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет. Для работников, претендующих на должности специалистов, предъявляются требования по наличию высшего образования, для некоторых

категорий, таких как ветеринарный фельдшер, достаточно среднего профессионального образования [13].

На втором и третьем этапе нами проанализирован – сложившийся уровень образования работников сельскохозяйственных предприятий по качественной характеристике – уровню образования (табл. 28).

Уровень образования работающих специалистов поступательно снижается. Анализ результатов исследования позволяет утверждать, что на сельскохозяйственных предприятиях Омской области наблюдается негативная тенденция снижения уровня образования по всем категориям руководителей и специалистов. Около 90% руководителей и специалистов животноводства имеют высшее и среднее специальное образование, доля специалистов с высшим образованием за исследуемый период менялась незначительно и составляла около 70% – у руководителей и главных специалистов, около 50% – у зоотехников, ветеринарных врачей и фельдшеров. Среднее специальное образование имеют около 20% руководителей и главных специалистов, около 40% – зоотехников и ветеринарных фельдшеров.

Таблица 28

Структура специалистов сельскохозяйственных предприятий Омской области по уровню образования

Год	Численность всего, чел.	Из них имеют образование							
		высшее		среднее		не имеют высшего или среднего профессионального образования		Обучаются по заочной форме обучения	
		чел.	% к итогу	чел.	% к итогу	чел.	% к итогу	чел.	% к итогу
<i>Руководители</i>									
2007	363	267	73,55	65	17,91	31	8,54	6	1,65
2008	362	265	73,20	60	16,57	11	3,04	2	0,55
2009	336	258	76,79	22	6,55	12	3,57	2	0,60
2010	288	203	70,49	61	21,18	24	8,33	1	0,35
2011	365	271	74,25	63	17,26	31	8,49		0,00
2012	337	237	70,33	68	20,18	32	9,50	1	0,30
<i>Главные агрономы</i>									
2007	169	123	72,78	46	27,22	0	0,00	1	0,59
2008	162	119	73,46	40	24,69	3	1,85	1	0,62

2009	139	104	74,82	35	25,18	0	0,00	1	0,72
2010	120	89	74,17	29	24,17	2	1,67	2	1,67
2011	90	63	70,00	21	23,33	6	6,67	1	1,11
2012	121	97	80,17	23	19,01	1	0,83	1	0,83
<i>Главные зоотехники</i>									
2007	129	83	64,34	43	33,33	3	2,33	1	0,78
2008	117	82	70,09	34	29,06	1	0,85	1	0,85
2009	106	73	68,87	32	30,19	1	0,94		0,00
2010	88	64	72,73	23	26,14	1	1,14	1	1,14
2011	103	76	73,79	23	22,33	4	3,88	1	0,97
2012	71	54	76,06	15	21,13	2	2,82		0,00
<i>Главные ветеринарные врачи</i>									
2007	147	109	74,15	36	24,49	2	1,36	1	0,68
2008	129	96	74,42	29	22,48	4	3,10		0,00
2009	119	88	73,95	28	23,53	3	2,52		0,00
2010	97	66	68,04	26	26,80	5	5,15	1	1,03
2011	163	84	51,53	49	30,06	30	18,40	4	2,45
2012	103	69	66,99	24	23,30	10	9,71	2	1,94
<i>Зоотехники всех специальностей</i>									
2007	123	60	48,78	52	42,28	11	8,94	6	4,88
2008	125	58	46,40	52	41,60	15	12,00	4	3,20
2009	131	70	53,44	51	38,93	10	7,63	3	2,29

Окончание табл. 28

Год	Численность всего, чел.	Из них имеют образование							
		высшее		среднее		не имеют высшего или среднего профессионального образования		Обучаются по заочной форме обучения	
		чел.	% к итогу	чел.	% к итогу	чел.	% к итогу	чел.	% к итогу
2010	82	39	47,56	36	43,90	7	8,54	2	2,44
2011	136	65	47,79	52	38,24	19	13,97	1	0,74
2012	127	69	54,33	38	29,92	20	15,75	4	3,15
<i>Ветеринарные врачи, фельдшеры</i>									
2007	431	219	50,81	164	38,05	48	11,14	5	1,16
2008	405	194	47,90	160	39,51	51	12,59	3	0,74
2009	432	221	51,16	149	34,49	62	14,35	5	1,16
2010	344	161	46,80	123	35,76	60	17,44	4	1,16
2011	444	217	48,87	163	36,71	64	14,41	8	1,80
2012	415	218	52,53	135	32,53	65	15,66	1	0,24

Стабильно наличие работников, не имеющих высшего и среднего профессионального образования – таких среди руководителей около

10%, главных специалистов – 1–10%, среди зоотехников и ветеринарных фельдшеров – более 15%. Динамику уровня образования нельзя назвать положительной. Практически во всех группах специалистов доля работников с высшим и средним профессиональным образованием уменьшается, исключения составляют зоотехники, уровень образования которых за исследуемый период несколько повысился. Наблюдается уменьшение численности работников с более высоким уровнем образования с одновременным увеличением численности работников с более низким уровнем образования или не имеющих профессионального образования.

Баланс численности руководителей и специалистов сельского хозяйства по уровню образования может быть составлен с использованием формы, представленной в табл. 29.

Таблица 29

Баланс численности руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий Омской области по качественной характеристике – уровню образования*

Должность	Потребность в работниках соответствующего уровня образования	Имеется по списочному составу работников требуемого уровня образования	Дефицит работников требуемого уровня образования
<i>Руководители и главные специалисты, требуемый уровень образования которых – высшее профессиональное образование</i>			
Руководитель	337	237	–100
Главный агроном	123	97	–26
Главный зоотехник	83	54	–29
Главный ветеринарный врач	106	69	–37
Главные инженеры всех специальностей (кроме строительных и гидротехнических, энергетиков и электриков)	154	83	–71
Главные энергетики и электрики	64	17	–47
Главные гидротехники и мелиораторы	7	2	–5
Главные экономисты	98	68	–30

Главные бухгалтеры	220	149	-71
Другие должности главных специалистов	73	26	-47
Всего	1265	802	-463
<i>Руководители среднего звена, требуемый уровень образования которых – высшее профессиональное образование</i>			
Руководители среднего звена (начальники цехов, отделов, участков, комплексов)	1248	300	-948
Работники служб управления персоналом	188	61	-127
Другие должности руководителей	110	34	-76
<i>Всего</i>	1546	395	-1151

Окончание табл. 29

Должность	Потребность в работниках соответствующего уровня образования	Имеется по списочному составу работников требуемого уровня образования	Дефицит работников требуемого уровня образования
<i>Специалисты, требуемый уровень образования которых - высшее и (или) среднее профессиональное образование</i>			
Агрономы всех специальностей	106	99	-7
Зоотехники всех специальностей	129	107	-22
Ветеринарные врачи	416	353	-63
Специалисты по воспроизводству стада	232	149	-83
Специалисты по охране труда	87	74	-13
Специалисты юридической службы	74	59	-15
Работники маркетинговых, снабженческих служб	144	128	-16
Специалисты строители	49	38	-11
Специалисты службы землеустройства	5	2	-3
Специалисты по информационным	26	23	-3

технологиям			
Инженеры и техники всех специальностей (механики, технологи и др., кроме строителей, гидротехников, энергетиков и электриков)	193	142	-51
Инженеры мелиораторы и техники-гидротехники	10	7	-3
Экономисты	81	75	-6
Бухгалтеры	763	666	-97
Экологи	14	13	-1
<i>Всего</i>	2329	1935	-394

* По данным формы ведомственного статистического наблюдения «Сведения о численности, составе и движении работников, занимающих должности руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций Омской области за 2012 г.»

Восполнение потребности может быть осуществлено при использовании:

- кадровых перемещений внутри организаций, когда на руководящие должности будут переведены работники, имеющие соответствующее образование и опыт работы;

- стимулирования работников, не имеющих требуемого уровня образования на его получение, в том числе по заочной форме обучения;

- приема на вакантные должности работников, имеющих соответствующее образование, в том числе молодых специалистов;

- подготовки работников по целевым направлениям от хозяйства.

Разработанный нами баланс рабочих массовых профессий по качественной характеристике – уровню образования – представлен в прил. III.

Целевые программы долгосрочного развития сельского хозяйства содержат в том числе целевые индикаторы:

- закрепление в сельском хозяйстве молодых специалистов, чел.;

- количество молодых специалистов, окончивших учреждения высшего и среднего профессионального образования и принятых на работу в СХО, КФХ, чел;

- количество специалистов и рабочих массовых профессий АПК, прошедших повышение квалификации, чел.;

- количество руководителей СХО и КФХ, прошедших

профессиональную переподготовку и повышение квалификации, чел.

Информационное обеспечение перечисленных качественных и количественных показателей осуществляется через сбор статистической информации Министерством сельского хозяйства и продовольствия Омской области в отрасли сельского хозяйства и другими органами исполнительной власти по видам экономической деятельности. Перечень показателей, введенных нами в форму прогноза баланса трудовых ресурсов, и источники информации представлены в прил. Щ. Дополнение баланса этими показателями позволит получить сопоставимую информацию возмещения потребности в специалистах необходимой квалификации, их переобучения, повышения квалификации.

Разработка баланса с учетом качественных характеристик может использоваться при планировании развития сельскохозяйственных предприятий региона на среднесрочную перспективу. Государственный мониторинг сельскохозяйственных кадров позволит своевременно и оперативно выявлять изменения в кадровом составе хозяйств, оценивать их, прогнозировать и вырабатывать рекомендации о предупреждении и устранении последствий негативных процессов. Мониторинг дает возможность оценить работу сложившихся систем взаимодействия хозяйств с учреждениями системы подготовки и переподготовки сельскохозяйственных кадров, а также другими участниками аграрного рынка труда и прогнозировать их изменение, выявляя и отслеживая развитие факторов, ограничивающих их деятельность.

8. ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРАХ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

Проблемы прогнозирования потребности экономики в профессиональных кадрах широко обсуждаются в российской науке. За последние годы предложено немало оригинальных подходов к прогнозированию этого направления [41], разработаны рекомендации относительно возможностей апробации в России зарубежного опыта [24], а также определены механизмы воздействия государственной власти в данной области.

В настоящее время вопрос наиболее актуален для определения вектора государственной политики на рынке труда и в сфере занятости. Разработка соответствующих прогнозов фактически закреплена в качестве одной из задач государственной политики в области регулирования рынка труда. Однако работа по решению задачи не ограничивается избранием того или иного метода прогнозирования, разработкой (самостоятельной или при поддержке научных организаций) общероссийского и регионального прогнозов на несколько временных периодов. В стране необходимо создать постоянно функционирующую систему прогнозирования потребности в кадрах, следовательно, решить комплекс задач не только содержательного, но и организационного характера.

Решаются многие проблемы в области прогнозирования потребности экономики в профессиональных кадрах [27, 52]. Представляется значимым дополнение полномочий федеральных органов государственной власти в области содействия занятости населения полномочиями в области разработки прогноза баланса трудовых ресурсов. Соответствующие поправки в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» подписаны главой государства в июле 2010 г. [24].

Для эффективной реализации данных полномочий, обеспечения формирования единой общероссийской системы прогнозирования в сфере труда Правительством Российской Федерации определен порядок разработки прогноза баланса трудовых ресурсов, который предусматривает участие органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, создавая единый взаимосвязанный массив данных, позволяющий отслеживать движение трудовых ресурсов внутри страны.

Особенности современного периода и специфические особенности развития АПК требуют формирования трудовых ресурсов соответствующего количества и качества, необходимого для условий стабильного и устойчивого развития сельскохозяйственного производства.

Ежегодно Министерство сельского хозяйства и продовольствия Омской области обобщает информацию о кадровом обеспечении организаций агропромышленного комплекса Омской области по установленным формам [66, 67] и направляет ее в Министерство сельского хозяйства РФ. Данные формы ведомственного статистического наблюдения достаточно точно отражают количественные и качественные показатели трудовых ресурсов в сельской местности. Рассмотрим эти показатели за период 2010–2012 гг. на примере состояния руководящего корпуса сельскохозяйственных организаций (прил. 19).

Профессионально-квалификационная структура управленческого персонала сельскохозяйственных организаций Омской области на протяжении последних трех лет качественно изменилась. Удельный вес руководителей и главных специалистов с высшим профессиональным образованием увеличился с 59,2 до 69%. Уменьшилось число работников, имеющих только среднее специальное образование, Произошло омоложение руководителей, в 2012 г. их доля в возрасте до 30 лет увеличилась до 7,6%. Произошло снижение численности руководящих работников, обучающихся в образовательных учреждениях разного типа. Тенденция увеличения фактической численности специалистов с высшим профессиональным образованием не может свидетельствовать об увеличении числа работающих по своей специальности. Процесс старения руководящего корпуса сельскохозяйственных организаций идет за счет слабого пополнения специалистов хозяйств выпускниками высших и средних специальных образовательных учреждений.

По данным Минсельхоза РФ, ежегодно аграрными высшими и средними профессиональными учебными заведениями выпускается около 100 тыс. человек. На работу в село из них идут не более 15–18%, часть из них впоследствии переходит в другие отрасли. В итоге реально не более 6–8% выпускников аграрных учебных заведений остается на селе, это менее чем 0,3 человека в расчете на одно

сельскохозяйственное предприятие страны [60, с. 57].

Данные о выпуске специалистов по отраслевой специализации высших учебных заведений Омской области и их трудоустройстве на сельскохозяйственных предприятиях представлены в табл. 30.

Таблица 30

**Сведения о подготовке специалистов и их трудоустройстве
в сельскохозяйственные организации Омской области**

Наименование специальности ВПО	Подготовлено/принято на работу, чел.				Трудоустройство, %
	2010 г.	2011 г.	2012 г.	за 3 года	
Агрономия	161/22	181/21	41/12	383/55	14,4
Зоотехния	62/5	71/5	7/7	140/17	12,1
Агроинженерия	125/15	145/9	68/8	338/32	9,5
Ветеринария	223/10	233/15	30/10	486/	7,2
Экономика и управление на предприятии	67/7	90/10	22/5	179/22	12,3
Бухгалтерский учет	76/9	90/8	120/4	286/21	7,3

Существует проблема закрепляемости молодых специалистов и нежелания студентов после получения профессионального образования работать в аграрной сфере.

В прежней системе воспроизводства квалифицированных кадров стадия формирования заканчивалась подсистемой, отвечающей за их распределение и перераспределение. В настоящее время этот элемент системы практически разрушен, а новая инфраструктура рынка аграрного труда еще до конца не создана, это осложняет трудоустройство даже при дефиците квалифицированных кадров [59].

Необходима организация детального мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования (прежде всего высших и средних профессиональных учебных заведений) с целью выявить соответствие профессионального образования и дальнейшего рода трудовой деятельности. Это позволит принять меры для уменьшения профессиональной диспропорции, существующей на рынке труда, а также повысить эффективность работы учебных заведений, рассчитав отношение выпускаемых специалистов и потребность в них рынка труда. Также следует произвести соотношение классификаторов, применяемых в образовании, с классификаторами, используемыми

при подсчетах занятого населения [29].

В Омской области есть практический опыт формирования прогнозного баланса трудовых ресурсов с целью планирования потребностей в подготовке специалистов учреждений профессионального образования [41].

Высокая актуальность проделанной работы обусловлена:

- несбалансированностью объемов и профилей подготовки специалистов с реальными потребностями экономики;
- необходимостью обеспечения экономики достаточным количеством квалифицированных трудовых ресурсов.

Важным шагом к решению данных задач стало проведение Министерством труда и социального развития Омской области в 2010-2011 гг. мониторинга текущей и перспективной потребности работодателей в специалистах и рабочих. Порядок проведения мониторинга был утвержден приказом Министерства труда и социального развития от 12 апреля 2010 г. № 27-п.

Цель мониторинга – оценка текущей и перспективной потребности организаций в квалифицированных кадрах и выработка мер по снижению дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда, а также по формированию объемов и профилей подготовки кадров в учреждениях профессионального образования.

Основная задача мониторинга – оценить не только текущую, но и перспективную потребность в кадрах с учетом специфики развития производства до 2012 г. (создание новых рабочих мест, в том числе в рамках реализации федеральных, отраслевых, областных и местных программ, модернизация рабочих мест, высвобождение работников по различным причинам).

Министерством образования при содействии отраслевых органов исполнительной власти и общественных объединений работодателей Омской области проведен мониторинг (рис. 27).



Рис. 27. Схема осуществления мониторинга

Всего в ходе мониторинга опрошено более трех тысяч организаций различных отраслей и форм собственности, с численностью работников – более 260 тыс. чел. В среднем опрошено 35% работодателей опросом составил от численности занятых по обследуемым отраслям экономики (рис. 28).

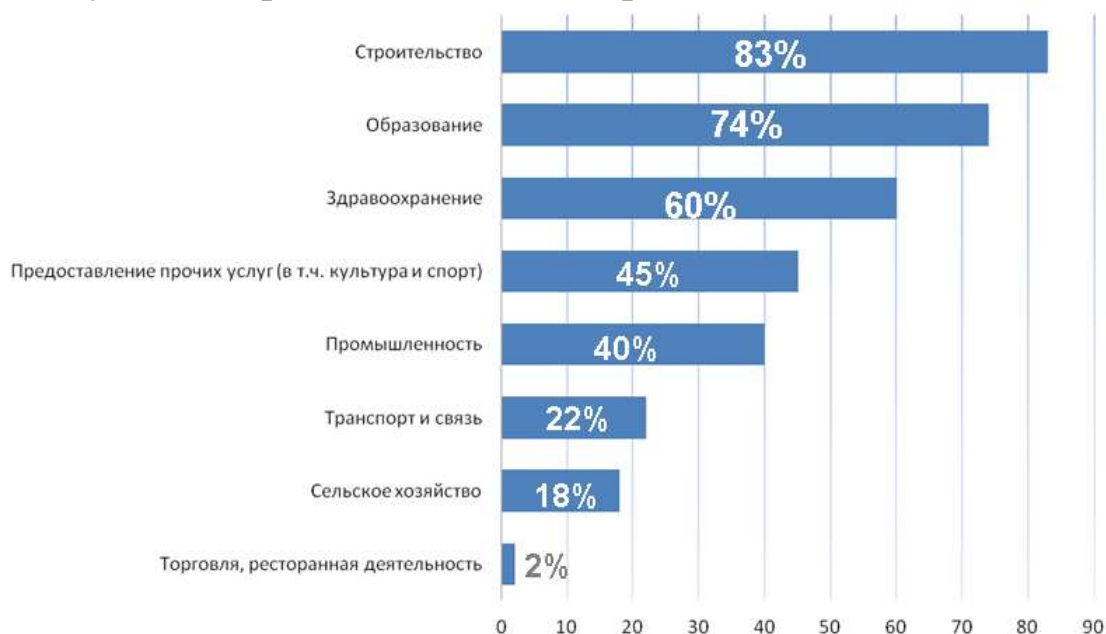


Рис. 28. Охват работодателей в ходе анкетного обследования потребности в кадрах в 2010–2011 гг.

По данным мониторинга (обследование работодателей) потребность организаций Омской области в работниках на 2010 – 2012 гг. составляет 51,1 тысячи человек:

- на 2010 г. – 16,4 тыс. чел.;
- на 2011 г. – 19,3 тыс. чел.;
- на 2012 г. – 15,3 тыс. чел.

По видам экономической деятельности наибольшую потребность на прогнозируемый период будут испытывать ежегодно организации

промышленности (3,5 тыс. чел.), торговли (3,3 тыс. чел.) и сельского хозяйства (2,8 тыс. чел.).

По уровню профессионального образования общая потребность в кадрах на указанный период распределилась следующим образом (рис. 29):

– 19,5 тыс. чел., или 45% – квалифицированные рабочие (начальное профессиональное образование);

– 11,7 тыс. чел., или 27% – специалисты и служащие (среднее профессиональное образование);

– 12,3 тыс. чел., или 28% – специалисты и служащие (высшее профессиональное образование).

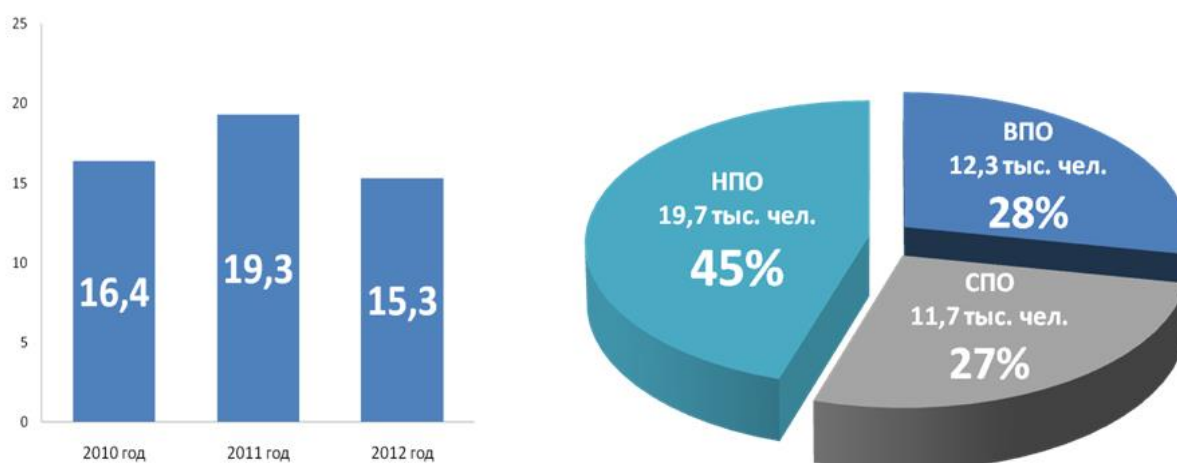


Рис. 29. Потребность организаций Омской области в кадрах (общая и по уровню образования)

Это соответствует сложившейся тенденции преобладания рабочих специальностей в структуре спроса на рабочую силу на рынке труда Омской области по данным областного банка вакансий. Так, по состоянию на 1 декабря 2011 г. из 15 тыс. вакансий, заявленных работодателями в органы службы занятости населения Омской области, 72% от общего количества составляли вакансии по рабочим профессиям и 28% по специальностям и должностям служащих. Как и в целом по Российской Федерации, в Омской области в ближайшее время наиболее востребованными останутся квалифицированные рабочие с начальным профессиональным образованием.

Потребность в работниках на 2010–2012 гг. по отраслям

экономики имеет разнородную структуру. Потребность в кадрах в отрасли сельское хозяйство на прогнозируемый период составит 2,8 тыс. чел.к ежегодно (16% от общей потребности в кадрах).

В процентном отношении наибольшая потребность организаций отрасли ожидается в специалистах с начальным профессиональным образованием – 58% (требуются операторы, машинисты установок и машин, трактористы-машинисты, овощеводы, животноводы) (рис. 30).

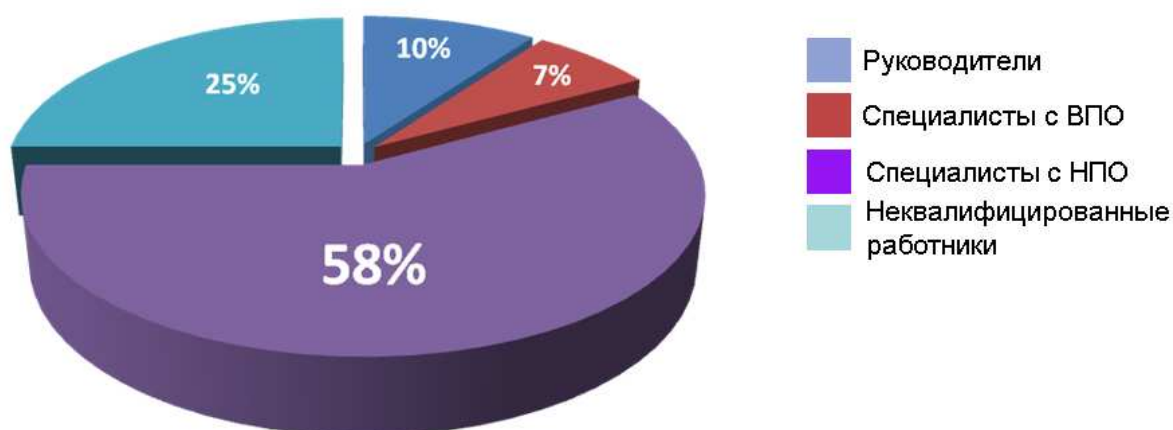


Рис. 30. Потребность сельского хозяйства Омской области в кадрах по уровню образования

Кроме того, в отрасли требуются:

- неквалифицированные работники – 25% (рабочие по уборке урожая, пастухи, заготовщики);
- руководители – 10%;
- специалисты с высшим профессиональным образованием – 7% (биологи, ботаники, агрономы, почвоведы, агрохимики).

Результаты исследования – ценный источник информации для дальнейшей целенаправленной работы в соответствующем сегменте рынка труда по проведению «глобальной» оценки ситуации в сфере занятости и формирования стратегий развития кадрового потенциала соответствующей отрасли, а также выявлению профессий и специальностей, в которых в ближайшее время возможен дефицит или избыток квалифицированных кадров.

Информация, полученная в ходе мониторинга, дает возможность подготовки конкретных предложений по обеспечению потребности работодателей в квалифицированных рабочих и специалистах и может использоваться при разработке мероприятий:

- по формированию объемов и профилей подготовки специалистов и рабочих в учреждениях профессионального образования Омской области;
- стратегическому планированию системы подготовки и переподготовки кадров;
- организации системы профориентации населения;
- реализации региональной миграционной политики.

По данным мониторинга выявлен ряд проблем в кадровом обеспечении региональной экономики.

1. На рынке труда Омской области наблюдается дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, обусловленный несоответствием потребности работодателей в кадрах и профессионально-квалификационной структуры рабочей силы, представленной на рынке труда, в том числе по уровням профессионального образования работников.

Так, в 2011 г. потребность работодателей в рабочих с начальным профессиональным образованием составила 5,4 тыс. человек, а выпуск их учреждениями профессионального образования – только 4,5 тыс. человек. Обратная ситуация со специалистами с высшим профессиональным образованием, где потребность в кадрах – 4,1 тыс. чел., а выпуск – 10,3 тыс. чел. (рис. 31).

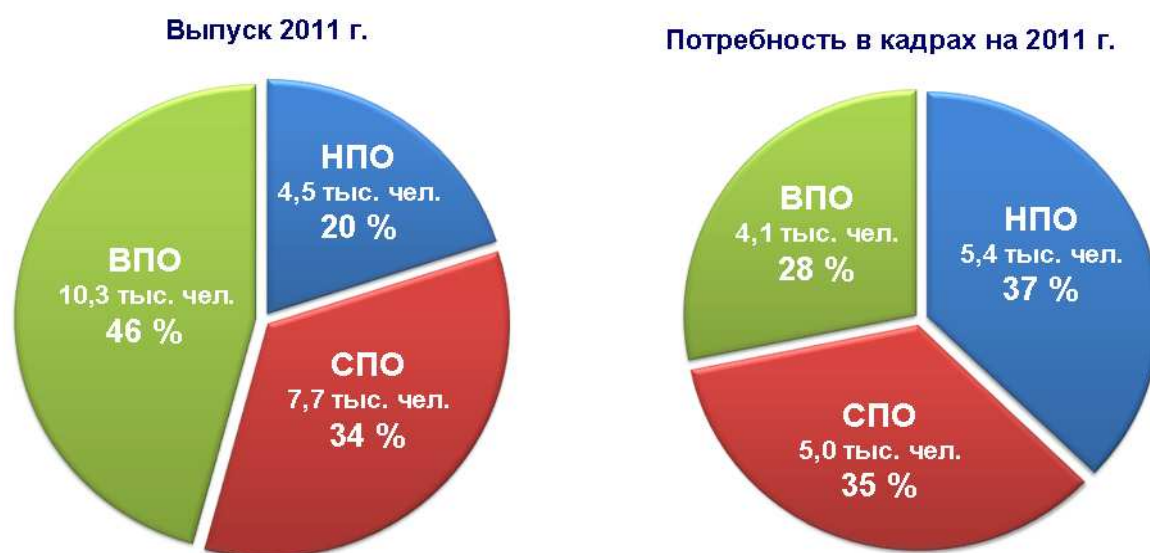


Рис. 31. Дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Омской области

2. Отсутствуют механизмы планирования персонала на долгосрочную перспективу в отраслях экономики Омской области,

это негативно влияет на процесс воспроизводства профессиональной структуры занятых, не восполняется естественное выбытие работников даже в ведущих отраслях экономики.

3. Существует необходимость открытия новых специальностей и направлений подготовки специалистов в учреждениях профессионального образования для развития деятельности отрасли.

20 ноября 2012 г. на совместном заседании коллегий министерств сельского хозяйства и продовольствия Омской области, образования и ученого совета Омского государственного аграрного университета имени П.А. Столыпина поставлена задача - не только пересмотреть систему профессионального образования в агропромышленном комплексе региона, но и провести мониторинг отраслевого рынка труда, сформировать базу данных потенциальных. Новые требования профессиональной подготовки специалистов отрасли связаны с необходимостью сохранения конкурентоспособности отечественной сельхозпродукции. Совместными усилиями планируется провести анализ потребности в кадрах организаций агропромышленного комплекса, сформировать отраслевой образовательный субкластер и создать региональные профессиональные стандарты по различным направлениям подготовки специалистов.

9. ОПТИМИЗАЦИЯ СЕТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ОПЫТ РЕГИОНОВ

Региональный опыт оптимизации сетей образовательных учреждений рассматривается в одном случае в направлении кластеризации, а в другом в создании многоуровневых образовательных комплексов [48].

Первая плоскость стратегического планирования связана с организацией образовательных ресурсов областной системы НПО/СПО по принципу отраслевых *образовательно-производственных субкластеров*. Кластеризация образовательного пространства на основе принципа экономической территориально-отраслевой группировки активно используется за рубежом и доказала свою эффективность. Кластеры формируются посредством локализации на определенной территории межотраслевых (межведомственных) структур, включающих всю цепочку взаимосвязанных видов деятельности от производства до конечного продукта и сферы услуг. Субкластер представляет группу взаимосвязанных организаций: поставщиков оборудования, комплектующих и специализированных услуг; инфраструктуры; научно-исследовательских институтов; вузов, колледжей, профессиональных училищ и других взаимодополняющих организаций вузов, усиливающих конкурентные преимущества отдельных компаний и субкластера в целом. Как показывает опыт развитых стран, именно в рамках кластеров наиболее эффективно решаются задачи, связанные с обеспечением конкурентоспособности отрасли.

Определенный опыт применения этого стратегического управленческого инструмента накоплен и в России. В образовании, как правило, используются отраслевые образовательно-производственные кластеры, в которые объединяются действующие учебные заведения разного уровня и производственные единицы соответствующего профиля, реализующие согласованную и совместно реализуемую стратегическую цель повышения качества профессионального образования и развития трудовых ресурсов путем усиления взаимодействия между образовательными учреждениями и основными заказчиками их деятельности – работодателями. Производители и потребители кадров соответствующего профиля объединяются в рамках кластеров для соуправления качеством образования, достижения сбалансированности объемных параметров кадрового спроса и предложения, сертификации профессиональных

квалификаций и т.д.

Таким образом, субкластер выступает как организационная форма структур, создаваемых на условиях государственно-частного партнерства и совместного использования научного, образовательного, производственного, ресурсного, инфраструктурного, кадрового потенциала, привлечения административных ресурсов в целях освоения новых технологий и повышения конкурентоспособности производимой продукции. В кластерной политике центральное внимание уделяется укреплению сетей взаимосвязей между экономическими субъектами – участниками этого формирования.

Наиболее последовательно идея формирования образовательно-производственных кластеров воплощена в Республике Татарстан. Шесть из них относятся к ведению министерства экономики и промышленности: машиностроения и авиастроения, нефтепереработки и нефтехимии, энергетики, легкой промышленности, а также к области высоких технологий. Остальные – к ведению отраслевых министерств (табл. 31).

Таблица 31

Образовательные кластеры в Республике Татарстан

Образовательный кластер	Курирующее министерство
1. Добыча и транспортировка нефти и газа. Нефтехимия и нефтепереработка	Министерство экономики и промышленности
2. Высокие технологии	
3. Энергетика	
4. Машиностроение	
5. Авиастроение	
6. Легкая промышленность	
7. Агропромышленный комплекс	Министерство сельского хозяйства и продовольствия
8. Строительство, архитектура и ЖКХ	Министерство строительства, архитектуры и ЖКХ
9. Торговля и сфера услуг	Министерство торговли и внешнеэкономического сотрудничества
10. Транспорт и дорожное строительство	Министерство транспорта и дорожного строительства
11. Информационная связь	Министерство связи и информатики
12. Образование	Министерство образования и науки
13. Здравоохранение	Министерство здравоохранения

В состав сформированных кластеров входят профильный

университет, базовые предприятия отрасли, техникумы и профессиональные училища (учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования) и будущие потребители кадров – отдельные крупные предприятия отрасли (рис. 32).

Схема взаимосвязи в образовательном кластере



Рис. 32. Схема непрерывного профессионального образования в рамках образовательных кластеров в Республике Татарстан

Суть концепции образовательных субкластеров заключается в том, чтобы сблизить образовательный процесс с заказчиком и потребителем квалифицированных кадров – предприятием. Среди всех предприятий-заказчиков определяются «базовые». На их материальной базе проводится практика учащихся учебных заведений, интегрированная с реальным производственным процессом. Учащиеся, как правило, имеют общее среднее образование – это взрослые молодые люди, которые в полной мере могут быть задействованы в производственном процессе. Мастерами производственного обучения также являются работники предприятий, деятельность которых стимулируется доплатами к их заработной

плате за счет средств государственного заказа, формируемого профильным министерством.

Деятельность субкластеров организована на основе Соглашения о сотрудничестве и партнерстве. Соглашение предусматривает стандартные для образовательных кластеров условия: базовые предприятия отрасли гарантируют трудоустройство выпускникам по заявленным параметрам, предоставляют обучающимся аттестованные и оплачиваемые рабочие места для прохождения производственной практики, участвуют в создании и оснащении лабораторий и кабинетов, в осуществлении текущего и капитального ремонта зданий, сооружений, оборудования и иных объектов образовательного учреждения. Реализация стратегии в сфере осуществления кадровых проектов в регионе, в том числе АПК, станет приоритетом в работе специализированной структуры – ОАО «Корпорация развития Омской области» [15]. Корпорация, имея проектный офис, будет решать задачи: привлечения инвестиционных программ, работы с инвесторами по реализации проектов на территории региона, сопровождения этих проектов до начала выпуска первой продукции. В документе определено стратегическое позиционирование региона в долгосрочной перспективе, определены пути способы построения инновационной экономики, создания условий для раскрытия его человеческого потенциала, повышения конкурентоспособности социально-экономического комплекса территории.

Анализ образовательной системы Омской области свидетельствует: в ближайшие годы последствия демографического спада будут по-прежнему заметны для разных уровней системы образования, особенно это коснется системы профессионального образования. В силу демографических факторов к 2014 г. количество обучающихся сократилась примерно на 48%. Таким образом, к этому времени будет востребовано только 30–40% существующих учреждений профессионального образования при современной модели их функционирования. В настоящее время мощности учреждений профессионального образования используются лишь частично. Например, средний коэффициент наполняемости учреждений начального профессионального образования Омской области 0,6. Наличие таких учебных заведений неэффективно с точки зрения управления, расходов на материально-техническую базу.

За последнее десятилетие число выпускников вузов области увеличилось в 2,8 раза, средних учебных заведений – в 1,3 раза, а

число выпускников профессиональных училищ области сократилось на 20%. Подтверждением этому – изменение контингента обучающихся и студентов учреждений профессионального образования разного уровня за последние три года (табл. 32).

По этой причине складывается неблагоприятное для рынка труда соотношение: на одного подготовленного труженика рабочей специальности приходится три человека с высшим образованием. В то же время в банке вакансий, формируемом службой занятости на основе заявок организаций, картина противоположная: на одного специалиста требуется четверо рабочих. В итоге это приводит к проблемам на рынке труда и сложностям с трудоустройством невостребованных кадров, т.е. возникает дисбаланс между рынком труда и рынком образовательных услуг. Проблема усугубляется наличием противоречия между ростом потребности в специалистах и отсутствием ее объективного прогноза.

Таблица 32

Изменение количества обучающихся и студентов учреждений начального, среднего, высшего профессионального образования

Уровень профессионального образования	Количество обучающихся и студентов, чел.		
	2010 г.	2011 г.	2012 г.
ВПО	98323	106778	108614
СПО	45341	41555	39900
НПО	14667	12669	11655

На данном этапе развития высокотехнологичных производств большинство работодателей предъявляют повышенные требования к уровню квалификации рабочих и специалистов. В результате появляется квалификационный разрыв между возможностями образовательных программ профессионального образования и требованиями работодателя. Об этом свидетельствуют проведенные в 2014 г. Министерством образования Омской области исследования по проблеме профессиональной адаптации молодых специалистов («Профессиональная адаптация молодых специалистов в первые три года трудовой деятельности с учетом их трудоустройства в различных отраслях экономики Омской области» [16]). Результаты представлены в виде извлечения из размещенной в сети Internet аналитической записки (прил. 23).

Одной из причин проблем профессионального образования – функционирование учреждений в условиях разобщённости элементов

системы непрерывного образования, барьера между уровнями образовательной системы.

С ликвидацией института «базовых предприятий» и недофинансированием сферы образования в целом в 90-е годы XX в. существенно уменьшились инвестиции в укрепление и развитие учебно-материальных баз учреждений профессионального образования. Моральный и физический износ учебного, учебно-производственного оборудования в некоторых учреждениях составляет от 80 до 100%. Станочный парк, имеющий срок эксплуатации более 30 лет, морально устарел.

Все вышеперечисленные проблемы необходимо решать через приведение содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда в рамках региональной модернизации системы профессионального образования.

Основными направлениями модернизации системы профессионального образования Омской области являются:

- формирование современной сети учреждений профессионального образования, оказывающих образовательные услуги в соответствии с задачами социально-экономического развития региона;

- оптимизация профессионально-квалификационной структуры системы профессионального образования;

- поддержка и развитие ресурсных центров профессионального образования (современных территориально-отраслевых субкластеров профессионального образования);

- развитие научно-образовательного комплекса Омской области;

- переход учреждений профессионального образования на новые Федеральные образовательные стандарты.

Формирование сети учреждений профессионального образования происходит через реорганизацию подведомственных Министерству образования Омской области учреждений путем присоединения. Реорганизация обусловлена необходимостью повышения качества бюджетных услуг в сфере начального и среднего профессионального образования, формирования эффективных экономических отношений. В результате оптимизации происходит изменение сети образовательных учреждений НПО и СПО (табл. 33).

Таблица 33

Изменение сети образовательных учреждений НПО и СПО, подведомственных Министерству образования Омской области

Уровень образовательного	Количество учреждений		
	2010 г.	2011 г.	2012 г.

учреждения			
НПО	46	46	37
СПО	13	13	12

Реорганизация учреждений НПО и СПО позволила создать семь двухуровневых образовательных комплексов на базе учреждений среднего профессионального образования.

В результате реорганизации достигнута:

- полная наполняемость обучающимися учреждений;
- повышение соотношения обучающихся в расчете на одного работника от 3 до 9 человек;
- повышение профессионального уровня педагогического коллектива;
- повышение уровня трудоустройства выпускников с начальным и средним профессиональным образованием (с 50 до 75%).

Реорганизация учреждений способствует:

- формированию оптимальной сети образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования с учетом развития экономики Омской области и задач, поставленных в Федеральном законе «Об образовании», регламентирующем совершенствование правового положения государственных учреждений;
- удовлетворению потребности региона на срочную и среднесрочную перспективу в рабочих кадрах и специалистах в соответствующих сферах и трудоустройству выпускников;
- укреплению и развитию социальных и производственных связей образовательных учреждений с хозяйствующими субъектами Омской области;
- исключению дублирования бюджетных услуг в сфере профессионального образования и снижению неэффективных бюджетных затрат.

Основой дальнейшей оптимизации профессионально-квалификационной структуры системы профессионального образования станут данные мониторинга текущей и перспективной потребности в специалистах и рабочих кадрах.

При решении проблем важными являются интеграционные процессы в системе профессионального образования, в частности высшего профессионального, которые реализуются в рамках развития научно-образовательного комплекса Омской области.

Развитие научно-образовательного комплекса осуществляется по

направлениям:

1. Научно-методическое обеспечение и сопровождение ресурсных центров подготовки рабочих кадров и специалистов для различных отраслей экономики Омской области.

2. Формирование единого конкурентного пространства.

3. Формирование единого информационно-коммуникационного пространства системы образования и науки Омской области.

4. Развитие инфраструктуры инновационно-технологического комплекса.

Примером научно-методического обеспечения деятельности ресурсных центров на базе учреждений НПО может служить взаимодействие ФГБОУ ВПО «Сибирская государственная автомобильно-дорожная академия» (далее – СибАДИ) и БОУ НПО «Профессиональное училище № 49». В целях развития кадрового потенциала строительного комплекса при участии СибАДИ и Союза строителей Омской области на базе БОУ НПО «Профессиональное училище № 49» создан ресурсный центр по подготовке рабочих кадров и специалистов для строительного комплекса Омской области.

В рамках формирования единого информационно-коммуникационного пространства системы образования и науки Омской области во всех муниципальных районах Омской области и в городе Омске созданы ресурсные центры информатизации образования. Научно-методическую поддержку ресурсных центров информатизации образования в муниципальных районах Омской области осуществляет ФГБОУ ВПО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского». Функционирует веб-сайт с перекрестными ссылками «Система образования Омской области». Организованы совместные дистанционные учебные курсы с привлечением кадрового потенциала четырех омских вузов.

В рамках развития инновационной инфраструктуры функционируют Центр трансфера технологий, Межвузовский центр компетенций, Межвузовский инновационный бизнес-инкубатор.

Подход Министерства образования и науки РФ направлен как на развитие в регионах системы подготовки и переподготовки кадров, так и одновременно на формирование новых рабочих мест в самой системе профобразования. Предполагается развитие региональных проектов модернизации системы профессионального образования, предусматривающих направления работы:

- внедрение инструментов прогнозирования совместно с работодателями потребностей в человеческих ресурсах, их

распределения при особом внимании к прогнозу потребностей в переподготовке, переквалификации уже работающих кадров;

– функционирование и развитие на уровне учреждений, отраслей, регионов структур общественного управления для корректирования образовательных программ на основе экономических прогнозов и привлечения к преподаванию людей из производственного сектора;

– разработка в регионе новой структуры системы профобразования и программы развития сети учреждений, учитывающей весь имеющийся ресурс на территории региона;

– развитие предпринимательства с участием вузовской науки, разных форм интеграции образования, науки и производственного сектора.

Таким образом, речь идет о создании целостной системы профессионального образования в регионе во взаимодействии со службами занятости, иными социальными службами и федеральными органами (рис. 33) [36].

Выявление основных тенденций развития сельского хозяйства в Омском регионе показало, что в современный период доля сельхозпродукции в произведенном валовом региональном продукте составляет 8,7%, тогда как затрачивается на ее производство 15,3% всей массы живого труда региона. Такое неэффективное использование трудовых ресурсов усугубляется еще и низким уровнем заработной платы на селе – 54,5% от уровня зарплаты работников промышленности, что так же является следствием низкого уровня производительности аграрного труда. Это снижает конкурентоспособность сельхозпроизводителей региона.

Состояние материально-технической базы сельского хозяйства требует осуществления поэтапного технического и технологического перевооружения сельскохозяйственного производства за счет современной отечественной, а также зарубежной техники и модернизации действующих систем машин с одновременным реформированием системы их использования, переподготовкой кадров и информационным переоснащением.

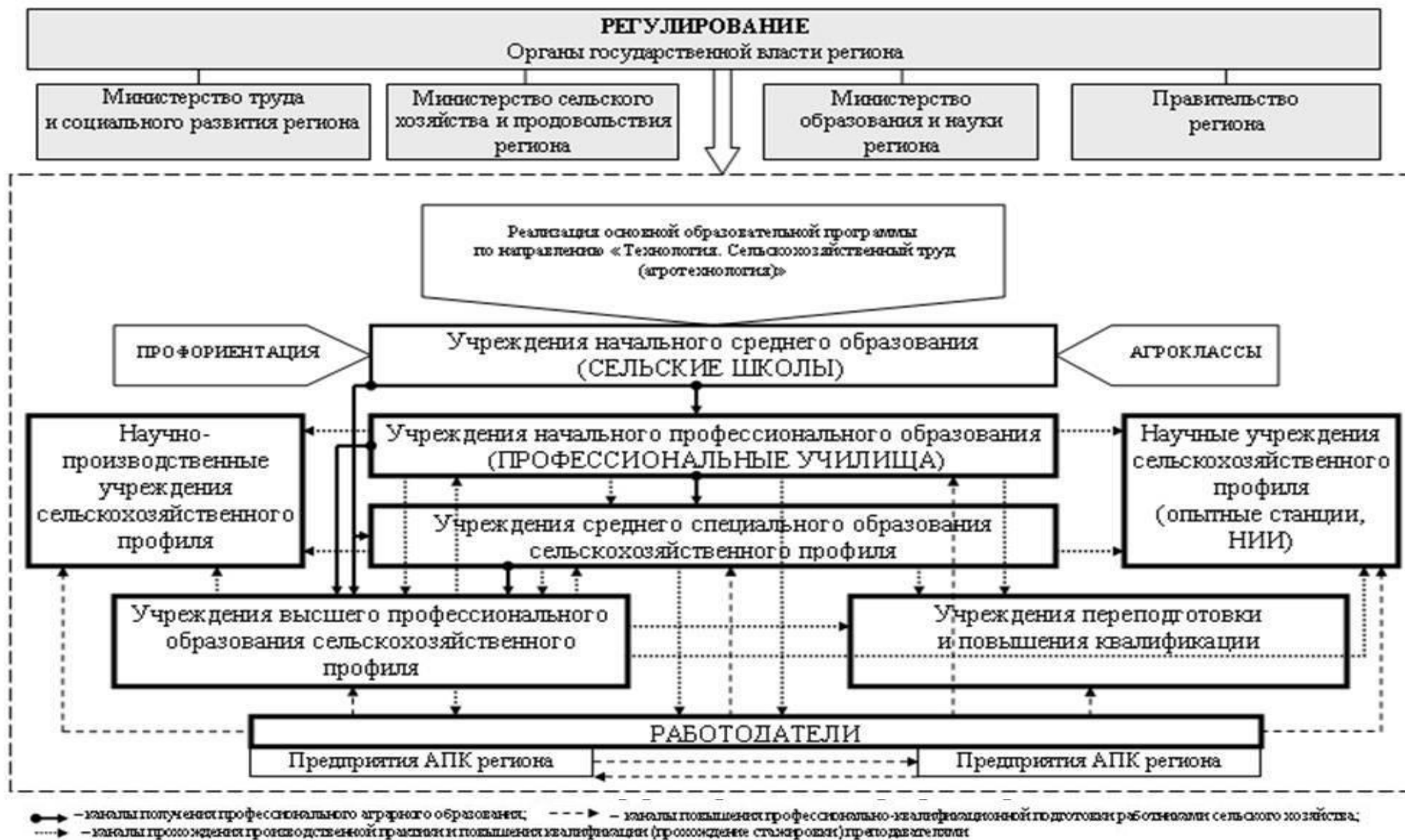


Рис. 33. Единое аграрное образовательное пространство региона

Количественный рост парка сельхозмашин и орудий должен осуществляться на иной качественной основе, так как старые образцы машин не удовлетворяют новым технологическим требованиям.

Экономический эффект от модернизации материально-технической базы отрасли состоит в использовании новых систем машин и оборудования, сокращающих трудовые и материальные затраты на единицу площади и обеспечивающих снижение себестоимости продукции.

Концепция предусматривает значительный рост производительности труда за счет увеличения объемов производства сельскохозяйственной продукции в перспективе при изменении приоритетов в агротехнологической политике, более эффективном использовании имеющихся материально-технических ресурсов, повышении технологического уровня сельскохозяйственного производства, реализации научно-технического потенциала отрасли и на основе более эффективного государственного регулирования сельскохозяйственного производства.

В 2012 г. Омская область занимала 3 место в рейтинге регионов Сибирского ФО по потенциалу устойчивого развития (табл. 34).

Таблица 34

Рейтинг регионов Сибирского ФО по потенциалу устойчивого развития (2012)

Рейтинг	Регионы	Места в компонентах рейтинга по потенциалам:		
		техническому	человеческому	природному
1	Республика Алтай	12	1	1–2–3
2	Республика Хакасия	1	7	7
3	Омская область	6	4	6
4	Новосибирская область	3	2	10
5	Иркутская область	4	9	1-2-3
6	Забайкальский край	2	11	5
7	Республика Бурятия	11	10	4

Результаты конъюнктурного обследования трудовых ресурсов села по видам экономической деятельности в Омской области дают возможность проводить анализ процессов, которые невозможно осуществить на основе статистической отчетности. В результате анализа качественного состава трудовых ресурсов сельскохозяйственного профиля (прил. 16) из общего количества предприятий, планирующих в ближайшие 3 года внедрять передовые

технологии, 67,9% по итогам 3 лет получили прибыль, тогда как удельный вес прибыльных хозяйств, не планирующих внедрять передовые методы производства, оказался на 12,7 процентных пункта выше (76,5%). Таким образом, одним из главных факторов, не позволяющих хозяйствам региона внедрять инновационные методы производства сельскохозяйственной продукции, является не только недостаток финансовых ресурсов, но и значительный дефицит высококвалифицированных конкурентоспособных производственных кадров.

Необходимым условием для успешной деятельности любого предприятия является обеспеченность техникой и производственным оборудованием. Большинство потребителей сельскохозяйственной техники имеют низкую покупательную способность, которая не позволяет им самостоятельно поддерживать техническую базу производства и безубыточную деятельность.

Приобретаемая техника не должна просто заменить старую, она должна повысить технический потенциал, снизить ресурсо- и энергоемкость производства. В условиях сложившихся негативных факторов в мирохозяйственных отношениях, участия России в ВТО техническая модернизация становится ключевым фактором роста конкурентоспособности сельского хозяйства.

Результаты обследования показали, что нехватка сельскохозяйственной техники и оборудования наблюдается у 14,5% хозяйств, 48,4% обеспечены полностью сельскохозяйственной техникой и оборудованием, но устаревшими, 37,1% обеспечены полностью, в том числе и новой. Также был проведен анализ обеспеченности средствами труда хозяйств, планирующих и не планирующих внедрять передовые методы производства продукции.

Сельскохозяйственные предприятия, имеющие возможность приобрести новейшую технику, зачастую сталкиваются с проблемами отсутствия в хозяйстве производственных кадров, способных управлять ею.

Результаты обследования показали: более 60% предприятий планируют в ближайшие 1–3 года приобрести отечественную сельскохозяйственную технику и оборудование; 19,4% – новую импортную; 11,3 – поддержанную, отечественных производителей, 4,8% – поддержанную, импортных производителей. 14,5% хозяйств вообще не планируют приобретение техники и оборудования. Все хозяйства, планирующие в ближайшие 1–3 года производить

инновационной продукции, будут обновлять технику и оборудование.

Масштабы деятельности сельскохозяйственных предприятий изменяются по природно-экономическим зонам. В северной зоне все хозяйства планируют увеличение поголовья животных, в степной зоне – 32%, в северной лесостепи – 18,2%, в южной лесостепи – 8,7%. Увеличение посевных площадей: 66,7% хозяйств северной зоны, около 27% предприятий остальных зон.

Крупные сельскохозяйственные предприятия (с численностью рабочих кадров более 300 чел.) в среднесрочной перспективе не планируют сокращать масштабы деятельности: 50% не планируют изменений, 38,9% планируют увеличение посевных площадей, 33,3% планируют увеличение поголовья животных.

Руководители 58,8% хозяйств степной зоны и 80% хозяйств южной лесостепной зон планируют в ближайшие 1–3 года внедрять передовые методы производства сельскохозяйственной продукции или увеличение производственных масштабов деятельности. Они отметили, что не потребуются дополнительное привлечение рабочих кадров, так как будет увеличена производительность труда рабочих за счет приобретения новейшей техники и оборудования и внедрения передовых методов производства (предприятия данных зон имеют зерновую направленность). Тогда как руководители 75% сельскохозяйственных предприятий северной лесостепной зоны и 66,7% предприятий северной зоны (имеющих молочное направление) указали на необходимость дополнительного привлечения к работе производственных кадров.

Таким образом, современные технологии с использованием высокопроизводительной техники обуславливают развитие растениеводства и животноводства, обеспечивают требуемое качество продукции, гарантируют более значительное увеличение доходов, профессиональный рост персонала и, в конечном итоге, позволяют успешно конкурировать на рынке, прибыльно вести бизнес.

10. ОЦЕНКА СООТВЕТСТВИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ СОВРЕМЕННОМУ УРОВНЮ РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВА

10.1. Обеспечение конкурентоспособности кадров

Для современного аграрного производства характерно возрастание доли ресурсосберегающих инновационных технологий. Новые технологии многократно увеличивают производственный потенциал работников за счет комплексной механизации, автоматизации большинства выполняемых технологических операций и неизбежно приводят к изменению между живым и овеществленным трудом.

Техническое перевооружение производства – задача стратегического масштаба. Но целесообразность и результативность этого процесса прежде всего зависит от человеческого фактора, а именно от правильности, своевременности и продуманности управленческих решений и квалификации исполнительного персонала. Недостаточно инновационно изменить производственный процесс в сторону внедрения новейших технологий, необходимы знания персонала, позволяющие их использовать.

Большинство сельскохозяйственных организаций игнорируют потенциал своих сотрудников, а в условиях сложившейся демографической ситуации на селе данная проблема приобретает особую актуальность. Актив организации наиболее важен, так как менее всего поддается оценке, следовательно, наименее управляем.

Доминирующим критерием экономического роста, инновационной деятельности, повышения производительности труда и эффективности производства выступает оценка роли человеческих, интеллектуальных и профессиональных ресурсов [21].

В процессе совершенствования анализа организационно-технического уровня производства важно подробно рассматривать не только достигнутый технический, технологический и организационный уровни развития, но и потенциал, резервы его перспективного развития, которые во многом зависят от проводимой организацией кадровой и социальной политики [20].

Однако проблемы с воспроизводством трудовых ресурсов в сельском хозяйстве становятся особенно актуальными при

определении курса на внедрение инновационных технологий. На фоне десятикратного снижения числа работающих на сельскохозяйственных предприятиях (табл. 35) количество специалистов сократилось в три раза, однако число самих предприятий не уменьшилось, следовательно, остается потребность в сохранении специалистов, которые нередко используются не по назначению. При резком снижении численности работающих на постоянной основе количество сезонных и временных работников сократилось всего в 3,5 раза, так как в силу сезонности хозяйственной деятельности руководители хозяйств предпочитают нанимать работников для выполнения определенных технологических операций.

Таблица 35

**Динамика среднегодовая численность
занятых в экономике Омской области, тыс. чел.**

Численность занятых	Год					
	2000	2006	2007	2008	2010	2011
Всего в экономике	957,9	942,6	942,7	947,5	944,6	945,5
В сельском и лесном хозяйствах	175,8	152,7	148,0	146,8	148,9	143,3
Процент занятых в сельском и лесном хозяйстве к экономике общему количеству занятых в, %	18,3	16,2	15,7	15,5	15,8	15,2

При незначительном снижении общей численности занятых в экономике, число сельскохозяйственных работников за последние десять лет уменьшилось на 3,1%. Главная причина резкого падения численности работающих – снижение стимулов, поскольку среднемесячная зарплата на сельскохозяйственных предприятиях приобрела форму условной составляющей из-за ее крайне низкого размера.

Агропромышленный комплекс Омской области, его кадровое обеспечение имеют свои особенности и сложности. За последние годы произошло не только абсолютное сокращение числа занятых в сельскохозяйственном производстве в целом, уменьшилось число работающих в отрасли специалистов, но и ухудшился их качественный состав, снизился профессиональный уровень.

Сегодня требуются совершенствование подготовки и переподготовки специалистов в вузах, восстановление и развитие системы подготовки кадров в техникумах, профессионально-

технических училищах и непосредственно в крупных сельскохозяйственных предприятиях (табл. 36).

Таблица 36

Выпуск квалифицированных рабочих и специалистов в Омской области

Показатель	Год				
	2004	2006	2008	2010	2011
<i>Начальное профессиональное образование</i>					
Выпущено квалифицированных рабочих, всего, чел.	7859	9772	9478	7470	6936
из них по профессиям сельского хозяйства, чел./%	1729/22	815/18,6	1473/15,5	1410/18,9	1311/18,9
<i>Среднее специальное образование</i>					
Выпущено специалистов, всего, чел.	12120	12174	12416	9604	9232
из них по группам сельскохозяйственных специальностей, чел./%	472/ 3,9	549/4,5	653/5,2	219/2,3	270/2,9
<i>Высшее профессиональное образование</i>					
Выпущено специалистов, всего, чел.	14115	15371	16429	18249	17744
из них по группам сельскохозяйственных специальностей, чел./%	708/5,0	742/4,8	698/4,2	645/3,5	611/3,4

Источник. Омский областной статистический ежегодник. В 2 ч. / Омск: Омкстат, 2012.

За последние годы снизился процент квалифицированных рабочих по сельскохозяйственным специальностям от общего выпуска квалифицированных рабочих, получивших начальное профессиональное образование. Не наблюдается активности молодых людей при получении среднего и высшего профессионального сельскохозяйственного образования.

Одной из причин нежелания значительной части молодежи работать в сельском хозяйстве и оттока из отрасли квалифицированной рабочей силы является непрестижность аграрного труда что зависящая от комплекса факторов производственного, технического, социального, экономического и

организационного характера.

В рамках форсайт-исследования был проведен опрос руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций в целях определения основных тенденций развития отрасли и исследования факторов, влияющих на процесс внедрения технологий. Результаты опроса позволяют сделать выводы:

– внедрение инноваций в хозяйственную деятельность организации способствует повышению ее конкурентоспособности, однако предпочтение в инновациях в человеческий капитал составляет всего 30%. В подтверждение производители отмечают, что внедрение инноваций начали бы со следующих шагов: новые системы оплаты труда – 28% и новые методы работы с персоналом – 19%;

– неэффективность системы управления организациями обусловлена, прежде всего, четырьмя основными причинами: низким уровнем квалификации работников, тяжелыми условиями труда – 31%; низкой оплатой труда, отсутствием материальных стимулов – 29%; недостаточной численностью бригад, сокращением поголовья, посевных площадей – 27% и несоответствием уровня технического оснащения уровню квалификации работников – 22%;

– на уровень конкурентоспособности влияет низкая оплата труда, неразвитость системы мотивации, дефицит квалифицированных кадров, отсутствие возможности развития человеческого потенциала;

– в качестве мер, способствующих выходу из сложившейся ситуации и развитию сельскохозяйственных организаций, назвали: повышение производительности труда, повышение квалификации персонала и регулярное взаимодействие с агровузами.

Следовательно, в качестве рекомендаций предложено:

1. Развитие социальной инфраструктуры села, решение социальных вопросов, особенно в сфере занятости.

2. Совершенствование системы подготовки и переподготовки специалистов в вузах, восстановление и развитие системы подготовки кадров в техникумах, профессионально-технических училищах и непосредственно в крупных сельскохозяйственных предприятиях.

3. Рационализация трудовых процессов, научная организация рабочих мест.

4. Пересмотр норм выработки и расценок, изменение разрядов работ и тарифных ставок, разных доплат и премий.

5. Диверсификация производства, внедрение новых технологий.

6. Использование методов стимулирования труда по результатам оценки квалификации персонала.

Проблема оценки человеческого капитала не вызывает сомнений в своей актуальности, тем не менее основные методы определения стоимости заимствованы из западной практики и не всегда адаптированы к условиям отечественной экономики. В большинстве сельскохозяйственных организаций игнорируют потенциал своих сотрудников.

Подобно обычному капиталу, способности, знания, навыки человека имеют свойство накапливаться. Их формирование и развитие требует как от самого индивида, так и от общества в целом довольно значительных затрат времени, труда, материальных и финансовых ресурсов, т.е. инвестиций.

Доцентом И.А. Волковой разработана методика оценки соответствия кадрового потенциала сельскохозяйственной организации задачам технологического перевооружения отрасли [21].

Целью методики является оценку персонала сельскохозяйственной организации на предмет выявления уровня конкурентоспособности в современных рыночных условиях. Рынок труда для сельскохозяйственных организаций крайне лимитирован в силу ограниченности ареала жизнедеятельности сельских жителей. Однако смысл методики состоит в определении от частного к общему: если работники имеют соответствующую конкурентоспособность, то в целом сельскохозяйственная организация, состоящая из этих работников, способна к инновационным изменениям, внедрению новых технологий, их использованию, т.е. тоже конкурентоспособна.

С учетом указанных требований разработанная методика позволяет оценить соответствие потенциала работников уровню технологической оснащенности. Сводная табл. 37 является базовой, на ее основе выстраивается дальнейшая логика оценки кадрового потенциала.

Оценка осуществляется поэтапно. В ней участвует сам оцениваемый и его непосредственный руководитель.

В итоге оценка проводится по формуле

$$K = k1 \cdot КП + k2 \cdot ПКП + k3 \cdot РКП, \quad (8)$$

где k – весомость оценки;

$КП$ – оценка кадрового потенциала;

$ПКП$ – оценка способности к применению потенциала;

$РКП$ – оценка способности к раскрытию потенциала у подчиненных.

Сводная таблица оценки потенциала работников сельскохозяйственной организации

Этап оценки	Руководитель		Специалист	Рабочий, служащий
	линейный	функциональный		
Оценка кадрового потенциала (КП)	Образование, опыт, здоровье, стаж работы в занимаемой должности, деловые качества	Образование, опыт, здоровье, стаж работы в занимаемой должности, деловые качества	Образование, опыт, здоровье, дополнительные знания	Образование, опыт, здоровье, дополнительные знания
	Весомость оценки от общего итога			
	0,6	0,6	0,7	0,8
Оценка способности к применению кадрового потенциала (ПКП)	Активность, самостоятельность, конструктивность, творчество, инициативность, инновационность	Активность, самостоятельность, конструктивность, творчество, инициативность, инновационность	Квалификация, обучаемость, мотивированность, инициатива	Квалификация, обучаемость, мотивированность, инициатива
	Весомость оценки от общего итога			
	0,2	0,3	0,3	0,2
Оценка способности к раскрытию кадрового потенциала у подчиненных (РКП)	Харизма, ассертивность, умение убеждать, умение планировать и координировать работу подчиненных, способность оперативно принимать решения	Харизма, ассертивность, умение убеждать, умение планировать и координировать работу подчиненных, способность оперативно принимать решения	Не оценивается	
	Весомость оценки от общего итога			
	0,2	0,1		
Итого	1,0	1,0	1,0	1,0

Предложенные показатели и характеристики их качественного уровня помогут экспертам провести оценку кадрового потенциала руководителей (табл. 38) и специалистов и служащих (табл. 39).

Расчет по данной методике согласно указанным в таблицах

коэффициентам проводит непосредственно сотрудник или руководитель структурного подразделения. Акцент необходимо сделать на возможность сотрудника использовать новые технологии.

Таблица 38

Оценка кадрового потенциала руководителей

Показатель	Кто оценивает	Качественный уровень показателя	Оценка, балл	
			Линейный	Функциональный
Образование	Самостоятельная оценка	Среднее профессиональное	0,1	0,1
		Высшее профессиональное	0,15	0,2
		Два и более высших профессиональных	0,2	0,2
		Итоговая оценка		
Опыт работы	Самостоятельная оценка	Менее 3-х лет	0,1	0,1
		3–5 лет	0,2	0,2
		5–10 лет	0,15	0,15
		Свыше 10 лет	0,1	0,1
		Итоговая оценка		
Стаж работы в занимаемой должности	Самостоятельная оценка	Менее 3-х лет	0,1	0,1
		3–5 лет	0,2	0,2
		5–10 лет	0,15	0,15
		Свыше 10 лет	0,1	0,1
		Итоговая оценка		
Здоровье (количество дней нетрудоспособности)	Самостоятельная оценка	Более 30 дней	0,0	0,0
		30–20 дней	0,05	0,05
		20–10 дней	0,1	0,1
		Менее 10 дней	0,2	0,2
		Итоговая оценка		
Деловые качества, через знание	Оценка проводится непосредственным руководителем или руководителем организации	Иностранный язык	0,03	0,05
		Основы управления производством	0,1	0,1
		Основные функции менеджмента	0,05	0,05
		Специфика функциональной деятельности	0,2	0,3
		Психология общения, личности	0,07	0,05
		Трудовое законодательство	0,2	0,1
		Законодательные, нормативные документы	0,2	0,1
		ПК и офисная техника	0,1	0,05
		Передовые методы и технологии производства	0,1	0,2
		Делопроизводство	0,05	0,05
		Итого		
<i>Итоговая оценка по первому этапу</i>				

В основе управления лежит необходимость в распределении и закреплении определенной функции за конкретным должностным лицом. В классических бюрократических структурах, какими

являются структуры сельскохозяйственных организаций, уровни иерархии являются производными. Следовательно, руководитель несет ответственность за все решения, принимаемые в организации, а последующие уровни отвечают за выполнение операций в рамках своих функций. Рядовые исполнители, находящиеся на нижнем уровне линейно-функциональной иерархии, несут ответственность только за исполнение своих должностных обязанностей, таким образом, акцентируется внимание именно на важность оценки руководителей, не исключая оценку специалистов и служащих [19].

Таблица 39

Оценка кадрового потенциала специалистов и служащих

Показатель	Кто оценивает	Качественный уровень показателя	Оценка, балл	
			Специалист	Служащий, рабочий
Образование	Самостоятельная оценка	Среднее общеобразовательное	0,05	0,05
		Начальное профессиональное	0,1	0,1
		Среднее профессиональное	0,15	0,3
		Высшее профессиональное	0,7	0,6
		Итоговая оценка		
Опыт работы	Самостоятельная оценка	Менее 3 лет	0,1	0,1
		3–5 лет	0,5	0,5
		5–10 лет	0,7	0,7
		Свыше 10 лет	0,1	0,1
		Итоговая оценка		
Здоровье (количество дней нетрудоспособности)	Самостоятельная оценка	Более 30 дн.	0,0	0,0
		30–20 дн.	0,05	0,05
		20–10 дн.	0,1	0,1
		Менее 10 дн.	0,5	0,5
		Итоговая оценка		
Дополнительные знания	Оценка проводится непосредственным руководителем	Специфика функциональной деятельности	0,7	0,7
		Психология общения	0,3	0,2
		Трудовое законодательство	0,6	0,3
		ПК и офисная техника	0,5	0,8
		Передовые методы и технологии производства	0,8	0,6
		Делопроизводство	0,7	0,5
		Итого		
<i>Итоговая оценка по первому этапу</i>				

Наличие кадрового потенциала не означает его эффективное применение. Так, носитель достаточно богатого капитала в силу каких-либо сопутствующих факторов, отсутствия условий и т.д. не

всегда может достаточно полно его использовать. Следовательно, после оценки кадрового потенциала следует оценить наличие способности к его применению (табл. 40). Но для руководящего состава не менее важно помочь раскрыть кадровый потенциал у подчиненных.

Таблица 40

Оценка способности к применению кадрового потенциала

Качество	Весомость качества	Оценка непосредственным руководителем		
		ниже среднего (0,5)	среднее (1,0)	выше среднего (1,5)
<i>Руководители</i>				
Активность	0,30	0,15	0,30	0,45
Самостоятельность	0,15	0,075	0,15	0,225
Конструктивность	0,15	0,075	0,15	0,225
Творчество	0,10	0,05	0,10	0,15
Инициативность	0,20	0,1	0,20	0,30
Инновационность	0,10	0,05	0,10	0,15
<i>Итого</i>	1,0	X	X	X
<i>Специалисты и служащие</i>				
Квалификация	0,3	0,15	0,3	0,45
Обучаемость	0,3	0,15	0,36	0,45
Мотивированность	0,2	0,1	0,2	0,3
Инициатива	0,2	0,1	0,2	0,3
<i>Итого</i>	1,0	X	X	X

Каждое качество имеет три уровня проявления и оценивается по принципу отклонения от среднего значения. При соответствии показателя качества среднему ему присваивается – 1,0, ниже среднего – 0,5 и выше среднего – 1,5. Окончательный результат оценки определяется с учетом весомости качества

$$J = \beta \cdot \alpha, \quad (9)$$

где J – оценка способности к применению кадрового потенциала;

β – весомость качества;

α – оценка качества.

Оценка всей совокупности качеств проводится при суммировании оценок качеств (k_2), умноженных на их удельную значимость

$$k_2 = \sum J. \quad (10)$$

Итог рассчитывается по формуле (10) и оценка проводится согласно критериям табл. 41.

Таблица 41

Критериальные показатели оценки кадрового потенциала

Уровень показателя	Характеристика уровня	Интервал количественной оценки
Высокий	Кадровый потенциал значительно выше выполняемых функций. Квалификация персонала позволяет внедрять инновационные технологии, совершенствовать систему технологического перевооружения.	Выше 8,0
Достаточный	Потенциал персонала соответствует уровню технической оснащенности. Знаний, умений и навыков до-статочно для эффективной деятельности персонала при имеющемся технологическом вооружении	7,9–6,0
Низкий	При имеющихся в достаточном количестве сотрудниках их квалификация значительно ниже применяемого уровня, необходимого для существующего технологического процесса	5,9–3,0
Недостаточный	Отмечена неполная укомплектованность штата высококвалифицированными сотрудниками, не хватает специалистов со знаниями в конкретной области использования современных технологий	Ниже 3,0

Дополнительно методика предусматривает оценку влияния руководителей и специалистов сельскохозяйственной организации на систему качества (табл. 42). Проводится анализ состояния и определения путей достижения запланированного уровня качества продукции, выполняемых работ, гласной оценки результатов труда, проверки выполнения решений, принятых ранее, выработки мероприятий по повышению эффективности производства, выявлению и использованию внутренних резервов.

В методике разработаны критерии оценки качества труда руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций, за коэффициенты оценки приняты: 1 – соответствует среднему (оптимальному значению), 0,5 – ниже среднего и 1,5 – выше среднего.

Таблица 42

**Критерии оценки качества труда руководителей и специалистов
сельскохозяйственных организаций [21]**

Должность	Критерии оценки качества труда	Весомость	Допустимое значение
Руководитель	Выполнение договоров поставок сельскохозяйственной продукции; валовой доход на 100 руб. затрат по основному производству; качество продукции	0,5	0,25–0,75
Главный агроном	Выполнение плана производства растениеводческой продукции; себестоимость единицы растениеводческой продукции; выполнение плана обеспеченности скота кормами собственного производства; качество растениеводческой продукции и кормов	0,15	0,075–0,225
Главный зоотехник	Выполнение плана производства животноводческой продукции; себестоимость единицы животноводческой продукции; качество животноводческой продукции	0,15	0,075–0,225
Главный инженер	Выполнение плана производства сельскохозяйственной продукции; коэффициент технической готовности машинно-тракторного парка; затраты труда в животноводстве на 100 усл. гол. скота	0,05	0,025–0,075
Главный экономист	Выполнение плана производства сельскохозяйственной продукции; валовая продукция на 100 руб. собственных оборотных средств; себестоимость сельскохозяйственной продукции; опережение темпами производительности труда темпов роста зарплаты	0,05	0,025–0,075
Главный ветврач	Выполнение плана производства сельскохозяйственной продукции; сохранность сельскохозяйственных животных; выход живого приплода сельскохозяйственных животных; качество животноводческой продукции	0,1	0,05–0,15

Разработанная методика дает возможность формирования новых функций и реализующих их организационных структур, принятия

эффективных управляющих воздействий, стимулирования труда высокого качества.

Как итог следует отметить, что на конкурентоспособность сельскохозяйственной организации влияет множество факторов. Результаты исследования позволили сделать акцент на персонале, технологиях и качестве. Технологическое перевооружение сельскохозяйственного производства – важная задача. В современных условиях, чтобы достичь определенного уровня конкурентоспособности, недо-статочно инновационно изменить производственный процесс в сторону внедрения новейших технологий и улучшения качества, необходимы знания персонала, позволяющие их использовать.

10.2. Адаптация кадров к современным условиям мирохозяйственных связей

Современные реалии мирохозяйственных связей, в том числе вхождение России в ВТО, имеют многообразные социально-экономические последствия как в краткосрочной, так и в средне- и долгосрочной перспективе. Катаклизмы в сфере внешнеэкономических связей, имеющие политический характер, необходимость обеспечения экономической, в том числе продовольственной безопасности, создали предпосылки для проведения системной трансформации российского рынка труда.

Необходимы меры по созданию системы изучения изменений на рынке труда, проведению мониторинга численности безработных и уровня безработицы, объемов высвобождений и введения режимов неполной занятости, количества рабочих мест, создаваемых на предприятиях, движения рабочей силы, потребности предприятий в кадрах, создания новых рабочих мест, изменения уровня заработной платы и уровня жизни населения.

В условиях реструктуризации экономики еще более уязвимыми станут такие категории безработных, как инвалиды, одинокие и многодетные родители, выпускники образовательных учреждений, безработные граждане, проживающих в «критических зонах» рынка труда. Эти группы будут нуждаться в дополнительных государственных гарантиях, что требует внесения изменений в

нормативно-правовые акты как на федеральном, так и на региональном уровне.

Суть изменений на рынке труда: в страну приедут больше трудовых иммигрантов. Повысится их количество, как квалифицированных, так и неквалифицированных. Увеличится мобильность сотрудников: экономика станет более гибкой, а работники охотнее будут переходить из одной сферы в другую. Ухудшение конкурентных условий отечественного производства усилит тенденции к экономии на стоимости рабочей силы. Этой тенденции будет содействовать и государство, поскольку в условиях радикального снижения защиты внутреннего рынка, которая создавала стимулы для переноса иностранными инвесторами производств в страну, где едва ли не единственным стимулом для привлечения инвестиций станет низкая цена на рабочую силу.

В этой ситуации необходимо проведение государственной политики по смягчению последствий открытия национального продовольственного рынка и ограничения внутренней поддержки, влияющей на сельскохозяйственное производство. Такая политика должна обеспечивать, прежде всего, ускоренный рост отдачи факторов производства в сельском хозяйстве. Однако, учитывая критическую ситуацию с трудовыми ресурсами в сельской местности (старение и высокий уровень смертности сельского населения; уменьшение его численности) и технологической оснащенности, реализация политики по повышению производительности факторов производства невозможна без прямого участия государства на долговременной основе (период 15–20 лет). Эта политика должна быть составной частью общей политики в обеспечении продовольственной безопасности. Можно выделить несколько основных направлений региональной аграрной политики по смягчению влияния проблем, связанных с трансформациями внешней среды: развитие рыночной инфраструктуры продовольственного сектора; развитие социальной инфраструктуры села и повышение образовательного уровня сельских жителей; развитие и поддержка несельскохозяйственных видов деятельности в сельской местности; поддержка доходов сельскохозяйственных товаропроизводителей, не связанная с производством продукции; поддержка сельскохозяйственного производства.

В частности, мы выделяем следующие основные направления

воздействия внешних факторов на рынок труда (представленные на рис. 34). Прямые инвестиции увеличивают потребность в квалифицированных российских работниках.



Рис. 34. Основные направления воздействия внешнеэкономических условий на рынок труда

Изменившиеся условия на рынке, связанные с увеличением помощи государства и переориентацией на новых внешнеэкономических партнеров, усилят конкуренцию не только между производителями товаров и услуг, но и участниками трудовых отношений. От этой борьбы за выгодное предложение сотрудники будут вынуждены повышать свою квалификацию. Конкуренция требует высококвалифицированных кадров. Сложившаяся ситуация – катализатор, который подталкивает к технологическому развитию аграрного производства, его кадрового и технического перевооружения

Изменения внешней среды повлияли на структуру занятости населения. Необходимо регулировать миграционные потоки. Сопоставительный анализ результатов исследования социально-экономических последствий происходящих изменений позволяет выявить некоторые особенности, которые в перспективе могут быть факторами уязвимости для тех или иных групп работающего населения (табл. 45).

Факторы повышенного риска на рынке труда

Структурные факторы	Факторы, связанные с характеристиками рабочей силы и функционированием рынка труда	Факторы, связанные с особенностями регионального развития
Занятость в отраслях импортозамещения	Низкая трудовая мобильность	Высокая концентрация в регионе отраслей импортозамещения
Занятость в депрессивных районах	Недостаточная профессиональная квалификация	Высокая концентрация монопрофильных населенных пунктов
Занятость в отраслях, в наибольшей степени испытавших на себе спад производства	Низкий исходный уровень заработной платы	Низкий уровень развития предпринимательства и самозанятости
Занятость в бюджетных секторах экономики	Низкий уровень базового и профессионального образования	Малая емкость регионального потребительского рынка, низкий уровень денежных доходов населения
Занятость по морально устаревающим профессиям	Семейные характеристики (наличие других работающих членов семьи, уровень среднедушевого дохода, величина иждивенческой нагрузки)	Высокая напряженность на рынке труда

Риски можно снизить, используя рычаги государственного регулирования социальной сферы. В реальности все эти факторы тесно взаимосвязаны. Изменение основных характеристик регионального рынка труда неизбежно приводит к изменению спроса на рабочую силу со стороны работодателей и будет оказывать влияние на профессиональный выбор работников и их трудовые стратегии (в том числе связанные с трудовой и территориальной мобильностью, продолжением обучения или, напротив, отказом от дальнейшей учебы и пр.). Необходимо отметить, что вышеприведенная классификация факторов риска носит в большей степени аналитический характер, поскольку выделить их «чистые» эффекты вряд ли представляется возможным.

В Министерстве образования и науки РФ разработана стратегия

развития системы подготовки рабочих кадров и дополнительного профессионального образования «Об основных направлениях государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров». Цель стратегии – исходя из потребностей экономики, готовить квалифицированные кадры, основа развития регионов.

Все большую актуальность и востребованность на рынке труда получают такие вопросы, как аутсорсинг, аренда и лизинг персонала, подбор временного персонала и т.д. Безусловно, качественное, надежное и оперативное их решение может быть достигнуто только при условии профессиональной поддержки.

Ведущая роль должна быть отведена государственно-частному партнерству, не последнюю роль в кадровой политике должны играть общественные структуры (например, советы по профобразованию при губернаторах). Не менее важно обучение и переобучение взрослых по коротким программам переподготовки, а студенты техникумов должны быть «целевиками», которым можно доплачивать за учебу при условии, что потом они отработают оговоренный срок по договору.

Следует также учитывать деятельность и малых форм хозяйствования. В Омской области производство продукции животноводства в личных подсобных хозяйствах и крестьянских (фермерских) хозяйствах от общих объемов производства по итогам 2012 года составило по мясу – 50%, молоку – 58,3%.

Для производства конкурентоспособной продукции организациями пищевого комплекса необходимо проведение модернизации мощностей и реконструкции производств, а также открытие новых.

В 2012 г. в муниципальных районах Омской области реализовано 46 проектов по модернизации и созданию производств по переработке сельскохозяйственной продукции и производству пищевых продуктов, которые ориентируются, прежде всего, на закупку и переработку продукции, производимой в крестьянских (фермерских) и личных подсобных хозяйствах населения области. Дальнейшее развитие указанного направления позволит решить проблему сбыта продукции, производимой указанными категориями хозяйств.

Кроме того, требуется комплекс дополнительных мер, направленных на поддержку сельского хозяйства. Необходимо увеличить финансирование программ по строительству жилья,

развитию транспортной, инженерной и социальной инфраструктуры в сельской местности. Такие государственные инвестиции могут быть использованы для привлечения молодых предпринимателей к работе в сельской местности.

Позитивным для российского рынка труда станет приход в страну зарубежных компаний-работодателей. Во-первых, у населения появится больше возможностей трудоустройства, а российские компании получат конкурентный рынок соискателей рабочих мест, люди будут вынуждены повышать квалификацию.

Влияние на экономику и рынок труда области окажет конкуренция с зарубежными товарами и производителями, вынудит местных товаропроизводителей заняться модернизацией производства, внедрением новых технологических схем, перейти к применению более эффективных методов управления производственным процессом и персоналом.

Поэтому одной из важнейших задач службы занятости в новых экономических условиях становится формирование конкурентоспособного кадрового потенциала, способного работать в условиях инновационной экономики. При подготовке и переподготовке граждан, в том числе безработных, акцент необходимо будет делать на их обучении с учетом требований и стандартов мировой экономики. При формировании объемов и профилей обучения безработных необходимо учитывать результаты мониторинга создания новых рабочих мест на предприятиях и организациях, который должен проводиться ежегодно.

Кроме того, важными механизмами повышения конкурентоспособности безработных являются программы социальной адаптации на рынке труда, психологической поддержки и профессиональной ориентации, которые будут технологически изменяться в соответствии с происходящими изменениями на рынке труда.

Также необходима разработка баланса трудовых ресурсов, что позволит оценить уровень сбалансированности и структурные пропорции потенциального предложения и спроса на рынке труда по видам экономической деятельности и как следствие – повысить эффективность регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов.

Но главный итог – в перспективе придется изменять требования к

квалификации работников, а также структуру кадров. Такие результаты говорят о необходимости ускорения подготовки профессиональных стандартов и обеспечении их «стыковки» с образовательными стандартами и программами учреждений профессионального образования.

Не менее важно стимулировать иные формы участия бизнеса в образовательном процессе. Многие организации не только оплачивают переобучение и повышение квалификации своих сотрудников или обучение молодежи, но и предоставляют образовательным учреждениям необходимое оборудование, оплачивают обучение «внешних» для организации учащихся из регионов присутствия, финансируют повышение квалификации преподавателей в учреждениях профессионального образования и даже профильных «предметников» в школах. Такие расходы должны относиться к издержкам производства. Пока эти предложения даже в узком формате (передача компаниями оборудования учреждению профессионального образования) не находят поддержки у профильных ведомств.

Есть вопрос и по контролю качества профессионального образования «на выходе». Если пока нет готовности к институциональному решению задачи, нужно параллельно формировать систему независимой оценки качества профобразования и, например, вводить в составы экзаменационных комиссий по профильным специальностям представителей бизнеса (в случае их заинтересованности). Это касается не только технических специальностей, но и экономистов, юристов и т.д. Можно уверенно сказать одно: когда речь идет о происходящих трансформациях во внешнеэкономической сфере, бизнес видит не только риски, но и возможности, и готов ими пользоваться.

Очевидно, что приход иностранных инвесторов со своим менеджментом, правилами работы, знаниями можно рассматривать как стимул. В этих условиях важна адаптация инструментов, которые есть в российских компаниях, к структуре тех компаний, которые будут приходить.

Следствием притока иностранных инвестиций на рынок станет появление современных рабочих мест, которые в условиях дефицита людских ресурсов по научно-технологическому уровню должны быть более экономными с точки зрения труда. Региональная

проекция влияния негативных внешнеэкономических трансформаций, вступления в ВТО на рынок труда характеризует социальные последствия для России. В контексте потерь и выгод от новой ситуации во внешнеэкономическом окружении, важно учитывать уровень экономического развития регионов; степень открытости экономики и уровень ее диверсификации; роль крупного и малого бизнеса. Эти параметры необходимо рассматривать в сочетании с социальными характеристиками и закономерностями расселения.

По итогам исследования возможных последствий для рынка труда в связи с резким изменением внешнеполитической ситуации, вступлением России в ВТО получен ряд выводов. В частности установлено:

- ожидается «точечный» характер негативных социально-экономических последствий;
- изменения могут коснуться рынков труда отдельных территорий, отраслей, предприятий, а также групп населения;
- могут измениться важнейшие трудовые показатели в макроэкономическом развитии страны в целом (безработица, рабочее время и др.);
- потребуются определенное перераспределение инвестиционных и других ресурсов между регионами, отраслями и группами населения.

Способом защиты трудящихся являются меры по совершенствованию системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров в направлении ее большего соответствия требованиям рынка труда.

11. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ

Государственная поддержка кадрового обеспечения сельского хозяйства осуществляется по разным направлениям:

- компенсация затрат на обучение выпускников высших учебных заведений, трудоустроившихся в сельскохозяйственные организации;
- предоставление грантов лучшим молодым специалистам и руководителям сельскохозяйственных организаций;
- субсидии на проведение мероприятий по мониторингу кадров, рынку труда, аттестации руководителей и специалистов АПК;
- субсидии на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров;
- субсидии на развитие и укрепление учебно-материальной базы высших и средних учебных заведений и др.

В Омской области для привлечения в село выпускников учреждений высшего и профессионального образования выплачиваются единовременные пособия. В 2012 г. такую поддержку на сумму более 3,8 млн руб. получили 72 молодых специалиста. В передовых хозяйствах со стабильно высокими производственными показателями уровень кадрового обеспечения достигает 100%.

На региональном уровне предлагается разработка комплексной программы обеспечения сельскохозяйственных организаций области конкурентоспособными специалистами, в основу которой могут быть положены уже действующие программные документы (прил. 20).

Разработка программы осуществляется в несколько этапов.

Первый этап – определение цели и задач программы. Целью программы является подготовка высококвалифицированных руководителей и специалистов сельского хозяйства региона, конкурентоспособных на рынке аграрного труда. Исходя из поставленной цели, можно сформулировать задачи программы: выбор формы организации и контроля кадрового обеспечения АПК региона с учетом перспектив развития сельского хозяйства; подготовка, переподготовка и повышение квалификации руководителей и специалистов в соответствии с требованиями рынка аграрного труда и научно-технического прогресса; определение объемов и каналов финансирования.

Второй этап предполагает сбор информации и анализ

сложившейся ситуации в регионе. Количество собранной информации должно быть минимальным и одновременно достаточным для разработки основных направлений и мероприятий программы. В минимум входят сведения о кадровом составе (руководителях и специалистах), образовании и возрасте персонала, а также факторах, влияющих на распределение и текучесть кадров, стремление повышать квалификацию. Очень важно провести социологический анализ, в процессе которого должны быть изучены намерения учащихся школ после ее окончания: работать или учиться, остаться жить в сельской местности или уехать, в каком учебном заведении учиться и по какой специальности. Необходимо выяснить причины, по которым сдерживаются трудоустройство в селе выпускников высших и средних специальных учебных заведений.

Важным является прогнозирование демографической ситуации. Прогноз должен отразить динамику численности всего сельского населения, в том числе по возрастным группам. Особое внимание необходимо уделить притоку населения в трудоспособном возрасте. Прогноз позволит планировать мероприятия исходя из реальных возможностей.

Необходимо также предусмотреть разработку прогноза основной и дополнительной потребности сельскохозяйственных организаций в руководителях и специалистах соответствующего профиля и уровня квалификации и разработать прогноз численности специалистов, которые будут подготовлены в учебных заведениях по каждой специальности.

Третьим этапом программы является разработка системы мероприятий для решения поставленных задач, определение сроков выполнения и исполнителей каждого мероприятия и определение органа, осуществляющего контрольные функции. Информационной базой плана мероприятий являются действующие программные документы федерального и регионального уровней (перечисленные в подразделе 5.1).

На четвертом этапе разработки программы устанавливаются объемы и источники финансирования. Это важнейший этап, от которого зависит ее реализация. В программе должны быть выделены следующие источники финансирования: федеральный и областной бюджет, бюджеты муниципальных образований; средства предприятий АПК – участников субкластера. Для этого могут быть использованы целевые индикаторы и их целевые значения,

зафиксированные в «Стратегии социально-экономического развития Омской области до 2025 г.», Долгосрочной целевой программе Омской области «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия Омской области (2013–2020 гг.)».

В качестве механизма реализации программ в их кадровом секторе предлагается создание отраслевого субкластера. Этот институт развития на базе современного методического, информационного, организационного и технического обеспечения, мониторинга рынка аграрного труда в регионе способен решать задачи:

- реализовывать на высоком уровне программы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей, специалистов и квалифицированных рабочих кадров для организаций АПК, направленные на формирование и развитие их конкурентоспособности;

- осуществлять адресную подготовку высококвалифицированных кадров для предприятий – участников субкластера и управлять их первичным распределением;

- управлять перераспределением кадров с учетом региональной специализации сельскохозяйственного производства;

- координировать выполнение инвестиционных, производственных, коммерческих и социальных программ, направленных на решение кадровых проблем регионального АПК.

Реализация стратегии в сфере реализации кадровых проектов в регионе, в том числе АПК, должна стать приоритетом в работе специализированной структуры – ОАО «Корпорация развития Омской области». Корпорация, имея проектный офис, имеет возможность решать задачи: привлечение инвестиционных программ, работа с инвесторами по реализации проектов на территории региона, сопровождение этих проектов до начала выпуска первой продукции. В документе определено стратегическое позиционирование региона в долгосрочной перспективе, определены пути способы построения инновационной экономики, создания условий для раскрытия его человеческого потенциала, повышения конкурентоспособности социально-экономического комплекса территории.



Рис. 35. Структура кадрового субкластера АПК Омской области [36]

Предлагаемая модель комплексной программы кадрового обеспечения АПК региона конкурентоспособными специалистами имеет два важных преимущества. Первое заключается в оптимизации расходов на мероприятия, поскольку программа базируется на уже действующих программных документах, под которые выделены определенные финансовые средства. Второе означает, что в качестве механизма ее реализации предполагается создание отраслевого кадрового субкластера, который является наиболее выгодным для региональной экономики и регионального бюджета, так как объединяет усилия уже сформированных структур, заинтересованных в максимальной отдаче вложенных средств.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Условия хозяйствования диктуют необходимость ускоренного перехода сельского хозяйства на инновационный путь развития. Разработка прогноза баланса трудовых ресурсов является основой формирования ресурсной базы региональной экономики. Резко изменившиеся условия мирохозяйственных связей для России, вхождение во Всемирную торговую организацию требует качественных изменений во всех сферах экономики. К основным приоритетам государства в этих условиях относится создание рыночной среды, в которой хозяйствующие субъекты аграрного сектора смогут конкурировать с зарубежными контрагентами. Такая среда формируется в социальной и экономической сфере посредством развития производства и производственного потенциала, научного и кадрового обеспечения, рыночной инфраструктуры.

Очевидны два направления работы, требующие научного поиска. Первое – обеспечение принципиально нового уровня подготовки кадров, как для сферы производства, так и для ведения процесса в учебных заведениях всех уровней подготовки. Второе направление – научное обеспечение процессов развития аграрной сферы региона.

Рост технической оснащенности и использование передовых технологий в агропромышленном комплексе могут дать полный эффект лишь в том случае, если кадры имеют необходимые знания, навыки и производственный опыт, обладают достаточным уровнем конкурентоспособности на аграрном рынке труда. Для этого необходим переход кадрового обеспечения АПК на качественно новый уровень, соответствующий потребностям инновационного развития аграрной экономики. Однако существуют диспропорции между директивными установками долгосрочных целевых программ и предложением рабочей силы на рынке труда.

Методика разработки баланса трудовых ресурсов с учетом качественных характеристик, может использоваться при разработке планов развития сельскохозяйственных предприятий региона на долгосрочную перспективу. Органы государственной власти, другие участники рынка аграрного труда смогут сформировать приоритеты, определить основные этапы работы, направленной на повышение качественного состава специалистов и производственных кадров.

Государственный мониторинг сельскохозяйственных кадров позволит своевременно и оперативно выявлять изменения в кадровом

составе хозяйств, оценивать эти изменения, прогнозировать и выработать рекомендации о предупреждении и устранении последствий негативных процессов. Мониторинг позволит оценивать взаимодействие хозяйствующих субъектов с учреждениями системы подготовки и переподготовки сельскохозяйственных кадров, а также другими участниками аграрного рынка труда, прогнозировать изменения, своевременно выявлять факторы, ограничивающие их деятельность.

Для решения социально-экономических проблем региона требуется комплексный программный подход, предполагающий активные действия органов государственной власти, местного самоуправления, организаций территориальной инфраструктуры рынка труда, учреждений аграрного образования региона.

Перспективным является создание кадрового субкластера. Этот институт развития аграрной экономики включает совокупность взаимодействующих организаций, которые на базе современного методического, информационного, организационного и технического обеспечения и результатов мониторинга рынка аграрного труда в регионе способны координировать выполнение инвестиционных, производственных, коммерческих и социальных программ, направленных на решение кадровых проблем сельских территорий. Механизм субкластерного взаимодействия эффективен как для экономики территории, так и для регионального бюджета. Он, объединяя усилия уже сформированных структур, заинтересованных в максимальной отдаче вложений в формирование трудовых ресурсов, обеспечивает в масштабах региона получение синергетического эффекта.

Сформулирована авторская позиция по адаптации кадров к современным условиям мирохозяйственных связей, совершенствованию системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров в направлении ее большего соответствия требованиям рынка труда.

Реализация предложенных в исследовании разработок позволит выявить в составе населения сельских поселений дополнительные резервы для вовлечения в производственный сектор до 4–5% работников. Положительный эффект обеспечит оптимизация сети учебных заведений профессионального образования, развитие государственно-частного партнерства в сфере подготовки рабочих кадров. К 2020 году удельный вес рабочих и специалистов среднего

звена, способных обслуживать высокотехнологичное оборудование в отраслях производства увеличиться в 2–2,5 раза.

Ссылки

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р. -М., 2013. -Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

2. О внесении изменения в статью 7 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»: федеральный закон от 22.07.2010 г. № 162-ФЗ. -. -М., 2013. -Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

3. О занятости населения в Российской Федерации: федеральный закон от 19.04.1991 г. № 1032-1 (в редакции федерального закона 28.07.2012 г. № 133-ФЗ). -М., 2013. -Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

4. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: федеральный закон от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ . -М., 2013. -Режим доступа: информ.-правовая справочная система «ГАРАНТ».

5. О развитии сельского хозяйства: федеральный закон от 29.12.2006 г. № 7-ФЗ. -М., 2013. -Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

6. О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов: Постановление Правительства Российской Федерации от 03.06.2011 г. № 440. -М., 2013. -Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

7. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ . -М., 2013. -Режим доступа: <http://base.garant.ru/70291362/>.

8. Об организации разработки баланса трудовых ресурсов и расчета показателей безработицы в муниципальных районах Омской

области: Распоряжение Министерства труда и социального развития Омской области от 15 сентября 2008 г. № 455-р. -М., 2013. -Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

9. Об утверждении Концепции устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2020 г.: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 ноября 2010 г. № 2136-р. -М., 2013. -Режим доступа: <http://www.mcx.ru>.

10. Об утверждении Методологических положений по проведению выборочных обследований населения по проблемам занятости (обследований рабочей силы): Приказ Росстата от 21.12.2010 № 452. -М., 2013. -Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

11. Об утверждении статистического инструментария для организации статистического наблюдения за численностью и потребностью организаций в работниках по профессиональным группам: Приказ Федеральной службы государственной статистики от 07.07.2008 № 156. -М., 2013. -Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

12. Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за заработной платой работников по профессиям и должностям: Приказ Федеральной службы государственной статистики от 10.08.2009 г. № 165. -М., 2013. -Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

13. Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства»: утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 15.02.2012 № 126н. -М., 2013. -Режим доступа: информ.-правовая справочная система «Консультант Плюс».

14. Постановление Правительства Омской области от 28.11.2012 № 243-п (ред. от 09.10.2013) «Об утверждении долгосрочной целевой программы Омской области «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия Омской области (2013-2020 годы)»//Справ.-правовая система «КонсультантПлюс» URL:

<http://base.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi> (дата обращения: 12.10.2013).

15. Указ Губернатора Омской области от 24.06.2013 № 93 «О Стратегии социально-экономического развития Омской области до 2025 года»//Информ.-правовой портал ГАРАНТ URL: <http://www.garant.ru/hotlaw/omsk/482493/#review> (дата обращения: 15.09.2013).

16. Аналитическая записка по результатам исследования: «Профессиональная адаптация молодых специалистов в первые три года трудовой деятельности с учетом их трудоустройства в различных отраслях экономики Омской области»/Материалы исследования Бюджетного образовательного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования «Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения» Министерства труда и социального развития Омской области . -Омск, 2014. Режим доступа: <http://www.omprofcentr.ru/index.php/konkursy/138-sotsiologicheskie-issledovaniya%29>.

17. Баланс трудовых ресурсов /под ред. д-ра экон. наук, профессора М.Г. Назарова//Курс социально-экономической статистики. -М., 2000. -Гл. 26, § 10. -Режим доступа: <http://bibliotekar.ru/economicheskaya-statistika/179.htm>.

18. Баланс трудовых ресурсов ./Режим доступа: <http://bir-ip.com/balans-trudovyih-resursov/>.

19. Волкова И.А. Основы менеджмента: учеб. пособие/И.А. Волкова, Г.А. Гайнуллина. -Омск: Изд-во Омского ин-та предпринимательства и права, 2005. -292 с.

20. Волкова И.А. Управление технологическим развитием сельского хозяйства: региональный аспект: монография/И.А. Волкова, В.Ф. Стукач. -Омск: Сфера, 2011. -220 с.

21. Волкова И.А. Управление сельскохозяйственной организацией на основе формирования и развития кадрового потенциала/И.А. Волкова, А.И. Барановский//Современные проблемы науки и образования. -2012. -№ 6; URL: www.science-education.ru/106-7311 (дата обращения: 20.11.2013).

22. Глазьев С.Ю. Какие кадры нужны евразийской интеграции?/ С.Ю. Глазьев//Экономические стратегии. -2013. -№ 1 (109). -С. 31-35.

23. Долгосрочный прогноз научно-технологического развития Российской Федерации (до 2025 года) . -М., 2012. -Режим доступа: <http://protown.ru/information/doc/4295.html>.

24. Ишкова А.Л. Зарубежный опыт и оценка возможности его применения в прогнозировании потребностей рынка труда в России/А.Л. Ишкова, В.А. Гуртов, С.В. Сигова//Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Пятой Всерос. науч.-практ. интернет-конференции (22-23 октября 2008 г.). Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2008. -С. 115-132.

25. Кашепов А.В. Рынок труда и миграция в 2008-2020 гг./А.В. Кашепов//Научный эксперт: науч. электрон. журн. -2008. -№ 12. -С. 26-35.

26. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник/А.Я. Кибанов. -М.: ИНФРА-М, 2005. -304 с.

27. Коровкин А.Г. Динамика занятости и рынка труда в Российской Федерации: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования/А.Г. Коровкин. -М.: МАКС Пресс, 2010. -329 с.

28. Лапин А.Е. Региональный рынок труда: мониторинг, модели «labor economics» и государственная политика/А.Е. Лапин. - Ульяновск: Изд-во УлГПУ, 2002. -328 с.

29. Локтюхина Н.В. Организация прогнозирования потребности экономики в кадрах в профессионально-квалификационном разрезе путем построения баланса трудовых ресурсов/Н.В. Локтюхина, С.А. Фатеев . -Режим доступа: URL: <http://www.labourmarket.ru/news/index.php>.

30. Метелев С.Е. Международная трудовая миграция и развитие российской экономики: монография/С.Е. Метелев. -Омск: Омский институт (филиал) Российского государственного торгово-экономического университета, 2006. -360 с.

31. Методика разработки баланса трудовых ресурсов Мурманской области: утв. приказом Управления государственной службы занятости населения Мурманской области от 31.07.2012 г. № 121. -, 2012. -Режим доступа: <http://murman-zan.ru/Attachment.axd?id=c4adf8f1-f7c5-4191-ac7d-5d87f266ec2>.

32. Методические указания к разработке государственных планов развития народного хозяйства СССР. -М.: Экономика, 1974. - 791 с.

33. Методология разработки баланса трудовых ресурсов . -, 2013. -Режим доступа: <http://do.gendocs.ru/docs/index-288776.html>.

34. Минц Л.Е. Социально-экономические и социологические проблемы баланса труда и бюджета времени/Л.Е. Минц. -М.: Наука, 1979. -211 с.

35. Мордовин С.К. Управление персоналом: современная российская практика/С. К. Мордовин. -СПб.: Питер, 2008. -288 с.

36. Нардина С.А. Воспроизводство конкурентоспособных рабочих в сельском хозяйстве: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05/С.А. Нардина. -Омск, 2011. -215 с.

37. 37. Научные исследования Института экономики УрО РАН. Раздел 4. Некоторые направления научных исследований Центра развития человеческого потенциала. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.uiiec.ru/nauchnoe_liderstvo_v_regionalnyh_issledovaniyah/socialno-trudovye_prioritety_regionalnogo_razvitiya_rossii/_nauchnye_issledovaniya_instituta_ykonomiki_uro_ran/ (дата обращения: 19 июня 2014 г.).

38. Немчинов В.С. Теоретические вопросы межотраслевого и межрегионального баланса производства и распределения продукции//Тр. Научного совещания о применении математических методов в экономических исследованиях в планировании 4-8 апреля 1960 г.: сб. -Изд-во АН СССР, 1962. -Т. 3.

39. Немчинов В.С. Статистические и экономические вопросы построения баланса народного хозяйства//Уч. зап. по статистике: сб. -Изд-во АН СССР, 1957. -Т. 3.

40. Немчинов В.С. Балансовый метод в экономической статистике//Уч. зап. по статистике: сб. -Изд-во АН СССР, 1959. -Т. 4.

41. Об итогах проведения мониторинга текущей и перспективной потребности в специалистах и рабочих работодателей, осуществляющих деятельность на территории Омской области (на 2010-2012 годы) . -Режим доступа: URL: <http://www.gosbook.ru/node/75302>.

42. Павлов Б.С. Воспроизводство человеческого потенциала в регионе: теоретические и методические аспекты социально-экономического анализа (на примере Урала): монография/Б.С. Павлов. Институт экономики УрО РАН, Уральский федеральный университет имени Первого Президента России Б.Н. Ельцина. - Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2014. -575 с.

43. Питухин Е.А. Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика -рынок труда - профессиональное образование»/Е.А. Питухин, В.А. Гуртов. -СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. -С. 115-131.

44. Портер М. Конкурентное преимущество: создание и поддержание наивысшей производительности/М. Портер//Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. 1985.

45. Портер М. Конкурентные преимущества стран/М. Портер//Competitive Advantage of Nations. 1990.

46. Правила установления организациям, осуществляющим образовательную деятельность, контрольных цифр приема граждан по профессиям, специальностям и направлениям подготовки для обучения по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам СПО и ВПО за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, утвержденные постановлением Правительства РФ от 17.04.2013 г. № 350. -Режим доступа из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

47. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь/Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. -2-е изд. -М.: ИНФРА-М, 1999. -479 с.

48. Региональный опыт оптимизации сети учреждений профессионального образования . -Режим доступа: <http://bakalavr.ntf.ru/>.

49. Российский статистический ежегодник. 2013: Статистический сборник. -М.: Росстат, 2013. -717 с.

50. 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.

51. Рынок труда/под общ. ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. - М.: Экзамен, 2003. -480 с.

52. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации/В.Н. Васильев . -М.: Техносфера, 2007. -680 с.

53. Сигова С.В. Восполнение кадрового дефицита на рынке труда Российской Федерации/С.В. Сигова. -Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. -188 с.

54. Социально-экономическое положение муниципальных районов Омской области в 2009-2011 гг./Омскстат. -Омск, 2012. -212 с.

55. Социально-экономическое положение районов Омской области в 2010-2012 гг./Омскстат. -Омск, 2013. -210 с.

56. Страницы памяти: О планах, планировании и плановиках. - М.: Проф-издат, 1987. -368 с.

57. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда/С.Г. Струмилин. -М.: Наука, 1982. -472 с.

58. Стукач В.Ф. Адаптация молодежи к рынку аграрного труда: монография/В.Ф. Стукач, Л.А. Сычевская, А.В. Зинич. -2013.

59. Стукач В.Ф. Инфраструктура воспроизводства рабочей силы регионального АПК: монография/В.Ф. Стукач, Ю.В. Самсонова. -Омск: НОУ ВПО ОГИ -Сфера, 2006. -136 с.

60. Стукач В.Ф. Конкурентоспособность специалистов сельского хозяйства: монография/В.Ф. Стукач, А.М. Тетерева. -Омск: ФГОУ ВПО ОмГАУ, 2008. -184 с.
61. Стукач В.Ф. Трансакционные издержки в АПК: измерение, информация, регулирование: монография/В.Ф. Стукач, О.В. Шумакова, Е.А. Асташова. -Омск: Изд-во ФГОУ ВПО ОмГАУ, 2006. -212 с.
62. Татаркин А.И. Саморазвитие территориальных социально-экономических систем как потребность федеративного обустройства России/А.И. Татаркин//Экономика региона. -2013. -№ 4. -С. 9-26.
63. Тетерева А.М. Организационно-экономические основы обеспечения конкурентоспособности специалистов сельского хозяйства на региональном рынке аграрного труда: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05/А.М. Тетерева. -Омск, 2007. -216 с.
64. Управление персоналом организации: учебник/под ред. А.Я. Кибанова. -3-е изд., доп. и перераб. -М.: ИНФРА-М, 2005. -638 с.
65. Формирование человеческого капитала работников сельского хозяйства/Е.Ю. Лалова //В мире научных открытий. -2012. - № 10. -С. 71-89.
66. Формы ведомственного статистического наблюдения № 1-К «Сведения о численности, составе и движении работников, замещающих должности руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций Омской области» за 2010-2012 гг.
67. Формы ведомственного статистического наблюдения № 1-КМС «Сведения о подготовке специалистов и трудоустройстве молодых специалистов в сельскохозяйственные организации Омской области» за 2010-2012 гг.
68. Чижова Л.С. Трудовой фактор в макроэкономических прогнозах /Л.С. Чижова//Проблемы прогнозирования. -2008. -№ 4. -С. 71-82.

69. Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований,. 2012): стат. сб./Росстат. -М., 2013. 192 с.

Balance of labor resources in rural areas of the region: monitoring, forecasting, development of human capital.

Stukach, Victor and Astasheva, Ekaterina and Tetereva, Albina and Kosenchuk, Olga and Zinich, Lyubov and Kuznetsova, Natalia and Nardina, Svetlana and Zinich, Alla and Volkova, Inna

(May 2017)

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

Баланс трудовых ресурсов сельской местности региона: мониторинг, прогнозирование, развитие человеческого капитала.

Виктор Федорович Стукач, Екатерина Анатольевна Асташева, Альбина Михайловна Тетерева, Ольга Виталиевна, Любовь Владимировна Зинич, Наталья Александровна Кузнецова, Светлана Александровна Нардина, Алла Владимировна Зинич, Инна Анатольевна Волкова

ФГБОУ ВО «Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина», Омск, 644008, vic.econ@mail.ru