



Munich Personal RePEc Archive

**Infrastructure of the agricultural labor market in the region: methods of analysis, efficiency of functioning, development of institutions, reproduction process.**

Stukach, Victor and Marus, Julia

Omsk states agriculture University

2006

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/82717/>  
MPRA Paper No. 82717, posted 16 Nov 2017 07:43 UTC

**MPRA**  
Munich Personal RePEc Archive

**Infrastructure of the agricultural labor market in the region: methods of analysis, efficiency of functioning, development of institutions, reproduction process.**

1. Stukach, Victor and 2. Marus, Julia  
Omsk State Agrarian University named after P.A. Stolypin, Omsk,  
Russia

1. Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education  
"Omsk State Agrarian University"

2. FSBEI HE Omsk State Pedagogical University.

November 2017

## **Infrastructure of the agricultural labor market in the region: methods of analysis, efficiency of functioning, development of institutions, reproduction process.**

**1. Stukach, Victor and 2. Marus, Julia**

1. Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Professional Education "Omsk State Agrarian University"

2. FSBEI HE Omsk State Pedagogical University.

**Abstracts.** *The paper considers the labor market, assesses the development of infrastructure institutions, the economic essence of the infrastructure and its functions, institutional and functional approaches to its reform. The personnel potential of agricultural organizations, employment in the agroindustrial complex are analyzed. Recommendations are given on the development of the infrastructure of the agricultural labor market, proposals for its reform, and state regulation. The methodology for assessing the effectiveness of institutions of infrastructure, state support is proposed. It is intended for managers and specialists of agricultural enterprises, entrepreneurs, employees of government bodies, farmers, students of the system of advanced training of personnel, researchers, teachers and students.*

**Keywords.** *Infrastructure of labor market, agricultural labor market, actors of the labor market, labor market of skilled workers, labor market institutions*

## **Инфраструктура аграрного рынка труда региона: методы анализа, эффективность функционирования, развитие институтов, воспроизводственный процесс.**

**1. Стукач, Виктор Федорович, 2. Марус, Юлия Владимировна**

1. Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина (Омск)

2. ФГБОУ ВО «Омский государственный педагогический университет»

**Аннотация.** *В работе рассматривается рынок труда, дается оценка развития институтов инфраструктуры, экономическая сущность инфраструктуры и ее функции, институциональный и функциональный подходы к ее реформированию. Анализируются кадровый потенциал сельскохозяйственных организаций, занятость в АПК. Даются рекомендации по развитию инфраструктуры рынка аграрного труда, предложения по его реформированию, государственному регулированию. Предлагается методика оценки эффективности институтов инфраструктуры, государственной поддержке. Предназначено для руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий, предпринимателей, работников органов государственного управления, фермеров, слушателей си-*

*стемы повышения квалификации кадров, научных работников, преподавателей и студентов.*

**Ключевые слова.** *инфраструктура рынка труда, субъекты рынка труда, рынок труда квалифицированных рабочих, институты рынка труда, инфраструктура рынка труда, рынок аграрного труда, субъекты рынка труда, рынок труда квалифицированных рабочих, институты рынка труда,*

## **Введение**

С переходом к новым хозяйственным отношениям изменились макроэкономические условия развития рынка труда и, как следствие этого, – характер деятельности и организационная структура институтов рынка труда. Это обусловлено тем, что экономическая реформа, наряду с другими проблемами, вызвала структурные сдвиги в занятости населения. Изменились показатели использования рабочей силы. Возникла насущная необходимость в изучении проблем рынка рабочей силы и институтов, посредством которых формируется и регулируется вся система воспроизводства кадров.

В настоящее время инфраструктура рынка аграрного труда представлена множеством институтов и механизмов. Институты занимают особое место в инфраструктуре агропромышленного комплекса, поскольку в их функции входит обеспечение воспроизводства рабочей силы. Часть институтов, создание которых инициировано государством, представлены административными структурами, относящимися к разным ведомствам. Однако их деятельность зачастую дублируется и не согласуется с условиями развития рынка аграрного труда. Противоречивость механизмов инфраструктуры рынка аграрного труда не способствует созданию благоприятных условий для его развития. Особенно актуальна сложная и многоаспектная проблема формирования институтов, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы в аграрном секторе, где, по нашему мнению, все действия инфраструктуры рынка аграрного труда долж-

ны преследовать цели по созданию условий для наиболее полного соответствия структуры спроса и предложения рабочей силы в АПК.

В связи с этим актуальной задачей становится развитие рыночной инфраструктуры рынка аграрного труда, так как это отвечает интересам всех субъектов рынка продовольствия. *Государство* с созданием рыночной инфраструктуры получает возможность использовать эффективные, адекватные рыночной экономике, методы и инструменты регулирования занятости сельского населения, что будет способствовать стабильности в агропромышленном комплексе и получению экономического эффекта от поступлений в бюджет средств за счет налога на доходы физических лиц и единого социального налога сельских граждан, трудоустроенных на постоянную и временную работу, а следовательно, создавать предпосылки для реализации стратегических национальных интересов. *Производители* сельскохозяйственной продукции получают возможность найма специалистов, знания которых соответствуют деятельности в новых условиях хозяйствования, что приведет к стабилизации работы сельскохозяйственных организаций. *Население* получит возможность устройства на работу в сельской местности с удовлетворительным уровнем оплаты, в результате чего произойдет снижение уровня бедности и уровня безработицы сельского населения.

Формирование и развитие инфраструктуры регионального АПК в целом и рынка аграрного труда в частности еще не стало предметом глубоких исследований специалистов. Вопросы, связанные с исследованием факторов, оказывающих влияние на формирование, функционирование, регулирование рынка труда широко представлены в научной литературе. Методологическую основу теории рынка труда составляют идеи представителей классической экономической науки: Д. Кейнса, К. Маркса, А. Маршала, Д. Рикардо, П. Самуэльсона, А. Смита, Ж. Сэя, Ф. Энгельса и др.

Теоретико-методологические вопросы регулирования рынка труда и занятости в условиях рыночных отношений представлены в работах ученых неоклассической теории занятости: А. Филлипса, М. Фридмана, Ф. Хайека, П. Хейке и других.

В эпоху социализма и командно-административной системы управления вопрос экономики рынка труда в отечественной экономической литературе не изучался, поскольку отрицалась возможность существования этой экономической категории.

Реформы 90-х годов XX века разрушили плановую экономику. Внедрение в экономику России рыночных принципов предопределило появление целого ряда социально-экономических процессов. Проблемы формирования, регулирования рынка труда в период становления рыночных отношений исследуются в многочисленных работах российских ученых: И. Заславской, Р. Капелюшниковой, А. Кашепова, В. Костакова, Л. Костина, А. Котляра, И. Масловой, А. Никифоровой, и др.

В переходный период проблеме управления рынком труда, занятости и безработицы много внимания уделяют отечественные ученые-экономисты: О. Боткин, В. Буланов, Н. Волгин, Г. Гриценко, З. Капелюк, А. Осипов, В. Павленков, П. Першукевич, И. Поварич, М. Поварич, А. Рофе, Э. Саруханов, Г. Слезингер, М. Шишкин др. В своих работах они проанализировали факторы, оказывающие влияние на формирование рынка труда, выявили тенденции его развития в современных условиях.

В отечественной и зарубежной литературе известны исследования в области трудовых ресурсов, деятельности инфраструктуры социальной защиты, подготовки и повышения квалификации кадров по отраслям народного хозяйства, формирования и использования квалифицированной рабочей силы, а также в сфере занятости населения и становления рынка труда. Этим вопросам посвящены работы российских и зарубежных учёных-экономистов – Г.Г. Меликьяна, А.С. Новоселова, Л.Н. Рыбакова, Б.П. Панкова, Л.А. Костина, Н.К. Долгушкина, Ю.Г. Одегова, А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.С. Половинко, В.В. Ишина, Н.И. Шаталовой, Б.Л. Ракитского, И.С. Масловой, А. Э. Котляра, В.В. Секретарюка, В.Ф. Стукача, С.К. Сурагановой, Д. Рикардо, Р.П. Колосовой, Т.М. Ружелович, Л.А. Еловикива, А.М. Загородневой, М.Л. Юсупова и др.

При всем многообразии освещаемых в экономической литературе теоретических основ формирования рынка труда они не представляют собой комплексного исследования, поскольку мало внимания уделяется организационному и экономическому механизму формирования инфраструктуры рынка труда в целом и регионального аграрного труда, в частности. Это касается региональной и отраслевой специфики рынка труда; обоснования наиболее эффективных форм и методов государственной поддержки процесса воспроизводства рабочей силы; формирования системы государственного регулирования рынка аграрного труда; развития рациональной инфраструктуры рынка аграрного труда и функционирования ее институтов.

В опубликованных работах названные выше проблемы разработаны лишь фрагментарно. Инфраструктура воспроизводства рабочей силы, как целостная система, изучена недостаточно, что и определяет актуальность темы исследования, её теоретическую и практическую значимость.

## 1. Рынок труда в воспроизводственном процессе

Базовой для данной работы является целостная система взаимосвязанных таких понятий экономики, как «регион», «региональный рынок», «рынок труда и его инфраструктура», «рынок рабочей силы», «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы», «воспроизводство кадров» с учетом регионально-отраслевого аспекта.

Регион – это «подсистема социально-экономического комплекса страны, относительно самостоятельная его часть с законченным циклом воспроизводства и специфическими особенностями социально-экономических процессов» [74, с. 7]. А региональный рынок «представляет собой территориальную организацию сферы обращения, где происходит согласование интересов производителей и потребителей. При этом региональный рынок рассматривается с позиции процесса воспроизводства, в котором переплетаются многочисленные взаимодействия субъектов региональной экономики, выступающих в виде производителей и потребителей различных видов товаров и услуг» [74, с. 4]. В регионе формируется и функционирует система рынков, позволяющая сочетать интересы субъектов рыночных отношений и элементов производительных сил, воспроизводство которых происходит под влиянием региональных факторов. В систему региональных рынков входят потребительский и финансовый рынки, рынок средств производства, рынки недвижимости, информации, труда.

Исследование рынка труда как наиболее сложной составной части рыночной экономики, раскрытие его сущности и форм проявления актуально для многих ученых, занимающихся проблемами экономики труда. В литературе наряду с понятием «рынок труда» употребляются и такие определения, как «рынок рабочей силы», «рынок трудовых ресурсов», «рынок трудового потенциала», поэтому есть необходимость рассмотреть сложившиеся определения этих понятий.



Понятие «рабочей силы», сформулированное еще К. Марксом и используемое в наше время, определяется как «... совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека» [63, с. 178]. Приведенное выражение сближает понятия «кадры» и «персонал» с «рабочей силой», так как все они в известной мере раскрывают способность человека к трудовой деятельности.

Термин «трудовые ресурсы» возник в первые годы советской власти и использовался для строгого статистического учета трудоспособного населения. В научной литературе его применил впервые в 20-х годах XX в. академик С.Г. Струмилин для характеристики трудового потенциала страны [23, с. 10]. В современном экономическом словаре дано следующее определение трудовым ресурсам: «Активное, трудоспособное население, часть населения, обладающая физическими и духовными способностями для участия в трудовой деятельности» [98, с. 405]. Акцент в данном случае сделан на населении, которое способно производить материальные блага или оказывать услуги, т.е. трудовые ресурсы включают в себя, с одной стороны, тех людей, которые заняты в экономике, а с другой – не заняты, но способны трудиться. Следовательно, трудовые ресурсы включают в себя как реальных, так и потенциальных работников.

Следовательно, по нашему мнению, отождествлять понятия «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» не совсем верно, так как сама способность к труду может оказаться нереализованной, а рабочая сила обычно превращается в реально действующую силу. Вместе с тем высказывание Г.Г. Меликьяна о том, что «... трудовые ресурсы состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте и работающих в экономике страны граждан моложе и старше трудоспособного возраста...» [166, с. 25] сближает вышеуказанные понятия.

Учитывая разночтения по данному вопросу, а также то, что в стране отошли от всеобщей обязательности труда и командно-административной экономики, некоторые авторы считают, что понятие «трудовые ресурсы»

утратило свое значение [103, с. 24]. Л.Н. Рыбаков [105, с. 7] пишет, что термин «трудовые ресурсы» можно встретить и в настоящее время, однако «... требования рыночной экономики делают необходимым переход нашей статистики к принятому в международной практике иному учету рабочей силы, рекомендованному Международной организацией труда» (МОТ). В то же время Б.П. Панков считает, что отказываться от данного понятия как важной социально-экономической категории и основного показателя статистического учета «в корне неверно», поскольку «... данная категория является своеобразной лакмусовой бумажкой, показывающей, насколько эффективно общество использует свою главную производственную силу» [81, с. 6].

По рекомендации МОТ в России с 1993 г. начали применять международную систему классификации, в соответствии с которой все население делится на экономически активное и экономически неактивное. Под экономически активным населением понимается та часть трудоспособного населения, которая занята во всех видах деятельности или намерена участвовать в производстве [15, 39]. Количественно данная категория складывается из численности занятых и тех безработных, которые не имеют работы, но занимаются ее поиском. Экономически неактивное население – «лица, не являющиеся ни занятыми, ни безработными». Вместе с тем, на наш взгляд, и эти важнейшие категории требуют уточнения в методологическом отношении, особенно применительно к отечественному аграрному рынку труда: например, к какой категории следует относить лиц, работающих в личном подсобном хозяйстве, а также трудоспособных учащихся, студентов.

Л.А. Костин обращает внимание на то, что нельзя отождествлять понятия «экономически активное население» и «рабочая сила», и считает, что более обобщающим понятием является «трудовые ресурсы», так как последние включают в себя «экономически активное население, занятых учебой с отрывом от производства и не занятых трудовую деятельность» [57, с. 8–9]. Использование же понятия «рабочая сила» условно допустимо лишь в том случае, когда имеется необходимость подчеркнуть одну из важнейших способ-

ностей человека – способность к труду. По мнению Н.К. Долгушкина «экономически активное население» вытекает из понятия «трудовые ресурсы». И в том, и в другом случае субстанцией является трудоспособное население. «Трудовые ресурсы» характеризуются такими свойствами, как обезличенность и потенциальность. А отсюда и известное выражение: «трудовой потенциал» [27, с. 6–7].

В свете вышеизложенного довольно спорным является высказывание А.В. Белокопытова о том, что у нас «... продолжают говорить о трудовых ресурсах только в тех случаях, когда имеют в виду страну, отрасль, территорию. Опускаясь же на уровень первичного, трудового коллектива – организации, предприятия, производства употребляют уже термины «работники», «трудящиеся», «члены трудового коллектива» и «трудовой потенциал» [4, с. 359].

Многие ученые [27, 57, 75, 104] считают, что в настоящее время существует настоятельная необходимость введения в научный и практический оборот категории, которая полнее отражала бы существо явления, характеризуя его с количественной, качественной и результативной сторон. Категория «трудовой потенциал», аккумулируя в себе характеристики трудовых ресурсов, рабочей силы, личного фактора производства, может служить этим целям.

В экономической литературе существует множество определений данной категории «трудовой потенциал»:

- часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта [19, с. 53];
- «целостный социальный феномен, продукт социализации личности и включения ее в систему общественного производства посредством трудового поведения» [160, с. 14];
- трудовые ресурсы в качественном измерении [168, с. 41];
- трудовые ресурсы, рассматриваемые в аспекте единства их качественной и количественной сторон [42, с. 78].

Мы согласны с авторами, которые не ставят знак равенства между «трудовыми ресурсами» и «трудовым потенциалом», так как последний

охватывает не только имеющиеся трудовые ресурсы, но и потенциальные возможности повышения эффективности.

В современном экономическом словаре, вобравшем в себя обобщения научных представлений последних лет, понятие «трудовой потенциал» страны, региона, предприятия раскрывается как «располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризующиеся количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными характеристиками» [98, с. 389].

Уместно привести еще одно уточнение: «Более широким понятием, по сравнению с рабочей силой и трудовыми ресурсами, является трудовой потенциал, характеризующий возможное количество и качество труда...» [167, с. 257]. А рабочая сила – это та часть трудового потенциала, которая непосредственно участвует в общественном производстве. Таким образом, отождествление трудового потенциала с трудовыми ресурсами или рабочей силой основано на наличии двойственной смысловой нагрузки, которую несет в себе термин «потенциал» (лат. *potentia* – наличие мощности и ее скрытость). Это и определило существование двух основных подходов к рассмотрению трудового потенциала работника: с одной стороны, как использующуюся в процессе труда рабочую силу человека, а с другой – как трудовой ресурс, возможности личности, которые могут быть применены при определенных обстоятельствах. Данное толкование согласуется с позицией Н.И. Шаталовой. Она пишет: «Трудовой потенциал работника... является диалектическим единством возможностей личности и того, что она действительно реализует сегодня в конкретном трудовом взаимодействии» [160, с. 13].

Нам импонирует вышеприведенное высказывание. В настоящее время возможно употребление близких терминов «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал», но с разными оттенками. Следует отметить, что зарубежные экономисты (вопреки рекомендациям МОТ) термин «трудовые ресурсы» спокойно и широко применяют на уровне производства и хозяйственной деятельности предприятия [142, с. 62]. В данной работе мы употребляем термин

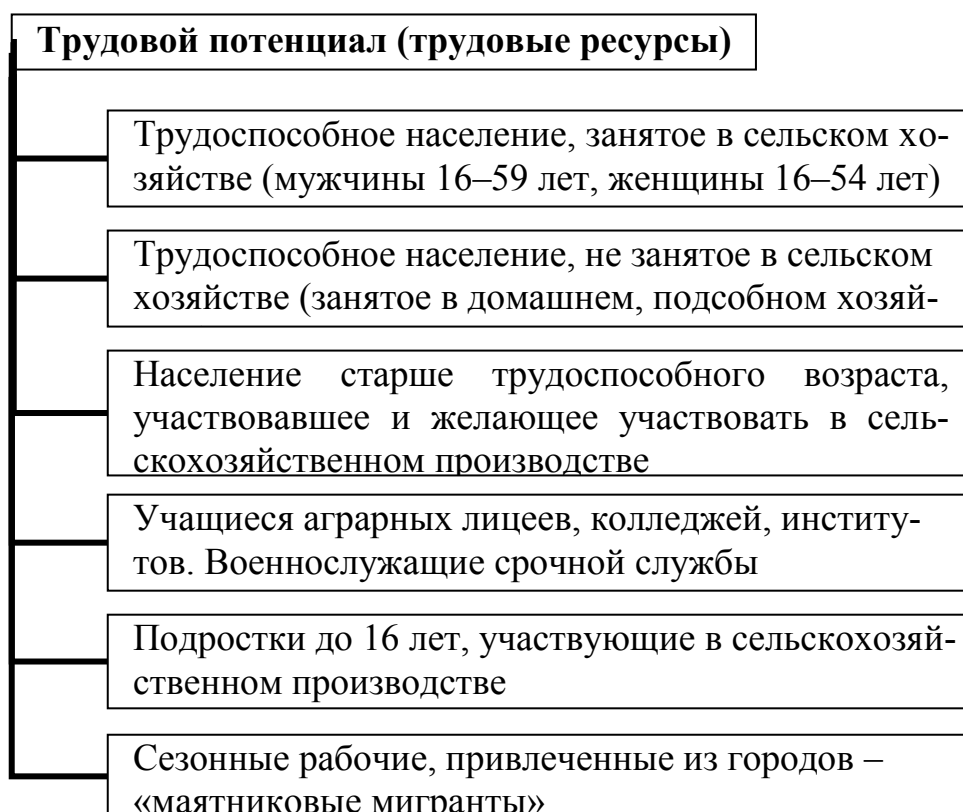
«трудовые ресурсы» как совокупность функционирующей и потенциальной рабочей силы, а «трудовой потенциал» – как более объемную категорию, имеющую количественную и качественную определенность. При этом количественные показатели находят отражение в статистических данных и фактически идентичны трудовым ресурсам.

Количественно трудовой потенциал определяется прежде всего численностью трудовых ресурсов (трудоспособного активного населения) и характеризуется величиной рабочего времени, которое может и должно быть отработано на предприятии, в отрасли, в регионе. При определении качественной характеристики трудового потенциала говорят о четырех основных составляющих: физической, интеллектуальной, социальной и адаптационной.

Физическая составляющая характеризуется физическими возможностями человека, состоянием здоровья человека и его работоспособностью, которые в свою очередь определяются многими факторами. Важнейшими из них являются уровень жизни, состояние здравоохранения, условия труда на производстве и состояние внешней среды. Интеллектуальная составляющая – это уровень профессионально-квалификационного образования в регионе. Социально-потребностная характеристика – цели человека и его потребности, мотивы; адаптационная – активность, мобильность, образность мышления, реакция. Ясно, что количественная ступень трудового потенциала поддается точному измерению, а качественная – довольно приблизительно.

Итак, «трудовой потенциал» с количественной стороны выражает возможности по привлечению к участию в труде определенной части населения, а с качественной – возможности реализации в производстве всех личных качеств и особенностей, формируемых у населения социально-экономическими и политическими отношениями, системой подготовки и повышения квалификации кадров.

Количественную характеристику трудового потенциала сельскохозяйственного производства можно представить следующим образом:



*Рис. 1.1.* Структура трудового потенциала (трудовых ресурсов) сельхозпроизводства

Из состава трудовых ресурсов исключены неработающие инвалиды I и II группы, а также неработающие мужчины в возрасте 50–59 лет и женщины – 45–54 года, получающие пенсии.

Как нет однообразия и полного совпадения мнений ученых относительно трактовки вышеизложенных категорий, так неоднозначны теоретические и методологические подходы отечественных и зарубежных экономистов к определению сущности категории «рынок труда». Различия в позициях авторов начинаются с определения предмета купли–продажи на рынке: труд или рабочая сила? В трудовой теории стоимости, описанной в «Капитале», К. Маркс доказывал, что предметом купли–продажи является рабочая сила: «Владелец денег лишь в том случае может превратить свои деньги в капитал, если найдет на товарном рынке свободного рабочего; труд не может быть объектом купли–продажи, потому что как феномен он возникает только после то-

го, как участники сделки (работник и работодатель) переходят из сферы обращения в сферу производства, где и реализуется труд, представляющий собой процесс использования рабочей силы. Т.е. на рынке продается «способность к труду» [63, с. 174, 180].

Основатель неоклассического направления в экономической науке А. Маршалл, отмечая, что рабочий продает свой труд, тем не менее использовал и формулировку «рынок рабочей силы» [64, с. 18, 266, 273]. Отождествление рынка труда и рабочей силы прослеживается и в других работах. Так Ю.Г. Одегов утверждает: «Рынок труда (рабочей силы) – сфера обмена рабочей силой, когда наемные работники предлагают свою рабочую силу в расчете на оплату, а работодатели предъявляют спрос и платят за нее» [75, с. 192]. Тех же взглядов придерживаются Б.Л. Ракитский, И.С. Маслова [99, с. 10–23; 107, с. 13].

Современная экономическая теория доказывает, что на рынке труда продается именно труд (да и рынок-то называется рынком труда) и что заработная плата есть факторный доход, наряду с другими видами доходов – процентом на капитал, рентой за использование земли, прибылью как факторным доходом предпринимателя. Так, А. Котляр считает вышеприведенные доводы К. Маркса недостаточно убедительными, «... поскольку к моменту выдачи зарплаты рабочий уже затратил труд, который, будучи овеществленным в форме продукта, находится в распоряжении работодателя... по сути покупка труда ничем не отличается от покупки большинства товаров, поскольку покупатель знакомится с потребительскими качествами купленного товара лишь после того, как он покинул рынок» [59, с. 31–32].

Разное понимание того, что считать предметом купли–продажи на рынке труда, породило еще одну теорию. Согласно ей «рынок труда» и «рынок рабочей силы» хотя и взаимосвязанные, но самостоятельные, отдельно существующие экономические категории; они имеют место в любой рыночной экономике, а рынок труда является важнейшей частью рынка рабочей силы. Так, В.В. Секретарюк считает, что рынок труда является важнейшей

частью рынка рабочей силы, на котором «... осуществляются отношения обмена по выводу условий процесса труда и неполной оплаты его результатов» [124, с. 7–9], и что «сущность рынка рабочей силы отражена в системе более широких социально-экономических отношений, связанных с полным циклом расширенного воспроизводства рабочей силы, включая сферы непосредственно ее производства, распределения, обмена и потребления» [9, с. 20]. Подобных взглядов придерживается С.К. Сураганова [139, с. 7–8]: «Более емкой и содержательной является категория «рынок рабочей силы», в которую, кроме рынка труда, входят отношения между различными субъектами по поводу формирования, распределения и обмена способности к труду. Рынок рабочей силы отражает общую сумму затрат на формирование и функционирование рабочей силы, а рынок труда – лишь затраты предпринимателя на ее функционирование (за временное использование рабочей силы, частичную оплату труда наемных работников, т.е. расходы на заработную плату за отработанное рабочее время)» [103, с. 33].

Л. Костин выступает против подобных взглядов, доказывая, что «условия труда, равно как и труд (процесс), не могут быть предметом обмена, купли–продажи. Что касается неполной оплаты результатов труда, то это тем более не предмет, а особенность обмена. К тому же при продаже рабочей силы, даже по полной стоимости, ее владелец получает, как известно, только часть вновь создаваемой стоимости, т.е. неполное возмещение стоимости результатов своего труда» [58, с. 34]. Он подчеркивает также, что авторы подменяют категорию «рынок рабочей силы» категорией «воспроизводство рабочей силы», давно существующей в экономической науке, и подход их объясняет идеологическими причинами, желанием соединить западные теории с марксизмом. Подтверждением такой точки зрения является высказывание самого же В.В. Секретарюка: «Такое разграничение позволяет найти общие точки соприкосновения между рациональными аспектами западной экономической науки и теми положениями марксистской политической экономики, которая выдержала проверку временем, что обогащает каждую из них» [124, с. 21–22].



В немарксистской литературе по рыночной экономике употребляется термин «рынок труда», что созвучно теории экономики, а под рабочей силой понимается определенный контингент трудоспособного населения [103, с. 51]. Современные экономисты предупреждают также, что нельзя расширенно трактовать «рынок труда», вводя в него и «рынок рабочих мест», так как следует учитывать экономическую специфику субъектов и объектов обоих рынков. Субъекты рынка труда – наемные работники и работодатели, субъекты рынка рабочих мест – собственники средств производства... рынки труда и рабочих мест являются самостоятельными и автономными» [59, с. 32].

Итак, отдавая должное существующим спорам о конкретных формах проявления отношений между трудом и капиталом, критически оценивая сложившиеся в этой области стереотипы, не следует забывать, что и в настоящее время рынок труда остается все еще превращенной формой рынка рабочей силы, несмотря на то что конкретные формы реализации этого специфического товара несомненно претерпели значительные изменения. Об этом свидетельствуют результаты анализа современной экономической литературы, в которой представлен целый спектр мнений относительно природы рынка труда.

Теоретический фундамент учения о рынке труда заложили представители классической школы в экономической науке. Так, основой учения шотландского экономиста А. Смита был тезис о свободной конкуренции как условии оптимального использования материальных, финансовых и людских ресурсов. Он доказывал, что объем занятости населения в экономике страны определяется величиной средней ставки заработной платы одного работника. Если средняя ставка заработной платы возрастает, то уменьшается возможность обеспечения занятости [127, с. 11–12]. Ему вторит английский экономист Д. Рикардо, который обосновал положение о зависимости размеров заработной платы от предложения труда: увеличение заработной платы выше минимального уровня, необходимого для нормального воспроизводства населения, ведет к росту предложения труда, а это в свою очередь воздей-

ствуется на понижение заработной платы. Современник Д. Рикардо – французский экономист Жан-Батист Сэй сформулировал рыночный закон взаимодействия спроса и предложения и достижение на этой основе равновесной цены на предмет купли-продажи, в том числе и на труд.

В конце XIX и в XX веке теорией рынка труда занимались такие выдающиеся ученые-экономисты, как А. Маршалл, Д. Мейнард Кейнс, А. Самуэльсон и др. Свой вклад внесли и современные российские ученые – Н.А. Волгин, Л.А. Костин, Р.П. Колосова, А.А. Никифорова, А.Э. Котляр, Л.Н. Сосновская, В.В. Куликов, С.А. Кузьмин, Н.С. Маслова, А.М. Загороднева, Б.П. Панков и др.

Практически все исследователи в той или иной мере признают, что рынок труда – это проявление товарно-денежных отношений, т.е. отношений купли-продажи в сфере занятости. Однако степень влияния этих отношений трактуется по-разному. Авторы характеризуют рынок труда в виде:

- области (места) пересечения различных экономических и социальных интересов и функций [143, с. 9];
- совокупности экономических и социально-трудовых отношений, связанных с наймом и использованием рабочей силы [166, с. 12];
- системы купли и продажи труда, действующей в определенном экономическом пространстве [104, с. 47];
- совокупности организационно-правовых норм и институтов, регламентирующих и регулирующих социально-трудовые отношения [122, с. 49–50];
- механизма распределения и перераспределения трудовых ресурсов по сферам и областям деятельности в отраслевом, территориальном и профессионально-квалификационном разрезе [60, с. 33].

Соглашаясь в принципе с перечисленными различными толкованиями рынка труда, необходимо обратить внимание на то, что в большинстве их фигурирует только сфера обмена труда, т.е. непосредственный процесс купли-продажи рабочей силы; другие же стадии ее воспроизводства практиче-

ски не включаются в рассматриваемое понятие, что, на наш взгляд, является не совсем верным в методологическом плане.

Более существенной нам представляется точка зрения группы ученых института макроэкономических исследований Минэкономки РФ, приведенная в работе Б.Н. Панкова. Под рынком труда они понимают «... всю систему общественных отношений, социальных нормы и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование труда» [80, с. 9]. Принципиальным отличием данного определения от других является то, что к рынку труда относят не только сферу обмена труда, но и сферу воспроизводства трудового потенциала: рыночные механизмы образования, профессиональной подготовки и т.д., а также сферу использования труда, т.е. рыночные механизмы управления персоналом на производстве.

Основными структурными элементами рынка труда являются:

- субъекты рынка труда: работодатели и ищущие работу люди;
- конъюнктура рынка труда, т.е. соотношение спроса и предложения труда, определяющее ставки заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения;
- инфраструктура рынка труда, включающая государственные и негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятия и фирм, общественные организации и фонды, нормативно-правовую среду.

Функциями рынка труда являются:

- обеспечение доступности информации о конъюнктуре рынка труда;
- организация встречи продавцов и покупателей труда;
- обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон рыночного взаимодействия;
- установление равновесных ставок заработной платы;
- способствование решению вопросов занятости населения;
- осуществление поддержки безработных.

Рынок труда – явление многообразное, имеющее различные аспекты. Выделяют типы, виды, сегменты и модели рынка труда. В основе разделения

(классификации) рынков труда на определенные типы лежат различные критерии [48, с. 175–178]. Так, по критерию географического (профессионального) и внутрифирменного движения рабочей силы выделяют два типа рынков: внешний (профессиональный) и внутренний (внутрифирменный).

Внешний рынок труда характеризует отношения между продавцами и покупателями труда в масштабе страны, региона, отрасли. Он предполагает первичное распределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями (фирмами). Система профессионального обучения на таком рынке труда ориентирована на законченную профессиональную подготовку работников. На внешнем рынке действуют отраслевые профсоюзы, объединяющие работников отдельных отраслей. Данный рынок труда обеспечивает движение работников с одних предприятий на другие, но он же порождает безработицу.

Внутренний рынок ориентирован на внутрифирменное движение работников: подготовка кадров, формирование структуры по профессиям и квалификациям происходит внутри предприятия в соответствии со структурой рабочих мест, с перспективой его развития, другими словами – на работников, специализированных для конкретного предприятия с учетом его особенностей. Предприятие заинтересовано в сохранении людей, знающих специфику его производства, поэтому профессиональная подготовка кадров ведется непосредственно на рабочих местах. Условия труда и его оплата регулируются административными правилами. Профсоюзы объединяют работников предприятия независимо от их профессий, поэтому занятость здесь гарантируется в большей степени, чем на внешнем рынке труда.

Практически внутренний и внешний рынки труда тесно взаимосвязаны, а их деление носит условный характер. Но на конкретных национальных рынках труда можно определенно видеть, какой из рынков – внешний или внутренний – там преобладает. Так, для Японии характерен внутренний рынок труда, а для США – внешний. Что касается рынка труда России, то он еще только формируется. Он не приобрел ясных очертаний по критерию гео-

графического и внутрифирменного движения. Его можно назвать смешанным с тяготением к первому типу.

Для полного учета ресурсов труда выделяют еще такие разновидности рынка труда, как открытый и закрытый [104, с. 64]. Открытый рынок охватывает все трудоспособное население, представленное на рынке труда. Закрытый – складывается из работников, занятых на предприятиях, но имеющих большую вероятность потерять занятость и оказаться без работы. К этой разновидности могут быть отнесены и работники, формально числящиеся на предприятиях, но не работающие и не получающие заработную плату. Такое положение сегодня наблюдается в российской экономике в большом масштабе. Оно вызвано ликвидацией прежней системы экономических отношений и производственных взаимосвязей, поставщиков или потребителей (или тех и других) и недостаточностью предпринимаемых усилий по переориентации производства, его конверсии, выводу предприятий из кризисного состояния.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением труда конъюнктура рынка труда может быть трех типов: трудодефицитный (рынок труда испытывает недостаток предложения труда); трудоизбыточный (на рынке труда имеются большое число безработных и соответственно избыток предложения труда); равновесный (спрос на труд соответствует его предложению).

Важными характеристиками рынка труда являются его гибкость и сегментированность. Сегментация рынка труда – процесс разделения работодателей и продавцов труда на группы по объединяющим их признакам. В качестве критериев сегментирования могут выступать географическое положение (регион, город, район); демографические характеристики (половозрастной и семейный состав населения); социально-экономические характеристики (уровень образования, профессионально-квалификационный состав, стаж работы, национальность); экономические показатели (распределение покупателей по формам собственности, их финансовому состоянию, распределение продавцов труда по уровню материальной обеспеченности и степени нуждаемости в средствах существования) и т.д. Сегментирование имеет большое значение

для анализа рынка труда: его структуры и емкости; выявления контингента, образующего предложение труда и спрос на него; определения перспектив рынка труда. Например, региональная сегментация рынка играет решающую роль в формировании предложения рабочей силы, так как воспроизводство ее осуществляется преимущественно на конкретной территории и в зависимости от социально-демографической структуры населения; структуры занятости общественно-полезной деятельностью; профессионально-квалификационной структуры наемной рабочей силы. На спрос труда оказывают влияние природные условия, регионально-экономические особенности, инвестиционная и социальная политика и т.д. [48, с. 178].

Изучение сегментированности рынка труда привело к созданию теории двойственности рынка труда, по которой предполагается разделение его на части: первичный, вторичный рынки и безработные. В первичном рынке труда принимают участие работники, обладающие высокой квалификацией, опытом работы, а также удовлетворяющие иным требованиям, предъявляемым работодателем. Цена рабочей силы на этом рынке является самой высокой. На вторичном рынке представлен контингент работников, не удовлетворяющих каким-либо профессиональным требованиям, например, не обладающих соответствующей квалификацией или находящихся в предпенсионном возрасте. На этом сегменте рынка стоимость рабочей силы гораздо ниже, чем на первичном, а также наблюдается высокая текучесть кадров.

Безработные представляют собой резерв для других сегментов рынка труда. Стоимость рабочей силы здесь минимальна, так как безработица предполагает преобладание количества работников над числом рабочих мест. Безработица, в зависимости от причин, ее обусловивших, подразделяется на следующие виды:

– циклическая – вызвана колебаниями в спросе на рабочую силу в рамках одного экономического цикла; она имеет место в условиях экономического спада. Безработица, обусловленная различным спросом на работни-

ков в различное время года (что наблюдается в сельском хозяйстве), называется сезонной;

– структурная – вызвана изменением структуры производства (сокращаются одни виды производства и создаются новые);

– фрикционная – вызвана желанием работника сменить место работы в поисках более выгодных условий оплаты труда [89, с. 190–192].

Различают также скрытую безработицу, при которой работники, ставшие излишними в связи со спадом производства или структурными изменениями в ней, продолжают формально числиться занятыми, но при определенных условиях будут либо уволены и пополнят открытый рынок труда, либо перейдут в категорию эффективно занятых [168, с. 171]. Уровень безработицы рассматривается как один из важнейших социальных индикаторов развития экономики.

Существуют активные и пассивные меры по борьбе с безработицей (политикой занятости). Первые – это профессиональная подготовка; дотации предпринимателям, обязующимся поддерживать определенный уровень занятости; финансовая помощь безработным, желающим открыть собственное дело; создание рабочих мест для молодежи и др. Вторые – пособия по безработице, программы досрочного выхода на пенсию и др. [73, с. 25].

Сравнительно новое проявление рыночных отношений – появление и развитие нестандартных форм занятости и, как следствие, «гибкого» рынка труда. Его можно характеризовать как одну из возможностей адаптации рынка труда к структурной перестройке экономики. На смену жесткой регламентации пришли нестандартные формы занятости и гибкие режимы рабочего времени, которые достигаются введением на предприятиях режимов неполного рабочего времени (сокращенного рабочего дня), надомного труда, работы по вызовам. Такая форма вносит свой вклад в снижение уровня безработицы, но, с другой стороны, происходит ослабление степени социальной защиты работников, создаются рабочие места с неустойчивыми формами заня-

тости. Данная форма труда больше распространена на рынке труда молодежи, женщин [74, с. 5–12].

Необходимо также различать моносонический рынок труда, характерный для сельского хозяйства – один работодатель и большое количество неквалифицированных наемных работников [165, с. 67] и олигосонический – имеется несколько работодателей.

Рынок труда, как и все другие рынки, основывается на категориях спроса и предложения. Спрос определяется общей потребностью в рабочей силе имеющих в регионе работодателей. Предложение формируется в зависимости от совокупной способности к труду населения конкретного региона.

Рынок труда действует на основе ценового равновесия. «Рыночная цена труда, – писал А. Смит, – есть цена, которая действительно платится за него в силу естественного действия отношений между предложением и спросом: труд дорог, когда он редок, и дешев, когда имеется в избытке» [17, с. 34]. Равновесная цена устанавливается на уровне, соответствующем предельной производительности труда с условиями предложения услуг рабочей силы. Равновесной цене должен соответствовать уровень заработной платы, обеспечивающий воспроизводство трудовых ресурсов.

Таким образом, рынок труда является главным звеном в исследовании фундаментальной категории экономики – «воспроизводство», он является рыночным механизмом воспроизводства, возобновления трудовых ресурсов.

Термин «воспроизводство» идентичен слову «возобновление». Воспроизводство населения – это исторически и социально-экономически обусловленный процесс непрерывного возобновления поколений людей. Возобновление происходит в результате трех видов движения населения: естественного (взаимодействие рождаемости и смертности); миграции (передвижения людей с одной территории на другую); социального (переход людей из одних социальных групп в другие).

Принято различать три вида воспроизводства населения: расширенное, простое и суженное. При расширенном – рождаемость превышает смерт-



ность, при суженном – наоборот; при простом же – рождаемость и смертность сохраняются на одинаковом уровне. Воспроизводство населения определяет формирование трудовых ресурсов, освоение территории, состояние производительных сил, развитие социальной инфраструктуры и т.п.

Воспроизводство трудовых ресурсов страны или региона представляет собой неотъемлемую составную часть общественного воспроизводства и включает как возобновление отдельных элементов структуры трудовых ресурсов и объединяющих их общественных связей, так и условий реализации трудового потенциала. Трудовые ресурсы также воспроизводятся под влиянием вышеуказанных трех видов движения населения с той разницей, что социальное движение в данном случае принимает более обширный характер (оно выдвигается на первый план), поэтому определение воспроизводства трудовых ресурсов в некоторой степени отличается от определения воспроизводства всего населения.

Взаимосвязь, общность и различие категорий «трудовые ресурсы», «рабочая сила» и «трудоустройство» отражаются в существовании различных трактовок процесса их воспроизводства. До сих пор нет четких разграничений между данными категориями. Так, А.С. Панкратов дает следующее определение: «Совокупный процесс воспроизводства рабочей силы и системы, обеспечивающей её соответствие требованиям производства, и есть процесс воспроизводства трудового потенциала» [83, с. 72]. По мнению Р.П. Колосовой, «... из процесса воспроизводства рабочей силы не вытекает его тождественность воспроизводству трудового потенциала, так как при этом воспроизводится не потенциальная, а функционирующая рабочая сила, не вся совокупность способностей, а только профессиональные способности к труду» [5, с. 70].

И еще одно определение, данное Г.М. Зузиной – «воспроизводство трудовых ресурсов включает естественное воспроизводство, подготовку к труду (общеобразовательную и профессиональную), трудоустройство (занятость), трудовую деятельность, перераспределение (смена мест и характера трудовой

деятельности), переподготовку, повышение квалификации. В отличие от воспроизводства трудовых ресурсов воспроизводство рабочей силы включает менее широкий круг процессов, а именно: трудоустройство, трудовую деятельность, возмещение затрат рабочей силы, повышение квалификации, переподготовку» [42, с. 34]. Экономическим содержанием воспроизводства трудовых ресурсов являются отношения, складывающиеся по поводу его производства (формирования), распределения (перераспределения), обмена и использования (потребления).

Воспроизводство трудовых ресурсов можно разделить на два равнозначных процесса: текущее; в долгосрочной перспективе. К первому относится восстановление (или увеличение) способности работника к труду после его затрат. Оно происходит за счет питания, отдыха, здравоохранения, развлечений, спорта и т.д. Второй представляет собой восстановление (или увеличение) численности работников по мере их естественной убыли, а также поддержание (или повышение) уровня их квалификации в соответствии с требованиями научно-технического прогресса [32, с. 330].

Необходимость постоянного наращивания материального производства обуславливает не простое, а расширенное воспроизводство трудовых ресурсов. Если под простым воспроизводством понимается постоянное и непрерывное возобновление, поддержание физических и умственных способностей людей, т.е. удовлетворение общества в работниках нужной квалификации в данный конкретный период, то расширенное воспроизводство означает возобновление работника нового качества с объективно необходимой общеобразовательной и профессиональной подготовкой, для чего требуются дополнительные издержки и большие временные затраты, использование на эти цели не только необходимого, но и значительной доли прибавочного продукта [102, с. 27].

При анализе воспроизводственного процесса в АПК следует учитывать специфику сельскохозяйственного производства:

– основной продукцией остается до сих пор сырье, полуфабрикаты или средства производства для сельского хозяйства;

- производство рассредоточено, хотя и может концентрироваться на очень крупных предприятиях. В результате расходы на поддержание производственной инфраструктуры по сравнению с прибылью предприятий несоразмерно велики, а окупаемость затрат на новое строительство и поддержание этих предприятий довольно низкое;
- спрос на конечную продукцию сельских районов предъявляется главным образом за их пределами – в городах и районных центрах;
- по уровню социально-экономического развития сельские районы, даже в наиболее развитых странах с рыночной экономикой, отстают от городских территорий.

Сельскохозяйственный труд, в отличие от труда в промышленности, характеризуется большей универсальностью, труд весьма тяжелый и сложный, требующий знаний, умений, крепкого здоровья, опыта, терпения и природной мудрости; труд, продолжающий еще оставаться малопривлекательным, низко механизированным, низкооплачиваемым [102, с. 5–6].

Сельскохозяйственному производству в настоящее время необходимы активные, грамотные, мобильные работники нового типа, владеющие несколькими профессиями или специальностями. Так, на животноводческих фермах для обслуживания и ремонта машин и электрооборудования целесообразно иметь не отдельно слесарей и электриков, а универсальных работников. Профессионалами широкого профиля должны быть и современные трактористы-машинисты. А членам крестьянских (фермерских) хозяйств необходимо уметь управлять тракторами, автомобилями, разбираться в зооветеринарии и агрономии, знать основы экономики сельского хозяйства и бухгалтерского учета [102, с. 12].

Здесь следует остановиться еще на одном понятии – «квалифицированные кадры». М.Л. Юсупов сформулировал его так: «Квалификационные сельскохозяйственные кадры – это лица трудоспособного возраста, имеющие специальное аграрное образование, участвующие в хозяйственной деятель-

ности предприятий и организаций, входящих во вторую сферу агропромышленного комплекса» [170, с. 53].

Воспроизводство кадров сельского хозяйства – это сложный социально-экономический процесс непрерывного обеспечения отрасли работниками трудоспособного возраста, получившими специальную профессиональную подготовку и участвующими в хозяйственной деятельности предприятий и организаций второй сферы АПК. Воспроизводство проходит четыре взаимосвязанных фазы, каждая из которых имеет определенные стадии, характеризующие в конечном счете цикличность и непрерывность этого экономического явления. Основные фазы полного воспроизводственного цикла при подготовке кадров для сельского хозяйства М.Л. Юсупов представил в виде следующей схемы:



Рис. 1.2. Схема цикла воспроизводства кадров

Вышеуказанную фазность (стадии) воспроизводства трудовых ресурсов признают большинство экономистов, хотя некоторые из них на протяжении долгого времени из этого цикла исключали фазу обмена, не считая рабочую силу товаром. Вместе с тем необходимо отметить, что место и значение каждой из фаз (стадий) не равнозначно. Наиболее важной в социально-

экономическом отношении является фаза использования трудовых ресурсов, тогда как для процесса воспроизводства общественного продукта все главные социально-экономические проблемы находят свое воплощение в стадии производства.

Особенность современного этапа формирования трудовых ресурсов сельскохозяйственного производства заключается в том, что централизованная, планируемая сверху почти по всем параметрам система набора, подготовки, распределения кадров перестала существовать. Все попытки наладить разрушенные связи и отрегулировать воспроизводство кадров на государственном уровне в условиях перехода к рынку бесперспективны (хотя некоторые усилия в этом направлении предпринимаются). Очевидно, решение данной проблемы и создание системы формирования трудовых ресурсов сельскохозяйственного производства необходимо рассматривать прежде всего на региональном (областном) уровне и, конечно, как один из вопросов реорганизации региональных АПК в целом.

Можно утверждать, что проблемы реорганизации в региональных АПК являются сложными и актуальными, поскольку позволяют решать одновременно вопросы согласования системы отраслевого и регионального управления (на государственном уровне этот вопрос неразрешим). Важно это и потому, что во многих случаях интересы отраслевого и регионального развития рассогласованы, игнорируются сторонами или противоречат друг другу, что отражается на эффективности реализуемых решений и, как следствие, на эффективности хозяйствования [25, с. 34].

Исследования проблем региональной экономики на протяжении многих лет велись в отрыве от теории общественного воспроизводства. Соответственно и система управления региональной экономикой, а значит, и трудовыми ресурсами, строилась без учета того, что последняя представляет собой воспроизводственную систему со свойственными ей закономерностями. Направления в развитии регионов определялись на отраслевом уровне, что не позволяло обеспечить сбалансированность между различными элементами региональной экономики [65, с. 5].

Регионы, являясь носителем вполне определенных экономических, производственных, социальных, организационно-трудовых отношений позволяют с большой степенью обоснованности и достоверности определять и регулировать количественное и качественное состояние производственного потенциала АПК, включая и трудовой. На региональном уровне, кроме проблем оптимизации структуры производства, территориального размещения предприятий всех сфер АПК, инвестиционной политики, могут более рационально и оперативно решаться три проблемы: стимулирование мотивации занятости населения в АПК; формирование трудового потенциала АПК; создание социальной инфраструктуры АПК, обеспечивающей воспроизводство населения как базы развития трудового потенциала.

Переход к рыночным отношениям обозначил перед регионами задачу самоопределения в общей системе воспроизводственных отношений. Развитие трудовых ресурсов региона детерминировано условиями их воспроизводства, выступающего составной частью процесса общественного воспроизводства и включающего в себя воспроизводство общественного продукта и социально-экономических отношений.

Важность и приоритетность регионального аспекта проблемы обусловлено наличием на каждой территории различных внутривозрастных условий или факторов, которые во взаимодействии с внешними (общими факторами) формируют особенности воспроизводства трудовых ресурсов конкретного региона.

Итак, система трудовых ресурсов имеет региональные свойства, как и элементы, из которых она образована. Региональные условия, их специфика оказывают непосредственное влияние на приобретение и накопление этой системой качественных и количественных характеристик. В условиях, когда первостепенное значение имеют качественные факторы экономического роста, подход к рассмотрению воспроизводства трудовых ресурсов без учета их региональной специфики не обеспечивает выработки эффективных управленческих воздействий, учитывающих новые аспекты развития трудовых ресурсов региона, заключающихся в изменении структуры его компонент, их преобразовании, согласно общему процессу трансформации. Чтобы эффективно использовать трудовые ресурсы, все компоненты системы должны

быть организованы, интегрированы, взаимосогласованы. Следовательно, суть управления воспроизводством трудовых ресурсов состоит в определении интересов всех субъектов, выявлении взаимосвязей между ними и нахождении методов воздействия на поведение отдельных субъектов с целью расширения развития трудового потенциала региона.

Характерные для каждого конкретного региона территориальные различия в природных, климатических условиях и ресурсах, демографической базе и экономическом потенциале определяют специфические особенности производства, распределения, обмена и использования трудовых ресурсов в регионе. Факторы, влияющие на воспроизводство трудовых ресурсов региона, аналогичны тем, которые оказывают влияние на воспроизводство населения: демографические, природные, исторические, экономические, социальные факторы [65, с. 77].

Факторы, которые определяют особенности региона, называют дифференцирующими. Они однозначно увязаны с конкретной территорией, определяют различия одних регионов от других по составу и традициям населения, по природно-климатическим условиям проживания, по количеству и составу основных фондов, отраслевому составу и характеру производств. Интегрирующие факторы действуют безотносительно к конкретной территории. Региональные условия являются параметрами совершенствования воспроизводства трудовых ресурсов региона, определяя формирование адекватных пропорций на стадиях его развития.

Все фазы воспроизводства трудовых ресурсов и воздействующие на них факторы характеризуются довольно четко обозначенными особенностями сельских местностей страны или отдельных регионов. Для совершенствования воспроизводственной системы в АПК необходимо выделить прежде всего дестабилизирующие факторы, воздействующие на фазу производства:

- депопуляция сельского населения;
- низкий уровень качества жизни на селе;
- низкий престиж сельскохозяйственного труда;
- недостаточный уровень сельского школьного образования;
- недостаточное бюджетное финансирование аграрных учебных заведений и т.д.;

К факторам, отрицательно действующим на стадию распределения, можно отнести:

- состояние социальной инфраструктуры села;
- конъюнктуру рынка труда;
- запрос хозяйствующих субъектов;
- несовершенную систему распределения выпускников аграрных образовательных учреждений и др.

Фаза обмена подвержена влиянию факторов:

- текучесть и сменяемость кадров на селе;
- неадекватные структура кадрового потенциала и запросы отрасли и др.

Фаза потребления восприимчива к влиянию следующих негативных факторов:

- плохая возможность повышения квалификации и карьерного роста;
- слабая управляемость мотивацией труда;
- низкий уровень производительности труда;
- отсутствие рационального использования фонда рабочего времени;
- эфемерная возможность получения жилья и др. [170, с. 53–54].

Выявление и группировка различных факторов, воздействующих на фазы воспроизводственного процесса в АПК, могут быть использованы при разработке программных мероприятий, направленных на устранение или ослабление их дестабилизирующего влияния; а также при определении реальных путей формирования и совершенствования региональных аграрных рынков труда, что будет описано в разделе 1.2.



## 2. Формирование регионального рынка труда и его инфраструктуры

Использование в сельском хозяйстве земли как главного средства производства, неравномерный спрос на труд при постоянном его предложении, неразвитая транспортная система, градообразующие функции большинства сельскохозяйственных формирований обуславливают специфические формы проявления законов рынка в аграрном секторе, в частности на рынке труда.

Аграрный рынок труда, являясь частью общенационального и общерегионального рынков труда, подчиняется общим закономерностям их развития и функционирования (прежде всего законам спроса и предложения) и в то же время имеет свои особенности. Региональный аграрный рынок труда состоит из местных рынков труда по территориальному делению области, края, региона [48, с. 178; 80, с. 28] (рис. 1.3.).

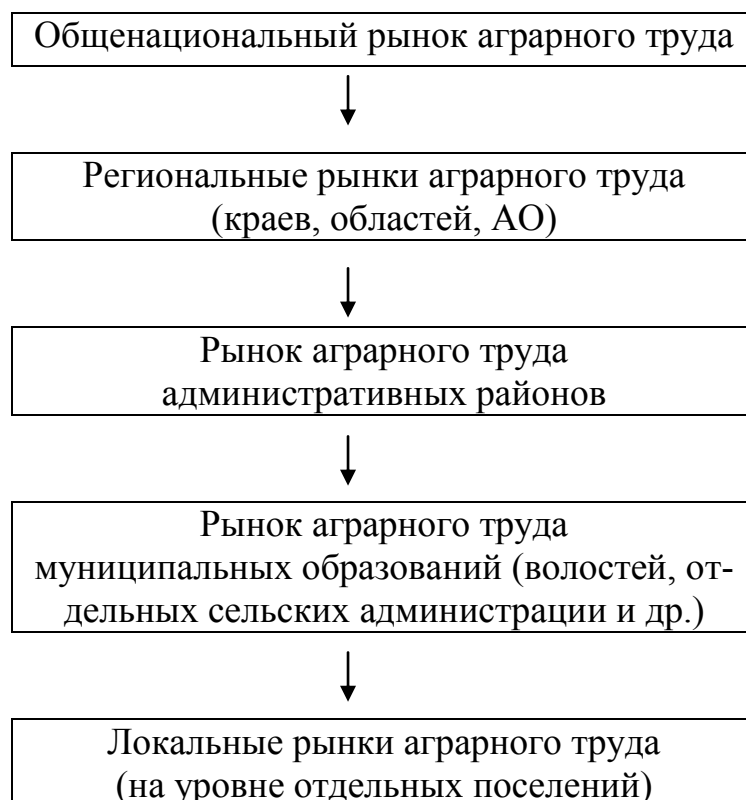


Рис.1.3. Территориальное деление рынка аграрного труда

Для анализа формирования и развития регионального аграрного рынка труда необходимо прежде всего рассмотреть его состав, стартовые возмож-

ности и т.д. Каждый отраслевой рынок должен быть представлен, по крайней мере, тремя структурными составляющими: производителями – посредниками – потребителями (рис. 1.4.). Их взаимодействие и взаимосвязь позволяют рынку функционировать.



Рис. 1.4. Схема взаимодействия основных субъектов инфраструктуры рынка аграрного труда

Однако региональный аграрный рынок пока далек от действующей системы с согласованными элементами. Он еще не сформировался и нередко действует как неорганизованный. Особенно это относится к центральной составляющей – инфраструктуре рынка.

Одной из тенденций изучения рынка является деление его на несколько, практически не конкурирующих между собой сегментов. Под сегментацией рынка понимают объективно обусловленный процесс его структуриро-

вания, при котором под воздействием политико-экономических и социальных факторов развития общества возникает необходимость разделения рынков на отдельные субрынки или сегменты, различающиеся характеристиками и правилами поведения исходя из особенностей каждой категории работников [140, с. 7].

Имеются разные подходы к классификации сегментов рынка труда. В целом при определении его сегментации используются три признака: профессионально-отраслевой, квалификационно-зарплатный и социально-демографический.

В наиболее общем виде выделяют два сегмента: «рынок первичных и рынок вторичных рабочих мест» [95, с. 63]. Первый охватывает рабочие места для специалистов с высшим образованием, управляющих и высококвалифицированных специалистов, а также для техников, административно-вспомогательного персонала и работников средней квалификации; второй – рабочие места, не требующие специальной подготовки и значительной квалификации. Их занимают работники обслуживания, неквалифицированные рабочие. Такую двойственность необходимо учитывать при разработке и реализации государственной политики регулирования рынка труда.

В социально-демографическом плане в аграрном рынке труда выделяют следующие, наиболее проблемные группы (сегменты):

- рынок молодежного труда;
- рынок труда женщин;
- рынок труда лиц пенсионного и предпенсионного возраста и др.

Для перспективного формирования трудовых ресурсов села особенно актуально выделение (суб)рынков труда сельской молодежи и женщин, которые могут рассматриваться в широком и узком смысле: в первом случае – как система экономических отношений в регионе по поводу распределения и трудоустройства молодых лиц и женщин; во втором – как соотношение предложения и спроса на трудовые ресурсы молодежи, женщин [101, 94].

По мнению Б.П. Панкова, весьма перспективным направлением при формировании аграрного рынка труда является выделение сегментов сельскохозяйственного и несельскохозяйственного труда, так как расширение последнего ведет к росту занятости и доходов сельского населения [80, с. 33].

Следует отметить, что формирование и развитие аграрного рынка труда протекает довольно медленно, что обусловлено спецификой его организации. Рынок труда в сельской местности выступает в виде основного механизма воспроизводства человеческого потенциала и повышения его качества. Формирование рынка труда в сельской местности сталкивается с определенными трудностями, так как этот процесс происходит в период поиска более эффективных форм хозяйствования и разрушения сложившейся организации распределения и перераспределения рабочей силы, следствием чего является обострение существующих проблем занятости и добавление новых.

Развитие регионального аграрного рынка труда в своем развитии зависит как от деятельности других сегментов рыночной экономики (рынка финансов, рынка жилья и т.д.), так и от мотивации труда отдельного работника. Взаимодействие всех этих элементов определяет состояние рынка труда, характеризуя политику занятости на нем.

Не претендуя на всестороннее рассмотрение вопросов формирования и развития аграрного регионального рынка, остановимся на некоторых его проблемах. В наше время в экономике сельского хозяйства происходит быстрый процесс сокращения неконкурентоспособных рабочих мест. В принципе это нормальный для рыночной экономики процесс, однако ситуация осложняется тем, что он не компенсируется созданием новых конкурентоспособных рабочих мест. А поскольку численность и структура рабочих мест определяет спрос на рабочую силу, то последний, естественно, снижается. Это обстоятельство, наряду с рассмотренными ранее, привело к высокому уровню безработицы среди сельского населения, поэтому центральным вопросом на рынке труда стал вопрос занятости и безработицы.

Безработные – это «... лица трудоспособного возраста и старше, которые не имеют работы (доходного занятия), занимаются поиском работы и готовы приступить к работе» [67, с. 5]. Продолжительность безработицы – промежуток времени, в течение которого безработный ищет работу (с момента начала поиска работы до момента ее получения). Уровень общей безработицы – отношение численности безработных к численности экономически активного населения ( в процентах). Уровень регистрируемой безработицы – отношение численности зарегистрированных безработных к численности экономически активного населения ( в процентах) [16, с. 5].

Занятость (как экономическая категория) – это деятельность трудоспособного населения по созданию общественного продукта. Полнота занятости учитывается по отношению к экономически активному населению, а конкретнее – к лицам, которые участвуют в производстве продукции и услуг [48, с. 178]. В аграрном секторе неполная занятость имела место и в плановой экономике. С переходом же сельского хозяйства на рыночные отношения возникли новые условия, усугубляющие это явление.

При рациональной структуре занятости спрос должен соответствовать предложению, однако необходимо учитывать, что данные категории находятся под влиянием различных факторов, сложившихся в регионе на данный момент (рис. 1.5.).



Рис. 1.5. Факторы, определяющие структуру занятости населения

К числу основных факторов, обуславливающих состояние и развитие регионального рынка труда, относятся факторы, определяющие характер предложения труда: численность населения, его половозрастная и профессионально-квалификационная структура; а также факторы, формирующие спрос на труд: объемы и структура общественного производства, тенденции его развития. Анализ состояния и развития указанных показателей социальной и экономической жизни общества позволяет охарактеризовать картину, на фоне которой развиваются трудовые отношения в регионе.

Для каждого региона характерны свои факторы, определяющие состояние рынка труда, поэтому сельская безработица в региональном аспекте имеет значительную дифференциацию. Так, по данным Госкомстата, при среднем уровне общей безработицы по РФ за февраль–ноябрь 2002 года, равном 10,9 %, безработица в сельских районах по регионам составляла от 4–6% до 28–37%. Следовательно, при регулировании процессов формирования сельских рынков труда необходим дифференцированный подход, учет реги-

ональных особенностей развития агропромышленного производства и не-сельскохозяйственных видов деятельности, спроса, предложения и цены рабочей силы [82, с. 262].

При анализе данной ситуации многие авторы обращают внимание на то, что рынок труда на селе сильно деформирован, в связи с чем данные статистики по безработице и по занятости не отражают реальных процессов, дезинформируя властные структуры о происходящих сдвигах в социально-трудовой сфере. Особенно наглядно это проявляется на примере регионов, где уровень общей безработицы на селе превысил десятипроцентную планку в два и более раз. Здесь крайне низкие уровни регистрируемой безработицы «сочетаются» с высокими и очень высокими уровнями общей безработицы [81, с. 195; 16, с. 36; 52, с. 19; 21, с. 7]. Причем ситуацию, когда регистрируемая безработица далеко не отражает истинное положение дел на аграрном рынке труда, одни авторы объясняют географической удаленностью населенных пунктов от центров занятости, отсутствием во многих районах спроса на рабочую силу; другие – низкой активностью сельских безработных жителей, которые в большинстве своем отчаялись найти работу и уже не предпринимают усилий в ее поиске; третьи – отсутствием необходимых средств в фондах занятости и, как следствие, возникающими проблемами с выплатой пособий по безработице на селе. Нередко сельские жители, потерявшие работу, не становятся на учет в службу занятости из-за бесперспективности получения работы, невыплаты пособий и их мизерности [16, с. 36]. Кроме того, в ряде регионов имеется тенденция незаконного ограничения регистрации лиц, не имеющих работы, в качестве безработных. Так, во многих районных службах занятости безработных не ставят на учет, если имеется земельный пай или приусадебный участок, доходы (как правило, очень низкие) от сдачи в аренду земли или имущества [9, с. 240].

Таким образом, на уровне регионов вопрос определения статуса безработного зачастую решается исходя из местных социально-экономических особенностей и даже политических интересов. В одних регионах «стремятся

повысить» уровень безработицы в надежде получить дополнительные финансовые средства на выплату пособий, в других, желающих попасть в разряд благополучных, наоборот, занижают этот уровень. Необходима разработка единых, достоверных показателей, отражающих состояние аграрного рынка труда, что будет рассмотрено в разделе 1.3.

Также вызывает тревогу демографический фактор. В большинстве сельских районов происходит процесс депопуляции, смертность превышает рождаемость. Сельское население находится в стадии демографического старения, уменьшается продолжительность жизни.

А если учесть, что ухудшается социальная сфера села и происходит обесценивание сельскохозяйственного труда, становится ясно, что резервы саморегуляции аграрного рынка труда почти исчерпаны и необходим поиск «... новых стратегий и эффективных механизмов его регулирования, способных обеспечить устойчивое функционирование и диверсификацию сельской экономики, восстановление высокоэффективных рабочих мест, постоянный рост доходов сельского населения» [9, с. 249].

Учитывая тему настоящей работы, остановимся подробнее на вопросах инфраструктуры рынка труда. Понятие «инфраструктура» впервые появилось в западной экономической литературе в 40-х годах XX века и обозначало:

1) «... комплекс условий, обеспечивающих благоприятное развитие частного предпринимательства в основных отраслях экономики и удовлетворяющих потребности всего населения;

2) совокупность материальных, институциональных и индивидуальных видов оборудования, имеющих в распоряжении хозяйственных единиц, позволяющих при целесообразном размещении ресурсов обеспечивать полную интеграцию и высокий уровень хозяйственной деятельности;

3) совокупность отраслей, производящих услуги, необходимые для развития экономики, и характеризующихся длительностью строительства и сроков службы объектов» [74, с. 9–10].



Следовательно, в общем виде инфраструктура есть совокупность отраслей и видов деятельности, дополняющих непосредственное производство и обеспечивающих общие экономические условия производственного процесса.

В конце прошлого века в зарубежной и отечественной литературе стало широко использоваться понятие «рыночная инфраструктура», обозначающее «комплекс институтов, обеспечивающих нормальное непрерывное функционирование рынка, выполняющих функции посредников или берущих на себя решение вспомогательных задач товарно-денежного оборота между основными субъектами рынка» [46, с. 133].

В нашу задачу не входит анализ различных множественных толкований понятия рыночной инфраструктуры, отметим лишь, что в последнее десятилетие в России стали использовать данный термин и при анализе состояния сельского хозяйства, считая, что «эффективность сельского хозяйства во многом зависит от степени развития инфраструктуры АПК» [132, с. 29–30]. Инфраструктура стала оцениваться как комплексобразующий элемент, так как явилась в значительной степени связующим звеном между сферами АПК [156, с. 38–39].

Исследуя теоретические проблемы формирования системы инфраструктуры народного хозяйства в общем и сельского хозяйства, в частности, современные ученые стали выделять в качестве объекта исследования относительно самостоятельную систему – институты содействующие населению в трудоустройстве, профессиональной ориентации, профессиональной подготовке и переподготовке, в достижении большей сбалансированности между спросом на рабочую силу и ее предложением. В их задачи входят также установление контакта между работодателями и работниками, координация деятельности различных органов, в той или иной мере связанных с осуществлением политики занятости и деятельности на рынке труда.

Д.С. Чернейко считает, что инфраструктура рынка труда – это «совокупность экономических, правовых и административных институтов, организации и видов деятельности, способствующих выполнению рынком труда его функций» [155, с. 4]. Более объемно и четко характеризует рассматриваемую катего-

рию Т.М. Ружелович: инфраструктура – это «... составная часть рынка труда, представляющая собой систему институтов, состоящая из государственных и негосударственных структур содействия занятости, кадровых служб предприятий, общественных организаций, а также создаваемые ими правовые финансово-экономические и информационные механизмы, под действием которых создаются благоприятные экономические, социально-психологические и прочие условия для функционирования рынка труда» [110, с. 11].

Таким образом, понятие «инфраструктура рынка труда» в большинстве случаев базируется на определении состава элементов и указании их функций. Эта категория, являясь частью более общей системы – рынка труда, сама представляет собой гармоничную, адаптивную систему учреждений, организаций и институтов в совокупности с юридическими, организационно-экономическими и информационными условиями, обеспечивающую эффективное взаимодействие субъектов рынков труда с их представителями, способствующую реализации главных функций рынка труда.

Функции инфраструктуры рынка труда выполняются организациями, находящимися на различных уровнях экономической и управленческой иерархии. Некоторую часть этих функций выполняют, например, предприятия, занятые обучением персонала на собственных базах, тогда как другую – федеральные и местные органы законодательной и исполнительной власти, принимающие нормативные акты, определяющие характер национального трудового законодательства; т.е. здесь ясно просматриваются три уровня инфраструктуры рынка труда: первичный (местный), региональный и федеральный (национальный).

По мнению И.В. Дружининой, критерии, по которым различные институты относятся к инфраструктуре рынка являются:

- 1) создание юридических и организационных норм для функционирования инфраструктурных составляющих рынка труда;
- 2) финансовое и информационное обеспечение реализации механизма согласования спроса и предложения на рынке труда;
- 3) обеспечение системы социальной защиты от безработицы наименее конкурентоспособных на рынке труда групп населения.

Следовательно, инфраструктуру рынка труда могут представлять следующие составляющие:

- 1) сфера профессионального и дополнительного образования (государственные и негосударственные образовательные учреждения);
- 2) сфера трудового посредничества (в лице государственной службы занятости и частных посреднических организаций);
- 3) сфера внутрифирменного (внутриотраслевого) регулирования трудовых отношений (в лице профессиональных союзов и ассоциаций, комиссий по трудовым спорам и т.д.);
- 4) сфера социально-психологической поддержки незанятого населения;
- 5) сфера информационного содействия трудоустройству населения и подбору персонала;
- 6) финансовая сфера;
- 7) сфера маркетинга рынка труда;
- 8) сфера управления инфраструктурой рынка труда [29, с. 7–9].

На наш взгляд, выделение четвертой, пятой, и восьмой сфер не совсем логично, так как они входят в функционирование второй сферы, а восьмая относится к компетенции администрации региона.

Мы полагаем, что главными элементами инфраструктуры рынка труда являются:

- государственная и негосударственная службы занятости, а также отделы кадров предприятий;
- организации, занимающиеся профессиональным обучением, переподготовкой и повышением квалификации работников;
- система социального партнерства, как взаимодействие органов власти, представителей трудящихся и предпринимателей.

Особое место в инфраструктуре рынка труда принадлежит государственной службе занятости (ГСЗ). В идеале она должна представлять собой учреждение, осуществляющее оперативно и эффективно посреднические функции на рынке труда и охватывающее все регионы и субъекты Федерации. Ее структура на уровне региона должна иметь следующий вид (рис.

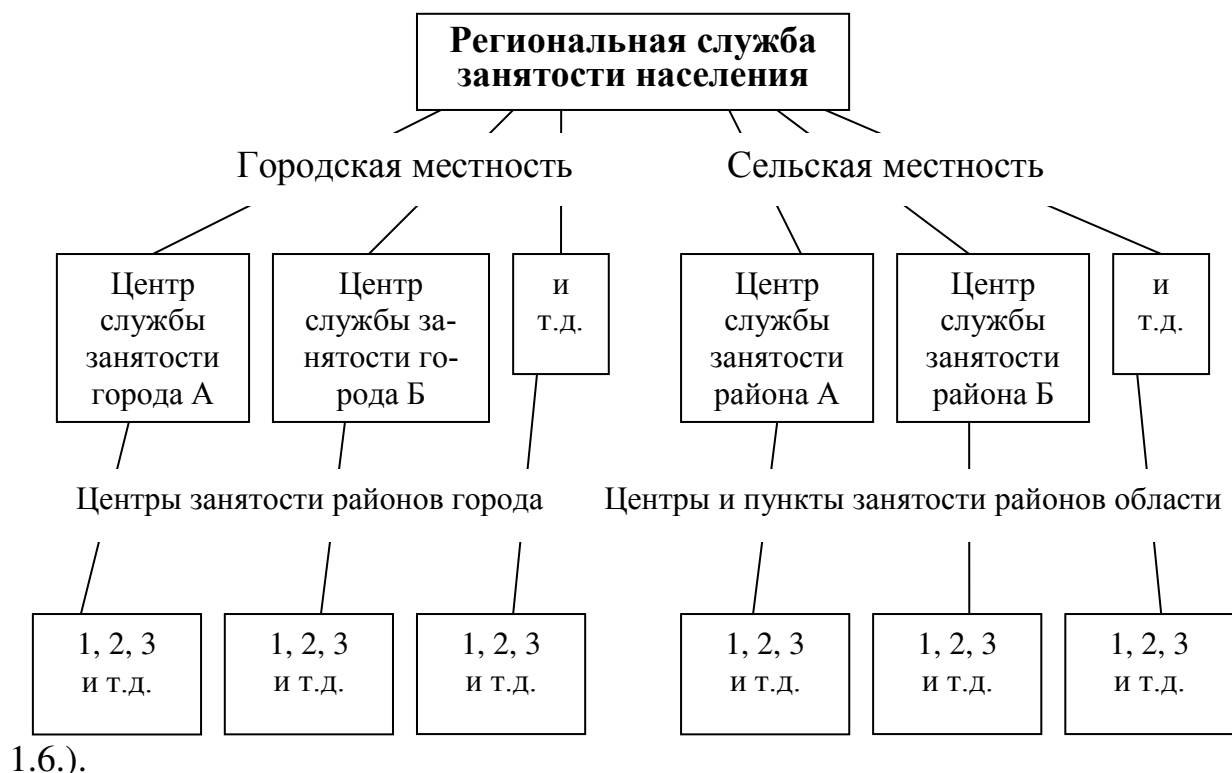


Рис. 1.6. Схема сети государственной службы занятости региона

Следует отметить, что достаточно развита только региональная служба занятости населения в городской местности, в сельской местности она находится в стадии формирования.

Основные направления деятельности ГСЗ: 1) регистрация вакантных мест; 2) регистрация безработных; 3) трудоустройство безработных и лиц, желающих получить работу; 4) изучение конъюнктуры рынка труда, осуществление мониторинга; 5) прогнозирование рынка труда; 6) распространение информации и рекламы; 7) тестирование лиц, желающих получить работу; 8) профессиональная ориентация и профессиональная подготовка безработных; 9) выплата пособий; 10) содействие реализации программ, спо-

собствующих эффективной занятости населения; 11) социально-психологическая поддержка безработных [155, с. 13].

Пока данная служба имеет недостаточное влияние на конъюнктуру рынка труда. ГСЗ не в полной мере ориентируется в потребительских запросах, отсюда – большие диспропорции в спросе и предложении рабочей силы, которые существуют длительное время вне какого-либо регулирующего воздействия. Механическое заполнение вакантных рабочих мест, которое имело место в социалистической экономике, в настоящее время абсолютно невозможно. В условиях перехода к рыночным отношениям ГСЗ не должна ограничиваться первыми тремя направлениями. Особое значение приобретает, например, изучение конъюнктуры рынка труда, мониторинг, составление прогнозов его развития. Последнее является важнейшей предпосылкой для региональных органов власти при формировании ими правильной стратегии и тактики социально-экономического развития, совершенствования рыночных отношений, разработки бюджетов, мер по социальной защите граждан, эффективной демографической политики и т.д.

Вместе с тем недостаток организации, разобщенность отдельных элементов инфраструктуры затрудняют выполнение необходимых задач. Например, при разработке прогнозирования рынка труда в ГСЗ сталкиваются с множеством проблем, среди которых:

- хронический недостаток первичной информации;
- серьезное запаздывание в получении итоговой информации от органов статистики;
- несопоставимость информации, полученной из различных источников;
- отсутствие информации о долгосрочных перспективах развития отраслей;
- обработка и обобщение ряда статистической информации только на уровне области, что затрудняет разработку прогнозов для отдельных территорий региона [161, с. 38].

Следовательно, необходима четкая регламентация функций, адекватное информационное обеспечение всех элементов инфраструктуры рынка труда. А ГСЗ должна активно разрабатывать стратегию и тактику деятельности всех субъектов рынка труда, его мониторинг; координировать работу всех структурных элементов; осуществлять методологическое, методическое и информационное обеспечение регионального рынка труда.

Негосударственные службы занятости могут быть представлены на рынке труда в виде агентств, оказывающих услуги по трудоустройству: в следующих формах: агентства по трудоустройству (биржи труда), кадровые агентства. Одни из них оказывают помощь в трудоустройстве отдельным категориям работников (биржи труда молодежи), другие – работодателям в подборе (на коммерческой основе) необходимых им кадров, в основном из числа работающих, предлагая им более подходящую и высокооплачиваемую работу. При этом граждане сами определяют критерии, которым должно соответствовать их будущее рабочее место, и оплачивают услуги агентства в соответствии с его расценками. Агентства же, в свою очередь обязуются найти работу, соответствующую требованиям клиента, его квалификации и личным данным.

Деятельность всех элементов инфраструктуры рынка труда регулируется законами, указами, постановлениями, приказами и другими нормативными документами, устанавливаемыми органами законодательной и исполнительной власти и образующими нормативно-правовую основу регулирования деятельности инфраструктуры.

Развитие такого элемента инфраструктуры рынка труда, как органы профориентации, переподготовка и повышение квалификации работников, важно для сбалансирования спроса и предложения рабочей силы по профессиям и квалификации на рынке труда. К ним относятся профтехучилища, учебно-курсовые комбинаты предприятий, специализированные колледжи, технические лицеи, высшие и средние специальные заведения, центры переподготовки на базе служб занятости. Формирование системы услуг профориентации и

профконсультирования, адекватной современным условиям, процесс сложный. Он требует комплексного подхода к решению вопросов профориентационного обслуживания населения, учитывающего информационно-профессиональный, социально-психологический, психофизиологический и психологический аспекты проблем. В связи с растущими потребностями граждан в сложных видах профориентационных услуг и расширении их перечня одним из основных направлений повышения эффективности инфраструктуры рынка труда должно стать внедрение передовых форм организации.

Организационным звеном, обслуживающим социальное партнерство, могут выступать координационные комитеты содействия занятости населения. Они создаются из представителей профсоюзов или иных представительных органов работников, из представителей работодателей и органов службы занятости. В них могут участвовать представители и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, представляющих интересы граждан, особо нуждающихся в социальной защите. Вопросы содействия занятости, повышения квалификации находят воплощение в генеральных соглашениях, заключаемых между объединениями профсоюзов, объединениями работодателей. Кроме этого, органы служб занятости должны активно взаимодействовать со всеми заинтересованными структурами, устанавливать договорные отношения службы занятости с органами исполнительной и законодательной власти, общественными организациями.

Таким образом, структурные элементы инфраструктуры и их конкретные обязанности могут быть распределены следующим образом:

- государственная служба занятости (сбор информации о рыночной ситуации, оценка поведения работодателей, мониторинг безработицы, выплата пособий);
- частные службы или агентства (рекрутские структуры), осуществляющие обработку и анализ информации о спросе и предложении, разработку стратегических и тактических альтернатив удовлетворения спроса на рынке труда;

- управления трудовыми ресурсами при администрации региона (разработка территориально-отраслевых балансов трудовых ресурсов, проведение маркетинговых исследований на рынке труда);
- региональный комитет по образованию (экспертиза и принятие стратегии по формированию кадров);
- учреждения профессиональной подготовки всех уровней (формирование объема и структуры предложения на рынке труда) [112].

Мы разделяем мнение Д.С. Чернейко, который главными функциями инфраструктуры рынка труда считает:

- 1) обучение и переобучение рабочей силы;
- 2) трансформацию системы рабочих мест: их создание, ликвидацию и модернизацию;
- 3) трудовое посредничество: коммерческое и некоммерческое трудоустройство (в т.ч. лиц, особо нуждающихся в социальной защите), подбор персонала по заказам предприятий;
- 4) информационное обслуживание населения: предоставление информации о имеющихся вакантных рабочих местах и профориентация молодежи;
- 5) организацию переселения и трудоустройства населения депрессивных районов; трудоустройство вынужденных переселенцев [155, с. 5].

Из вышеперечисленного видно, что часть функций носит преимущественно экономический характер, часть – социальный. Естественно, что основной объём социальных функций берут на себя государственные организации. На практике возможны сочетанные варианты распределения функций между её субъектами. Например, управление подготовкой рабочей силы могут осуществлять: а) государственные органы управления профессиональным образованием; б) службы занятости; в) ассоциации предпринимателей; г) ассоциации учебных заведений; д) совместно все они или часть из них.

Поскольку политика на региональных рынках труда является отражением единой государственной политики, состав региональной инфраструктуры рынка труда аналогичен составу инфраструктуры национального рынка



труда, где также наиболее развитыми являются сферы трудового посредничества, профориентации и подготовки. В её состав входят:

- 1) все уровни регионального отделения ГСЗН;
- 2) молодёжные биржи труда;
- 3) отделы распределения выпускников при учебных заведениях начального профессионального, среднего и высшего профессионального образования;
- 4) профконсультационные службы и учебные центры;
- 5) органы местной власти;
- 6) альтернативные службы занятости – платные службы трудоустройства и частные бюро по найму [29, с. 11].

Основными функциями данной инфраструктуры являются:

- формирование концепции занятости в конкретном регионе;
- разработка и реализация региональных программ содействия занятости;
- определение механизма сбалансированности экономических приоритетов и приоритетов занятости в регионе;
- улучшение структуры трудового потенциала региона;
- разработка и реализация программ повышения эффективности использования трудового потенциала региона [155, с. 9].

Все описанные положения и характеристики инфраструктуры регионального рынка труда в полной мере относятся и к аграрному региональному рынку труда с тем лишь замечанием, что инфраструктура последнего начала формироваться в последние годы и еще далеко не развита. И это при том, что основные показатели регионального аграрного рынка труда, социальная, отраслевая и демографическая структура находятся в удручающем состоянии: естественное движение сельского населения свидетельствует о депопуляции; происходит существенное старение сельского населения; неуклонно уменьшается число учащихся в сельских общеобразовательных школах; падение производства, снижение жизненного уровня на селе, негативная социально-демографическая ситуация побуждает выпускников сельских школ осваивать

городские профессии, происходит отток молодежи из села; сокращается количество людей, занятых в сельскохозяйственном производстве; в большинстве районов перестала действовать система массового обучения рабочих в части повышения квалификации, не проводится их аттестация; остается высокой текучесть рабочих кадров [76].

Наряду с этим за последние годы произошли значительные изменения в содержании и характере сельскохозяйственного труда, которые заключаются, во-первых, в моральном старении и отмирании одних профессий и специальностей и возникновении новых; во-вторых, в повышении сложности сельскохозяйственного труда и возрастании профессиональных требований к работникам; в-третьих, в увеличении удельного веса работников механизированного труда [79, с. 30–31; 17, с. 5].

Переход к рыночным отношениям требует перестройки системы мышления специалистов, пересмотра концепций управления производством, выработки нового типа экономического поведения хозяйствующих субъектов. Реформирование аграрного сектора экономики со всей остротой обнажило несоответствие образовательного и профессионального уровня многих руководителей и специалистов АПК, учитывая сложность решаемых задач.

Некоторые авторы отделяют понятие рынка труда от системы образования [166, с. 311; 27, с. 50]. Мы же разделяем точку зрения Л.А. Костина, который рассматривает «... систему профориентации, профобучения, переподготовки и повышения квалификации работников как полноценный инфраструктурный элемент рынка труда, имеющий большое значение для сбалансирования спроса и предложения рабочей силы по профессиям и квалификации, насыщения рынка труда новыми рыночными профессиями» [57, с. 58]. Сейчас в сельскохозяйственном производстве преобладающим типом работника должен быть конкурентоспособный на рынке труда высококвалифицированный рабочий, имеющий, как минимум, полное базовое образование с сельскохозяйственным уклоном, владеющий тремя–четырьмя смежными профессиями. Это должна быть активная личность с высоким уровнем информированности,

способная быстро переучиваться, принимать самостоятельные решения. Фактически это означает переход от одного типа воспроизводства рабочей силы к другому, адекватному рыночным отношениям [82, с. 170].

Раньше вопросы подготовки повышения квалификации безработных успешно решались сельскими службами занятости. Но по мере сокращения объемов их финансирования и роста безработицы положение значительно ухудшилось. Выбранная в ходе реформ «либеральная модель» рынка, недооценка роли государства в регулировании и управлении аграрным сектором привели к тому, что деграционные процессы охватили не только земельный фонд, основные фонды, но и трудовые ресурсы.

В условиях жесткого финансового кризиса, в котором находится сельское хозяйство России, человеческий фактор становится решающим и в восстановлении, и в последующем подъеме, и повышении эффективности аграрного производства [131, с. 3; 61, с. 83]. Кадровое обеспечение сельскохозяйственных предприятий зависит от формы регулирования.

В последние годы вопросы кадрового обеспечения АПК активно обсуждались в Государственной Думе, Правительством РФ. Итогом обсуждения явилось принятое Правительством РФ постановление от 10 февраля 2000 года №117 «О совершенствовании кадрового обеспечения агропромышленного комплекса», где в качестве первоочередных мер предусмотрены:

- разработка отраслевой программы развития системы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников АПК;
- выработка согласованных подходов к применению многоканального финансирования образовательных учреждений, укреплению их учебно-материальной базы, усилению интеграции образования, науки и производства;
- создание системы оценки специалистов на основе профессиональных стандартов с формированием банка данных квалифицированных кадров [77, с. 10].

Главными направлениями государственного регулирования в укреплении кадрового потенциала АПК регионов в настоящее время являются:

1) согласование действий органов управления АПК и образовательных учреждений всех уровней по отбору сельской молодежи, подготовке и закреплению специалистов в агропромышленном производстве;

2) восстановление и укрепление кадровых служб (служб управления персоналом) в органах государственного управления АПК на всех уровнях от субъекта Федерации до предприятия;

3) подготовка и повышение квалификации руководителей и специалистов предприятий АПК;

4) в целях эффективного использования материально-технической базы, кадрового и научного потенциала возможность объединения образовательных учреждений (школы, лицеи, ПТУ, УКК, ССУЗы и вузы), а также НИИ в учебно-научно-производственные союзы (ассоциации), которые должны стать стержнем кадрового, научного и информационного обеспечения АПК региона;

5) укрепление базы практической подготовки будущих специалистов АПК;

6) создание областной, региональной, районных информационно-консультационных служб [100, с. 24–26].

Важная форма государственного регулирования, позволяющая сформировать цель и организовать управление кадровым обеспечением сельхозпредприятий, – разработка целевых региональных программ.

Рассмотрим некоторые методические подходы к разработке целевой программы кадрового обеспечения сельхозпредприятий. Задачами программы должны быть определение потребности сельхозпредприятий в кадрах с учетом перспектив развития сельского хозяйства; подготовка, переподготовка и повышение квалификации руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий в соответствии с потребностью данных предприятий, определение объемов и каналов финансирования.

А. Гвозденко, заведующий сектором ВНИИЭиН, рекомендует разработку программы проводить поэтапно:

1) подробный сбор информации о кадровом составе;

- 2) прогнозирование демографической ситуации;
- 3) определение цели программы кадрового обеспечения сельскохозяйственных предприятий;
- 4) разработка прогноза потребности сельхозпредприятий в руководителях и специалистах;
- 5) определение дополнительной потребности области (края) в руководителях сельскохозяйственных предприятий, главных специалистах, руководителях среднего звена;
- б) определение прогноза численности специалистов, которые будут подготовлены в учебных заведениях, и приема студентов в них.

Последний этап включает мероприятия:

- организацию кадрового обеспечения (восстановление и укрепление кадровых служб на всех уровнях; переход на многоканальную систему финансирования образовательных учреждений и координация действий между исполнительной властью, образовательными учреждениями и предпринимателями);
- подготовка кадров (заказ на подготовку на основе результатов маркетинговых исследований; целевая подготовка на контрактной основе; льготный прием сельской молодежи в сельскохозяйственные учебные заведения; стажировка студентов и молодых специалистов в передовых хозяйствах и т.д.);
- трудоустройство (особенно молодых специалистов, улучшение их социальных условий);
- повышение квалификации и переподготовка руководителей и специалистов каждые 5 лет и их эффективное использование; (создание центров оценки кадров, резерва руководящих работников);
- механизмы реализации программы, управление и контроль за ними;
- объемы и источники финансирования [18, с. 18–20].

Первоочередными задачами в решении кадрового вопроса на аграрном рынке труда должны быть развитие системы начального профессионального образования для подготовки кадров массовых профессий, приближение этих учреждений к местам проживания и работы сельской молодежи; переход на

контрактно-целевое обучение [6, с. 7]. В каждом предприятии, регионе должен быть учтен необходимый размер объема подготовки и переподготовки работников на всех уровнях на каждом конкретном месте (доярки, трактористы и др.), на уровне небольших коллективов (бригады, звеньевые и др.), на районном уровне и далее по иерархии. При этом должна быть учтена подготовка кадров для фермерских хозяйств, для кадрового обеспечения развития как традиционных форм обслуживания на селе, так и предприятий по обслуживанию крестьянских, фермерских хозяйств. Профессиональная подготовка и переподготовка имеющихся и высвобождающихся кадров должна осуществляться системой государственных и кооперативных организаций [93, с. 403].

Дополнительное профессиональное образование занимает особое место в системе образования. Оно находится на самых передовых рубежах подготовки кадров. Именно в ней идет передача самых новых, современных знаний руководителям и специалистам. В вузе, где специалиста готовят пять лет, или в техникуме, где обучение длится три–четыре года, это сделать труднее [159, с. 46]. Профессиональная подготовка и переподготовка должны быть включены в региональные программы.

Кадровый блок задач следующего этапа должен включать в себя:

- формирование у руководителей и специалистов инновационного мышления;
- подготовку сельских предпринимателей, бизнес-организаторов, способных управлять новыми хозяйственными структурами (агрохолдингами, сельхозкооперативами, агропромышленными фирмами и т.д.).

Структурные сдвиги в системе занятости на селе вызывают сдвиги и в системе подготовки кадров. Поэтому необходимо проводить, как считает М. Федотова, «опережающую подготовку и переподготовку рабочей силы; пересмотреть существующую профессионально-квалификационную структуру АПК; разработать новые общеобразовательные и профессиональные требования к новым профессиям и специальностям» [149, с. 21]. Чтобы разрабатываемые программы действительно выполнялись, руководители предприятий в годовых планах производственно-финансовой деятельности своих хозяйств

должны давать предложения с конкретными мерами по развитию предприятий и мерами реализации программы [5, с. 14].

Нельзя не отметить, что в условиях недостаточного финансирования, перестройка системы подготовки кадров протекает трудно, но сдвиги в этом направлении, безусловно, имеются. В соответствии с программой разработанной Минсельхозом России, сформирована система непрерывного аграрного образования, предусматривающая преемственность, многовариантность и гибкость всех форм и направлений обучения. Она включает 59 вузов, 285 колледжей и техникумов, 76 учреждений дополнительного профессионального образования. В вузах за последние годы введена подготовка по 25 новым специальностям, в том числе по финансам и кредиту, менеджменту, юриспруденции, земельному праву, земельному кадастру. Более чем в 1,5 раза увеличена подготовка экономистов. Модифицирована и сеть учреждений среднего профессионального образования. В 93 учреждениях, преобразованных в колледжи с трехступенчатой подготовкой кадров, введена подготовка менеджеров, коммерсантов, бухгалтеров, аудиторов, юристов, специалистов по страховому делу. Во многих регионах ведется подготовка фермеров [128, с. 25].

В системе непрерывного сельскохозяйственного образования появились новые образовательные структуры: консультационно-информационные центры (КИЦ) и консультационно-информационные службы (КИС). Планируется создание таких служб при районных управлениях сельского хозяйства и аграрных учебных заведениях [171, с. 49].

Положительный опыт работы по кадровому обеспечению АПК накоплен, например, в республике Марий Эл, где в вузах установлены квоты по целевому обучению специалистов. Целевые направления выдаются выпускникам сельских школ сельхозпредприятиями или районными управлениями. Для усиления ориентации сельских школьников создан республиканский многопрофильный лицей. В целях укрепления руководящего корпуса хозяйств принят закон «О государственной поддержке мероприятий по укреплению и развитию руководящего кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий», в соответствии с которым ежегодно производится мате-

риальное стимулирование руководителей из республиканского бюджета за наращивание производства [128, с. 29].

В Академии менеджмента и агробизнеса Нечерноземной зоны РФ (г. Санкт-Петербург) только за последние 5 лет подготовлено из специалистов с присвоением второй профессии 993 менеджера АПК, 49 маркетологов, 52 антикризисных (арбитражных) управляющих, более 1,5 тысяч предпринимателей агробизнеса, глав крестьянских хозяйств. Слушатели сочетали учебу и практику в передовых базовых хозяйствах области. Целевая учеба руководителей и главных специалистов сельхозпредприятий завершается их обязательной аттестацией. Академия является межрегиональным центром по подготовке руководителей и специалистов информационно-консультативной службы для 23 областей, краев и республик [61, с. 75–77]. В Москве Минсельхозом РФ на базе областной школы повышения квалификации работников сельского хозяйства также создан Институт подготовки и переподготовки сельских предпринимателей [162, с. 98–99].

Некоторые институты по переподготовке и повышению квалификации кадров предлагают сельхозпроизводителям доступную и удобную для них форму обучения в виде зональной учебы в учебно-кадровых центрах по наиболее востребованным направлениям (менеджмент и маркетинг в АПК, юридические вопросы в АПК и т.д. [148, с. 161].

В последние годы особенно активизировали свою работу службы и центры занятости. Так, руководитель Департамента ФГСЗН по Омской области Г. Дылда сообщает, что в регионе создана действенная мобильная структура, способная решать задачу всемерного содействия занятости населения. Для этого был сделан упор на развитие социального партнерства на всем пространстве областного рынка труда: планомерно налаживались деловые отношения с депутатами всех уровней, заинтересованными структурами администрации Омской области, органами местного самоуправления, профсоюзами, работодателями, предпринимателями, учреждениями науки и образования, общественностью; проводились совместные научно-практические конференции; активизировалась работа с главами сельских и поселковых ад-



министратий. В регионе создается биржа труда для молодежи [30, с. 25–27]. В отдаленных сельских районах преподавателями областного учебно-методического центра службы занятости проводились выездные занятия по профессиональному обучению [3, с. 30].

Для регулирования регионального рынка труда (по примеру зарубежья) в центрах занятости с помощью электронно-вычислительной техники начали создавать банки рабочих мест, собирается и пополняется информация о вакансиях на рабочие места и о предложении рабочей силы. Собранные сведения предоставляются как предпринимателям, так и безработным. В более сложных системах с помощью ЭВМ осуществляется подбор претендентов под имеющийся спрос.

В регионах получила дальнейшее развитие система маркетинговой информации, т.е. единая информационная среда, обеспечивающая постоянное взаимодействие всех участников областного рынка труда; проводятся различные информационные мероприятия: ярмарки, круглые столы, месячники службы занятости (совместно со специалистами социальной защиты, образования, пенсионного фонда, правовой инспекции труда, союза предпринимателей, фонда поддержки малого предпринимательства), внедряется дистанционное обучение и т.д. [163, с. 14–15; 66, с. 13–14; 70, с. 2–6; 50, с. 32–34].

Все вышеуказанное, безусловно, способствует дальнейшему развитию регионального аграрного рынка труда, более эффективному функционированию институтов его инфраструктуры.

Для объективной оценки процессов, происходящих на аграрных региональных рынках труда, для правильной ориентации в социально-экономических последствиях этих процессов; для разработки возможных направлений развития региональной инфраструктуры рынка труда необходимы четкие показатели эффективности ее функционирования; также необходимо знакомство с зарубежным опытом формирования и развития рынков труда, что и будет освещено в разделе 1.3.

### **3. Методы анализа, показатели эффективности функционирования институтов инфраструктуры рынка труда**

Оценка эффективности работы любой организации связана с положительным результатом, который она приносит обществу, и обычно характеризуется количественными показателями в разрезе временных периодов. Под эффективностью деятельности инфраструктуры рынка труда понимается результативность или качество ее функционирования при заданном уровне издержек. Однако качество – понятие комплексное; оно объединяет совокупность свойств и характеристик объекта, которые относятся к его способности удовлетворять те или иные потребности. Поэтому эффективность функционирования инфраструктуры рынка труда определяется совокупностью характеристик, относящихся к ее способности удовлетворять потребности рынка труда [48, с. 32, 39, 350].

Поскольку рынок труда – это прежде всего социально-экономический механизм регулирования спроса и предложения, то и оценка его в первую очередь должна проводиться по соотношению этих категорий. Для данного рынка, в отличие от других типов рынков, характерно неравновесное состояние спроса и предложения, следовательно, безработица, на наш взгляд, является как бы нормальным состоянием. В некоторых странах для оценки государственного регулирования состояния рынка труда применяется лишь показатель естественного уровня безработицы, который складывается при определенных социально-экономических условиях той или иной страны.

Под естественным понимают уровень безработицы, равный сумме уровней фрикционной и структурной безработицы. Фрикционную безработицу определяют как временное отсутствие занятости в период перехода работников с одного предприятия на другое. Структурную безработицу связывают с отсутствием достаточного спроса на рабочую силу в данной отрасли народного хозяйства. В США, например, в 60-х годах XX века уровень естественной безработицы оценивали в 2–4%, а в 80-х – уже в 5–6% [48, с. 180–182].

В наших условиях, при нынешней экономической ситуации, уровень безработицы может быть достаточно показательным критерием оценки состояния на региональных рынках труда и проведения специальных регулирующих мер по снижению безработицы до допустимого уровня, но при этом неясны критерии его определения. Следует ли учитывать только экономические, прежде всего финансовые, показатели, связанные с издержками общества по содержанию безработных, или же необходимость предотвращения ряда социальных последствий безработицы, которые могут возникнуть при количественно незначительных показателях, но при некоторых качественных характеристиках этого явления. От решения этой проблемы непосредственно зависит логика построения методики допустимого уровня безработицы.

Как мы уже указывали, международный критический уровень безработицы на рынке труда (по данным МОТ) равен 10%. В нашей стране для оценки критического состояния безработицы нередко используется среднероссийский показатель. Так, по методике, используемой государственными органами труда и занятости, к регионам с критической ситуацией на рынке труда в сельской местности относятся только те, где уровень безработицы превышает среднероссийский в два и более раза. По этому критерию в критическую зону в нашей стране попадает только четыре региона (с уровнем безработицы от 36,4 до 59%); тогда как по мировым стандартам – 90% субъектов РФ, а в 19 регионах ситуация квалифицируется как обвальная [128, с. 13–14].

При этом не следует забывать, что для российского аграрного рынка труда характерна разновекторная направленность кривых общей и зарегистрированной безработицы. Последняя характеризует состояние инфраструктуры лишь частично, так как не все безработные регистрируются, не все зарегистрированные безработные реально ищут и готовы приступить к работе, не все трудоспособное население является экономически активным. Согласно оценкам Министерства труда и социального развития в центры занятости обращаются только 25% безработных. Мы уже касались причин искусственного ограниче-

ния масштабов безработицы на селе (когда региональные власти незаконно не ставят на учет безработных, имеющих приусадебный участок, земельный пай и т.д.). Кроме того, имеется и общее ужесточение легитимного характера (ужесточение правил постановки на учет безработных, вызванное снижением финансирования из федерального бюджета).

Учитывая все вышеобозначенные аргументы, о показателях функционирования региональной инфраструктуры рынка труда нельзя судить только по уровню безработицы в регионе. Необходимо также учитывать:

- напряженность на рынке труда;
- удельный вес длительно безработных в общей их численности;
- среднее время поиска работы (или среднее время пребывания в состоянии безработицы);
- среднее время поиска кандидата на вакантное рабочее место;
- число нашедших работу после завершения профессионального обучения по направлению службы занятости (в процентах к общей численности безработных).

Фактически эти показатели носят общий характер. Конкретные цифры отражены, например, в ежемесячных статистических бюллетенях Минтруда России, в данных о балансе трудовых ресурсов. По ним можно судить об уровне отраслевой безработицы и делать ориентировочные прогнозы, зная, что сокращение доли безработных в экономически активном сельском населении свидетельствует об определенной результативности программных мер по созданию рабочих мест в системе АПК. Напротив, рост уровня безработицы требует принятия дополнительных мер с учетом местных условий и особенностей. Однако названные конкретные цифры не позволяют отслеживать свойства непосредственно инфраструктуры рынка труда и составляющих ее элементов.

В последнее время появилось много работ, в которых о рынке труда в регионе косвенно судят по эффективности работы государственных служб занятости, так как последние являются важным элементом инфраструктуры рынка труда и их приоритетным направлением является трудоустройство

безработных. Предлагаются методики расчета показателей, характеризующих деятельность центров занятости населения области по основным направлениям работы. Критерии оценки показателей отражают приоритеты, определенные текущими целями и задачами государственной политики занятости населения, и могут корректироваться в зависимости от изменения стратегии. В методиках приводятся не только отдельные показатели, но и коэффициенты значимости, а также и рассчитанные по специальным формулам интегрированные показатели уровня и коэффициента трудоустройства безработных, удельный вес проходивших профессиональное обучение и участников общественных работ и т.д. [86, 161, 123, 49].

Авторы предлагаемых методик концентрируют внимание на оценке результативности работы служб занятости и эффективности мероприятий по расширению спроса на труд. При этом упускается из поля зрения существенный момент: положительный результат регулирования занятости может быть достигнут только при одновременном и сбалансированном воздействии на все элементы рынка труда. А это означает, что разрабатываемые системы оценки эффективности функционирования механизма государственного регулирования занятости должны содержать и показатели оценки мероприятий, воздействующих на масштабы и структуру предложенного.

А. Кашепов предлагает комплексную оценку эффективности экономики страны (региона) с позиций служб занятости. Он доказывает, что политика содействия занятости разрабатывается, как правило, в форме «соответствующих федеральных и региональных программ, в значительной мере финансируемых за счет фонда занятости». Результаты этой политики фиксируются соответствующей статистической отчетностью, поэтому ее «эффективность достаточно просто оценивается путем сопоставления затрат и результатов в рамках контролируемого службами занятости сегмента рынка труда» [44, с. 66]. Автор дает более 50 различных показателей и индексов для оценки экономической ситуации, экономической политики, политики содействия занятости.

М.И. Чекалев и Л.Ю. Куракина считают, что для уточнения ситуации на рынке труда при разработке региональных социально-экономических программ занятости населения в народном хозяйстве и его аграрном секторе может быть применен метод прогнозных оценок [154, с. 42–44]. Для исследования конъюнктуры рынка труда авторы провели анкетирование работодателей. Анкета опроса была разработана с учетом опыта проведения прогнозных оценок рынка труда Комитетом занятости населения г. Эребру (Швеция). Для прогнозной оценки рынка труда в ходе исследования были использованы следующие показатели: прогнозируемый спрос на основные виды продукции; возможности для увеличения объемов выпуска продукции; планируемые объемы капитальных вложений за счет всех источников финансирования; планируемое создание новых рабочих мест; численность работающих в разрезе отраслей; дополнительная потребность в работниках по профессиям; планируемое профессиональное обучение (переобучение) работников на производстве. По результатам исследования было выявлено, что для аграрного рынка на ближайшие 2–3 года будут характерны ликвидация рабочих мест, а следовательно, снижение численности работающих. Сделано заключение, что для оздоровления ситуации на рынке труда необходимо предпринять в каждом регионе конкретные меры по развитию экономики, созданию дополнительных рабочих мест, профессиональной переориентации и переподготовке кадров.

Л.В. Бондаренко предлагает давать сводную оценку состояния социально-трудовой сферы по агрегированной информации, проведенной по семи наиболее важным показателям: отношение числа умерших к числу родившихся; среднее число лет недожития до 100; доля населения, живущего за чертой бедности; доля питания в расходах на конечное потребление; уровень безработицы; уровень преступности; уровень распространения психической патологии. Коэффициент сводной оценки ситуации представляет собой суммарную величину соотношений этих показателей с критическим уровнем. Чем показатель ближе к критическому уровню или превышает его, тем хуже

ситуация и наоборот. Аналогично этому – чем выше коэффициент сводной оценки, тем хуже ситуация [9, с. 246].

Для полноты оценки степени развития и эффективности функционирования региональной инфраструктуры рынка труда И.К. Мамедбекова предлагает использовать несколько показателей, среди которых главные:

- отношение величины средней заработной платы в данном регионе к средней величине по экономическому району или по РФ;
- отношение количества незаполненных вакансий к количеству зарегистрированных безработных;
- средние сроки поиска работы безработным;
- доля лиц, прошедших обучение и переподготовку в общем количестве трудоустроенных;
- доля лиц, трудоустроенных через государственные бюро по найму;
- доля лиц, трудоустроенных через негосударственные организации.

Эти показатели автор предлагает дополнить рядом стоимостных: среднедушевую налоговую мощность, бюджетную обеспеченность на одного жителя, среднедушевой инвестиционный потенциал и т.д. Данные индикаторы, по мнению автора, позволяют «... скорректировать приведенную систему показателей и теснее увязать динамику инфраструктуры обслуживания рынка труда с состоянием и динамикой экономической конъюнктуры территории» [62, с. 34–37].

Ф.М. Мирзоева предлагает всесторонне оценивать эффективность действий госорганов, направленных на развитие занятости населения, более чем по 30 показателям, разбитым на три блока:

- 1) показатели «оценки мероприятий по расширению спроса на труд» они построены на сопоставлении величины изменения численности занятых в экономике региона с величиной изменений различных региональных макроэкономических показателей;
- 2) система оценок определения эффективности региональной политики в сфере профессионального образования в качестве главного фактора формирования рациональной структуры предложения труда;
- 3) оценка деятельности органов служб занятости.

При этом последний блок показателей разбит на несколько составляющих:

- оценка роли служб занятости и степени ее участия в регулировании процессов, происходящих на рынке труда;
- оценка финансовой и организационной эффективности деятельности служб занятости;
- оценка результативности мероприятий, проводимых службой занятости [68, с. 16–20].

По каждому из блоков предложены десятки качественных и количественных показателей. Расчет всех предлагаемых показателей дает полную картину положения на рынке труда региона, но методика сложна, громоздка и может применяться только фрагментарно или в отдельных случаях для определения «болевых точек» и составления мероприятий по улучшению положения на региональном рынке труда.

При использовании всех предлагаемых методов имеется возможность получения разносторонней количественной характеристики эффективности деятельности инфраструктуры рынка труда, но на практике, на наш взгляд, применяются лишь выборочные данные.

Таким образом, обобщая литературные данные, можно выделить три типа оценки эффективности функционирования инфраструктуры рынка труда:

1. Интегральные методы оценки развития инфраструктуры, основанные на сопоставлении региональных показателей с эталонными показателями наиболее развитого региона страны или средними значениями по стране.
2. Методы ресурсной оценки, связанные с анализом затрат живого и овеществленного труда предприятий инфраструктуры.
3. Методы оценки функционирования отдельных элементов инфраструктуры, базирующиеся на статистико-математических методах.

Последние методы используются при конкретных подготовительных расчетах для разработки государственных и региональных программ развития инфраструктуры рынка труда.



Уделяя особое внимание качеству подготовки специалистов с высшим сельскохозяйственным образованием, способных трудиться в условиях рыночной, многоукладной сельской экономики, в Уральской сельхозакадемии разработали методику критериальной оценки потенциальных возможностей высших учебных заведений по обеспечению качества подготовки квалифицированных специалистов для агропромышленного комплекса. Было выделено шесть определяющих критериев:

- интеллектуальный потенциал вуза;
- материальная база;
- объем научных исследований;
- соотношение привлекаемых вузом внебюджетных средств и объема финансирования за счет средств федерального бюджета;
- удовлетворенность потребителей качеством подготовки специалистов агровуза;
- удовлетворенность преподавателей и сотрудников работой в вузе.

С учетом вышеприведенных критериев можно оценить потенциал высшего агрообразовательного учреждения. Каждому расчетному показателю соответствует определенное число баллов и проводятся расчеты по конкретной формуле [170, с. 55].

При необходимости для решения вопросов воспроизводства трудовых ресурсов аграрного производства можно по специальным формулам рассчитать обеспеченность трудовыми ресурсами конкретных сельхозпредприятий [126, с. 44–45]; рассчитать оптимальную численность работников и определить потребность в трудовых ресурсах в сельском хозяйстве [36, с. 35–37], а также произвести расчет оптимальных уровней использования кадрового потенциала руководителей сельскохозяйственных предприятий [169, с. 117–118].

Так как эти показатели не позволяют отслеживать свойства непосредственно инфраструктуры рынка аграрного труда и составляющих ее элементов, мы предлагаем систему обобщающих и частных показателей эффективности инфраструктуры рынка аграрного труда.

В качестве обобщающих показателей определены следующие.

1. Показатель социальной эффективности деятельности региональной инфраструктуры рынка аграрного труда ( $Сэф_{ират}$ ):

$$Сэф_{ират} = ЧБсу_{ират} : ЧБк,$$

где  $ЧБсу_{ират}$  – численность безработных, снятых с учета в результате деятельности инфраструктуры рынка аграрного труда, т.е. ввиду их трудоустройства при содействии службы занятости, направления на профессиональное обучение и оформления на досрочную пенсию в течение календарного периода, чел.;

$ЧБк$  – численность безработных на конец календарного периода, чел.

2. Показатель экономической эффективности, рассчитанный по социальной эффективности ( $Ээф_{сэ}$ ), показывает цену ее единицы и определяется по следующей формуле:

$$Ээф_{сэ} = Рфб : Сэф_{ират},$$

где  $Ээф_{сэ}$  – экономическая эффективность деятельности региональной инфраструктуры рынка аграрного труда (по социальной эффективности) в определенном календарном периоде, млн руб. в расчете на единицу социальной эффективности;

$Рфб$  – расходы федерального бюджета за тот же календарный период, млн руб.

3. Показатель экономической эффективности по числу безработных, снятых с учета в результате деятельности инфраструктуры рынка аграрного труда ( $Ээф_{бсу}$ ), рассчитывается по следующей формуле:

$$Ээф_{бсу} = ЧБсу_{ират} : Рфб.$$

В заключение можно подчеркнуть, что в последнее время в многих странах переходят на иные принципы определения эффективности инфраструктуры рынка труда [26, с. 73]. В частности, от традиционной оценки деятельности различных служб занятости на рынке труда по степени выполнения планов расходов к оценке по результатам работы для клиента как показателя конечной эффективности расходов. Основным показателем эффективности деятельности различных институтов инфраструктуры рынка труда считается соотношение стоимости их содержания для государства к сумме приносимых ими социально-экономических выгод.

#### **4. Организационно-экономические и социальные условия воспроизводства рабочей силы в региональном АПК**

Период реформирования экономики характеризуется переходом от привычной для России ситуации преобладания трудодефицита к свойственной странам с развитой рыночной экономикой практике трудоизбыточности, неустойчивости жизненного положения трудящихся, безработице. Положение в сфере занятости утратило традиционную стабильность, на рынке труда сложилась качественно новая ситуация.

В последние годы многие страны успешно решают продовольственную проблему, а в развитых государствах сельское хозяйство превратилось в высокоиндустриальную эффективную отрасль экономики. Между тем в России и других бывших союзных республиках поспешное и непродуманное рыночное реформирование хозяйственного механизма еще более ослабило и до того нестабильную экономику агропромышленного комплекса. Полное разбалансирование народного хозяйства, разрыв годами сложившихся хозяйственных связей, либерализация цен при полной утрате государством регулирующих функций резко усилили неэквивалентность экономического обмена между городом и селом, снизились платежеспособный спрос населения на продукты питания, бюджетная и кредитная поддержка отрасли государством, резко возрос импорт продовольствия. Все это поставило АПК в тяжелые условия и привело к сокращению производственного потенциала сельскохозяйственных предприятий и объемов производства, массовой убыточности сельхозтоваропроизводителей [114].

Так, в частности в Омской области за 1990–2004 гг. **посевные площади** сократились на 506,6 тыс. га, поголовье крупного рогатого скота – на 1092,3 тыс. гол., свиней – на 154,1 тыс. гол.

**Оснащенность сельхозпредприятий техникой** резко уменьшилась как в количественном, так и качественном выражении. В 2004 г. по сравнению с 1990 г. число тракторов на 1000 га пашни сократилось на 37,8%, нагрузка на один трактор возросла на 55 га или на 39,6%. Количество зерноуборочных комбайнов на 1000 га посевов в 2004 г. сократилось по сравнению с 1990 г.

на 35,7%, а картофелеуборочных и льноуборочных возросло в 4 и в 3 раза соответственно (табл. 2.1).

Таблица 2.1

**Производственный потенциал и объемы  
сельскохозяйственного производства в Омской области  
(во всех категориях хозяйств)**

	1990 г.	1995 г.	2003 г.	2004 г.	2004 г., % к	
					1990	1995
Сельскохозяйственные угодья, тыс. га	6712,3	6581,5	6180,1	6205,7	92,5	94,3
в т.ч. пашня	4356,4	4290,8	4032,7	4043,0	92,8	94,2
Посевные площади, тыс. га	3745,0	3463,2	2923,3	2925,4	78,1	84,5
Поголовье скота, тыс. гол.:						
крупный рогатый скот	1686,6	1316,7	647,6	594,3	35,2	45,1
свиньи	672,2	534,1	584,0	518,1	77,1	97,0
овцы и козы	971,1	556,4	150,1	152,9	15,7	27,5
Приходится тракторов на 1 тыс. га пашни	7,2	6,6	5,2	5,2	72,2	34,3
Нагрузка пашни на один трактор, га	139	152	194	194	139,6	127,6
Приходится комбайнов на 1000 га посевов соответствующих культур, шт.:						
зерноуборочных	5,6	4,7	3,8	3,6	64,3	76,6
картофелеуборочных	11,9	33,7	54,2	48,8	410,1	144,8
льноуборочных	23,4	53,8	76,2	125,9	538,0	234,0
Приходится посевов соответствующих культур на один комбайн, га:						
зерноуборочный	178	213	263	274	153,9	128,6
картофелеуборочный	84	30	18	21	25,0	70
льноуборочный	43	19	13	8	18,6	42,1
Производство:						
зерна (в массе после доработки), тыс.т	2243,6	2560,8	2233,2	2871,8	128	112,1
картофеля, тыс.т	651,9	529,7	1010,1	988,3	151,6	186,6
овощей, тыс.т	168,7	167,7	307,6	329,2	195,1	196,3
скот и птица (в убойном весе), тыс.т	227,2	149,4	157,2	158,4	69,7	106,0
молока, тыс.т	1518,8	1071,6	907,2	857,2	56,4	80,0
яиц, млн. шт.	774,8	527,1	656	566,5	73,1	107,5
шерсти (в физической массе), т	4163	1693	414	344	8,3	20,3

Источник: Статистический ежегодный сборник в 2 ч. / Омкстат. – Омск, 2005. – 374 с.

По данным табл. 2.1, закономерным следствием стало изменение **объемов производства**. Производство зерна (в массе после доработки) с 1990 г. повысилось на 628,2 тыс. т (28%). Производство картофеля возросло на 336,4 тыс. т (51,6%) за счет увеличения доли хозяйств населения в производстве картофеля до 97,4%; овощей – на 160,5 тыс. т (95,1%). Мяса (в убойной массе) в 2004 г. было произведено только 158,4 тыс. т, или 69,7% к уровню 1990 г.; молока в 2004 г. – на 661,6 тыс. т меньше, чем в 1990 г., или 56,4% к уровню 1990 г., яиц – на 208,3 млн шт. меньше (73,1%), шерсти (в физической массе) – 8,3%.

В ходе реформ в аграрном секторе Сибири произошли существенные позитивные сдвиги: изменилась **форма собственности на селе**, началось формирование реального хозяина-собственника и становление многоукладной системы хозяйствования, способной эффективно развиваться в условиях рыночной экономики.

Анализ динамики процессов, связанных с созданием организационно-правовых форм хозяйствования, позволяет предположить, что в перспективе многие предприятия будут входить в категорию субъектов малого предпринимательства. Наиболее массовой категорией субъектов малого предпринимательства в сельском хозяйстве стали крестьянские (фермерские) хозяйства и другие предприятия с частной формой ведения производства.

За годы реформы в Сибири практически все сельское хозяйство преобразовалось в соответствующие рыночной экономике организационно-правовые формы. (табл. 2.2).

В среднем на одну семью в личных подсобных хозяйствах Омской области приходилось в 1990 г. 0,17 га земли, в 1995 г. – 26,4; в 2000 г. – 47,7; в 2001 г. – 57,9; в 2002 г. – 82,7; в 2003 г. – 83,9; в 2004 г. – 85,9. В коллективных и индивидуальных садах и огородах Омской области на одну семью приходилось в 1990 г. 0,07 га земли, в 1995 г. – 0,084; в 2000 г. – 0,087; в 2001 г. – 0,084; в 2002 г. – 0,083; в 2003 г. – 0,083; в 2004 г. – 0,098 га.

Таблица 2.2

**Число сельскохозяйственных организаций,  
хозяйств населения и крестьянских (фермерских) хозяйств**

Число	Год						
	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Сельскохозяйственные организации, ед.	400	399	452	443	417	370	326
Хозяйства населения – всего, тыс. ед.	408,5	538,0	534,4	544,3	517,8	538,0	544,9
из них:							
личные подсобные хозяйства, тыс. ед.	255,1	279,1	281,7	283,4	254,5	274,5	278,7
коллективные и индивидуальные сады и огороды, тыс. ед.	153,4	258,9	252,7	260,9	263,3	263,5	266,2
Крестьянских (фермерских) хозяйств, ед.	–	7848	6961	6404	6023	5820	5431
из них в зоне:							
степной	–	3296	3259	2816	2619	2507	2305
южной лесостепной	–	1979	1790	1785	1744	1702	1603
северной лесостепной	–	1795	1503	1442	1298	1255	1203
северной	–	778	409	361	362	356	320

Источник: Статистический ежегодный сборник в 2 ч. / Омскстат. – Омск, 2005. – 374 с.

Площадь предоставленных крестьянским (фермерским) хозяйствам участков постоянно расширялась в период с 1995 по 2003 г., в 1995 г. она составляла 448,7 тыс. га; в 2000 г. – 666,4; 2001 г. – 693,9; в 2001 г. – 736,9; в 2002 г. – 776,5; в 2003 г. – 780,6; в 2004 г. – 783,4.

Средний размер земельного участка крестьянских (фермерских) хозяйств в 1995 г. составлял 57 га, в 2000 г. – 96, в 2001 г. – 104, в 2001 г. – 115, в 2002 г. – 129; в 2003 г. – 134; в 2004 г. – 144.

Резко возрос удельный вес крестьянских (фермерских) и личных подсобных хозяйств в производстве сельскохозяйственной продукции, что свидетельствует о перспективности развития этой формы хозяйствования. Если в 1990 г. в хозяйствах населения было произведено 43,1% сельскохозяйственной продукции, то уже к 2004 г. преобладающая доля (58,6%) продукции сельского хозяйства (животноводческой и растениеводческой) производится на предприятиях малых форм, где основное место принадлежит личным подворьям

граждан. Сельскохозяйственные организации произвели в 2004 г. 41,4% (для сравнения: в 1995 г. – 53,1%), хозяйства населения произвели в 2003 г. – 48,7% продукции (в 1995 г. – 43,1%) сельскохозяйственной продукции, а крестьянские (фермерские) хозяйства – 9,9%, т.е. их доля в производстве в 2004 г. по сравнению с 1995 г. возросла более чем в два раза (табл. 2.3).

Таблица 2.3

**Продукция сельского хозяйства по категориям хозяйств  
(в фактически действовавших ценах), млн руб.**

Продукция сельского хозяйства	Год					
	1995*	2000	2001	2002	2003	2004
<i>Хозяйства всех категорий</i>						
Всего	5159,2	15827,3	23741,6	22497,6	26660,0	33150,1
Растениеводство	2681,8	7453,0	11670,4	9762,5	13596,1	17867,8
Животноводство	2477,4	8374,3	12071,2	12735,1	13063,9	15282,3
<i>Сельскохозяйственные организации</i>						
Всего	2676,0	7758,3	11553,3	9359,8	11054,6	13738,7
Растениеводство	1314,2	3777,1	5694,8	3342,5	5012,5	6668,2
Животноводство	1357,8	3981,3	5858,5	6017,3	6042,1	7070,5
<i>Хозяйства населения</i>						
Всего	2285,4	7155,1	10344,2	11904,0	13467,8	16141,5
Растениеводство	1214,4	2996,8	4467,5	5574,5	6874,0	8439,5
Животноводство	1071,0	4158,4	5876,7	6329,5	6593,8	7702,0
<i>Крестьянские (фермерские) хозяйства</i>						
Всего	201,8	913,9	1844,2	1233,8	2137,6	3269,9
Растениеводство	153,2	679,2	1508,2	845,5	1709,6	2760,1
Животноводство	48,6	234,7	336,0	388,3	428,0	509,8

\* В млрд руб.

Источник: Статистический ежегодный сборник в 2 ч. / Омкстат. – Омск, 2005. – 374 с.

Проводимая аграрная политика поставила массу ранее устойчиво работавших хозяйств в положение несостоятельных. К 1995 г. 53,4% сельхозпредприятий области были убыточными, 46,6% – прибыльными. Показатели убыточности сельхозпредприятий постоянно увеличивались и в 2003 г. уже зарегистрировано 56% убыточных хозяйств, 44% закончили год с прибылью. Однако, к 2004 г. положение несколько улучшилось: убыточных предприятий 31,6%, прибыльных – 68,4%.

Рентабельность реализованной продукции в сельском хозяйстве в 1995 г. составляла 5,1% и возросла к 2001 г. до 22,0%, но в 2004 г. установилась на уровне 9,9%.



Проблемы формирования структуры занятости в сельском хозяйстве связаны не только с изменениями в производстве сельскохозяйственной продукции и финансирования, но также находятся в тесной зависимости от общих тенденций в движении сельского населения.

По данным переписей населения, доля постоянного сельского населения в общей численности населения Омской области снижалась: в 1959 г. – 57%, в 1970 г. – 45%, в 1979 г. – 37%, в 1989 г. – 32%, в 2002 г. – 31% (табл. 2.4).

Таблица 2.4

**Численность сельского населения в сравнении  
с общей численностью населения Омской области  
по данным переписей населения, тыс. чел.**

Население	1959 г.	1970 г.	1979 г.	1989 г.	2002 г.
Всего	1645	1821	1957	2142	2079
В том числе сельское	935	816	727	693	651

Источник: Статистический ежегодный сборник в 2 ч. / Омкстат. – Омск, 2005. – 374 с.

По данным Омского областного государственного комитета статистики, численность постоянного населения Омской области на 1 января 2004 г. составила 2079,2 тыс. чел., из них городское население – 68,7%, сельское – 31,3%. В сельской местности Омской области на 1 января 2004 г. проживало 642524 чел., из них 59,1% населения в трудоспособном возрасте, 21,9% – в возрасте моложе трудоспособного, 19% – старше трудоспособного (табл. 2.5).

Таблица 2.5

**Распределение сельского населения  
по возрастным группам на 1 января 2005 г., чел.**

Сельское население	Моложе трудоспособного	В трудоспособном возрасте	Старше трудоспособного
Всего	133473	382053	118820
В том числе:			
мужчины	68272	197942	37287
женщины	65201	184111	81533

Источник: Статистический ежегодный сборник в 2 ч. / Омкстат. – Омск, 2005. – 374 с.

В настоящее время в Омской области наблюдается рост численности населения трудоспособного возраста и старшей возрастной группы.

Численность детей и подростков снижается в связи с низкой рождаемостью с середины 90-х годов XX века. Число лиц, входящих в трудоспособный возраст, ежегодно увеличивается.

Рост численности сельского населения трудоспособного возраста (с 363966 до 382053 чел. за 1989–2005 гг.) ведет к увеличению предложения рабочей силы на селе. Численность населения моложе трудоспособного возраста еще позволит в ближайшие годы восполнить выбытие работников из состава трудовых ресурсов вследствие старения населения и его смертности.

Старение сельского населения – серьезная демографическая проблема. В Омской области она возникла как под воздействием довольно резкого снижения рождаемости, так и под влиянием снижавшейся смертности. Доля сельского населения старше 60 лет повысилась с 118442 чел. (17%) в 1989 г. до 118820 чел. (18,7%) в 2005 г.

Рождаемость сельского населения снижалась с 1990 до 2001 г., после 2001 г. стала увеличиваться. Повышение смертности сельского населения наблюдалось с 1990 до 2002 г., в 2003 г. произошло ее незначительное уменьшение (табл. 2.6).

*Таблица 2.6*

**Рождаемость, смертность и естественный прирост  
сельского населения Омской области, чел.**

Год	Число родившихся	Число умерших	Естественный прирост/убыль (–)
1990	11927	7034	4893
1995	8733	8809	-76
2000	7028	9410	-2382
2001	6677	9544	-2867
2002	7370	10117	-2747
2003	7933	10063	-2130
2004	7794	10024	-2230

Источник: Статистический ежегодный сборник в 2 ч. / Омкстат. – Омск, 2005. – 374 с.

Общий коэффициент рождаемости сельского населения в расчете на 1000 чел. населения составил в 2004 г. 12,2 промилле (в 2001 г. – 10,1, в 1990 г. – 17,4); уровень смертности в 2004 г. – 15,7 промилле (в 2001 г. – 14,4, в 1990 г. – 10,2).

Значительно повысилась смертность населения трудоспособного возраста за период 1990–2004 гг. (в возрасте 30–34 лет с 3,9 до 7,1 промилле; 35–39 лет – с 5,2 до 9,1; 40–44 лет – с 7,2 до 12,5; 45–49 лет – с 11,0 до 17,9; 50–54 лет – с 14,5 до 25,2), что объясняется синдромом адаптации, жертвами которого стали мужчины и женщины в трудоспособном возрасте (30–60 лет), так как на них легла основная тяжесть активного приспособления к новым экономическим и социальным условиям и связанная с этим психологическая нагрузка. Ни для престарелых, ни для детей вопрос об адаптации к новым условиям остро не стоял, поэтому у них повышение смертности было сравнительно небольшим. Главными причинами роста смертности стали болезни системы кровообращения (13030 чел. за 1995 г., 14779 чел. за 2000 г., 14960 чел. за 2001 г., 16450 чел. за 2002 г., 16458 чел. за 2003 г., 16321 чел. за 2004 г.), как результат социального стресса. Те из мужчин трудоспособного возраста, кого рыночные преобразования застали в промежутке от 35 до 50 лет, приближались к пику своей карьеры, которая во многих случаях потерпела крах. Массовая адаптация к новым, непривычным условиям была невозможна без многочисленных неудач и срывов, без сильнейших психологических стрессов, что и могло обусловить рост числа преждевременных смертей.

С 1990 г. снижается ожидаемая продолжительность жизни сельского населения, особенно мужского. В 1990–2004 гг. продолжительность жизни мужского населения снизилась на 5,4 года, женского – на 2,6 года (табл. 2.7).

Таблица 2.7

**Ожидаемая продолжительность жизни  
сельского населения, число лет**

Год	Все сельское население	В т.ч.:	
		мужчины	женщины
1990	68,8	63,6	73,7
1995	66,6	60,9	72,6
2000	66,2	60,5	72,7
2001	65,7	59,7	72,6
2002	65,3	59,5	72,0
2003	64,8	58,8	71,7
2004	64,2	58,2	71,1

Источник: Статистический ежегодный сборник в 2 ч. / Омкстат. – Омск, 2005. – 374 с.

Начиная с 2000 г. наблюдается повышение миграционной убыли сельского населения, что объясняется неудовлетворительными экономическими и социальными условиями жизни на селе. В 2002 г. убыль населения составила 0,8% от общей численности населения по данным переписи населения (табл. 2.8).

Таблица 2.8

**Миграционный прирост/убыль (–) сельского населения  
в сравнении с общим миграционным приростом  
населения Омской области, тыс. чел.**

Год	Население	
	Всего	сельское
1997	11,7	3,8
2000	–6,0	–2,4
2001	–10,2	–6,0
2002	–7,8	–3,3
2003	–9,6	–5,1
2004	–5,9	–3,9

Источник: Статистический ежегодный сборник в 2 ч. / Омкстат. – Омск, 2005. – 374 с.

Депрессивные процессы в сельскохозяйственном производстве и других отраслях экономики села привели к принципиально новой ситуации с **занятостью сельского населения**, структурным, количественным и качественным изменениям и в этой сфере, которые затронули все категории и социальные группы жителей села, включая специалистов, являющихся авангардом

занятого населения, во многом определяющим перспективы технологического и экономического развития [118].

В рыночных условиях занятость является свободной общественно полезной деятельностью человека, как экономическая категория она выражает отношения между людьми, складывающиеся в процессе этой деятельности.

Численность безработных граждан на территории Омской области увеличилась в 2004 г. по сравнению с 1995 г. на 3383 чел., при этом в период с 2000 по 2004 г. наблюдался рост численности безработных в среднем на 2500 чел. в год. В 2004 г. наибольшее число зарегистрированных безработных наблюдалось по зоне северной лесостепи (28,5% от общей численности безработных по области), наименьшее – по северной зоне (11,8%) (табл. 2.9).

Таблица 2.9

**Численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости по зонам Омской области, чел.**

Зона	Численность безработных по годам					
	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Всего по области	24061	15358	19020	20606	23031	27444
Степная	4717	3425	4453	4792	5478	6318
Южная лесостепь	5648	3382	4091	4499	5295	6489
Северная лесостепь	4877	4168	5125	5563	6393	7810
Северная	3951	1814	2409	2719	2782	3235

Источник: Статистический ежегодный сборник в 2 ч. / Омкстат. – Омск, 2005. – 374 с.

Заявленная в службу занятости потребность в рабочей силе за 6 мес 2004 г. составила 43,1 тыс. вакансий, всего же с начала года – 53,6 тыс. вакансий, из них 68% заявок приходилось на областной центр. В районах области банк рабочих мест формировался в основном за счет временных и сезонных работ. Доля рабочих профессий по области держалась на одном уровне и составляла 77% от общего числа вакансий.

В 2004 г. на учете в службе занятости (СЗ) Омской области состояло 23445 чел., что на 712 чел. меньше, чем в 2003 г. Из состоящих на учете в 2004 г. 16,3% – городское население, 83,7% – сельское; в 2003 г. – соответственно 15,4 и 84,6%. Таким образом, в 2004 г. по сравнению с 2003 г.

уменьшилась доля селян в числе состоящих на учете в службе занятости и увеличилась доля городского населения. Безработными признано в 2004 г. 90,5% состоящих на учете, из них пособие по безработице получали 75,3%, в 2003 г. – соответственно 95,3 и 82,5%.

Наибольший рост числа незанятых граждан, ищущих работу, зарегистрирован в Тюкалинском районе, где по итогам 6 мес 2004 г. по сравнению с аналогичным периодом 2003 г. отмечено увеличение количества обращений в 1,5 раза, в Муромцевском районе число клиентов СЗ возросло на 37%, в Саргатском – на 32%, в Большеуковском и Знаменском – на 27%, в Горьковском – на 25%.

В г. Омске рост числа клиентов из категории незанятых граждан отмечен во всех окружных центрах занятости населения, наибольшее увеличение оказанных службой занятости услуг зафиксировано в Советском АО (на 56%), наименьшее – в Центральном (на 26%).

За январь – июнь 2004 г. при содействии службы занятости нашли работу 23,3 тыс. чел., из них 13,6 тыс. – незанятые граждане (58,4%), состоящие на учёте в центрах занятости, 9,2 тыс. учащиеся (в свободное от учебы время) и 0,5 тыс. – занятые, но ищущие дополнительную работу. Уровень трудоустройства граждан, ищущих работу, составил 39%, безработных – 24,9%. Низкий уровень трудоустройства безработных граждан по итогам 6 мес 2004 г. сложился в Горьковском (12,9%), Называевском (15,3%), Тюкалинском и Усть-Ишимском (17,2%), Оконешниковском и Тевризском (18,2%) районах и в Нижнеомском АО (15,3%).

На областном рынке труда в первом полугодии 2004 г. сохранялась дифференциация территорий как по уровню безработицы, так и по напряженности на одну вакансию. Разрыв между максимальным (Называевский район – 36,4%) и минимальным (Омский район – 12,8%) уровнем общей безработицы составлял 2,8 раза, а регистрируемой – 1,5 раз.

Наибольший уровень регистрируемой безработицы наблюдался в Нижнеомском (9,0%), наименьший – в Омском районе (0,6%). Несмотря на при-

нятые Департаментом СЗ меры по организации общественных работ, уровень регистрируемой безработицы в Называевском (8,4%) и в Тюкалинском (8,3%) районах остается высоким. В Тюкалинском районе в 2004 г. 24 организации прошли процедуру банкротства; средняя заработная плата в сельском хозяйстве составляла 970 руб; в каждом втором населенном пункте из 70, расположенных на территории района, не было работодателей. Ситуация в социально-экономическом развитии Называевского района также остается сложной, малоперспективной.

Коэффициент напряженности на регулируемом рынке труда области к концу июня текущего года составил 2,0 чел. на одну вакансию. При среднем показателе по сельским районам 14,7 (соотношение безработных граждан и заявленных в службу занятости вакансий) наибольшая напряженность отмечалась в Тюкалинском (611 безработных на одну вакансию), Горьковском (669 чел.), Русско-Полянском (247 чел.) и Усть-Ишимском (206 чел.) районах.

Для повышения конкурентоспособности безработных граждан в 2003 г. на профессиональное обучение направлено 4,3 тыс. чел. (10,3% от общей численности зарегистрированных безработных). К началу июля 2004 г. завершили обучение 4,1 тыс. чел. Из числа закончивших обучение 89% трудоустроились (нашли доходное занятие). Услуги по профессиональной ориентации получили 51,8 тыс. граждан [119].

Таким образом можно сделать следующие выводы:

1. За период реформирования экономики сфера АПК была разбалансирована, сократился производственный потенциал сельскохозяйственных предприятий и объемы производства, наблюдалась массовая убыточность производства сельскохозяйственной продукции, что привело к утрате традиционной стабильности в сфере занятости, на рынке труда АПК сложилась качественно новая ситуация.

2. Негативные тенденции наблюдаются в динамике численности постоянного сельского населения Омской области: снижение доли молодежи, рождаемости, повышение смертности населения трудоспособного возраста, миграци-

онной убыли сельского населения, уменьшается ожидаемая продолжительность жизни сельского населения, а следовательно, возникает проблема его старения. Все это приводит к снижению предложения на рынке аграрного труда.

3. Произошло сокращение таких важнейших для сельского хозяйства параметров, как посевные площади, поголовье скота, оснащенность сельхозпредприятий техникой, что негативно повлияло на потребность сельского хозяйства в кадрах животноводов, трактористов и других рабочих профессий. Как следствие, сократилась занятость в сельскохозяйственной отрасли.

4. Закономерным следствием деструктивных изменений стало уменьшение объемов производства. Но в то же время в ходе реформ в аграрном секторе Сибири произошли существенные позитивные сдвиги: изменилась форма собственности на селе, началось формирование реального хозяина-собственника и становление многоукладной системы хозяйствования, способной эффективно развиваться в условиях рыночной экономики. Число крестьянских хозяйств в регионе за последние десять лет увеличилось более чем в два раза. Это позволит создавать новые рабочие места для специалистов и рабочих сельскохозяйственных профессий, проживающих в сельской местности.



## **5. Функционирование институтов инфраструктуры аграрного рынка рабочей силы**

Состав региональной инфраструктуры рынка труда Омской области аналогичен составу инфраструктуры национального рынка труда. В ней наиболее развитыми являются сферы трудового посредничества, профориентации и подготовки.

Условно все организации (институты) инфраструктуры рынка аграрного труда можно разделить на три группы: первая – государственные, вторая – негосударственные, третья – неформальные институты.

Мы полагаем, что главными элементами инфраструктуры рынка труда являются:

- государственная и негосударственная службы занятости, а также отделы кадров предприятий;
- организации, занимающиеся профессиональным обучением, переподготовкой и повышением квалификации работников;
- система социального партнерства как взаимодействие органов власти, представителей трудящихся и предпринимателей [121].

Предприятия и организации инфраструктуры рынка труда АПК Омской области по выполняемым функциям и решаемым задачам нами сгруппированы в пять классификационных групп:

- 1) сфера управления инфраструктурой рынка труда;
- 2) сфера профессионального и дополнительного образования (государственные и негосударственные образовательные учреждения);
- 3) сфера трудоустройства и трудового посредничества (в лице государственной службы занятости и частных посреднических организаций);
- 4) сфера внутрифирменного (внутриотраслевого) регулирования трудовых отношений (в лице профессиональных союзов и ассоциаций, комиссий по трудовым спорам и т.д.);
- 5) сфера социально-психологической поддержки незанятого населения и информационного содействия трудоустройству населения и подбору персонала.

В *первую* группу вошли предприятия и организации, задачей которых является создание юридических и организационных норм для функционирования инфраструктурных составляющих рынка труда, разработка территориально-отраслевых балансов трудовых ресурсов, проведение маркетинговых исследований на рынке труда, проведение экспертизы и принятие стратегии по формированию кадров: Государственная инспекция труда в Омской области, Департамент по труду Омской области, Министерство сельского хозяйства и продовольствия Омской области, Министерство труда и социального развития Омской области, Департамент службы занятости населения Омской области, Управление кадровой политики и муниципальной службы при Мэрии г. Омска, Управление Федеральной государственной службы занятости населения по Омской области при Мэрии г. Омска.

Ко *второй* группе учреждений инфраструктуры отнесены органы профориентации, переподготовки и повышения квалификации работников, которые формируют объем и структуру предложения на рынке труда, что имеет особое значение для сбалансирования спроса и предложения рабочей силы по профессиям и квалификации на рынке труда: ФГОУ ВПО «Омский государственный аграрный университет», Омский сельскохозяйственный техникум, Техникум мясной и молочной промышленности, Строительный техникум, Аграрный техникум, Институт агробизнеса ОмГАУ, НОУ «Академия АйТи», Центр обучения «Асот», группа компаний «Баланс», Институт заочного обучения и повышения квалификации руководителей и специалистов АПК, учебный центр «Конкорди», Омский учебный центр Госкомстата России, НОУ «Омское зерно», учебный центр «Ориентир», некоммерческое партнерство «СибВКС», Управление образования при мэрии ОО, филиал Омского государственного аграрного университета, г. Тара, Тарский сельскохозяйственный техникум, Тюкалинский сельскохозяйственный техникум.

В *третью* группу вошли организации, занимающиеся обеспечением системы социальной защиты от безработицы наименее конкурентоспособных на

рынке труда групп населения, разработкой и реализацией мероприятий по стабилизации положения на рынке труда, работой по предупреждению массовых увольнений работников, сохранению существующих и созданию новых рабочих мест, организацией временных и общественных работ, определением других критериев подходящей работы, упрощенной регистрации (перерегистрации) безработных граждан, изменению порядка и условий назначения и выплаты пособия по безработице, стипендий. Также в сферу их деятельности входит обработка и анализ информации о спросе и предложении, разработка стратегических и тактических альтернатив удовлетворения спроса на рынке труда, профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан, что является важнейшим фактором активной политики занятости населения и направлено на развитие трудовых ресурсов, обеспечение продуктивной, свободно избранной занятости граждан, усиление их социальной защищенности посредством повышения роста профессионального мастерства, профессиональной мобильности и конкурентоспособности на рынке труда: Департамент службы занятости Омской области, Центры занятости населения в административных округах г. Омска, Молодежные центры занятости населения в административных округах г. Омска, Центр занятости Омского района, Центр содействия занятости учащейся молодежи, кадровые агентства: ООО Агентство по развитию предпринимательства, «Анкор-Омск», «Бизнес-Драфт», ООО «Бизнес-Проф», ООО «Биржа молодых специалистов», ООО «Ваше будущее», ООО «Гарантия-Сервис», АНО «Инфра», ООО «Кредо», «Курс», «КЭТ», кадровый центр «Лидер», ООО «Мегаполис Доброград», ООО «Персонал-Новация», ООО «Перспектива», информационно-кадровый центр «Поиск», ООО «Полиэдр-прим», рекрутинговое агентство «Профи», «Развитие», ООО «Росперсонал», «Рост», «Стимул», ООО «Феникс-НТ», ООО «Фортуна-сервис», «Центр развития персонала», «Эгида», Центры занятости в районах: Азовском, Большереченском, Большеуковском, Колосовском, Горьковском, Знаменском, Исилькульском, Калачинском, Оконешниковском, Кормиловском, Крутинском, Любинском, Марьяновском, Москаленском, Муромцевском, Седельниковском, Называевском, Нижнеомском, Нововаршавском,

Одесском, Омском, Павлоградском, Полтавском, Русско-Полянском, Саргатском, Таврическом, Тарском, Тевризском, Тюкалинском, Усть-Ишимском, Черлакском, Шербакульском.

В составе *четвертой* группы – государственные и общественные структуры, выступающие организационным звеном, обслуживающим социальное партнерство, занимающиеся выработкой согласованных решений по определению и реализации государственной политики занятости населения Омской области, определением приоритетов государственной политики занятости населения с учетом социально-экономической ситуации в Омской области, содействием разработке и реализации областных целевых программ по проблемам занятости населения Омской области, формированием предложений по финансированию мероприятий содействия занятости населения Омской области, в том числе из областного бюджета, выработкой рекомендаций органам исполнительной власти, координационным комитетам содействия занятости населения муниципальных образований Омской области, объединениям профессиональных союзов, работодателей по проблемам занятости населения Омской области: Омская областная общественная организация «Лига профессиональных управленцев», Общественное объединение Федерации омских профсоюзов, Омская областная организация профсоюза работников АПК, Омская городская организация Профсоюз работников АПК, Омский областной координационный Комитет содействия занятости населения.

*Пятую* группу представляют учреждения, основное направление деятельности которых – финансовое и информационное обеспечение реализации механизма согласования спроса и предложения на рынке труда: ГОУ Омский областной центр профориентации молодежи и психологической поддержки населения, Городская психологическая служба, Управление социальной поддержки населения при Мэрии г. Омска, отделения Пенсионного фонда России по Омской области в административных округах г. Омска, отделы по назначению и выплате пособий, компенсаций, оказанию социальной поддержки населению в административных округах г. Омска, консультационный пункт при

Управлении сельского хозяйства Тевризского района, консультационный пункт при администрации Муромцевского района.

Наличие организаций по представленным сферам деятельности и направления их деятельности представлены в табл. 2.10.

Таблица 2.10

**Число организаций инфраструктуры рынка труда Омской области и основные направления их деятельности по сферам деятельности**

Сфера деятельности институтов рынка труда	Число организаций, ед.	Направление деятельности
1	2	3
Управление инфраструктурой рынка труда	7	Создание юридических и организационных норм для функционирования инфраструктурных составляющих рынка труда. Разработка территориально-отраслевых балансов трудовых ресурсов. Маркетинговые исследования на рынке труда. Проведение экспертиз и принятие стратегии по формированию кадров.
Профессиональное и дополнительное образование	18	Формирование объема и структуры предложения на рынке труда. Сбалансирование спроса и предложения рабочей силы по профессиям и квалификации на рынке труда.
Трудоустройство и трудовое посредничество	70	Обеспечение системы социальной защиты от безработицы наименее конкурентоспособных на рынке труда групп населения. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан. Поиск контрагента на рынке труда. Выплата пособий. Подбор профессий, специальностей для профессионального обучения с целью последующего трудоустройства. Мониторинг рынка труда.

Окончание табл. 2.10

--	--	--

<p>Внутрифирменное (внутриотраслевое) регулирование трудовых отношений</p>	<p>5</p>	<p>Определение приоритетов государственной политики занятости населения с учетом социально-экономической ситуации в Омской области.</p> <p>Содействие разработке и реализации областных целевых программ по проблемам занятости населения Омской области.</p> <p>Формирование предложений по финансированию мероприятий содействия занятости населения Омской области, в том числе из областного бюджета.</p> <p>Обеспечение взаимодействия представленных в координационном комитете сторон при реализации основных направлений государственной политики занятости населения Омской области.</p> <p>Выработка рекомендаций органам исполнительной власти, координационным комитетам содействия занятости населения муниципальных образований Омской области, объединениям профессиональных союзов, работодателей по проблемам занятости населения Омской области.</p> <p>Участие в подготовке предложений органов исполнительной власти Омской области об утверждении квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности.</p>
<p>Социально-психологическая поддержка незанятого населения и информационное содействие трудоустройству населения и подбору персонала</p>	<p>15</p>	<p>Финансовое и информационное обеспечение реализации механизма согласования спроса и предложения на рынке труда.</p>

Для комплексной оценки развития инфраструктуры аграрного рынка труда Омской области мы использовали два подхода: институциональный и функциональный.

**Институциональный** подход предусматривает оценку уровня развития организаций и учреждений, в совокупности образующих инфраструктуру рынка труда. В этом случае производится оценка по определенным критериям. Для определения уровня развитости инфраструктуры рынка аграрного труда Омской области нами было проведено изучение существующих в Омской области основных звеньев инфраструктуры рынка аграрного труда, учтен как позитивный, так и негативный опыт трансформации, накопленный за годы реформ. На этой основе мы с привлечением экспертов выполнили оценку состояния развитости основных звеньев инфраструктуры рынка труда.

Определены критерии уровня развитости. Для количественного измерения применена шкала с укрупненными оценками: «+» – до 20%; «++» – до 60%; «+++» – более 60% от удовлетворения потребностей участников в услугах того или иного учреждения инфраструктуры по тому или иному критерию (табл. 2.11).

Таблица 2.11

**Развитие основных звеньев инфраструктуры  
рынка труда АПК Омской области**

Объект инфраструктуры	Критерии уровня развития		
	Сеть учреждений	Правовое обеспечение деятельности	Удовлетворение спроса на услуги
1	2	3	4
<i>Сфера управления инфраструктурой рынка труда</i>			
Государственная инспекция труда в Омской области	+	+	+
Департамент по труду Омской области	+	++	++
Министерство сельского хозяйства и продовольствия Омской области	+	+	+
Министерство труда и социального развития Омской области	+	++	+
Департамент службы занятости	+++	+++	++

населения Омской области			
<i>Продолжение табл. 2.11</i>			
1	2	3	4
Управление кадровой политики и муниципальной службы при мэрии г. Омска	++	++	+
Управление Федеральной государственной службы занятости населения по Омской области при мэрии г. Омска	+	+	+
<i>Сфера профессионального и дополнительного образования (государственные и негосударственные образовательные учреждения)</i>			
ФГОУ ВПО «Омский государственный аграрный университет»	+++	++	+++
Омский сельскохозяйственный техникум	+	++	+
Техникум мясной и молочной промышленности	+	++	++
Строительный техникум	+	++	+
Аграрный техникум	+	++	+
Институт агробизнеса ОмГАУ	+	+	++
Омский учебный центр Госкомстата России	+	+	++
Институт заочного обучения и повышения квалификации руководителей и специалистов АПК	+	++	++
НОУ «Омское зерно»	+	+	+
Управление образования при мэрии ОО	+	++	+
Филиал Омского государственного аграрного университета, г. Тара	+	+	+
Тарский сельскохозяйственный техникум	+	+	+
Тюкалинский сельскохозяйственный техникум	+	+	+
<i>Сфера трудоустройства и трудового посредничества (в лице государственной службы занятости и частных посреднических организаций)</i>			
Департамент службы занятости Омской области	+++	+++	++
Центры занятости населения в административных округах г. Омска	+++	+++	+
Молодежные центры занятости населения в административных округах г. Омска	+++	++	+



Продолжение табл. 2.11

1	2	3	4
Центр занятости Омского района	+	++	-
Центр содействия занятости учащейся молодежи	+	++	-
Кадровые агентства	+++	+	+++
Центры занятости в районах Омской области	+++	++	+
<i>Сфера внутрифирменного (внутриотраслевого) регулирования трудовых отношений</i>			
Омская областная общественная организация «Лига профессиональных управленцев»	+	+	+
Общественное объединение Федерации омских профсоюзов	+++	++	+
Омская областная организация профсоюза работников АПК	+	++	+
Омский областной координационный Комитет содействия занятости населения	+++	++	++
<i>Сфера социально-психологической поддержки незанятого населения и информационного содействия трудоустройству населения и подбору персонала</i>			
ГОУ «Омский областной центр профориентации молодежи и психологической поддержки населения»	+	-	+
Городская психологическая служба	-	+	-
Управление соц. поддержки населения при Мэрии г. Омска	+	++	+
Отделения пенсионного фонда России по Омской области в адм. округах г. Омска	+++	++	+++
Отделы по назначению и выплате пособий, компенсаций, оказанию социальной поддержки населению в административных округах г. Омска	+++	++	+++
Консультационный пункт при Управлении сельского хозяйства Тевризского района	+	++	+
Консультационный пункт при администрации Муромцевского района	+	++	+

Полученные в результате анализа данные позволяют сделать выводы о состоянии инфраструктуры.

Аграрный рынок труда Омской области пока далек от действующей системы с согласованными элементами. Он еще не сформировался и нередко действует как неорганизованный. Особенно это относится к центральной составляющей – инфраструктуре рынка.

Изучение практики реформирования АПК в целом и рынка аграрного труда в частности, анализ результатов экспертной оценки развитости инфраструктуры рынка труда АПК раскрывают проблемы информационного содействия трудоустройству населения, социально-психологической поддержки незанятого населения и управления инфраструктурой рынка труда.

Наименее развитыми здесь являются учреждения, оказывающие консультационные услуги сельским работникам и работодателям. Слабо развита сеть управленческих организаций и профсоюзов, которые призваны оказывать маркетинговые услуги, принимать стратегию по формированию кадров, проводить мониторинг рынка труда, обеспечивать социальное партнерство на рынке труда.

Не сформирована сеть служб, оказывающих услуги по психологической поддержке незанятых граждан.

Не удовлетворяют существующих потребностей органы профориентации, переподготовки и повышения квалификации работников сельского хозяйства, формирующие объем и структуру предложения на рынке труда. Не получили развития консультационные пункты. По ряду причин экономического и правового характера рынок такого рода услуг развит недостаточно.

Особое значение имеет развитость таких институтов, играющих роль посредника на рынке труда, как Департамент государственной службы занятости Омской области и частных посреднических организаций.

Анализ функционирования этих институтов показывает, что с их помощью не разрешаются проблемы рынка труда. Недостаток организации, разобщенность отдельных элементов инфраструктуры затрудняют выполне-

ние необходимых задач. Например, при разработке прогнозирования рынка труда Департамент сталкивается с множеством проблем, среди которых:

- хронический недостаток первичной информации;
- запаздывание в получении итоговой информации от органов статистики;
- несопоставимость информации, полученной из различных источников;
- отсутствие информации о долгосрочных перспективах развития отраслей.

Необходимо отметить, что инфраструктура регионального аграрного рынка труда начала формироваться только в последние годы и еще далеко не развита. И это при том, что основные показатели регионального аграрного рынка труда, социальная, отраслевая и демографическая структура находятся в удручающем состоянии: естественное движение сельского населения свидетельствует о депопуляции; происходит существенное старение сельского населения; неуклонно уменьшается число учащихся в сельских общеобразовательных школах; наблюдалось падение производства, снижение жизненного уровня на селе, негативная социально-демографическая ситуация побуждает выпускников сельских школ осваивать городские профессии, происходит отток молодежи из села; сокращается количество людей, занятых в сельскохозяйственном производстве; в большинстве районов перестала действовать система массового обучения рабочих по повышению квалификации, не проводится их аттестация; остается высокой текучесть рабочих кадров.

**Функциональный** подход предусматривает оценку полноты выполнения всех маркетинговых функций институтами инфраструктуры рынка труда АПК в процессе разработки и осуществления государственной политики содействия занятости населения, поиска контрагента (работы или работника), сбора информации, отбора, заключения контрактов, ведения переговоров.

Основными функциями инфраструктуры рынка аграрного труда являются:

- 1) создание юридических и организационных норм для функционирования инфраструктурных составляющих рынка труда;
- 2) разработка территориально-отраслевых балансов трудовых ресурсов;
- 3) проведение маркетинговых исследований, мониторинга и экспертизы на рынке труда;
- 4) формирование объема и структуры предложения на рынке труда;
- 5) обеспечение системы социальной защиты от безработицы наименее конкурентоспособных на рынке труда групп населения;
- 6) разработка и реализация мероприятий по стабилизации положения на рынке труда;
- 7) предупреждение массовых увольнений работников, сохранение существующих и создание новых рабочих мест;
- 8) определение и изменение порядка и условий назначения и выплаты пособия по безработице, стипендий;
- 9) профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан;
- 10) обслуживание социального партнерства;
- 11) выработка согласованных решений по определению и реализации государственной политики занятости населения Омской области, определение приоритетов государственной политики занятости населения с учетом социально-экономической ситуации в Омской области;
- 12) содействие разработке и реализации областных целевых программ по проблемам занятости населения Омской области;
- 13) формирование предложений по финансированию мероприятий содействия занятости населения Омской области;
- 14) финансовое и информационное обеспечение реализации механизма согласования спроса и предложения на рынке труда;
- 15) разработка и реализация программ повышения эффективности использования трудового потенциала региона;
- 16) поиск контрагента (работы или работника).

Таблица 2.12

**Реализация инфраструктурных функций  
институтами регионального рынка аграрного труда**

Функции	Сфера деятельности институтов инфраструктуры аграрного рынка труда				
	Управление инфраструктурой рынка труда	Профессиональное и дополнительное образование (государственные и негосударственные образовательные учреждения)	Трудоустройство и трудоовое посредничество	Внутрифирменное (внутриотраслевое) регулирование трудовых отношений	Социально-психологическая поддержка незанятого населения и информацион- ное содействие трудоустройству насе- ления и подбору персонала
1	2	3	4	5	6
Создание юридических и организационных норм для функционирования инфраструктурных составляющих рынка труда	++				
Разработка территориально-отраслевых балансов трудовых ресурсов	+		+		
Проведение маркетинговых исследований, мониторинга и экспертизы на рынке труда	+		++	+	
Формирование объема и структуры предложения на рынке труда		++	++		
Обеспечение системы социальной защиты от безработицы наименее конкурентоспособных на рынке труда групп населения		++	+++		
Разработка и реализация мероприятий по стабилизации положения на рынке труда	++		++		

Окончание табл. 2.12

1	2	3	4	5	6
Сохранение существующих и создание новых рабочих мест, организация временных и общественных работ			+++		
Определение и изменение порядка и условий назначения и выплаты пособия по безработице и стипендий			+++		
Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан		+++	++		
Обслуживание социального партнерства				++	
Выработка согласованных решений по определению и реализации государственной политики занятости населения Омской области, определение приоритетов государственной политики занятости населения с учетом социально-экономической ситуации в Омской области	++			++	
Содействие разработке и реализации областных целевых программ по проблемам занятости населения Омской области	+++			++	
Формирование предложений по финансированию мероприятий содействия занятости населения Омской области				+++	
Финансовое и информационное обеспечение реализации механизма согласования спроса и предложения на рынке труда					+
Оказание психологической и социальной поддержки населению					+
Поиск контрагента (работы или работника)			+++		

Анализируя полученные в ходе исследования данные (табл. 2.12), можно отметить, что наиболее острой является проблема финансового и информационного обеспечения рынка аграрного труда, не в полной мере удовлетворена потребность населения в психологической и социальной поддержке, что объясняется недостаточной развитостью соответствующих институтов инфраструктуры [116].

Также недостаточно полно реализуется выработка согласованных решений по определению и реализации государственной политики занятости населения Омской области, определение приоритетов государственной политики занятости населения с учетом социально-экономической ситуации в Омской области.

Существуют сложности с разработкой и реализацией мероприятий по стабилизации положения на рынке аграрного труда Омской области.

Недостаточно реализуется разработка территориально-отраслевых балансов трудовых ресурсов, это следствие структурной перестройки экономики, особенно затронувшей сельское хозяйство Омской области.

В современных условиях удовлетворение потребностей реформируемого рыночного хозяйства – основной элемент процесса преобразований. Роль государства в этих условиях должна состоять в анализе действий хозяйствующих субъектов, сборе и распространении рыночной информации, поддержке образовательной и научной деятельности, ужесточении стандартов образования и переподготовки, содействии процессам кооперирования участников рыночных отношений.

Вполне обоснованными являются такие направления совершенствования влияния государства на рынок труда АПК, как:

- создание систем информационной инфраструктуры рынка аграрного труда;
- содействие процессам кооперирования и интеграции между участниками рыночных отношений;

- поддержка развития институтов внутриотраслевого регулирования трудовых отношений на рыночной основе;

- формирование государственных маркетинговых структур, обеспечивающих рост эффективности использования трудовых ресурсов;

В настоящее время на формирование регионального аграрного рынка труда существенное влияние оказывают следующие факторы:

- общий спад сельскохозяйственного производства;
- диспаритет цен (на продукцию промышленности и сельского хозяйства), затрудняющий создание дополнительных рабочих мест и ввод нового оборудования;

- территориальная удаленность сельских поселений и неудовлетворительное состояние транспортного сообщения, сводящие к минимуму возможности поиска работы; отсутствие в некоторых населенных пунктах работодателей;

- отсутствие развитого рынка жилья в сельской местности, что снижает мобильность работников;

- сложности в получении новой профессии плюс низкая информативность работников;

- ограниченность сфер приложения труда.

Наряду с этим за последние годы произошли значительные изменения в содержании и характере сельскохозяйственного труда, которые заключаются, во-первых, в моральном старении и отмирании одних профессий и специальностей и возникновении новых; во-вторых, в повышении сложности сельскохозяйственного труда и возрастании профессиональных требований к работникам; в-третьих, в увеличении удельного веса работников механизированного труда.

В связи с этим переход к рыночным отношениям требует перестройки системы мышления специалистов, пересмотра концепций управления производством, выработки нового типа экономического поведения хозяйствующих субъектов. Реформирование аграрного сектора экономики со всей остротой обнажило несоответствие образовательного и профессио-



нального уровня многих руководителей и специалистов АПК сложности решаемых задач.

Это говорит о том, что аграрный рынок труда на современном этапе характеризуется:

- изменением институциональной структуры сельскохозяйственной занятости (снижением доли государственного и муниципального секторов и соответствующим увеличением частного, основанного на коллективно-долевой и индивидуальной формах собственности);
- снижением уровня занятости населения и быстрым ростом безработицы, высоким ее уровнем, превышающим мировой критический стандарт (10%);
- разновекторной направленностью кривых общей (растет) и регистрируемой (уменьшается) безработицы, свидетельствующей о снижении уровня социальной защищенности сельских безработных и дислокации основной их массы за пределами регулируемого государством рынка труда;
- дискриминацией женщин на рынке труда и низкой конкурентоспособностью молодежи в следствие ее недостаточной профессиональной подготовки;
- неадекватностью структуры профессионального предложения рабочей силы потребностям рынка;
- особенностью сельскохозяйственного производства и труда – сезонностью, обуславливающей неполную занятость; монопсоническим характером формирования цены труда; спецификой формирования спроса и предложения рабочей силы;
- несформированностью инфраструктуры рынка, которая является движущей силой системы;
- существенной диспропорцией в воспроизводстве профессионально-квалификационной структуры занятых в сельском хозяйстве, невосполнимостью естественного выбытия работников старших возрастов;
- сокращением и качественным ухудшением основных фондов сельского хозяйства.

Оценка уровня развитости инфраструктуры рынка труда АПК Омской области и полноты выполняемости функций институтами данной инфраструктуры позволяет сделать ряд **выводов**:

1) Наименее развитыми являются учреждения, оказывающие консультационные услуги сельским работникам и работодателям, не сформирована сеть служб, оказывающих услуги по психологической поддержке незанятых граждан. Наиболее острой является проблема финансового и информационного обеспечения рынка аграрного труда, не в полной мере удовлетворена потребность населения в психологической и социальной поддержке

2) Слабо развита сеть управленческих организаций и профсоюзов, недостаточно полно реализуется выработка согласованных решений по определению и реализации государственной политики занятости населения Омской области, определение приоритетов государственной политики занятости населения с учетом социально-экономической ситуации в Омской области.

3) Не удовлетворяют существующих потребностей органы профориентации, переподготовки и повышения квалификации работников сельского хозяйства.

Также необходимо отметить, что инфраструктура регионального аграрного рынка труда начала формироваться только в последние годы и еще далеко не развита, вследствие чего существуют сложности с разработкой и реализацией мероприятий по стабилизации положения на рынке аграрного труда Омской области.

## 6. Трансформация кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий

Деструктивные процессы, протекающие в сельхозпроизводстве, а также общие тенденции в движении сельского населения, рассмотренные нами в первой части второй главы данной диссертации самым пагубным образом отразились на кадровом потенциале отрасли.

За пореформенный период среднегодовая **численность работников** сельскохозяйственных организаций Омской области уменьшилась на 20,9 тыс. чел. и в 2003 г. составила 88,5% к уровню 1990 г.

Количество работающих в сельском хозяйстве постоянно сокращалось, что обусловлено практически полным сворачиванием строительства, сокращением объемов переработки собственной продукции и передачей объектов социальной и инженерной инфраструктуры в муниципальную собственность.

Из числа занятых в сельском хозяйстве сокращение в большей мере затронуло рабочие кадры. В целом по Омской области в период с 2002 по 2004 г. численность уменьшилась на 25%, тогда как численность руководителей и специалистов – на 9%. Особенно большие потери (75,4%) понес рабочий потенциал животноводческой отрасли, что обусловлено резким сокращением поголовья сельскохозяйственных животных. Значительно (на 77,6%) снизилось число трактористов, что объясняется снижением обеспеченности сельского хозяйства техникой (прил., табл. 1 и 2).

Численность руководителей и специалистов сократилась в значительно меньшей мере, чем численность кадров массовых профессий, особенно механизаторов. Так, за 2002–2004 гг. в сельскохозяйственных предприятиях Омской области число животноводов сократилось на 18485, трактористов – на 9572, а руководителей и специалистов – на 4558. Это свидетельствует о том, что в Омской области кадровый корпус, обладающий интеллектуальным потенциалом для организации технологических процессов, осуществления функций по материально-техническому обеспечению и сбыту продукции, анализу и прогнозу хозяйственной деятельности, внедрению научно-

технических достижений в производство и т.д. в основном сохранился и может послужить базой для восстановления и развития кадрового потенциала отрасли [115].

Вместе с тем часть работников увольняется по собственному желанию из-за низкой заработной платы, длительных задержек с ее выплатой, неудовлетворительных условий труда и быта. Так, за 2002–2004 гг. из 70464 уволенных рабочих 49244 (70%) уволились по собственному желанию (прил., табл. 2). Руководители и специалисты увольняются из сельскохозяйственных предприятий в основном по собственному желанию. В 2002 г. доля специалистов и руководителей, уволенных по инициативе администрации, составила в Омской области 2,5%, в 2003 г. – 7,7%, в 2004 г. – 9,6% (прил., табл. 1).

За годы реформ роль размера **заработной платы** среди причин увольнений работников сельского хозяйства по собственному желанию резко возросла. Это объясняется изменениями, произошедшими в оплате сельскохозяйственного труда в Омской области в 90-е годы. Если в 1990 г. уровень среднемесячной начисленной заработной платы в сельском хозяйстве составлял 101% к среднеобластному уровню по отраслям экономики и был только на 3% ниже, чем в промышленности, где этот показатель составлял 104%, то уже к 1995 г. он значительно понизился и составил 59%, в то время как в промышленности произошло повышение до 119%. В последующие годы происходило постоянное снижение уровня оплаты сельскохозяйственного труда, и к 2003 г. он составил 46% к среднеобластному по отраслям экономики (в промышленности – 118%) (табл. 2.13).

*Таблица 2.13*

**Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, руб.**

Отрасль	Год					
	1990	1995*	2000	2001	2002	2003
Промышленность	300	470	1680	2509	3845	5209
в т. ч. пищевая	286	454	1520	2175	3487	4698
Сельское хозяйство	293	233	700	1168	1691	2049

\* Тыс. руб.

Источник: Статистический ежегодный сборник в 2 ч. / Омкстат. – Омск, 2005. – 374 с.

Также появилась значительная дифференциация в оплате труда в сельских и городских районах. В 1990 г. уровень оплаты труда по районам Омской области составил 92% от среднеобластного, по г. Омску – 100,7%, в 1995 г. – соответственно 68,7 и 120,2%. К 2003 г. сложившаяся среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по районам области была более чем в два раза ниже, чем по г. Омску (табл. 2.14).

Таблица 2.14

**Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по Омской области, руб.**

Территория	Год					
	1990*	1995*	2000	2001	2002	2003
Область – всего	290	396	1466	2295	3453	4427
Омск	292	476	1937	2934	4360	5607
Районы области	267	272	945	1407	2184	2720

\* Тыс. руб.

Источник: Статистический ежегодный сборник в 2 ч. / Омкстат. – Омск, 2005. – 374 с.

Положение усугубляется наличием большого числа организаций сельского хозяйства, имевших просроченную задолженность по заработной плате. Несмотря на снижение числа организаций сельского хозяйства, имевших просроченную задолженность по заработной плате с 424 на 1 января 2000 г. до 284 на 1 января 2004 г., их доля в общем числе по отраслям экономики постоянно повышается (с 19,8% на 1 января 2000 г. до 54,8% на 1 января 2004 г.), что говорит о более медленной адаптации в сельском хозяйстве к новым экономическим условиям, чем в других отраслях, и обусловлено снижением рентабельности продукции сельского хозяйства и другими причинами (прил., табл. 7).

Также негативные тенденции наблюдались в динамике уровня просроченной задолженности по заработной плате работникам сельского хозяйства. На 1 января 2000 г. он составил 237,3 млн руб., или 17,6% к общей задолженности по

отраслям экономики, а к 1 января 2004 г. повысился до 263,2 млн руб. (41,7%) (прил., табл. 8).

По данным Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области, в 2002 г. в хозяйствах региона недоставало 1197 рабочих, т.е. потребность в рабочих кадрах была удовлетворена на 98,6%, в 2003 г. – 1170 (на 98,3%), в 2004 г. – 1203 (на 98,2%). Сравнительно небольшое сокращение удовлетворенности потребности в рабочих кадрах объясняется тем, что происходит постоянное снижение потребности в них, обусловленное понижением производственного потенциала и объемов производства, банкротством и распадом хозяйств, сокращением поголовья скота.

По мнению многих и специалистов, и рядовых тружеников, спад производства продукции в агропромышленном комплексе наблюдается не только из-за нехватки финансовых средств, но и из-за острой нехватки **квалифицированных кадров на селе**. Статистика свидетельствует, что примерно половину акционерных обществ, а их в нашем регионе насчитывается 412, возглавляют люди, пришедшие к руководству хозяйством не более трех лет назад. И только 17,7–20% руководителей из всего директорского корпуса области работают в хозяйствах 15 лет и более (табл. 2.15).

Таблица 2.15

**Состав руководящих кадров сельхозорганизаций  
в зависимости от стажа работы в руководящей должности**

Год	Руководители – всего, чел.	Из них со стажем работы							
		до 1 года		от 1 до 3 лет		от 5 до 10 лет		15 и более лет	
		чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
2002	460	58	12,6	136	29,5	167	36,3	99	20
2003	378	57	15	88	23,2	169	44,7	64	16,9
2004	424	61	14,4	110	25,9	166	39,2	75	17,7

Данные Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области

Доля руководителей, имеющих высшее образование, снизилась с 89,5% в 1994 г. до 74,5 % в 2003 г. (рис. 2.1).

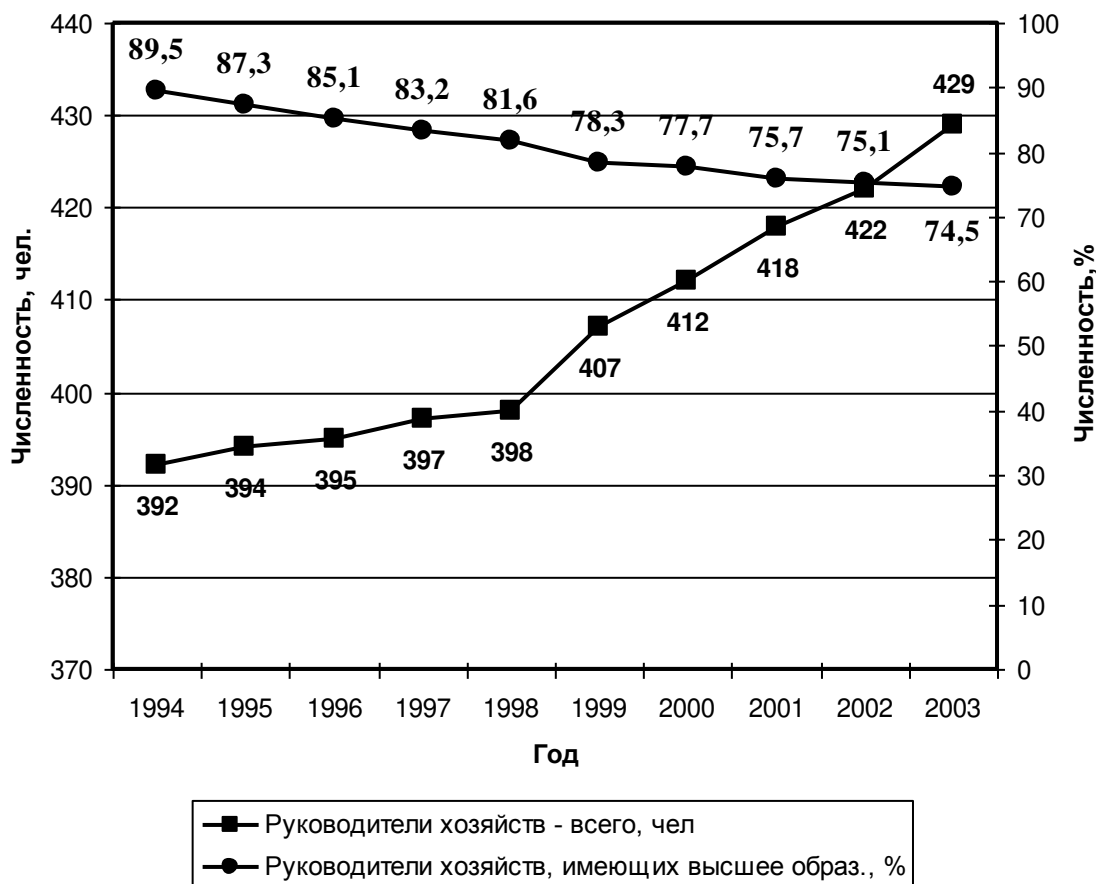


Рис. 2.1. Качественный состав руководителей сельскохозяйственных организаций Омской области

Нельзя признать удовлетворительным качественный состав кадров руководителей и специалистов. Уровень их профессионального образования повышается, но еще остается недостаточным. (табл. 2.16). Для сравнения – в 1991 г. доля специалистов, имеющих высшее образование, составляла 63%. Следует отметить, что большинство специалистов получили профессиональную подготовку в то время, когда рыночные механизмы не были развиты и не имеют необходимых знаний и опыта работы в современных условиях рыночной экономики.

Таблица 2.16

**Состав руководящих кадров и специалистов, работающих  
в сельскохозяйственных предприятиях Омской области по наличию  
профессионального образования**

Год	Специалисты и руководи- тели – всего, чел.	Из них									
		имеют профессиональное				не имеют высшего или среднего профессио-				Повысили квалифика- цию	
		высшее		среднее		всего		в т.ч. обу- чаются по заочной			
		чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
2002	13164	3999	30,3	5862	44,5	3233	24,5	245	7,5	823	6,3
2003	12649	3847	30,4	6002	47,5	2800	22,1	223	8,3	824	6,5
2004	11977	3772	31,5	5506	46	2699	22,5	195	1,6	1104	9,2

Данные Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области

Одновременно с уменьшением численности главных специалистов сельского хозяйства происходит снижение их качественного состава. Так, если в 1994 г. из 2570 главных специалистов, работающих в сельском хозяйстве, 63,3% имели высшее образование, то уже к 2003 г. их численность сократилась до 1904 и только 55,5% из них имели высшее образование (рис. 2.2). Это говорит об оттоке квалифицированных кадров из сельского хозяйства, что связано с недостаточным уровнем оплаты труда и с другими причинами.

Вопросы повышения квалификации кадров постоянно находятся в центре внимания администраций Калачинского, Полтавского, Исилькульского, Одесского, Омского, Азовского, Кормиловского, Нововаршавского, Любинского районов, где от 70 до 200 чел. ежегодно восполняют недостаток знаний, занимаясь с преподавателями университета, ведущими учеными научных учреждений, специалистами предприятий.

Несмотря на высокую "сменяемость" руководителей хозяйств, обучение их пока не стало первоочередной задачей районных управлений сельского хо-



зайства. Более того, показатель этот постоянно снижается. Если в 1997 г. учебу прошли 309 руководителей, то в 1998 г. – 105, в 2002 г. – 83, в 2003 г. – 70. Плохо стали комплектоваться группы зоотехников (в 2002 г. – 16 чел., в 2003 г. – 9 чел.), инженеров (в 2002 г. – 55 чел., в 2003 г. – 24 чел.), экономистов (в 2002 г. – 8 чел., в 2003 г. – 55 чел.), бухгалтеров (в 2002 г. – 64 чел., в 2003 г. – 26 чел.). А ведь от этих специалистов в первую очередь зависит эффективность сельскохозяйственного производства (прил., табл. 9).

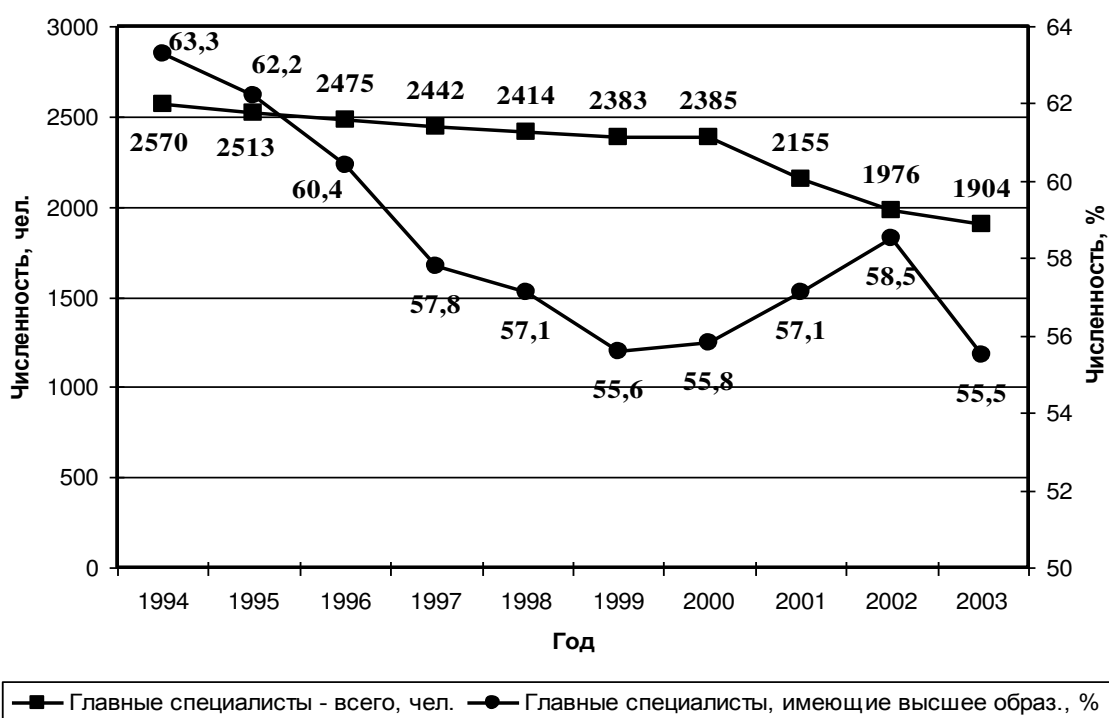


Рис. 2.2. Качественный состав главных специалистов сельскохозяйственных организаций Омской области

За период реформ значительно сократилась подготовка рабочих кадров в профтехучилищах и учебно-курсовых комбинатах, это привело к ухудшению их квалификационного состава. В Омской области в 2002 г. квалификацию I и II класса имели 29,6% от общего числа рабочих, повысили квалификацию 2,8%, окончивших профессиональное училище 15,9%, а курсы на производстве – 5,6% от общего числа рабочих, в 2003 г. – соответственно 30,3%, 2,2%, 15,3% и 7,4%; 2004 г. – 30,9%, 2,3%, 19,8% и 9,2% (прил., табл. 3).

Систематически снижается численность и доля рабочих в возрасте до 30 лет. В 2002 г. численность рабочих в возрасте до 30 лет составляла 20402 чел. (23,4%), в 2003 г. – 15974 чел. (22,6%), в 2004 г. – 14446 чел. (22,4%) (прил., табл. 4) [120].

**Обеспеченность** сельскохозяйственного производства кадрами руководителей и специалистов в последние годы повышается. В 2002 г. в сельскохозяйственных предприятиях области была вакантна 461 (3,4%) должность руководителей и специалистов, в 2003 г. – 375 (2,9%), в 2004 г. – 352 (2,9%).

Во многих хозяйствах области отсутствуют штатные должности специалистов таких рыночных профессий, как менеджеры, маркетологи, специалисты по коммерческой деятельности, юрисконсульты, а имеющиеся штаты этих профессий укомплектованы не полностью. Так, в 2002 г. в сельском хозяйстве Омской области имелось 18 штатных единиц менеджеров, из которых 3 были вакантными, 96 штатных единиц специалиста по коммерческой деятельности (10 вакансий) и 92 штатных единиц юрисконсультов (11 вакансий); в 2003 г. 15 штатных единиц менеджеров (1 вакансия), 38 штатные единицы специалиста по коммерческой деятельности (2 вакансии), 34 штатных единиц менеджеров по маркетингу (1 вакансия) и 70 штатных единиц юрисконсультов (4 вакансии), в 2004 г. 16 штатных единиц менеджеров (1 вакансия), 19 штатные единицы специалиста по коммерческой деятельности (нет вакансий), 40 штатных единиц менеджеров по маркетингу (нет вакансий) и 76 штатных единиц юрисконсультов (7 вакансий) (прил., табл. 5).

Сельское хозяйство относится к числу отраслей с самым высоким уровнем травматизма, однако укомплектованность специалистами по охране труда на 2004 г. составляет 95,7%.

В сельскохозяйственных предприятиях Омской области работает только 17 мелиораторов (18 штатных единиц), 5 специалистов по охране окружающей среды, а специалистов в области управления персоналом – социологов, психологов – по 1.

В регионе интенсивно идет процесс старения руководящего корпуса сельскохозяйственных организаций. Удельный вес руководителей и специалистов пенсионного возраста составил в 2002 г. – 3%, в 2003 г. – 4,7%, в 2004 г. – 5,7%.

На должностях руководителей и специалистов мало молодежи: в 2002 г. – 11%, в 2003 г. – 9,9%, в 2004 г. – 11,9% (прил., табл. 6).

Таким образом, мы можем сделать вывод, что в кадровом потенциале АПК Омской области произошли изменения, характеризующиеся ухудшением квалификационных и возрастных характеристик персонала, несоответствием штатных структур специалистов деятельности в условиях рынка. В то же время, происходит постоянное снижение показателей подготовки рабочих кадров в профтехучилищах и учебно-курсовых комбинатах, профессиональной переподготовки и повышению квалификации специалистов. Также важно отметить, что часть работников сельского хозяйства увольняется по собственному желанию из-за низкой заработной платы, длительных задержек с ее выплатой, неудовлетворительных условий труда и быта. В результате многие хозяйства испытывают дефицит квалифицированных рабочих, а также кадров руководителей и специалистов [117; 133].

## **7. Основные направления формирования инфраструктуры рынка аграрного труда**

Комплексный социально-экономический анализ инфраструктуры рынка аграрного труда Омской области позволил выделить следующие особенности ее современного состояния:

- 1) различную степень развития отдельных подсистем;
- 2) практическое отсутствие некоторых звеньев инфраструктуры рынка труда: сферы маркетинга рынка труда, некоторых элементов в составе подсистемы трудового посредничества (отделы распределения выпускников учебных заведений высшего и среднего профессионального аграрного образования; организации, занимающиеся специфическими секторами рынка труда, в т.ч. трудовыми мигрантами);
- 3) невысокую степень разнообразия каналов найма и абсолютное преимущество отдельных каналов найма для сельского населения;
- 4) практическое отсутствие взаимодействия между отдельными сферами рыночной инфраструктуры рынка аграрного труда и их элементами;
- 5) различную обеспеченность территории Омской области услугами инфраструктурных элементов (рис. 3.1).

На современном этапе развития инфраструктуры рынка аграрного труда в ее составе наиболее развитым элементом является сфера трудового посредничества. Она представлена как государственными учреждениями, опосредующими сделки на рынке аграрного труда, так и платными службами трудоустройства и частными бюро по найму.

Однако в деятельности государственных и негосударственных организаций в составе сферы трудового посредничества региональной инфраструктуры рынка аграрного труда существует ряд принципиальных отличий: 1) различная степень программного, нормативно-правового и организационно-экономического обеспечения развития; 2) различия в ресурсном и методологическом обеспечении деятельности. Это в свою очередь определяет существенные различия в эффективности их функционирования.



*Рис. 3.1.* Сущность проблем, обуславливающих необходимость институциональных изменений в составе инфраструктуры рынка аграрного

Усиление территориальной мобильности трудовых ресурсов, вследствие чего происходит отток трудоспособного населения из сельских районов области в городские обуславливает необходимость регулирования этого процесса инфраструктурой рынка труда. Эта функция выполняется органами Государственной службы занятости населения, частично, а не полностью, в силу отсутствия необходимых полномочий. Для решения этой проблемы представляется необходимым введение в инфраструктуру рынка труда Гос-

ударственной миграционной службы. Но так как данной службе более свойственны разрешительные и контрольные функции, нежели посреднические, то отнесение ее к сфере трудового посредничества является спорным, поэтому более целесообразным будет отнесение ее к сфере управления инфраструктурой рынка аграрного труда. Однако с точки зрения одного из критериев отнесения объектов в состав инфраструктуры рынка труда (создание условий для обслуживания фазы распределения и перераспределения рабочей силы) миграционная служба обеспечивает условия для действия механизма заключения трудовых контрактов между работодателями и трудовыми мигрантами, и поэтому может рассматриваться в качестве элемента сферы трудового посредничества.

Исходя из анализа влияния миграционных процессов на состояние регионального рынка аграрного труда мы определили возможные направления развития инфраструктуры рынка аграрного труда, которые состоят в закреплении:

- за сферой социально-психологической поддержки незанятого населения и информационного содействия трудоустройству населения и подбору персонала инфраструктуры рынка аграрного труда – функции сбора информации о динамике и структуре миграционных потоков между сельскими и городскими населенными пунктами области, а также функции горизонтального и вертикального обмена информацией с другими сферами и уровнями инфраструктуры;
- за сферой внутрифирменного (внутриотраслевого) регулирования трудовых отношений – функции анализа влияния миграционных процессов на развитие регионального рынка аграрного труда;
- за существующими элементами инфраструктуры рынка труда (рекрутские агентства, государственные центры занятости населения) – функции трудового посредничества в работе с трудовыми мигрантами (либо выделение для этой цели специальных структур).

Сравнительная характеристика современного состояния элементов сферы трудового посредничества региональной инфраструктуры рынка труда показала, что большинство организаций осуществляют свою деятельность преимуще-

ственно в городских районах области и специализируются на оказании услуг для ограниченных сегментов рынка труда. Это подчеркивает необходимость создания и дальнейшего развития сети районных служб занятости и корректировки их деятельности в соответствии с требованиями аграрного рынка труда и спецификой структуры занятости сельского населения области.

В условиях ограниченных возможностей финансирования активных программ занятости консультирование по вопросам трудоустройства и подбора персонала является наиболее рациональным. Расширение спектра и улучшение качества этих услуг позволит повысить не только результативность информационной работы, но и эффективность всех программ, реализуемых государственной службой занятости. Расширение предоставления услуг по консультированию возможно через организацию дополнительных консультационных пунктов в районах области. Для реализации такого направления в каждом регионе необходимо организовать аграрный информационно-аналитический центр. Ныне существующая статистическая и бухгалтерская отчетности не дают возможности провести даже поверхностного анализа развития отрасли. На уровне региона в институтах сферы управления инфраструктурой рынка труда и в Министерстве сельского хозяйства и продовольствия Омской области, в частности, должна формироваться информационная база. В аналитическом центре должны быть квалифицированные эксперты, ученые, которые, располагая информационной базой, могут разработать концепции развития региона, отдельных районов, а также программы по различным направлениям.

Несоответствие уровня образования и подготовки специалистов, рабочих и руководителей сельского хозяйства требованиям рыночной экономики и новым условиям хозяйствования говорит о необходимости усовершенствования сферы профессионального и дополнительного образования. Анализ показывает, что, являясь инструментом реформирования, система переподготовки и повышения квалификации в настоящее время не в полной мере отве-

чает своей роли в реформировании сельского хозяйства и в перестройке сознания людей, их мышления.

Система профессиональной подготовки рабочих кадров обслуживает главным образом потребности регионального рынка труда, так как основной контингент обучающихся в учреждениях начального профессионального образования и занятых непосредственно на рабочих местах предприятий проживает в данном регионе. На региональном рынке труда формируется спрос и предложение рабочей силы различных профессионально-квалифицированных групп трудоспособного населения. Структурные сдвиги в системе занятости на селе вызывают сдвиги и в системе подготовки кадров, поэтому в условиях функционирования рынка труда сфера подготовки и переподготовки рабочих кадров является одной из важнейших сфер его инфраструктуры.

Одной из важнейших функций сферы профессионального и дополнительного образования должна быть опережающая подготовка и переподготовка рабочей силы. Также необходимо пересмотреть существующую профессионально-квалификационную структуру АПК; разработать новые общеобразовательные и профессиональные требования к новым профессиям и специальностям. Для более точного определения направлений подготовки и переподготовки специалистов АПК необходимо, чтобы руководители предприятий в годовых планах производственно-финансовой деятельности своих хозяйств давали бы предложения с конкретными мерами по подготовке кадров для их предприятий.

Таким образом, система подготовки рабочих кадров в АПК должна представлять собой совокупность взаимодействий:

- преемственных программ профессиональной подготовки и государственных профессиональных стандартов различного уровня и направленности;
- сети реализующих их учреждений, предприятий и организаций (независимо от их организационно-правовых форм, типов, видов);
- органов управления подготовкой рабочих кадров и подведомственных им учреждений и организаций.



Так как сфера социально-психологической поддержки незанятого населения и информационного содействия трудоустройству населения и подбору персонала является самой неразвитой сферой рынка аграрного труда Омской области, то представляется необходимым ее реформирование как в функциональном, так и в институциональном смысле. Также необходима разработка нормативных документов, обеспечивающих государственные гарантии социальной поддержки безработных граждан, проживающих в сельской местности, с учетом специфики сельской безработицы. Социальная поддержка безработных граждан, проживающих в сельских районах должна осуществляться по следующим направлениям:

- выплата пособий по безработице безработным гражданам;
- назначение безработным гражданам досрочных пенсий;
- выплата стипендий гражданам в период профессионального обучения по направлению органов службы занятости;
- выплата материальной помощи безработным гражданам и гражданам, проходящим профессиональное обучение по направлению органов службы занятости.

При этом первоочередная задача – решение технологических и организационных проблем при оказании социальной поддержки безработным, возникающих в работе центров занятости, которые работают на территории районов Омской области. Особенно острыми эти проблемы являются в трех центрах: Калачинском районном ЦЗН, объединяющем три района (Калачинский, Оконешниковский, Горьковский); Муромцевском районном ЦЗН, действующем на территории Муромцевского и Седельниковского районов и Большереченском РЦЗН (включает Большереченский, Саргатский и Колосовский районы). Территориальная удаленность между объединенными районами, отсутствие локальной сети между ними, невозможность ведения электронного документооборота затрудняют соблюдение технологии работы с гражданами.

Это обуславливает необходимость дальнейшего развития самой инфраструктуры регионального аграрного рынка труда и расширения функций, выполняемых ее институтами.

По нашему мнению, все действия инфраструктуры рынка аграрного труда в соответствующих условиях его развития должны преследовать следующие цели:

- создание условий для наиболее полного соответствия структуры спроса и предложения рабочей силы;
- предоставление равных возможностей доступа к рабочим местам гражданам, претендующим на них при помощи информации обеспечение реализации государственных гарантий по социальной защите.

Институты и механизмы инфраструктуры регионального рынка аграрного труда должны обеспечивать:

- регулирование макроэкономического, демографического, социально-психологического и прочего влияния на развитие рынка аграрного труда;
- комплексную деятельность низовых производственных структур (составная часть которых – работа с персоналом);
- деятельность системы институтов, обеспечивающих согласование интересов контрагентов рынка труда.

Направления и действия механизмов инфраструктуры рынка труда должны корректироваться в соответствии с особенностями условий развития рынка аграрного труда в сельских районах.

В соответствии с целями инфраструктуры регионального рынка аграрного труда деятельность институтов и механизмов должна осуществляться в следующих направлениях:

1. Консультационная и посредническая деятельность на рынке аграрного труда через распространение информации путем создания консультационных пунктов, обеспечивающих сокращение времени поиска вакансий сельскими безработными и работников работодателями, включая частных предпринимателей-фермеров, а также способствующей найму работодателями

работников, которые наиболее соответствуют их требованиям, и позволяющей работникам найти место с подходящими условиями труда и уровнем заработной платы.

2. Развитие качественных характеристик рабочей силы на рынке аграрного труда, стимулирование снижения потребности в рабочих местах со стороны тех граждан, проживающих в сельских районах, чье трудоустройство затруднено.

3. Стимулирование повышения спроса на рабочую силу со стороны работодателей. На основе развития спроса и предложения рабочей силы достижение наиболее полного их соответствия.

4. Социальная защита работников, находящихся на рынке труда.

Развитие институтов и механизмов инфраструктуры регионального рынка аграрного труда должно проходить с соблюдением принципа системности, что предполагает изменение всех механизмов, конкретизирующих региональную политику на рынке труда. Основные направления совершенствования механизмов инфраструктуры рынка труда заключаются в следующем:

1. Развитие финансового механизма инфраструктуры рынка аграрного труда, предусматривающего изменение процедур формирования регионального фонда занятости, разработку механизма индивидуального страхования от безработицы, создание консолидированного фонда, включающего инвестиционные ресурсы региона и средства фонда занятости для финансирования развития системы рабочих мест, механизма контроля за целевым использованием средств консолидированного источника.

2. Изменение политики налогообложения, стимулирующей работодателей к развитию системы рабочих мест, в том числе для граждан, испытывающих трудности с трудоустройством .

3. Формирование кредитной политики, предполагающей систему льгот: кредитов, бессрочных и безвозвратных займов для поддержки развития ЛПХ и КФХ, как основных форм малого предпринимательства в сельском хозяйстве.

4. Развитие информационных механизмов, направленное на создание единого информационного пространства, совершенствование информационно-аналитической базы (рис. 3.2).



Рис. 3.2. Институциональные изменения в составе инфраструктуры рынка аграрного труда

Об эффективности деятельности инфраструктуры рынка аграрного труда можно судить по полноте выполнения возложенных на нее функций, которую можно достичь только в том случае, когда инфраструктура рынка аграрного труда будет представлять собой гармоничную, адаптивную систему учреждений, организаций и институтов в совокупности с юридическими,

организационно-экономическими и информационными условиями, обеспечивающую эффективное взаимодействие субъектов рынка труда с их представителями, способствующую реализации главных функций рынка труда.

Под эффективностью деятельности инфраструктуры рынка аграрного труда понимается результативность, или качество ее функционирования при заданном уровне издержек. Поскольку качество – понятие комплексное, объединяющее совокупность свойств и характеристик объекта, относящихся к его способности удовлетворять те или иные потребности, то эффективность функционирования инфраструктуры рынка аграрного труда определяется совокупностью ее характеристик, относящихся к ее способности удовлетворять потребности рынка аграрного труда.

Основываясь на принципе теории систем, заключающемся в том, что о качестве функционирования какой-либо системы можно судить только с точки зрения системы более высокого порядка, эффективность функционирования региональной инфраструктуры рынка аграрного труда может быть оценена с точки зрения целей последнего. Так как главной целью рынка аграрного труда является достичь приближения к количественному и качественному равновесию спроса и предложения, то степень достижения этой цели характеризуется системой показателей рынка аграрного труда, которые, следуя принятой логике, можно считать и показателями эффективности функционирования инфраструктуры данного рынка.

С этой точки зрения система показателей эффективности функционирования региональной инфраструктуры рынка аграрного труда включает: 1) уровень безработицы в сельских районах области; 2) напряженность на рынке аграрного труда; 3) удельный вес длительно безработных в общей их численности; 4) среднее время поиска работы (или среднее время пребывания в состоянии безработицы); 5) среднее время поиска кандидата на вакантное рабочее место; 6) число нашедших работу после завершения профессионального обучения по направлению службы занятости в процентах к общей численности безработных.

Поскольку функционирование инфраструктуры в целом – следствие согласованной деятельности составляющих ее подсистем, вклад каждой из ко-

торых в общий результат неодинаков, то для характеристики какого-либо свойства инфраструктуры рынка труда, отдачи ее составляющих, выделения в ней сильных и слабых звеньев и определения на этой основе перспективных направлений развития, нами разработана система частных показателей в разрезе подсистем, которая, кроме известных, включает следующие:

1. Эффективность различных каналов поиска работы для разных категорий соискателей.
2. Длительность трудовой деятельности лиц, трудоустроенных службой-посредником, на новом рабочем месте.
3. Доля нашедших работу и длительность их последующей трудовой деятельности из числа прошедших профессиональную подготовку по направлению служб занятости.
4. Доля нашедших работу в другом регионе (стране) при содействии службы занятости.
5. Доля удовлетворенных заявок предприятий-работодателей.
6. Социальный и экономический эффект, возникающий у участника рынка труда в результате деятельности инфраструктуры этого рынка.
7. Авторитет услуг тех или иных элементов-посредников среди участников рынка труда.
8. Доля лиц, получивших психологическую поддержку в числе обратившихся за профориентационными услугами.
9. Доля лиц, получающих пособие по безработице и материальную помощь, в общей численности безработных.
10. Доля лиц из числа слаботзащищенных категорий, которым оказано содействие, в процентах к числу обратившихся за помощью.
11. Соотношение расходов ГФЗН по активным и пассивным направлениям политики занятости.
12. Расходы ГФЗН на выплату материальной помощи и пособия по безработице в расчете на одного безработного, получавшего помощь и пособие в отчетном периоде.
13. Расходы ГФЗН на профессиональную подготовку и переподготов-

ку в расчете на одного проходившего профессиональную подготовку по направлению службы занятости.

14. Степень интегрированности информационной базы данных в вертикальном и горизонтальном разрезах инфраструктуры рынка труда.

15. Зависимость между расходами подсистемы маркетинга рынка труда и объемом услуг, оказываемых элементами-посредниками.

16. Степень гибкости инфраструктуры рынка труда (скорость ее реагирования на изменения внешней и внутренней среды).

Существующая практика решения подобных задач требует использования какого-либо одного интегрированного показателя, поскольку одни из частных показатели могут улучшаться при одновременном ухудшении других. Для решения этой задачи мы предлагаем использовать показатель степени достижения оптимальной эффективности инфраструктуры рынка труда ( $\text{Эф}_{opt}$ ), который представляет собой минимум квадратического отклонения частных показателей ее эффективности от предпочтительного их значения:

$$\text{Эф}_{opt} = \min \sqrt{\frac{\sum \text{От}_i^2 \text{Вес}_i}{\sum \text{Вес}_i}},$$

где  $\text{Вес}_i$  – коэффициент весомости для каждого  $i$ -го показателя, учитывающий вклад каждого элемента инфраструктуры рынка аграрного труда в совместный результат ее деятельности, балл;

$\text{От}_i$  – относительное отклонение частного показателя эффективности деятельности инфраструктуры рынка аграрного труда от его предпочтительного уровня, определяемое по формуле:

$$\text{От}_i = \frac{\text{Зфакт}_i - \text{Зпр}_i}{\text{Изн}_i},$$

где  $\text{Зфакт}_i$  – фактическое значение  $i$ -го частного показателя эффективности инфраструктуры рынка труда, достигнутое в отчетном периоде;

$\text{Зпр}_i$  – наилучшее (предпочтительное) значение  $i$ -го частного показателя (определяется экспертным путем);

$\text{Изн}_i$  – величина интервала значений, принимаемых частным  $i$ -м показателем эффективности (определяется экспертным путем).

Смысловая характеристика предлагаемого показателя состоит в том, что чем меньше его значение, тем меньше отклонение фактических уровней частных показателей от их предпочтительного значения, а следовательно, тем выше эффективность функционирования исследуемой инфраструктуры.

Обобщая данные раздела 3.1, мы можем сказать, что:

1) Наиболее развитым элементом инфраструктуры рынка аграрного труда на современном этапе развития является сфера трудового посредничества, однако в деятельности государственных и негосударственных организаций в ее составе существует ряд принципиальных отличий.

2) Большинство организаций сферы трудового посредничества региональной инфраструктуры рынка труда осуществляют свою деятельность преимущественно в городских районах области и специализируются на оказании услуг для ограниченных сегментов рынка труда.

3) На данном этапе развития инфраструктуры рынка аграрного труда Омской области для наиболее продуктивного решения проблемы безработицы сельского населения мы предлагаем создание и дальнейшее развитие сети районных служб занятости и корректировку их деятельности в соответствии с требованиями аграрного рынка труда и спецификой структуры занятости сельского населения области.

4) Существует необходимость усовершенствования сферы профессионального и дополнительного образования, одной из важнейших функций которой должна стать опережающая подготовка и переподготовка рабочей силы.

5) Так как сфера социально-психологической поддержки незанятого населения и информационного содействия трудоустройству населения и подбору персонала является самой неразвитой сферой рынка аграрного труда Омской области, мы предлагаем провести ее реформирование как в функциональном, так и в институциональном смысле.

6) Для оценки эффективности деятельности инфраструктуры рынка аграрного труда нами разработан ряд обобщающих и частных показателей, а также интегрированный показатель степени достижения оптимальной эффективности инфраструктуры рынка труда [113].



## **8. Функциональное совершенствование инфраструктуры рынка аграрного труда региона**

В условиях жесткого финансового кризиса, в котором находится сельское хозяйство Омской области, человеческий фактор становится решающим и в восстановлении, и в последующем подъеме, и в повышении эффективности аграрного производства.

Приоритетными в рамках развития инфраструктуры рынка аграрного труда в Омской области, с нашей точки зрения, должны быть следующие направления:

- трудоустройство ищущих работу граждан на постоянные рабочие места;
- повышение уровня занятости сельского населения;
- решение проблем безработицы среди молодежи, в т.ч. среди выпускников профессиональных учебных заведений.

В области укрепления кадрового потенциала АПК Омской области особенно важными проблемами, которые должны решаться институтами инфраструктуры рынка аграрного труда, на наш взгляд, являются:

- согласованные действия органов управления АПК и образовательных учреждений всех уровней по отбору сельской молодежи, подготовке и закреплению специалистов в агропромышленном производстве;
- восстановление и укрепление кадровых служб (служб управления персоналом) в органах государственного управления АПК на всех уровнях от субъекта Федерации до предприятия;
- подготовка и повышение квалификации руководителей и специалистов предприятий АПК;
- объединение образовательных учреждений (школы, лицеи, ПТУ, УПК, ССУЗы и ВУЗы), а также НИИ в учебно-научно-производственные союзы (ассоциации), которые станут стержнем кадрового, научного и информационного обеспечения АПК региона;
- укрепление базы практической подготовки будущих специалистов АПК;

– создание областной, региональной, районных информационно-консультационных служб.

Первоочередными задачами институтов инфраструктуры рынка аграрного труда в решении кадрового вопроса должны быть: развитие системы начального профессионального образования для подготовки кадров массовых профессий, приближение этих учреждений к местам проживания и работы сельской молодежи; переход на контрактно-целевое обучение. В каждом предприятии, регионе нужно учитывать необходимый размер объема подготовки и переподготовки работников на всех уровнях на каждом конкретном месте (доярки, трактористы и др.), на уровне небольших коллективов (бригады, звеньевые и др.), на районном уровне и далее по иерархии. При этом должна быть учтена подготовка кадров для фермерских хозяйств, для развития как традиционных форм хозяйствования на селе, так и предприятий по обслуживанию крестьянских, фермерских хозяйств. Профессиональная подготовка и переподготовка имеющихся и высвобождающихся кадров должна осуществляться системой государственных и кооперативных организаций.

Для наиболее эффективного решения первоочередных задач кадрового обеспечения АПК совершенствование инфраструктуры рынка аграрного труда должно осуществляться во взаимодействии с территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, органами исполнительной власти Омской области, местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

Ключевыми **проблемами** рынка аграрного труда Омской области являются:

- дисбаланс спроса и предложения в количественном и профессионально-квалификационном разрезе;
- недостаточное предложение и низкое качество свободных рабочих мест;
- территориальная дифференциация локальных рынков труда, наличие населенных пунктов с критической ситуацией на рынке труда;
- высокий уровень молодежной безработицы.

В связи с этим функционирование инфраструктуры рынка аграрного труда на территории Омской области должно преследовать следующие **цели:**

- социальные – повышение уровня жизни сельского населения и снижение масштабов общей безработицы в сельских населенных пунктах;
- экономические – создание (увеличение) налогооблагаемой базы в сельских поселениях, значительная часть которых в настоящее время не имеет работодателей. Повышение эффективности использования средств федерального бюджета.

Достижение этих целей возможно через решение следующих **основных задач:**

- повышение конкурентоспособности и мобильности различных групп экономически активного населения, проживающего в 1459 селах и деревнях;
- предупреждение безработицы среди сельской молодежи, выходящей на рынок труда;
- создание условий (информационных, правовых, организационных, финансовых) для организации и ведения самостоятельной занятости безработных, развитие предпринимательской инициативы сельских жителей

Соответственно поставленным целям и решаемым задачам функциональные изменения инфраструктуры рынка аграрного труда должны проводиться по следующим направлениям:

- совершенствование нормативной правовой базы в сфере занятости населения;
- развитие качества рабочей силы и развития системы профессионального обучения;
- регулирование внутренней трудовой миграции;
- содействие занятости сельского населения;
- координация деятельности всех субъектов аграрного рынка труда по содействию занятости на территории Омской области;
- повышение эффективности использования бюджетных средств на реализацию мер по содействию занятости населения (рис. 3.3).

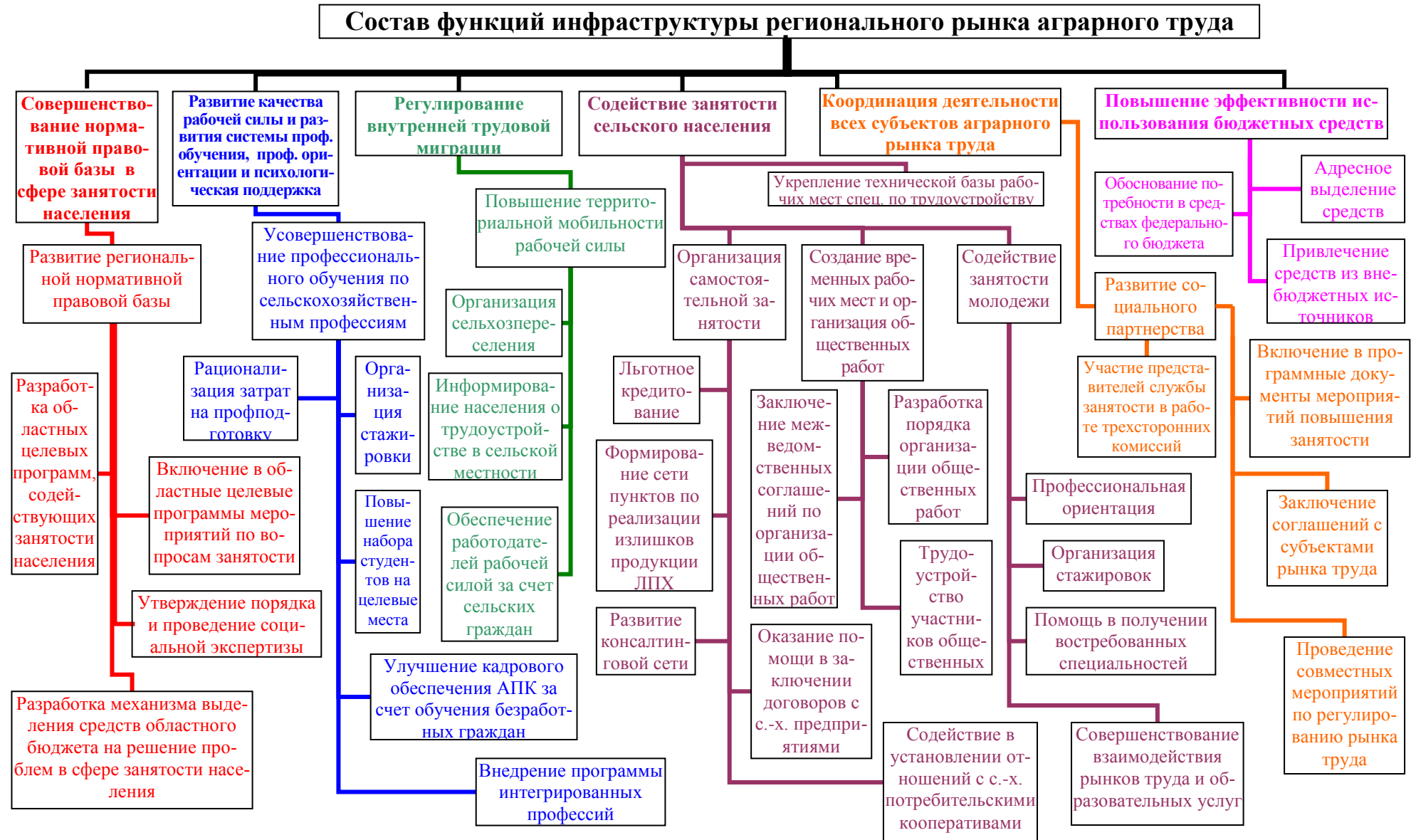


Рис. 3.3. Состав функций инфраструктуры регионального рынка аграрного труда Омской области

Необходимо **совершенствование нормативной правовой базы в сфере занятости населения**, что вызвано следующими причинами:

– одновременным действием трех редакций Федерального Закона «О занятости населения» (далее – «Закон о занятости населения»), устанавливающих различные порядки определения размеров социальной поддержки (пособий по безработице, стипендий);

– противоречиями между отдельными статьями «Закона о занятости населения» (определяемый на федеральном уровне размер пособия по безработице больше величины прожиточного уровня, устанавливаемого на региональном уровне и являющийся критерием подходящей работы для ряда категорий безработных);

– несоответствием ряда статей «Закона о занятости населения» технологии работы органов службы занятости (в условиях ежедневного обновления банка вакансий обязательства работодателей по ежемесячному предоставлению информации о вакантных рабочих местах не актуальны, так как не учитывают ежедневно меняющуюся потребность в рабочей силе);

– недостаточной проработанностью механизмов реализации ряда положений Закона о занятости (по воздействию на работодателей, предоставляющих несвоевременную и/или недостоверную информацию об имеющихся вакансиях, по отнесению к «занятым» граждан, имеющих земельные и имущественные паи в акционерных обществах);

– отсутствием ведомственных нормативных документов по организации и финансированию специальных программ занятости и методических документов по прогнозированию спроса на квалифицированную рабочую силу.

Для развития региональной нормативной правовой базы представляется необходимым решить такие вопросы, касающиеся содействия занятости в Омской области, как:

– разработка и реализация областных целевых программ, направленных на содействие занятости населения, создание и сохранение рабочих мест;

- включение в принимаемые областные целевые программы, направленные на развитие отдельных отраслей экономики, а также на социальную защиту отдельных категорий населения, мероприятий по вопросам занятости;
- утверждение порядка и проведение социальной экспертизы принимаемых в области решений и документов по их влиянию на сферу занятости населения;
- разработка и утверждение порядка (механизма) выделения средств областного бюджета на решение проблем в сфере занятости населения.

Для приведения нормативно-правовой базы в соответствие с требованиями рынка аграрного труда Омской области на современном этапе необходимо предпринять следующие действия:

- подготовку и утверждение локальных нормативных документов по реализации в Омской области основных направлений деятельности Роструда;
- приведение существующей нормативной базы в соответствие с нормативными актами федерального уровня;
- подготовку предложений для органов власти региона по совершенствованию областной нормативной правовой базы и участие в разработке нормативных правовых документов по вопросам, касающимся содействия занятости в Омской области (табл. 3.1).

Несоответствие объемов и профилей профессиональной подготовки и реальных требований рынка аграрного труда, несоответствие профессионально-квалификационных характеристик руководителей, специалистов и рабочих АПК Омской области требованиям современных условий рыночной экономики, рост неудовлетворенного спроса на квалифицированных рабочих в сельском хозяйстве области на фоне общей непривлекательности сельскохозяйственного труда говорит о необходимости **повышения качества рабочей силы и развития системы профессионального обучения.**

*Таблица 3.1*

**Функциональные изменения,  
необходимые для совершенствования  
нормативной правовой базы в сфере занятости населения**

Институты ИРАТ	Выполняемые функции	Ожидаемые результаты
УФГСЗН по Омской области	Подготовка предложений в Роструд по совершенствованию законодательства о занятости и других федеральных нормативных правовых документов по регулированию рынка труда	Улучшение нормативного правового обеспечения деятельности органов службы занятости
УФГСЗН по Омской области	Подготовка и утверждение ведомственных нормативных документов: - по применению «Закона о занятости населения в РФ»; - по регулированию привлечения иностранной рабочей силы; - по реализации Закона «Об альтернативной гражданской службе»; - по реализации и финансированию активных программ занятости и др.	Приведение существующей нормативной базы в соответствие с нормативными актами федерального уровня
УФГСЗН по Омской области	Подготовка предложений по развитию региональной нормативной правовой базы по вопросам содействия занятости в Омской области: - по разработке областной целевой программы, направленной на решение проблем занятости; - по включению мероприятий по содействию занятости населения в муниципальные программы социально-экономического развития, областные программы, направленные на развитие отраслей экономики; - по порядку проведения социальной экспертизы региональных нормативных документов; - по созданию рабочих мест в сфере малого предпринимательства в рамках программы развития малого предпринимательства на период до 2008 года (в Минэкономике Омской области); - по закону Омской области о квотировании рабочих мест; - по областным целевым программам «О кадровом обеспечении агропромышленного комплекса Омской области до 2010 года», «О развитии крестьянских (фермерских) хозяйств и малого предпринимательства в сельском хозяйстве Омской области до 2010 года», «О развитии транспортного машиностроения в Омской области на период до 2010 года»	Нормативное правовое обеспечение политики занятости в Омской области

В рамках решения задачи по повышению качества рабочей силы и развитию системы профессионального обучения работников АПК Омской обла-

сти необходимо **усовершенствовать профессиональное обучение по сельскохозяйственным профессиям, в т.ч.:**

- повысить набор студентов на целевые места под гарантированные работодателями рабочие места;
- улучшить кадровое обеспечение АПК за счет обучения безработных граждан;
- рационализировать затраты на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников АПК через оптимизацию программ и технологий обучения, а также сети образовательных учреждений, осуществляющих обучение;
- внедрить в образовательный процесс программы, предусматривающие получение интегрированных профессий;
- организовать стажировку специалистов, завершивших обучение, для повышения уровня их трудоустройства по полученной специальности (табл. 3.2).

*Таблица 3.2*

**Функциональные изменения, необходимые для развития качества рабочей силы, развития системы профессионального обучения, профессиональной ориентации и психологической поддержки безработных на селе**

Институты ИРАТ	Выполняемые функции	Ожидаемые результаты
1	2	3
Вузы и ССУЗы, обучающие сельскохозяйственным профессиям, работодатели (сельскохозяйственные организации)	Повышение набора студентов на целевые места под гарантированные работодателями рабочие места	Повышение набора студентов на сельскохозяйственные специальности, снижение молодежной и сельской безработицы, привлечение молодежи в сельские районы
УФГСЗН по Омской области	Организация мониторинга и прогнозирования спроса и предложения рабочей силы в профессиональном разрезе. Составление перечня наиболее приоритетных для региона профессий и специальностей	Создание условий для уменьшения профессионально-квалификационного дисбаланса на рынке труда

*Окончание табл. 3.2*

1	2	3
УФГСЗН по Омской области	Организация профессиональной подготовки, переподготовки и по-	Повышение качества подготовки работников



	вышения квалификации сельских безработных	сельского хозяйства
УФГСЗН по Омской области	Согласование объемов и профилей подготовки рабочих и специалистов сельского хозяйства в учреждениях профессионального образования	Снижение молодежной и сельской безработицы
Вузы и ССУЗы, обучающие сельскохозяйственным профессиям, работодатели (сельскохозяйственные организации)	Организация стажировок специалистов, завершивших обучение	Повышение уровня трудоустройства молодых специалистов по полученной специальности
УФГСЗН по Омской области	Информационное сопровождение профессиональной ориентации граждан и психологической поддержки безработных в сельской местности	Повышение качества и результативности профориентационных услуг
ГУ ЦЗН районов области	Проведение работы по повышению мотивации к трудовой деятельности безработных граждан, длительно стоящих на учете в службе занятости	Трудоустройство по результатам получения услуг не менее 20% от общего числа безработных
УФГСЗН по Омской области	Создание областного электронного банка данных услуг службы занятости по оказанию помощи незанятым гражданам в профессиональном самоопределении, построении профессиональной карьеры	Повышение доступности услуг и увеличение охвата
УФГСЗН по Омской области	Создание передвижного мобильного пункта для профессиональной ориентации граждан и психологической поддержки безработных, проживающих в отдаленных от райцентра селах и деревнях	Повышение доступности и эффективности услуг
УФГСЗН по Омской области	Организация выплат стипендий сельским безработным в период профессионального обучения по направлению службы занятости	Защита интересов населения Омской области на рынке труда

О необходимости **регулирования инфраструктурой рынка аграрного труда внутренней трудовой миграции** говорят такие проблемы, как:

1) Ограниченный спрос на рабочую силу и низкая цена труда в сельских районах области. Уровень занятости сельского населения в Омской области (48,3%) значительно ниже не только средних показателей по России, но и по Сибирскому федеральному округу. Имеющиеся вакансии длительно не заполняются ввиду отсутствия среди местных жителей необходимых спе-

циалистов. Заполнение имеющихся вакансий за счет «сельхозпереселенцев» затруднено из-за низкой заработной платы на свободных рабочих местах.

2) Отсутствие рынка жилья на селе, которое сдерживает как переток рабочей силы между районами и привлечение рабочей силы в сельские районы области из областного центра, так и возвращение на село молодежи, получившей профобразование в городе. Решение данной проблемы посредством создания льготных условий для молодых специалистов на получение жилья стало одним из основных направлений социально-экономической политики региона на среднесрочную перспективу, но темпы роста жилищного строительства на селе по-прежнему ниже, чем по областному центру.

3) Рост числа нежизнеспособных населенных пунктов, которых в области не менее 15% среди 1520 сел и деревень, обуславливает внутриобластные миграционные потоки из неперспективных населенных пунктов в районные центры, из отдаленных территорий в областной центр.

Для решения задачи по повышению территориальной мобильности рабочей силы в Омской области необходимо выполнение институтами инфраструктуры рынка аграрного труда следующих функций:

- расширить информирование населения о возможностях трудоустройства в сельской местности с предоставлением жилья и работодателей – о соискателях рабочих мест;

- обеспечить взаимодействие с отраслевыми ведомствами по организации сельхозпереселения;

- разработать и внедрить схемы обеспечения работодателей рабочей силой за счет сельских граждан в целях регулирования маятниковой миграции (табл. 3.3).

Таблица 3.3

**Функциональные изменения, необходимые для регулирования  
внутренней трудовой миграции**

Институты ИРАТ	Выполняемые функции	Ожидаемые результаты
УФГСЗН по Омской области, ГУ ЦЗН	Расширение информирования населения о возможностях трудоустройства в сельской местности с предоставлением жилья и работодателей – о соискателях рабочих мест	Привлечение рабочей силы в сельские районы области
Органы местного самоуправления, УФГСЗН по Омской области, ГУ ЦЗН	Организация работы по стимулированию возвращения молодых специалистов в село, в т.ч.: – проведение встреч со студентами образовательных учреждений по перспективам трудоустройства на селе (с предоставлением жилья); – формирование информационного банка о студентах, намеренных работать в сельских районах	Привлечение молодых специалистов в сельские районы области
УФГСЗН по Омской области, ГУ ЦЗН, работодатели	Обеспечение взаимодействия с отраслевыми ведомствами по организации сельхозпереселения	Удовлетворение потребностей предприятий г. Омска в рабочей силе
УФГСЗН по Омской области, ГУ ЦЗН, работодатели	Разработка и внедрение схем обеспечения работодателей рабочей силой за счет сельских граждан	Обеспечение баланса между спросом и предложением рабочей силы на рынке аграрного труда и регулирование маятниковой миграции

По-прежнему одной из наиболее актуальных проблем, требующих воздействия со стороны инфраструктуры рынка аграрного труда остается **содействие занятости сельского населения**, так как занятость населения сельских районов области – одна из наиболее острых проблем регионального рынка труда. Омская область значительно отстает по уровню занятости сельского населения (48,3%) в среднем по России, и от регионов, входящих в Сибирский федеральный округ (Томская область – 52,5%, Новосибирская область и Красноярский край – по 55,1%, Алтайский край – 62,4%).

Реформирование АПК оказало негативное влияние на функционирование сельского рынка труда. За 2002–2004 гг. число сельскохозяйственных организаций и предприятий в Омской области сократилось на 487 единиц.

Решение задач, связанных с повышением занятости сельского населения требует выполнения инфраструктурой рынка аграрного труда следующих функций.

***Содействие безработным гражданам, проживающим в сельской местности в организации самостоятельной занятости.*** В связи с отсутствием спроса на рабочую силу со стороны официальных работодателей для большинства жителей сельских районов личное подсобное хозяйство (ЛПХ) становится основным, а часто и единственным источником дохода. Малый бизнес, индивидуальная трудовая деятельность, занятость на личном подворье – важные факторы, стабилизирующие рынок труда. Однако разрушение системы сбытовых и заготовительных предприятий в районах области для организации закупа излишек продукции животноводства и растениеводства, произведенных в личных подсобных хозяйствах, слабая информированность незанятых граждан о возможностях самостоятельной занятости, организованной на базе личных подсобных хозяйств, отсутствие справочно-консультационной службы по вопросам организации и ведения личных подсобных хозяйств, психологическая, нравственная, материально-техническая неподготовленность сельских жителей для организации и ведения самостоятельной занятости не позволяют сельским гражданам реализовать право на самостоятельную занятость.

Преодоление этих проблем с помощью совершенствования инфраструктуры возможно путем формирования разветвленной сети сбытовых и заготовительных пунктов по реализации излишков продукции личных подсобных хозяйств, содействия гражданам в программе льготного кредитования в рамках областной целевой программы «Поддержка личных подсобных хозяйств в Омской области» на 2005–2010 годы, развития консалтинговой сети Омской области, оказания помощи гражданам в заключении договоров с сельскохозяйственными предприятиями, крестьянско-фермерскими хозяйствами по организации работ на базе личных подворий, содействия гражданам в установлении договорных отношений с сельскохозяйственными потре-

бительскими кооперативами в части закупа излишков продукции для дальнейшей переработки (табл. 3.4).

Таблица 3.4

**Функциональные изменения, необходимые для организации самостоятельной занятости**

Институты ИРАТ	Выполняемые функции	Ожидаемые результаты
ГУ ЦЗН Крутинского, Нижнеомского, Муромцевского, Тевризского, Русско-Полянского, Таврического, Щербакульского, Одесского, Тарского районов	Формирование разветвленной сети сбытовых и заготовительных пунктов по реализации излишков продукции личных подсобных хозяйств	Обеспечение возможностей для самостоятельной занятости более 1 тыс. чел.
ГУ ЦЗН Называевского, Тевризского, Крутинского, Муромцевского, Исилькульского, Азовского, Таврического, Нововаршавского, Калачинского, Тарского, Большереченского, Полтавского районов	Создание новых консультационных пунктов в районах области	Расширение консультационных услуг, оказываемых гражданам, занятым в личных подсобных хозяйствах, включая вопросы ветеринарии, закупа кормов по льготным ценам, микрокредитования, расширения договорных отношений с заказчиками продукции и т.д.
УФГСЗН по Омской области, ГУ ЦЗН	Создание электронной библиотеки по вопросам ведения личных подсобных хозяйств	Создание условий для обеспечения занятости сельского населения
УФГСЗН по Омской области, ГУ ЦЗН	Оказание помощи гражданам в заключении договоров с сельскохозяйственными предприятиями, крестьянско-фермерскими хозяйствами по организации работ на базе личных подворий	Снижение на 10% уровня общей безработицы в области
УФГСЗН по Омской области, ГУ ЦЗН	Содействие гражданам в установлении договорных отношений с сельскохозяйственными потребительскими кооперативами в части закупа излишков продукции для дальнейшей переработки	Снижение уровня сельской безработицы

*Создание временных рабочих мест и организация общественных работ для трудоустройства незанятого населения, проживающего в сельской местности.* Необходимость создания временных рабочих мест продиктована рядом проблем, которые необходимо решить с помощью совершенствования инфраструктуры рынка труда Омской области:

- низкий спрос на рабочую силу в сельских районах области: в 232 населенных пунктах (16% от общего количества) общий уровень безработицы составляет около 70%;
- отсутствие работодателей в более чем 200 населенных пунктах районов области;
- преодоление оттока молодежи из сельской местности в районные центры вследствие разрушения объектов жизнеобеспечения территории, отсутствия перспективы занятости, высокого уровня бедности семей на селе.

Создание временных рабочих мест возможно путем организации общественных работ, что предполагает:

- заключение межведомственных соглашений с Министерством сельского хозяйства и продовольствия Омской области по организации общественных работ;
- разработку порядка организации общественных работ за счет средств консолидированных источников;
- трудоустройство участников общественных работ в рамках комплектования персоналом объектов социально-культурного и бытового назначения после ввода их в эксплуатацию.

В условиях недостаточного спроса на рабочую силу на территории Омской области, особенно остро проявляющихся в агропромышленном комплексе, прошедшем реструктуризацию, сохраняется потребность в **содействии трудоустройству населения.**

Называевский, Горьковский, Одесский, Тевризский, Большеуковский и Колосовский, Нижнеомский, Полтавский, Нововаршавский, Седельников-

ский и Усть-Ишимский районы, где основные показатели рынка труда хуже средних по Омской области, относятся к территориям с неблагоприятной ситуацией на рынке труда. В ежегодно утверждаемом Рострудом «Перечне городов и других населенных пунктов с моноэкономической структурой и высоким уровнем безработицы», по Омской области также включены леспромхозовские поселки в северных районах, поселок городского типа Крутая Горка и рабочий поселок Большегривское (ст. Иртышское). В перспективе улучшения ситуации в сфере экономики в обследуемых населенных пунктах не предвидится, однако возможна стабилизация с помощью **организации общественных работ**, которые относятся к числу необходимых направлений содействия занятости населения в условиях напряженной ситуации на рынке труда Омской области.

Органы исполнительной власти области и муниципальных образований проводят мероприятия по преодолению сложившейся критической ситуации в населенных пунктах с моноэкономической структурой и высоким уровнем безработицы. Однако сохраняется потребность в организации временных рабочих мест на базе общественных работ, финансирование которых без привлечения средств федерального бюджета затруднено в связи с недостаточным поступлением денежных средств в местные бюджеты.

В результате реструктуризации и перепрофилирования предприятий АПК Омской области в 2004 г. произошло высвобождение 2000 работников, и по прогнозам Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области, к 2007 г. этот показатель сохранится на уровне 1100 работников. При этом создание временных рабочих мест на базе общественных работ в период поиска подходящей работы является наиболее реальной формой поддержки человека.

При выработке действий Правительства области по социально-экономическому развитию региона необходимо также учитывать опыт поддержки личных подсобных хозяйств через организацию общественных работ

по производству и реализации сельхозпродукции, что стимулирует развитие предпринимательства и способствует созданию постоянных рабочих мест на селе. В целях повышения роли общественных работ необходимо использовать возможности их организации в рамках областных целевых и инвестиционных программ, например, «Социальное развитие села в Омской области до 2010 года»; улучшить информационное обеспечение незанятого населения о возможности участия в общественных работах; расширить спектр направлений общественных работ с учетом специфики АПК области, обеспечить выделение средств на их финансирование в рамках областных целевых и инвестиционных программ, муниципальных программ социально-экономического развития (табл. 3.5).

Таблица 3.5

**Функциональные изменения, необходимые для создания временных рабочих мест и организации общественных работ для трудоустройства незанятого населения, проживающего в сельской местности**

Институты ИРАТ	Выполняемые функции	Ожидаемые результаты
1	2	3
УФГСЗН по Омской области, ГУ ЦЗН	Заключение межведомственных Соглашений с Министерством сельского хозяйства и продовольствия Омской области по организации общественных работ	Координация действий институтов инфраструктуры рынка аграрного труда
УФГСЗН по Омской области, ГУ ЦЗН	Разработка порядка организации общественных работ за счет средств консолидированных источников	Увеличение эффективности использования ресурсов
УФГСЗН по Омской области, ГУ ЦЗН	Трудоустройство участников общественных работ в рамках комплектования персоналом объектов социально-культурного и бытового назначения после ввода их в эксплуатацию	Повышение влияния организации общественных работ на уровень занятости сельского населения
Организация общественных работ		Повышение уровня постоянной и временной сельской занятости



Окончание табл. 3.5

1	2	3
ГУ ЦЗН Крутинского, Саргатского, Большереченского, Тарского, Москаленского районов	Заготовка дров, в т. ч. для социальной сферы	
ГУ ЦЗН Нижнеомского, Саргатского, Большереченского, Любинского, Тарского районов	Производство с.-х. продукции, в т.ч. для бюджетной сферы	
ГУ ЦЗН Шербакульского, Калачинского, Саргатского, Оконешниковского, Одесского, Тарского, Тюкалинского, Полтавского, Называевского, Муромцевского районов	Подготовка областных спортивно-культурных праздников	
ГУ ЦЗН районов области	Приведение в порядок мест захоронений и их содержание в рамках общественных работ, ремонт безработными мемориальных площадок	
ГУ ЦЗН Саргатского, Любинского, Горьковского, Шербакульского, Марьяновского, Тарского, Омского, Большереченского, Москаленского, Исилькульского, Русско-Полянского, Кормиловского районов	Подготовка стационарных оздоровительных детских лагерей к оздоровительному сезону детей и подростков	
	Работа с подростками (детские дворовые клубы, детские оздоровительные площадки и лагеря)	

**Содействие занятости сельской молодежи.** Проблема молодежной безработицы обусловлена отсутствием профессионального образования или опыта работы по профессии и несоответствием имеющейся у молодых людей специальности потребностям рынка труда. Это усугубляется нежеланием сельской молодежи после получения образования возвращаться в села из-за неудовлетворительных условий жизни и быта, низкой заработной платы. Решение проблемы **молодежной безработицы** возможно несколькими путями. Необходимо содействие занятости молодежи, не имеющей профессии, выпускников с начальным и средним профессиональным образованием, совершенствование механизма взаимодействия рынков труда и образовательных услуг.

Стратегия *содействия занятости молодежи, не имеющей профессии*, должна основываться на ее профессиональной ориентации и оказа-

нии помощи в получении образования по востребованным работодателями специальностям.

Повышение конкурентоспособности *выпускников с начальным и средним сельскохозяйственным образованием* возможно при организации стажировок для приобретения опыта практической деятельности, востребованного при приеме на работу, для чего следует:

- заключить и обеспечить реализацию договоров на стажировку безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в сельскохозяйственных организациях области;
- обеспечить закрепление на рабочих местах не менее 85% стажеров;
- отработать алгоритм отбора работодателей, предоставляющих рабочие места для прохождения стажировки молодых специалистов (с учетом перспективы постоянного трудоустройства).

Трудоустройство выпускников с сельскохозяйственным образованием осложнено не только отсутствием опыта работы, но и невостребованностью полученной специальности.

Стратегия экономического поведения образовательных учреждений находится в противоречии с рынком труда. Потребность в специалистах начального профессионального образования значительно выше доли таких выпускников в системе образования, в то же время специалистов с высшим образованием выпускается значительно больше, чем требуется на рынке труда. При этом потребность сельского хозяйства не удовлетворяется ни в рабочих кадрах, ни в кадрах специалистов. Это говорит о необходимости *совершенствования механизма взаимодействия рынков труда и образовательных услуг* (табл. 3.6), что предполагает:

- прогнозирование (Минэкономики и Минтруда Омской области) среднесрочной потребности в рабочих местах в разрезе АПК и территорий;
- разработку прогноза потребности в квалифицированных работниках по укрупненным группам профессий и специальностей, по видам экономической деятельности и в разрезе АПК;

- обеспечение увязки спроса на специалистов с объемами их подготовки через формирование регионального и муниципального заказов на профессиональное обучение;
- отработку механизма определения потребности сельскохозяйственных организаций всех форм собственности в выпускниках учреждений профессионального образования;
- мониторинг трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования с учетом внедряемой системы рейтинга учебных заведений;
- содействие образовательным учреждениям в организации мониторинга трудоустройства своих выпускников по полученной специальности и с учетом уровня оплаты труда;
- информационный обмен базой данных между Управлением и образовательными учреждениями по выпускникам;
- расширение направлений взаимодействия областной службы занятости со службами трудоустройства выпускников, созданными на базе учреждений высшего профессионального образования.

Таблица 3.6

**Функциональные изменения инфраструктуры рынка аграрного труда, необходимые для содействия занятости сельской молодежи**

Институты ИРАТ	Новые функции	Ожидаемые результаты
УФГСЗН по Омской области, ГУ ЦЗН	Организация профессиональной ориентации и оказание помощи в получении образования по востребованным работодателями специальностям	Анализ и корректировка профессиональных намерений выпускников, повышение их конкурентоспособности
УФГСЗН по Омской области, ГУ ЦЗН, работодатели (сельскохозяйственные организации)	Организация стажировок для приобретения опыта практической деятельности	Трудоустройство молодых специалистов после получения образования
Управление образования Омской области, Управление ФГСЗН по Омской области	Совершенствование механизма взаимодействия рынков аграрного труда и образовательных услуг	Укрепление кадрового потенциала АПК Омской области

*Укрепление технической базы рабочих мест специалистов по трудоустройству граждан в сельских районах области.*

Сложности в трудоустройстве населения, проживающего в сельской местности, связаны не только с перечисленными выше проблемами. Существенно затрудняет процесс поиска подходящей работы несовершенство технического обеспечения районных служб занятости населения, нестабильность, неэффективность работы с документами из-за отсутствия электронного документооборота, электрических и телефонных сетей и, как следствие, отсутствие нормального технологического цикла по трудоустройству сельского населения. Для преодоления этих сложностей необходимо провести следующие мероприятия:

- доукомплектование рабочих мест специалистов сельских центров занятости новой техникой для обеспечения нормального технологического цикла;
- реализация комплекса программно-технических мероприятий по защите рабочих мест от нестабильности в работе электрических и телефонных сетей;
- повышение эффективности и дальнейшее развитие технологии работы с документами за счет внедрения электронного документооборота и электронной цифровой подписи;
- развитие новых направлений работы с незанятым населением, в частности: приобретение и эксплуатация передвижного консультационного пункта; организация “горячих” телефонных и Интернет-линий, создающих возможность оперативной работы специалистам Управления с базами данных центров занятости;
- техническое обеспечение новых направлений работы современными средствами связи, оборудованием и оргтехникой (табл. 3.7).

Таблица 3.7

**Функциональные изменения инфраструктуры рынка аграрного труда, необходимые для укрепления технической базы рабочих мест специалистов по трудоустройству граждан в сельских районах области**

Институты ИРАТ	Новые функции	Ожидаемые результаты
1	2	3
ГУ ЦЗН Тарского, Таврического, Большереченского, Калачинского, Муромцевского районов	Приобретение передвижного мобильного пункта для предоставления услуг по содействию занятости сельскому населению области	Повышение качества информирования сельского населения по вопросам занятости, снижение уровня сельской безработицы
Доукомплектование рабочих мест специалистов сельских центров занятости новой техникой		Обеспечение нормального технологического цикла, и, как следствие, повышение эффективности работы ГУ ЦЗН районов области
ГУ ЦЗН районов	Комплектование рабочих мест специалистов сельских районов современной мебелью	
ГУ ЦЗН районов	Приобретение оборудования, оргтехники, производственного и хозяйственного инвентаря	
ГУ ЦЗН Усть-Ишимского, Любинского, Нововаршавского, Большеуковского, Исилькульского, Нижнеомского, Калачинского районов	Приобретение зданий и гаражей для сельских центров занятости	
ГУ ЦЗН Калачинского, Тевризского, Полтавского, Русско-полянского, Тюкалинского, Большереченского, Кормиловского, Марьяновского, Большеуковского районов	Перевод административных зданий на автономные источники тепла	
ГУ ЦЗН Исилькульского, Большереченского, Тарского, Черлакского, Кормиловского, Шербакульского, Знаменского, Павлоградского, Тюкалинского, Нижнеомского, Таврического, Крутинского, Москаленского районов	Проведение капитального ремонта административных зданий ЦЗН	
ГУ ЦЗН Любинского, Одесского, Омского, Таврического, Называевского, Азовского, Крутинского, Москаленского, Черлакского, Муромцевского районов	Текущий ремонт административных зданий сельских центров занятости населения	

Окончание табл. 3.7

1	2	3
ГУ ЦЗН районов	Приобретение новой, и модернизация используемой в работе компьютерной техники	
ГУ ЦЗН районов	Переход на использование производительных телекоммуникационных средств передачи информации	
ГУ ЦЗН районов	Заключение договоров на проведение ремонтных работ и сервисного обслуживания средств вычислительной техники	
ГУ ЦЗН районов	Приобретение расходных материалов и ЗИП	
ГУ ЦЗН районов	Приобретение лицензионного системного программного обеспечения	
ГУ ЦЗН районов	Заключение договора на проведение технической экспертизы компьютерных средств, подлежащих списанию	
ГУ ЦЗН районов	Замена (покупка) автотранспорта, имеющего полный физический	

Для успешного функционирования инфраструктуры рынка аграрного труда в Омской области необходимым условием является **координация деятельности всех субъектов рынка аграрного труда**, что возможно через развитие социального партнерства. Для этого нужно обеспечить деятельность Областного координационного комитета содействия занятости населения и участие в работе координационного совета при мэре г. Омска по вопросам трудовой занятости населения на территории областного центра и в районных координационных комитетах; участие представителей службы занятости в работе трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений различных уровней; подготовку предложений по включению в программные документы, принимаемые на региональном и муниципальном уровне, мероприятий, направленных на повышение уровня занятости населения; участие в реализации областных, городских, районных про-

грамм и проектов, направленных на рациональное размещение производительных сил, сохранение и развитие системы рабочих мест, повышение мобильности и эффективное использование трудовых ресурсов; заключение и реализацию соглашений с субъектами рынка труда по вопросам содействия занятости населения на территории Омской области; организацию и проведение совместных мероприятий по вопросам регулирования рынка труда.

Предлагаемые функциональные изменения относятся к формам активной политики занятости, так как они предоставляют возможность сельскому населению зарабатывать средства (в сфере легальной занятости), необходимые для обеспечения семьи, что рациональнее, чем оказание неработающему населению материальной помощи в различных видах.

Таким образом, для совершенствования функционирования инфраструктуры рынка аграрного труда мы предлагаем провести следующие мероприятия:

1) Для наиболее эффективного решения задач кадрового обеспечения АПК провести совершенствование нормативной правовой базы в сфере занятости населения, обеспечить развитие качества рабочей силы и развития системы профессионального обучения; осуществить координацию деятельности всех субъектов аграрного рынка труда по содействию занятости на территории Омской области

2) Для приведения нормативно-правовой базы в соответствие с требованиями рынка аграрного труда Омской области подготовить локальные нормативные документы по реализации в Омской области основных направлений деятельности Роструда, а также привести существующую нормативную базу в соответствие с нормативными актами федерального уровня.

3) Для повышения качества рабочей силы и развития системы профессионального обучения работников АПК Омской области **усовершенствовать профессиональное обучение по сельскохозяйственным профессиям, повысить набор студентов на целевые места под гарантированные работода-**

телями рабочие места, улучшить кадровое обеспечение АПК за счет обучения безработных граждан, внедрить в образовательный процесс программы, предусматривающие получение интегрированных профессий, организовать стажировку специалистов, завершивших обучение.

4) Для решения задачи по повышению территориальной мобильности рабочей силы в Омской области возложить на институты инфраструктуры рынка аграрного труда ряд новых функций, таких как информирование населения о возможностях трудоустройства в сельской местности, обеспечение взаимодействия с отраслевыми ведомствами по организации сельхозпереселения, разработку схемы обеспечения работодателей рабочей силой за счет сельских граждан.

5) Преодоление существующих проблем безработицы сельского населения мы предлагаем осуществлять с помощью совершенствования инфраструктуры путем формирования разветвленной сети сбытовых и заготовительных пунктов по реализации излишков продукции личных подсобных хозяйств, содействия гражданам в программе льготного кредитования в рамках областной целевой программы «Поддержка личных подсобных хозяйств в Омской области» на 2005–2010 годы, развития консалтинговой сети Омской области, оказания помощи гражданам в заключении договоров с сельскохозяйственными предприятиями, крестьянско-фермерскими хозяйствами по организации работ на базе личных подворий, содействия гражданам в установлении договорных отношений с сельскохозяйственными потребительскими

6) Для решения проблемы **молодежной безработицы** мы предлагаем содействие занятости молодежи, не имеющей профессии, выпускников с начальным и средним профессиональным образованием, совершенствование механизма взаимодействия рынков труда и образовательных услуг.



## **9. Государственная поддержка рынка аграрного труда региона**

В силу высокой социальной значимости эффективного функционирования инфраструктура рынка труда нуждается в квалифицированном регулировании. Кадровое обеспечение сельскохозяйственных предприятий зависит от формы регулирования. Возможны два ее вида: саморегулирование и государственное регулирование. Практика показала, что необходимо разумное сочетание обеих форм, с преобладанием второй. Современное государственное регулирование инфраструктуры рынка труда представляет собой комплекс экономических, административных, законодательных и организационных мер. Можно выделить главные направления государственного программного регулирования:

- 1) программы по стимулированию роста инфраструктуры;
- 2) программы, направленные на подготовку и переподготовку рабочей силы;
- 3) программы содействия занятости населения и снижения безработицы.

Региональные программы представляют собой механизм государственного воздействия на инфраструктуру рынка труда. Они выступают в качестве одного из основных инструментов реализации государственной региональной политики на основе общих принципов и подходов в развитии рабочих мест и социальной защите населения, но с учетом особенностей демографического и социально-экономического развития территорий и ситуаций на локальных рынках труда.

Реализация основных направлений агропродовольственной политики на 2001–2010 годы, одобренных Правительством, и мер, определенных в постановлении Правительства от 10 февраля 2000 г. за N 117 «О совершенствовании кадрового обеспечения агропромышленного комплекса», тре-

буют разработки комплексных научно обоснованных предложений и рекомендаций по совершенствованию и корректировке кадровой политики в аграрном секторе. Данная задача с позиций трудоустройства экономики региона в немалой степени связана с решением проблемы рационализации профессионально-квалификационной структуры кадрового потенциала.

В соответствии с предлагаемыми нами направлениями институционального и функционального реформирования инфраструктуры рынка аграрного труда особенно важной станет государственная поддержка по следующим направлениям:

- совершенствование нормативной правовой базы в сфере занятости населения;
- развитие качества рабочей силы и развития системы профессионального обучения;
- регулирование внутренней трудовой миграции;
- содействие занятости сельского населения;
- координация деятельности всех субъектов аграрного рынка труда по содействию занятости на территории Омской области;
- повышение эффективности использования бюджетных средств на реализацию мер по содействию занятости населения.

Так как основным источником ресурсного обеспечения государственной поддержки рынка труда являются средства федерального бюджета, то объем финансирования программ государственной поддержки определяется после его утверждения на соответствующий финансовый год. Предлагаемый нами расчет необходимых средств производился исходя из прогноза развития рынка аграрного труда на период 2006–2010 гг. в соответствии с видами расходов и действующими нормативными документами, с указанием статьи федерального бюджета, по которой производится финансирование мероприятий по государственной поддержке рынка аграрного труда (табл. 3.8).

Таблица 3.8

**Мероприятия по государственному содействию  
занятости сельского населения и информация о необходимых ресурсах**

Мероприятия	Затраты	Статья федерального бюджета
1	2	3
<b>Повышение качества рабочей силы, развитие системы профессионального обучения, профессиональной ориентации и психологическая поддержка безработных на селе</b>		
Организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сельских безработных (оплата услуг образовательных, учреждений, проезда, проживания, медицинских осмотров безработных граждан, направленных на профессиональное обучение)	112500	ВР-278 Ст 226, 290
Создание передвижного мобильного пункта для профессиональной ориентации граждан и психологической поддержки безработных, проживающих в отдаленных от райцентра селах и деревнях	662,5	Ст.226
Организация выплат стипендий сельским безработным в период профессионального обучения по направлению службы занятости	68300	ВР 475 Ст.290
<b>Содействие занятости сельского населения</b>		
<i>Организация самостоятельной занятости</i>		
Содействие в организации предпринимательской инициативы безработных граждан (предоставление финансовой помощи)	799,7	276/290
Создание новых консультационных пунктов в районах области, расширение консультационных услуг, оказываемых гражданам, занятым в личных подсобных хозяйствах, включая вопросы ветеринарии, закупа кормов по льготным ценам, микрокредитования, расширения договорных отношений с заказчиками продукции и т.д. (предоставление организационно-консультационных услуг)	2750	276/226
<i>Создание временных рабочих мест и организация общественных работ для трудоустройства незанятого населения, проживающего в сельской местности</i>		
Организации общественных работ, в т.ч.		
заготовка дров, в т. ч. для социальной сферы	3200	273/290
производство с.-х. продукции, в т.ч. для бюджетной сферы	800	273/290
подготовка областных спортивно-культурных праздников	3200	273/290
приведение в порядок мест захоронений, ремонт мемориальных площадок	4400	273/290
ремонт животноводческих помещений, работа на зерновом току во время уборочной страды; пастьба скота	2400	273/290
подготовка стационарных оздоровительных детских лагерей к оздоровительному сезону работа с подростками (детские дворовые клубы, детские оздоровительные площадки и лагеря)	800	273/290

Окончание табл. 3.8

1	2	3
<i>Содействие молодежной занятости в сельской местности</i>		
Организация мероприятий, направленных на трудоустройство в сельской местности и закрепляемость на рабочем месте выпускников профессиональной школы: специализированные ярмарки вакансий модульная программа «Диплом есть, что дальше?» -конкурсы-аукционы специалистов	258,1	Ст.226
<i>Укрепление технической базы рабочих мест специалистов по трудоустройству граждан в сельских районах области</i>		
Доукомплектование рабочих мест специалистов сельских центров занятости новой техникой для обеспечения нормального технологического цикла, в т.ч.:		
комплектование рабочих мест специалистов сельских районов современной мебелью	4530,3	Ст.310
приобретение новой и модернизация используемой в работе компьютерной техники	13522	Ст. 310
приобретение оборудования, оргтехники, производственного и хозяйственного инвентаря	6230	Ст.310
Приобретение зданий и гаражей для сельских центров занятости	7790	Ст.310
Перевод административных зданий на автономные источники тепла	22558	Ст.310
Проведение капитального ремонта административных зданий ЦЗН	21670	Ст.225
Заключение договора на монтаж ЛВС	710	Ст. 226
Текущий ремонт административных зданий сельских центров занятости населения	5650	Ст.225
Переход на использование цифровых телефонных, оптоволоконных, спутниковых линий связи с частотой от 64 Кб/с до 2,1 Мб/с)	8700	Ст. 221
Заключение договоров на проведение ремонтных работ и сервисного обслуживания средств вычислительной техники	1894	Ст.225
Приобретение расходных материалов и ЗИП для восстановления работоспособности средств вычислительной техники	2250	Ст.340
Приобретение лицензионного системного программного обеспечения	1479	Ст. 226
Заключение договора на проведение технической экспертизы компьютерных средств, подлежащих списанию	180	Ст. 226
Замена (покупка) автотранспорта, имеющего полный физический износ (год выпуска 1998-2001 гг.) для обеспечения работы сельских центров занятости	7778	Ст.310
Приобретение передвижного мобильного пункта для предоставления услуг по содействию занятости сельскому населению области	27500	Ст.310
<b><i>Итого по всем мероприятиям</i></b>	<b>332511,6</b>	

Для наиболее эффективного распределения средств утверждение объемов финансирования должно осуществляться ежегодно на основе заявок Управления ФГСЗН по Омской области в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, которые устанавливаются по результатам конкурсного отбора ведомственных целевых программ, направленных на повышение занятости, ежегодно представляемых Управлением в Роструд.

Расчет потребности в средствах федерального бюджета на реализацию мероприятий по содействию занятости в АПК должен производиться институтами рынка аграрного труда Омской области, относящимися к сфере управления инфраструктурой рынка труда: Государственная инспекция труда в Омской области, Департамент по труду Омской области, Министерство сельского хозяйства и продовольствия Омской области, Министерство труда и социального развития Омской области, Департамент службы занятости населения Омской области, Управление кадровой политики и муниципальной службы при мэрии г. Омска, Управление Федеральной государственной службы занятости населения по Омской области при мэрии г. Омска – в соответствии с видами расходов и действующими нормативными документами, определяющими порядок финансирования мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан.

Для повышения эффективности и адресности выделения средств финансирование активных программ занятости производится за счет средств из внебюджетных источников.

Для подтверждения необходимости в средствах федерального бюджета необходимо дать ее обоснование. Предлагаемая нами форма содержит обоснование затрат федерального бюджета на мероприятия по содействию занятости сельского населения (табл. 3.9) и на мероприятия по укреплению технической базы рабочих мест специалистов по трудоустройству граждан в районах области (табл. 3.10). При этом обоснованность затрат федерального бюджета подтверждается в первом случае информацией о планируемых объ-

емах предоставления услуг в период реализации мероприятий по государственной поддержке рынка аграрного труда, а во втором – указанием причин необходимости в средствах федерального бюджета и направлений их использования. Необходимый объем предоставления услуг рассчитывается, исходя из планируемых уровней социальной и экономической эффективности проводимых мероприятий.

Таблица 3.9

**Обоснование затрат федерального бюджета на мероприятия по содействию занятости сельского населения, с учетом коэффициента ежегодного прироста затрат на одного человека, равного 1,06**

Мероприятие	Запланированное кол-во участников, чел.	Затраты федерального бюджета на одного участника, тыс. руб.	Всего затрат, тыс.руб.
Организация профессионального обучения сельских безработных (включая оплату услуг образовательных учреждений, проезда, проживания, медицинских осмотров безработных граждан, направленных на обучение)	19900	28,27	112489,3
Выплата стипендий (период обучения 3 мес)	19900	5,726	68300
Организация профессиональной ориентации граждан, психологическая поддержка безработных граждан	293000	0,1384	8100,3
Социальная адаптация безработных граждан на селе	14020	1,1068	3120,5
Трудоустройство граждан на временную работу за счет средств ФБ со сроком участия 1 мес при выплате пособия 2 раза в месяц	10615	4750	23200
Предоставление консультационных услуг	600	22,8	2750
Организация финансовой помощи для граждан, организующих свое дело при содействии СЗ	183	19	799,7
Организации общественных работ за счет средств ФБ	10175	11,4	23200
Организация мероприятий, направленных на трудоустройство в сельской местности и закрепляемость на рабочем месте выпускников профессиональной школы	10000	0,12905	258,1
<b>Всего</b>	<b>378393</b>	<b>4838,5</b>	<b>242217,9</b>

Таблица 3.10

**Обоснование затрат федерального бюджета на мероприятия  
по укреплению технической базы рабочих мест специалистов  
по трудоустройству граждан в районах области**

Мероприятие	Обоснование затрат	Затраты ФБ
1	2	3
Комплектование рабочих мест специалистов сельских районов современной офисной мебелью	Необходимость предусмотреть работу на персональном компьютере	4530,3
Приобретение оборудования, оргтехники, производственного и хозяйственного инвентаря	Обеспечение рабочим инвентарем занятых в общественных работах	6230
Приобретение зданий и гаражей для сельских центров занятости	Непомерно высокая арендная плата арендуемых помещений для ЦЗН, ограничение сроков аренды, расторжение сроков аренды и др.	7790
Приобретение новой компьютерной техники: ПК-97 шт., мониторов - 89 шт., принтеров-37 шт., копиров-23 шт., отсутствие UPS - 112 шт. Модернизация используемой в работе.	Моральный и физический износ С 2007 г. замена из расчета 12% амортизации основных средств	13522
Перевод административных зданий на автономные источники тепла	Закрытие центральных котельных в районах	22558
Проведение капитального ремонта административных зданий ЦЗН	Устранение аварийного состояния несущих конструкций: крыш, стен, перегородок, монтаж пожарно-охранной сигнализации и др.	21670
Текущий ремонт административных зданий сельских центров занятости населения	Общий ремонт помещений, замена дверных и оконных блоков, монтаж системы пожарно-охранной сигнализации, ремонт кровли и др.	5650
Переход на использование цифровых телефонных, оптоволоконных, спутниковых линий связи с частотой от 64 Кб/с до 2,1 Мб/с	Повышение производительности телекоммуникационных средств передачи информации	8700
Заключение договоров на проведение ремонтных работ и сервисного обслуживания средств вычислительной техники	Совершенствование технологии обмена информации	1894

Окончание табл. 3.10

1	2	3
Приобретение расходных материалов и ЗИП	Восстановление работоспособности средств вычислительной техники	2250
Приобретение лицензионного системного программного обеспечения	Повышение качества программного обеспечения для совершенствования работы СЗН	1479
Заключение договора на монтаж ЛВС	Монтаж ЛВС ввиду капитального ремонта зданий	710
Замена (покупка) автотранспорта для обеспечения работы сельских центров занятости	Полный физический износ (год выпуска 1998–2001 гг.) автотранспорта	35278
Приобретение передвижного мобильного пункта	Расширение услуг по содействию занятости сельскому населению области	662,5
Создание передвижного мобильного пункта	Предоставление услуг для безработных, проживающих в отдаленных от райцентра селах и деревнях	27500
<b>Всего</b>		<b>160423,8</b>

Сделать выводы о социальной эффективности мероприятий государственной поддержки можно по основным показателям – росту поступлений в бюджет средств от налога на доходы физических лиц, ЕСН трудоустроенных на постоянную и временную работу, снижению уровня бедности и уровня безработицы на селе, числа участников мероприятий.

Об экономической эффективности говорит соотношение между числом участников мероприятий и затратой материальных и финансовых ресурсов на проведение мероприятий государственной поддержки (рис. 3.4).

Результатом реализации мероприятий государственной поддержки рынка аграрного труда на территории Омской области в комплексе с мерами по созданию условий экономического и финансового развития организаций, расположенных в сельских районах области к 2010 году должно стать снижение уровней бедности и безработицы сельского населения.



### Социально-экономическая эффективность



Рис. 3.4. Эффективность проводимых мероприятий по государственной поддержке рынка аграрного труда

Исходя из того что Правительство Омской области в рамках областного трехстороннего Соглашения по регулированию социально-трудовых отношений взяло на себя обязательства создать в регионе условия для роста реальных денежных доходов населения ежегодно не менее чем на 20% и увеличения числа граждан, имеющих доходы на уровне прожиточного минимума, реализация государственной поддержки рынка аграрного труда должна быть направлена на снижение:

– потенциального уровня бедности ( $У_{бед}$ ) на 1,0% в 2006 г. (на 1,1% в 2010 г.):

$$У_{бед} = Д_{бед} - \frac{Ч_{бед} - (Т_{безр} \times П_з : 12)}{Ч_{с.н}} \times 100,$$

где  $Д_{бед}$  – доля бедного населения, %;

$Ч_{бед}$  – численность сельского населения за чертой бедности до реализации мероприятий, тыс. чел.;

$Т_{безр}$  – трудоустроенность безработных сельских жителей в отчетном периоде, тыс. чел.;

$П_з$  – средний период занятости из числа нашедших работу, мес;

$Ч_{с.н.}$  – численность сельского населения, тыс. чел.

– сокращения потенциального уровня безработицы ( $Y_{безр}$ ) от 8,1% в 2006 г. До 9,9% в 2010 г. за счет трудоустройства безработных граждан:

$$Y_{безр} = Ч_{тр.о} : (Ч_{тр.о} + Ч_{безрМОТ}),$$

где  $Ч_{тр.о}$  – численность сельских безработных, обратившихся в службу занятости в поиске работы, нашедших работу (доходное занятие) в отчетном периоде, чел.;

$Ч_{безрМОТ}$  – численность безработных граждан по методологии МОТ на конец отчетного периода, чел.

Экономический эффект государственной поддержки, зависящий от поступления в бюджет средств за счет налога на доходы физических лиц и единого социального налога сельских граждан, трудоустроенных на постоянную и временную работу ( $\mathcal{E}_{эф}$ ) должен достичь 111,56 млн. руб. в 2010 г., против 62,65 млн. руб. в 2006 г.:

$$\mathcal{E}_{эф} = \frac{T_n \times Z_e \times N_n \times (13\% + 35,8\%)}{100\%} + \frac{T_e \times Z_e \times N_e \times (13\% + 35,8\%)}{100\%},$$

где  $T_n$  – численность трудоустроенных граждан на постоянную работу за отчетный период, чел.;

$T_e$  – численность трудоустроенных граждан на временную работу за отчетный период, чел.;

$Z_e$  – среднемесячная заработная плата трудоустроенных на вакансии граждан, тыс. руб.;

$N_n$  – среднее количество отработанного на постоянной работе времени в отчетном периоде, мес.;

$N_e$  – средний период участия во временных работах в отчетном периоде, мес.;

13% – ставка налога на доходы физических лиц;

35,8% – ставка единого социального налога и страхового взноса на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (35,6 + 0,2)%.

Следовательно, необходимо достижение показателей численности незанятых граждан, трудоустроенных СЗ на постоянную работу ( $T_n$ ), численности граждан, трудоустроенных на временную работу ( $T_e$ ), средней продолжительности занятости, трудоустроенных на постоянную работу ( $N_n$ ) и средней продолжительности занятости на временных работах ( $N_e$ ), на уровне, представленном в табл. 3.11.

Таблица 3.11

**Необходимый уровень показателей для достижения  
экономического эффекта мероприятий,  
равного 111,56 млн. руб. к 2010 г.**

№ п/п	Показатель	Обозначение	Ед. изм.	Величина показателя на 2010 год
1	Снижение потенциального уровня бедности за счет трудоустройства безработных	У1	%	1,1
2	Снижение потенциального уровня безработицы в сельских населенных пунктах	У2	%	9,9
3	Численность незанятых граждан, трудоустроенных СЗ на постоянную работу	$T_n$	чел.	8200
4	Средняя продолжительность занятости трудоустроенных на постоянную работу, мес	$N_n$	мес	6,0
5	Численность граждан, трудоустроенных на временную работу	$T_e$	чел.	12000
6	Средняя продолжительность занятости на временных работах, мес	$N_e$	мес	2,5
7	Общая эффективность трудоустройства сельских граждан, в т.ч.:	$\mathcal{E}_{эф}$	тыс. руб.	111556,8
	экономический эффект от поступления в бюджет средств от налога на доходы физических лиц и единого социального налога трудоустроенных на <i>постоянную</i> работу сельских граждан		тыс. руб.	72028,8
	экономический эффект от поступления в бюджет средств от налога на доходы физических лиц и единого социального налога трудоустроенных на <i>временную</i> работу сельских граждан		тыс. руб.	39528,0

В этом случае срок окупаемости затрат федерального бюджета на реализацию предлагаемых мероприятий государственной поддержки, согласно проведенным расчетам, составит 4,5 года.

Таким образом, для совершенствования реформирования инфраструктуры рынка аграрного труда необходима государственная поддержка по основным направлениям реформирования. Также мы предлагаем повысить эффективность и адресность выделения средств за счет финансирования активных программ занятости на средства из внебюджетных источников.

Для определения эффективности мероприятий государственной поддержки нами разработан ряд показателей социальной эффективности (рост поступлений в бюджет средств от налога на доходы физических лиц, ЕСН трудоустроенных на постоянную и временную работу, снижение уровня бедности и уровня безработицы на селе, число участников мероприятий) и экономической эффективности (соотношение между числом участников мероприятий и затратой материальных и финансовых ресурсов на проведение мероприятий государственной поддержки) [133].

## Заключение

Рынок труда отражает основные тенденции в динамике занятости, в её основных структурах: отраслевой, профессионально-квалификационной, демографической, мобильности рабочей силы и масштабах безработицы. Он представляет собой сложную систему, разделенную на подсистемы, которые формируют предложение труда. Спрос на труд предъявляют владельцы рабочих мест, который складывается из числа вакансий и должностей тех работников, которым работодатель ищет замену. Таково основное содержание рынка труда, его объём и соотношение спроса и предложения рабочей силы и рабочих мест, что определяет конъюнктуру рынка. Рынок труда есть широкий круг технико-экономических, организационно-экономических и социально-экономических отношений тесно связанных с управлением эффективностью производства, рациональным использованием рабочей силы и регулированием потоков занятости населения.

Напряженность ситуации на рынке аграрного труда объясняется тем, что за период реформирования экономики сфера АПК была разбалансирована, сократился производственный потенциал сельскохозяйственных предприятий и объемы производства, наблюдалась массовая убыточность производства сельскохозяйственной продукции, что привело к утрате традиционной стабильности в сфере занятости, на рынке труда АПК, сложилась качественно новая ситуация. Произошло сокращение таких важнейших для сельского хозяйства параметров, как посевные площади, поголовье скота, оснащённость сельхозпредприятий техникой, что негативно повлияло на потребность сельского хозяйства в кадрах животноводов, трактористов и других рабочих профессий. Как следствие, сократилась занятость в сельскохозяйственной отрасли. Негативные тенденции наблюдаются в динамике численности постоянного сельского населения Омской области: снижение доли молодежи, рождаемости, повышение смертности населения трудоспособного возраста, миграционной убыли сельского населения, уменьшается ожидаемая

продолжительность жизни сельского населения, а следовательно, возникает проблема его старения. Все это приводит к снижению предложения на рынке аграрного труда.

В кадровом потенциале АПК Омской области произошли изменения, характеризующиеся ухудшением квалификационных и возрастных характеристик персонала, несоответствием штатных структур специалистов деятельности в условиях рынка. Происходит постоянное снижение показателей подготовки рабочих кадров в профтехучилищах и учебно-курсовых комбинатах, профессиональной переподготовки и повышению квалификации специалистов. Часть работников сельского хозяйства увольняется по собственному желанию из-за низкой заработной платы, длительных задержек с ее выплатой, неудовлетворительных условий труда и быта. В результате многие хозяйства испытывают дефицит квалифицированных рабочих, а также кадров руководителей и специалистов.

Инфраструктура регионального аграрного рынка труда начала формироваться в последние годы и еще недостаточно развита, в следствие чего существуют сложности с разработкой и реализацией мероприятий по стабилизации положения на рынке аграрного труда Омской области. Наиболее развитым элементом инфраструктуры рынка аграрного труда на современном этапе развития является сфера трудового посредничества, однако в деятельности государственных и негосударственных организаций в ее составе существует ряд принципиальных отличий. Организации сферы трудового посредничества региональной инфраструктуры рынка труда осуществляют свою деятельность преимущественно в городских районах области и специализируются на оказании услуг для ограниченных сегментов рынка труда. Наименее развитыми институтами инфраструктуры являются учреждения, оказывающие консультационные услуги сельским работникам и работодателям, не сформирована сеть служб, оказывающих услуги по психологической поддержке незанятых граждан. Наиболее острой является проблема финансового и информационного обеспечения рынка аграрного труда, не в полной мере удовлетворена потреб-

ность населения в психологической и социальной поддержке. Слабо развита сеть самодеятельных отраслевых организаций и профсоюзов. Не удовлетворяют существующих потребностей службы профориентации, переподготовки и повышения квалификации работников сельского хозяйства.

Развитие инфраструктуры рынка аграрного труда в Омской области, решение проблемы безработицы сельского населения предполагает создание и дальнейшее развитие сети районных служб занятости и корректировку их деятельности в соответствии со спецификой структуры занятости сельского населения области. Существует необходимость усовершенствования сферы профессионального и дополнительного образования, сферы социально-психологической поддержки незанятого населения и информационного содействия трудоустройству населения, подбору персонала.

Изучение зарубежного опыта развитых стран по регулированию занятости показывает, что прослеживается тенденция усиления процессов целенаправленного воздействия государства на рынок труда, постоянный поиск новых эффективных форм и методов регулирования. Создания более благоприятных экономических условий и возможностей для расширения сфер приложения труда является в развитых государствах национальными приоритетами. Поэтому при реформировании рынка аграрного труда необходимо особое внимание уделить проблемам механизма регулирования занятости, включающей разработку наиболее эффективных механизмов государственной поддержки инфраструктуры рынка аграрного труда. Для совершенствования реформирования инфраструктуры рынка аграрного труда необходима государственная поддержка по основным направлениям реформирования.

Для наиболее продуктивного решения проблемы безработицы сельского населения предлагаем создание и дальнейшее развитие сети районных служб занятости и корректировку их деятельности в соответствии с требованиями аграрного рынка труда и спецификой структуры занятости сельского населения области. Существует необходимость усовершенствования сферы профессионального и дополнительного образования, одной из важнейших функций которой должна стать

опережающая подготовка и переподготовка рабочей силы. Необходимо провести реформирование сферы социально-психологической поддержки незанятого населения и информационного содействия трудоустройству населения и подбору персонала как в функциональном, так и в институциональном смысле.

Для совершенствования функционирования инфраструктуры рынка аграрного труда и наиболее эффективного решения задач кадрового обеспечения АПК предлагается провести совершенствование нормативной правовой базы в сфере занятости населения, обеспечить развитие качества рабочей силы и развития системы профессионального обучения; осуществить координацию деятельности всех субъектов аграрного рынка труда по содействию занятости на территории Омской области. Для этого необходимо подготовить локальные нормативные документы по реализации в Омской области основных направлений деятельности Роструда, а также привести существующую нормативную базу в соответствие с нормативными актами федерального уровня.

Для повышения качества рабочей силы и развития системы профессионального обучения работников АПК Омской области необходимо усовершенствовать профессиональное обучение по сельскохозяйственным профессиям, повысить набор студентов под гарантированные работодателями рабочие места, улучшить кадровое обеспечение АПК за счет обучения безработных граждан, внедрить в образовательный процесс программы, предусматривающие получение интегрированных профессий, организовать стажировку специалистов, завершивших обучение.

Для решения задачи по повышению территориальной мобильности рабочей силы в Омской области предлагается возложить на институты инфраструктуры рынка аграрного труда ряд новых функций, таких как информирование населения о возможностях трудоустройства в сельской местности, обеспечение взаимодействия с отраслевыми ведомствами по организации сельхозпереселения, разработку схемы обеспечения работодателей рабочей силой за счет сельских граждан.



Преодоление существующих проблем безработицы сельского населения предлагается осуществлять с помощью совершенствования инфраструктуры путем формирования разветвленной сети сбытовых и заготовительных пунктов по реализации излишков продукции личных подсобных хозяйств, содействия гражданам в программе льготного кредитования, оказания помощи гражданам в заключении договоров с сельскохозяйственными предприятиями, крестьянско-фермерскими хозяйствами по организации работ на базе личных подворий.

Для реформирования инфраструктуры рынка аграрного труда необходима государственная поддержка по основным направлениям реформирования. Предлагается повысить эффективность и адресность выделения средств за счет финансирования активных программ занятости на средства из внебюджетных источников. Для определения эффективности мероприятий государственной поддержки нами разработан ряд показателей социальной эффективности (рост поступлений в бюджет средств от налога на доходы физических лиц, ЕСН трудоустроенных на постоянную и временную работу, снижение уровня бедности и уровня безработицы на селе, число участников мероприятий) и экономической эффективности. Экономический эффект государственной поддержки за счет налога на доходы физических лиц и единого социального налога сельских граждан, трудоустроенных на постоянную и временную работу достигнет 111,56 млн. руб. в 2010 г., против 62,65 млн. руб. в 2006 г. Срок окупаемости затрат федерального бюджета на реализацию предлагаемых мероприятий государственной поддержки, согласно проведенным расчетам, составит 4,5 года [151].

## Библиографический список

1. Актуальные проблемы труда в современных условиях : материалы регион. науч.-практ. конф., 15 мая. 2002 г. / Отв. ред. В.Ф. Потуданская ; Ом. гос. техн. ун-т. – Омск : ОмГТУ, 2002. – 173 с.
2. Андропов В.В. Регулирование занятости в Германии : история и современность / В.В. Андропов // Труд за рубежом. – 1999. – №1. – С. 31–46.
3. Атанова Т. Учеба на селе // Человеческие ресурсы. – 2002. – №4. – С. 30.
4. Белокопытов А.В. Некоторые аспекты экономических категорий «трудо-вые ресурсы» и «экономически активное население / А.В. Белокопытов // Финансовое оздоровление предприятий АПК: Тр. V Междунар. науч.-практ. конф. – М. – 2001. – С. 358–360.
5. Бережной А. Кадровое обеспечение АПК региона / А. Бережной // Экономика сельского хозяйства России. – 2002. – № 5. – С. 14.
6. Беседина В.Н. Управление воспроизводством квалифицированных кадров в сельском хозяйстве в условиях рыночных отношений (на материалах областей Центрального черноземья) : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Беседина В.Н. – Екатеринбург, 2003. – 44 с.
7. Биктагирова И.Н. Рынок труда в городах с моноиндустриальным типом развития: особенности функционирования и регулирования (на примере Кемеровской области) : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 : экономика труда / Биктагирова Ирина Николаевна – Томск, 2003. – 28 с.
8. Болотова Ю.В. Опыт реализации государственных программ поддержки сельскохозяйственных производителей США: уроки для России / Ю.В. Болотова // Агропродовольственная политика и вступление России в ВТО : Никон. чтения. – 2003. – М. : РАСХН, ВИАПИ. – 2001. – С. 450–452.
9. Бондаренко Л.В. Социально-трудовая сфера села: начало XXI века / Л.В. Бондаренко // Проблемы подъема агропромышленного комплекса в современных условиях. – М. : РАСХН, ВНИИЭКСХ. – 2002. – С. 239–253.
10. Бояркин Г.Н. Трудовая миграция и ее роль в трансформации рынка труда : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 т: экономика труда / Бояркин Геннадий Николаевич – М., 2005. – 47 с.
11. Бреусова А.Г. Вторичная занятость и ее влияние на равновесие рынка труда : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 : экономика труда / Бреусова Анна Георгиевна. – Омск, 2005. – 21 с.
12. Ванкевич Е.В. Экономические проблемы становления рынка труда / Е.В. Ванкевич. – Минск : Мисанта, 1990. – 65 с.

13. Ведомственная целевая программа Омской области «Сельская занятость в Омской области до 2010 года» разработчик – Управление ФГСЗН по Омской области, Омск, 2005 г.
14. Ведомственная целевая программа «Сельская занятость в Омской области “Надежда” (в рамках реализации стратегической цели Роструда “Обеспечение защиты от безработицы и содействие в трудоустройстве”). Разработчик- Департамент федеральной государственной службы занятости населения по Омской области, Омск, 2005 г.
15. Галияхмедов Р.А. К вопросу о категориях трудовые ресурсы и трудоспособное население / Р.А. Галияхмедов, Н.И. Олимских // Известие академии труда и занятости. – 1999. – №1–2. – С. 44–50.
16. Галкина В.А., Белокопытов А.В. Развитие рынка труда в аграрном секторе экономики / В.А. Галкина, А.В. Белокопытов // Проблемы повышения эффективности аграрного производства. Материалы Междунар. науч.-практ. конф., 15–20 сент. 2002. – Ч. 2. – М., 2002. – С. 35–38.
17. Гатаулин А.М. Аграрные реформы в АПК и ее последствия для пред-приятий / А.М. Гатаулин // Финансовое оздоровление предприятий АПК: Тр. V Междунар. науч.-практ. конф. – М. : МАСХ, 2001. – С. 4–24.
18. Гвозденко А. Региональная программа кадрового обеспечения агропредприятий / А. Гвозденко // АПК: экономика, управление. – 2003. – №10. – С. 17–22.
19. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : учебник / Б.М. Генкин. – М. : «НОРМА–ИНФРА», 1998. – 348 с.
20. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учебник / Б.М. Генкин. – 2-е изд., изм. И доп. – М. : НОРМА, 2004. – 415 с.
21. Герций Ю. Занятость и рынок труда / Ю. Герций // Чел. ресурсы. – 2002. – №2. – С. 6–9.
22. Глухова З.В. Экономика и социология труда : учеб. пособие / З.В. Глухова ; Сиб. гос. автомобил.-дорож. акад. – 2-е изд, доп. – Омск : Изд-во СибА-ДИ, 2003. – 106 с.
23. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов / Н.А. Горелов. – М. : Высш. шк. – 1989. – 148 с.
24. Гражданину, проходящему переобучение: специальности, профессии, профессии для самозанятости / Комитет труда, занятости и миграции населения администрации Омской области. – Омск, 1995.
25. Дадашев А. Региональный рынок труда в России: формирование и эффективность управления / А. Дадашев // Вопросы экономики. – 1995. – №5. – С. 34–37.
26. Дзе Тецуя. Политика занятости в Японии / Дзе Тецуя // Человек и труд. – 1999. – №3. – С. 62–65.

27. Долгушкин Н.К. Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства (вопросы теории и практики) / Н.К. Долгушкин. – М. : ФГНУ «Росинформагротех», 2001. – 304 с.
28. Долгушкин Н.К. Вопросы обеспечения, подготовки и использования руководителей и специалистов АПК в современной экономической стратегии / Н.К. Долгушкин // Вестник кадровой политики, аграрного образования и ин-новаций. – 1999. – №3. – С. 4–8.
29. Дружинина И.В. Инфраструктура рынка труда: региональный аспект : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 08.00.05 / Дружинина И.В. – Тюмень, 2001. – 24 с.
30. Дылда Г. Эффективность профессионального обучения / Г. Дылда // Чел. ресурсы. – 2002. – №4. – С. 25–27.
31. Евдокимов А.И., Круглов В.В. Использование трудовых ресурсов в сельском хозяйстве развитых капиталистических стран / А.И. Евдокимов. – М., 1976. – 175 с.
32. Егоров А.В. Воспроизводство трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий в современных условиях / Власть, бизнес и крестьянство: механизмы эффективного взаимодействия. – М. : РАСХН, ВНИИЭСХ. – 2002. – С. 330–332.
33. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. – М. : Омега-Л, 2005. – 250 с.
34. Еловикив Л.А. Экономика труда : учеб. пособие / Л.А. Еловикив. – Омск : Изд-во ОмГУ, 1996.
35. Рынок труда в системе рыночных экономических отношений : межвуз. сборник научных трудов / отв. ред. Л.А. Еловикив – Омск : Изд-во ОмГУ, 1994. – 170 с.
36. Еремин В.И. Механизмы формирования и использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве (теория, методология, практика) : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Еремин В.И. – М, 2003. – 51 с.
37. Ёлкин С.Е. Рынок труда и безработица: социально-экономический аспект : учеб. пособие / С.Е. Ёлкин, И.А. Кольц. – Омск : Изд-во ОмГПУ, 1999. – 139 с.
38. Забелина Е. Прогнозирование рынка труда // Чел. ресурсы. – 2002. – №3. – С. 35.
39. Закшевская Е.В. Маркетинговые исследования рынка труда в сельской местности / Е.В. Закшевская // Устойчивое развитие сельской местности: концепции и механизмы : Никон. чтения. – М. : РАСХН, 2001. – С. 200–201.
40. Закон Омской области «Об утверждении целевой программы Омской области «Кадровое обеспечение агропромышленного комплекса Омской области до 2010 г.» Принят Постановлением ЗС Омской области 14 ноября 2005 г. №414/ Агроинформ №18, декабрь 2005 г. С.74-79.
41. Зверев О.А. Модели макроэкономического развития и роста / О.А. Зверев ; С.-Петербург. гос. ун-т. – СПб. – Изд-во С.-Петерб. гос. ун-та, 2005. – 178 с.

42. Зущина Г.М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества / Г.М. Зущина, Л.А. Костин. – М. – 1996. – 144 с.
43. Казанник А.И. Научная организация управленческого труда в государственных и муниципальных учреждениях России / А.И. Казанник. – Омск : Омский дом печати, 2004. – 394 с.
44. Кашепов А. Об оценке эффективности политики на рынке труда // Общество и экономика / А. Кашепов. – 2001. – №6. – С. 55–81.
45. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. – М. : Книга сервис, 2003. – 303 с.
46. Киселева Т. Инфраструктура рыночного хозяйства / Т. Киселева // Рос. экон. журн. – 1994. – №3. – С. 123–125.
47. Кислов Д.В. Составление финансовых планов: методы и ошибки / Д. Кислов, Б. Башилов. – М. ; СПб. : Вершина, 2006. – 382 с.
48. Коваленко Н.Я. Экономика сельского хозяйства / Н.Я. Коваленко. – М. : Тандем, 1999. – 448 с.
49. Колесникова О. Об оценки эффективности работы службы занятости / О. Колесникова // Человек и труд. – 2000. – №3. – С. 55–56.
50. Колесникова О. Эффективность и качество обучения / О. Колесникова, Л. Козлова // Чел. ресурсы. – 2002. – №4. – С. 32–34.
51. Колосова Р.П. Трудовой потенциал промышленности / Р.П. Колосова. – М. : Прогресс. – 1987. – 191 с.
52. Комлев А. Рынок труда в сельской местности / А Комлев // Чел. ресурсы. – 2002. – №2. – С. 19–23.
53. Концепция социально-экономического развития Омской области до 2015 года : Работа выполнена по согласованию с администрацией Омской области (Указ губернатора Омской области от 19 января 2001 г. № 14 «О разработке Концепции социально-экономического развития Омской области 2001-2015 гг.») / А.А. Агеенко, С.Н. Апенько, Л.Д. Белоглазова и др. ; Науч. рук. Л.А. Еловигов. – Омск : «Чайка», 2002. – 159 с.
54. Коробейников М.М. Современная система управления в сельхозпредприятиях бывших социалистических стран центральной и восточной Европы. / М.М. Коробейников // Проблемы управления агропромышленным комплексом России: Материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Т. III. – СПб. – Пушкин, 2000. – С. 35–37.
55. Косьмин А.Д. Проблемы управления процессом гуманизации сферы трудовой деятельности. – М. : Экономика, 2000. – 168 с.
56. Косьмина Е.А. Интеллектуальный потенциал персонала как фактор развития организации : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Косьмина Елена Анатольевна. – Омск, 2004. – 23 с.

57. Костин Л.А. Российский рынок труда: вопросы теории, истории, практики / Л.А. Костин. – М., 1998. – 257 с.
58. Костин Л.А. По поводу некоторых понятий теории рынка труда / Л.А. Костин // Человек и труд. – 1998. – №12. – С. 33–36.
59. Котляр А.Э. О субъектах и объекте рынка труда / А.Э. Котляр // Человек и труд. – 2003. – №5. – С. 30–32.
60. Котляр А.Э. О понятии рынка труда / А.Э. Котляр // Вопросы экономики. – 1998. – №1. – С. 33–41.
61. Малахов С.А. Агропромышленный комплекс и аграрная политика в России на рубеже XI века / С.А. Малахов. – СПб., 2000. – С. 82.
62. Мамедбекова М.О. Формирование и развитие инфраструктуры обслуживания рынка труда в Республике Дагестан / М.О. Мамедбекова // Вопросы структуризации экономики. – Вып. 4. – Махачкала: ИСЭИДНЦРАН, 2003. – С. 34–41.
63. Маркс К. Капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч.: в 30 т. – 2-е изд. – М.: Политиздат, 1960. – Т. 23.
64. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. – М.: Прогресс, 1993. – Т. 2. – 310 с.
65. Маршалова А.С. Основы теории регионального воспроизводства / А.С. Маршалова, А.С. Новоселов / НГАЭиУ. – М.: ОАО, Изд-во «Экономика». – 1998. – 192 с.
66. Матренин Д. Единая информационная система // Чел. ресурсы. – 2002. – №4. – С. 13–15.
67. Методические рекомендации по разработке региональных программ создания и сохранения рабочих мест в АПК на период до 2005 года. – М.: ВНИЭСХ, 1999. – 88 с.
68. Мирзоева Ф.М. Совершенствование организационно-экономического механизма регулирования занятости населения в регионе : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Мирзоева Ф.М. – Нальчик, 2003. – 27 с.
69. Мицкевич А., Скотарчак Т. Стратегия развития сельского хозяйства в сельских территориях в Польше / А. Мицкевич, Т. Скотарчак // АПК и аграрная политика в России и странах восточной Европы на рубеже XXI века. Формирование кадрового потенциала АПК : материалы Междунар. науч.-произв. конф. – СПб., 2000. – С. 30–35.
70. Назаренко В. Дистанционное обучение – технологии будущего / В. Назаренко // Чел. ресурсы. – 2002. – №4. – С. 2–6.
71. Ниворожкина Л.И. Теория статистики (с задачами и примерами по региональной экономике) : учеб. пособие / Л.И. Ниворожкина, Т.В. Чернова. – Ростов н/Д : Мини Тайп : Феникс, 2005. – 220 с.

72. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица / А.А. Никифорова. – М. : Междунар. отнош., 1991. – 280 с.
73. Никифорова А.А. Нестандартные формы занятости и режимы рабочего времени (опыт стран с рыночной экономикой) / А.А. Никифорова // Труд за рубежом. – 1991. – №1. – С. 3–31.
74. Новоселов А.С. Теория региональных рынков : учебник для экон. спец-тей / А.С. Новоселов. – Ростов н/Д. : Феникс, 2002. – 446 с.
75. Одегов Ю.Г. Рынок труда и социальное партнерство / Ю.Г. Одегов. – М. : Хронограф. – 1998. – 239 с.
76. О программе кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Омской области на период до 2005 года. Постановление от 8 июня 2000 г. № 199-п.
77. О совершенствовании кадрового обеспечения АПК: Постановление Правительства РФ от 10 февр. 2000г. №117 / Собр. Законод. РФ. – 2000. – №7. – С. 821.
78. Основные направления социально-экономического развития г. Омска до 2010 года / Администрация г. Омска. – Омск – 2005. – 21 с.
79. Отчет о научно-исследовательской работе «Разработать предложения по формированию рынка труда в сельском хозяйстве. Предложения по занятости населения в сельском районе с учетом формирования рынка труда». – М. : РАСХН, ВНИИЭТУСХ. – 1996. – 124 с.
80. Панков Б.П. Рынок труда на селе и его регулирование / Б.П. Панков. – М. : РАСХ, ВНИИЭСХ, 2002. – 270 с.
81. Панков Б.П. Регулирование рынка труда и политика занятости на селе // Устойчивое развитие сельской местности: концепции и механизмы / Б.П. Панков. – М., 2001. – С. 195–196.
82. Панков Б.П. Актуальные проблемы регулирования рынка труда на селе // Проблемы подъема агропромышленного комплекса в современных условиях / Б.П. Панков. – М. : РАСХ, ВНИИЭСХ, 2002. – С. 256–265.
83. Панкратов А.С. Управление производством трудового потенциала / А.С. Панкратов. – М. : Изд-во МГУ, 1998. – 279 с.
84. Патласов О.Ю. Маркетинг менеджмент рынка труда / О.Ю. Патласов. – Томск : Изд-во ТГУ, 2000. – 631 с.
85. Патласов О.Ю. Маркетинг управления рынком труда / О.Ю. Патласов. – Омск : Изд-во ОмГАУ, 2003. – 942 с.
86. Перцев Г. Служба занятости: оценка деятельности / Г Перцев // Чел. ресурсы. – 2001. – №1. – С. 12–15.

87. Плакся В.И. Безработица: теория и современная российская практика (социально-экономический аспект) / В.И. Плакся.- М. : Изд-во РАГС, 2004. – 381 с.
88. Половинко В.С. Управление персоналом: системный подход и его реализация / В.С. Половинко ; под науч. ред. Ю.Г. Одегова. – М. : Информ-Знание, 2002. – 482 с.
89. Попов Н.А. Экономика отраслей АПК / Н.А. Попов. – М. : ИКФ «ЭКМОС». – 2002. – 368 с.
90. Потуданская В.Ф. Трудовая миграция как фактор трансформации регионального рынка труда : монография / В.Ф. Потуданская, Г.Н. Бояркин, Ю.С. Юсова. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2004. – 246 с.
91. Потуданская В.Ф. Экономика и социология труда : учеб. пособие. / В.Ф. Потуданская. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 1999. – 54 с.
92. Прогноз развития агропромышленного производства Российской Федерации на период до 2010 г. – М. : ВНИИЭСХ, 2002. – 273 с.
93. Программа кадрового обеспечения АПК Ростовской области на 2002–2005 годы / В.Н. Василенко, В.В. Кузнецов, А.П. Гвозденко и др. – Ростов н/Д. : ВНИИЭиН, 2002. – 144 с.
94. «Программа содействия занятости населения Омской области на 2005-2007 годы» – Разработчик Управление федеральной государственной службы занятости населения по Омской области, Омск , 2005 г.
95. Производительные силы человека: структура и формы проявления : Сб. науч. трудов. – СПб, 1998. – 131 с.
96. Прокопов Ф. Эффективная организация услуг службы занятости: современные подходы / Ф. Прокопов // Человек и труд. – 1999. – №8. – С. 73–74.
97. Пшихачев С.М. Эволюция взаимодействия власти, бизнеса и фермерства в США и проблемы устойчивости аграрной сферы / С.М. Пшихачев // Агро-продовольственная политика и вступление России в ВТО : Никон. чтения. – 2003. – М. : РАСХН, ВИАПИ, 2003. – С. 520–523.
98. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 2-е изд. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 479 с.
99. Ракитский Б.Л. Конкретно исторические особенности становления рынка труда в СССР / Б.Л. Ракитский // Вопросы экономики. – 1991. – №9. – С. 10–23.
100. Рекомендации по государственному регулированию кадрового обеспечения сельского хозяйства региона / В.В. Кузнецов, А.Н. Тарасов, А.П. Гвозденко и др. – Ростов н/Д. : ВНИИЭиН, 2003. – 63 с.
101. Рекомендации по обеспечению занятости сельской молодежи / В.В. Кузнецов, А.П. Гвозденко. – Ростов н/Д. : ВНИИЭиН, 2002. – 52 с.



102. Розов В.Е. Формирование и использование рабочей силы сельского хозяйства в условиях его интенсивного развития / В.Е. Розов. – М., 1997. – 75 с.
103. Рофе А.И. О содержании понятий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» / А.И. Рофе // Человек и труд. – 1997. – №3. – С. 23–25.
104. Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин. – М. : МИК, 1997. – 152 с.
105. Рыбаков Л.Н. Проблемы формирования современного рынка труда и его региональные особенности. : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Рыбаков Л.Н. – Чебоксары, 2001. – 45 с.
106. Рынок труда и социальная политика в центральной и восточной Европе: Переходный период и дальнейшее развитие : пер. с англ. – М. : ИКЦ «Дис», 1997. – 495 с.
107. Рынок труда в системе общественных отношений / под ред. И.С. Маслова. – М. : Финстатинформ, 1991. – 240 с.
108. Рынок труда : учеб. пособие / П.Э. Шлендер и др. ; под ред. П.Э. Шлендера. – М. : ВЗФИ, 2004. – 204 с.
109. Рысина Д.Ф. Кадровые перестановки: переводы и перемещения : практ. пособие / Д.Ф. Рысина, Л.В. Труханович. – М. : Финпресс, 2004. – 157 с.
110. Ружелович Т.М. Развитие инфраструктуры регионального рынка труда : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Ружелович Т.М. – Омск, 1997. – 22 с.
111. Самойлова Р.М. Программы финансирования профессиональной подготовки в некоторых промышленно развитых странах / Р.М. Самойлова // Труд за рубежом. – 1995. – №2. – С. 47–55.
112. Самсонова Ю.В. Рынок труда и занятость населения : Учеб. пособие / Ю.В. Самсонова. – Омск : ИПЦ «Сфера», НОУ ВПО «ОГИ», 2006. – 160 с.
113. Самсонова Ю.В. Становление и реформирование инфраструктуры рынка рабочей силы регионального АПК / Ю.В. Самсонова // Омский научный вестник. – 2006. – №2.
114. Самсонова Ю.В. Основные характеристики, особенности функционирования и инфраструктура рынка рабочей силы / Ю.В. Самсонова // Материалы Междунар. науч.-практ. конф. «Сибирская деревня- 2004», 30-31 марта 2004 г. – Ч. 3. – Омск, 2004.
115. Самсонова Ю.В. Проблемы кадрового обеспечения АПК Омской области / Ю.В. Самсонова // Материалы Межрегион. науч.-практ. конф. молодых ученых «Молодые ученые – аграрной науке», 15-16 апреля 2004 г. – Омск, 2004.
116. Самсонова Ю.В. Региональная инфраструктура воспроизводства рабочей силы / Ю.В. Самсонова // Материалы регион. науч.-практ. конф. ОГИ. – Омск, 2004.
117. Самсонова Ю.В. Проблемы кадрового обеспечения сельского хозяйства Омской области / Ю.В. Самсонова // Материалы регион. науч.-практ. конф. ОГИ. – Омск, 2005.

118. Самсонова Ю.В. Формирование структуры занятости в сельском хозяйстве Омской области / Ю.В. Самсонова // Материалы регион. науч.-практ. конф. ОГИ., 18 апреля 2006 г. – Омск, 2006.
119. Самсонова Ю.В. Актуальные проблемы изменения кадрового обеспечения сельскохозяйственного производства Омской области / Ю.В. Самсонова // Материалы Междунар. науч.-практ. конф. «Сибирская деревня-2006», 30-31 марта 2006 г. – Ч. 3. – Омск, 2006.
120. Самсонова Ю.В. Трансформация кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий / Ю.В. Самсонова // Материалы I Междунар. науч.-практ. конф. «Кадровое обеспечение региональной экономики и управления: правовое поле, экономический аспект», 24 марта 2006 г. – Омск : СИБИТ, ИПЭК, СРШБ, 2006.
121. Самсонова Ю.В. Теоретические основы инфраструктуры рынка рабочей силы АПК Омской / Ю.В. Самсонова // «Россия между Западом и Востоком» : сборник научных и методических работ, Выпуск 4 – Омск : ОГИ, 2006.
122. Саруханов Э. Рынок труда и рынок занятости: противоречия, определения и трактовки / Э. Саруханов // Человек и труд. – 1995. – №2. – С. 49–51.
123. Седлов А. Оценка эффективности работы службы занятости / А. Седлов, В. Карев // Общество и экономика. – 2001. – №6. – С. 126–136.
124. Секретарюк В.В. Социально-экономические аспекты формирования рынка труда в условиях становления рыночной экономики : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Секретарюк В.В. – М, 1997. – 45 с.
125. Скрынник Н. Занятость в мире: перемены не в лучшую сторону / Н. Скрынник // Человек и труд. – 1996. – №4. – С. 4–7.
126. Смагин Б.И. Обеспеченность трудовыми ресурсами аграрного производства Тамбовской области / Б.И. Смагин // Достижения науки и техники АПК. – 2003. – №7. – С. 44–46.
127. Смит А. Исследование о природе и причинах богатств народов. : пер. с англ. – Петрозаводск : Петроком, 1993. – 320 с.
128. Состояние социально-трудовой сферы села и предложения по ее регулированию : Ежегод. доклад по результатам мониторинга. – М. : Минсельхозпрод России, ВНИИЭСХ, 2000. – 160 с.
129. Социально-экономическое положение Сибирского Федерального округа / Федеральная служба государственной статистики. – М, 2005.
130. Справочник кадровика: должности руководителей и служащих, квалификационные характеристики, тарифные разряды. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 698 с.

131. Строев Е. Агропромышленный комплекс России на рубеже XXI века / Е. Строев // Междунар. с.-х. журн. – 2000. – №1. – С. 3–8.
132. Стукач В.Ф. Инфраструктура рыночного хозяйства АПК / В.Ф. Стукач. – Акмола : Акмол. аграр. ун-т, 1997. – 17 с.
133. Стукач В.Ф. Инфраструктура воспроизводства рабочей силы регионального АПК : Монография / В.Ф. Стукач, Ю.В. Самсонова. – Омск : ИПЦ «Сфера», 2006
134. Стукач В.Ф. Региональная инфраструктура АПК : Учеб. пособие / В.Ф. Стукач. – Омск : Изд-во ОмГАУ, 2003. – 320 с.
135. Стукач В.Ф. Информационно-консультационные услуги в АПК (региональный аспект) : Учеб. пособие / В.Ф. Стукач, В.М. Помогаев, С.Л. Петуховский. – Омск : Изд-во ОмГАУ, 2003. – 524 с.
136. Стукач В.Ф. Адаптация сельскохозяйственных предприятий к рыночным условиям : Монография / В.Ф. Стукач, М.Е. Дауешов – Омск. – Изд-во ОмГАУ, 2001. – 144 с.
137. Стукач В.Ф. Производственно-техническое обеспечение сельскохозяйственных предприятий в условиях перехода к рынку : Монография / В.Ф. Стукач, К.К. Абуов, Т.А. Горбунова – Омск. – Изд-во ОмГАУ, 2001. – 180 с.
138. Супян В. Рынок труда в США: состояние и проблемы / В. Супян // Человек и труд. – 1999. – №7. – С. 55–57.
139. Сураганова С.К. Рынок труда и занятость / С.К. Сураганова. – Астана : Елорда, 2001. – 225 с.
140. Тарасов Е. Особенности регулирования регионального рынка труда / Е. Тарасов // Чел. ресурсы. – 1999. – №1. – С. 7–9.
141. «Территориальная программа содействия занятости населения Омской области на 2005-2007 годы». Разработчик – Департамент федеральной государственной службы занятости населения по Омской области, Омск, 2005 г.
142. Ткаченко А.А. Еще раз о терминах и их содержании / А.А. Ткаченко // Человек и труд. – 1997. – №10. – С. 62.
143. Ткаченко А.А. Занятость и экономика: политика государства в переходный период / А.А. Ткаченко. – М. : ИНФОГРАФ, 2000. – 170 с.
144. Тонгу Е.А. Проблемы повышения эффективности использования женского труда в агропромышленном комплексе Краснодарского края / Е.А. Тонгу. – Краснодар, 2002. – 384 с.
145. Топилин А.В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития / А.В. Топилин. – М. : Экономика, 2004. – 320 с.

146. Трудовые отношения в условиях экономического и социального преобразования в России : материалы регион. науч.-практ. конф., 7-8 июня 1995 г. / Отв. ред. Л.А. Еловииков – Омск : ОмГУ, 1995. – 79 с.
147. Учет труда и заработной платы в вопросах и ответах / М. Васильева и др. ; под ред. Т. Крутяковой. – М. : АКДИ «Экономика и жизнь», 2006. – 174 с.
148. Фаринюк Ю.Т. Опыт и проблемы повышения квалификации управленческих кадров в АПК регионального уровня / Ю.Т. Фаринюк // Проблемы управления агропромышленным комплексом : материалы Междунар. науч.-практ. конф., 30–31 мая 2000 г. – СПб. – Пушкин, 2000. – С. 160–163.
149. Федотова М. Формирование сельских трудовых ресурсов в условиях региона / М. Федотова // Экономика сельского хозяйства России. – 2002. – №3. – С. 21.
150. Финляндия: центры экономики и занятости – катализаторы развития предпринимательства и рынка труда // Человек и труд. – 2003. – №1. – С. 62–63.
151. Храмцов И.Ф. Формирование инфраструктуры рынка аграрного труда в условиях совершенствования и развития рыночных отношений (на материалах Омской области) : рекомендации / И.Ф. Храмцов, В.Ф. Стукач, Ю.В. Самсонова. – Омск. – ИПЦ «Сфера», 2006. – 136 с.
152. Цысина Г. Тенденции развития рынка труда в странах Европейского союза (90-е годы) / Г. Цысина, Г. Лукьянова // Мировая экономика и между-нар. Отношения. – 1999. – №11. – С. 19–27.
153. Чапек В.Н. Экономика труда : учебн. пособие / В.Н. Чапек, Д.В. Максимум. – Ростов н/Д : Феникс, 2005. – 348 с.
154. Чекалев М.И. Прогнозирование регионального и аграрного рынка труда в Новгородской области / М.И. Чекалев, Л.Ю. Куракина // Рынок труда и социальная сфера труда : тр. науч.-практ. конф. – М., 2002. – 318 с.
155. Чернейко Д.С. Формирование инфраструктуры рынка труда в переходной экономике / Д.С. Чернейко. – СПб. : СПбГУЭФ, 1998. – 28 с.
156. Чернявский И.Ф. Инфраструктура сельскохозяйственного производства / И.Ф. Чернявский. – М. : Экономика, 1979. – 230 с.
157. Чичерин Б.Н. Собственность и государство / Б.Н. Чичерин. – Переизд. – СПб. : Изд-во РПХА, 2005. – 882 с.
158. Чуркина М.А. Тренинг для тренеров на 100%: секреты интенсивного обучения / М.А. Чуркина, Н.В. Жадько. – М : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 245 с.
159. Шайтан Б.И. Обучение взрослых: проблемы и решения / Б.И. Шайтан // Экономика сельского хозяйства и переработки предприятий. – 2002. – №7. – С. 45–48.

160. Шаталова Н.И. Теоретико-методологические проблемы социологического изучения трудового потенциала работника : автореф. дис. ... д-ра соц. наук / Шаталова Н.И. – УГУ, 1999. – 43 с.
161. Шваков А. Рейтинг центров занятости / А. Шваков, И. Мирошкина // Чел. ресурсы. – 2002. – №2. – С. 37–40.
162. Шелковин И.Д. Современное состояние и задачи улучшения подготовки сельских предпринимателей / И.Д. Шелковин // Рыночные отношения в АПК России: современное состояние и перспективы : Междунар. науч.-практ. конф., 1–2 июля 1997. – М., 1997. – С. 98–99.
163. Шмулей А. Эффективность информационных технологий / А. Шмулей, Л. Секачева // Чел. ресурсы. – 2001. – №4. – С. 14–15.
164. Шпалтаков В.П. Формирование и развитие рыночного хозяйства в Западной Сибири в первой половине XIX века / В.П. Шпалтаков. – Омск. : ООО «Литограф», 1997. – 304 с.
165. Шуваев А. Детерминанты сельской занятости / А. Шуваев // Человек и труд. – 2003. – №11. – С. 67–68.
166. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М. : ЭКЗАМЕН, 2003. – 735 с.
167. Экономика труда / под ред. Г.Р. Погосяна, Л.И. Жукова. – М. : Экономика, 1991. – 304 с.
168. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М. : МГУ, ЧеРо, 1996. – 623 с.
169. Яковлев В.Б., Новиков В.Г. Расчет оптимальных уровней использования кадрового потенциала резерва руководителей сельскохозяйственных предприятий России / В.Б. Яковлев, В.Г. Новиков // Проблемы повышения эффективности аграрного производства : материалы Междунар. науч.-практ. конф., 15–20 сент. 2002 г. – М., 2002. – Ч. 2. – С. 117–120.
170. Юсупов М.Л. Воспроизводство квалифицированных кадров сельского хозяйства на Урале / М.Л. Юсупов // Экономика с.-х. и перераб. предпр. – 2003. – №7. – С. 53–56.
171. Юсупов М.Л. Целевая программа кадрового обеспечения сельского хозяйства Свердловской области / М.Л. Юсупов // Экономика с.-х. и перераб. предпр. – 2003. – №9. – С. 49–51.
172. Яфаркин Л.М. Особенности функционирования регионального рынка труда / Л.М. Яфаркин // Проблемы повышения эффективности аграрного производства : материалы Междунар. науч.-практ. конф., 15–20 сент. 2002 г. – М., 2002. – Ч. 2. – С. 73–76.
173. Adam J. Employment policies in the soviet union and Eastern Europe L. / J. Adam. – 1982. – 23 p.
174. Employment gosette. – 1999. – №8. – P. 19–20.

175. Population et conditions sociales. Statistiques en bref / Eurostat. – 1996. – №7. – P. 12–14.
176. Tran I.N., Perloff J.M. Turnover in U.S. agricultural labor markets / I.N. Tran, J.M. Perloff // Amer. J. of agr. Economics / Ames (IOWA). – 2002. – Vol. 84. – №2. – P. 427–437.

**Инфраструктура аграрного рынка труда региона: методы анализа, эффективность функционирования, развитие институтов, воспроизводственный процесс.**

**Стукач, Виктор Федорович**

*Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина (Омск).*

[vic.econ@mail.ru](mailto:vic.econ@mail.ru)/ 89136665361

**Марус Юлия Владимировна**

*Кандидат экономических наук, доцент*

*ФГБОУ ВО «Омский государственный педагогический университет», г. Омск*

[jv.marus@gmail.com](mailto:jv.marus@gmail.com)