

На правах рукописи



**КАРГИНА Радмила Николаевна**

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ  
КАК ФАКТОР ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СИСТЕМЕ  
ПОДГОТОВКИ КАДРОВ  
(на примере Читинской области)**

Специальность 22.00.08 – Социология управления  
(социологические науки)

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Чита – 2006

Работа выполнена на кафедре социологии и философии права Читинского государственного университета

**Научный руководитель** кандидат социологических наук, доцент  
**Гераськова Анна Адольфовна**

**Официальные оппоненты:** доктор философских наук,  
профессор  
**Цырендоржиева Дари Шойбоновна**

кандидат социологических наук, доцент  
**Сапожникова Татьяна Ильинична**

**Ведущая организация** **Восточно-Сибирский государственный  
технологический университет**

Защита состоится 25 декабря 2006 г. в 14 часов на заседании диссертационного совета К 212.299.03 по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата социологических наук при Читинском государственном университете по адресу: 672039, г. Чита, ул.Александро-Заводская, 30, в зале заседаний ученого совета.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Читинского государственного университета.

Автореферат разослан 25 ноября 2006 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
кандидат социологических наук



Романова Н.П.

## 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** В современный период развития российского общества важную роль призваны играть трудовые ресурсы, которые служат основным организующим фактором в процессе производства материальных благ и создания духовных ценностей. Социально-экономический потенциал каждой страны, национальное богатство и качество жизни людей определяются, главным образом, состоянием трудовых ресурсов, уровнем их профессионального и интеллектуального развития.

В Концепции национальной безопасности Российской Федерации<sup>1</sup>, отражающей важнейшие направления государственной политики на современном этапе, среди угроз национальной безопасности определен подрыв трудовых ресурсов как основы развития производства, который стал последствием глубокого социального кризиса.

На протяжении периода реформ в стране происходит обесценивание и постепенная деградация трудовых ресурсов и трудового потенциала, которая наиболее очевидно проявляется в безработице. Государство берет на себя, в основном, функцию регулирования объемов и динамики официальной безработицы, поэтому пока еще нельзя говорить об эффективной государственной политике на рынке труда.

Состояние национальных трудовых ресурсов не соответствует вызовам современного этапа социально-экономического развития, что требует теоретического осмысления и эмпирической проверки данной проблемы.

*Во-первых*, возникло и набирает силу противоречие между пока еще достаточно высоким уровнем образования и профессиональной квалификации населения, с одной стороны, и ухудшением условий и качества занятости, с другой.

---

<sup>1</sup> Концепция национальной безопасности Российской Федерации, утвержденная Указом Президента РФ от 10 января 2000 года № 24.

За последние 25-30 лет резко повысился социальный и профессиональный порог для людей, претендующих на какую бы то ни было карьеру. Сегодня наличие высшего образования - обязательное условие вертикальной мобильности. С этим связано изменение статуса высшего образования, когда оно из профессионального становится во многом общим. А общее высшее образование влечет за собой повышенные запросы людей, которые не соглашаются на целый ряд рабочих мест: они отказываются от тяжелого физического труда, от непривлекательных работ в сфере услуг, непосредственно связанных с обслуживанием. Налицо сильнейшая разбалансированность рынка труда.

*Во-вторых*, отсутствует действенная мотивация к эффективному труду. В нашей области сохраняется невысокий уровень жизни населения при высокой стоимости жизни и невысоком уровне оплаты труда. Наблюдается значительная отраслевая диспропорция в оплате труда, причем уровень образования не влечет за собой соответствующих доходов. Низкий уровень оплаты труда и недостатки в ее организации не стимулируют полной трудовой отдачи работников. Из-за невысокого качества рабочей силы страдает конкурентоспособность производимых товаров и услуг.

*В-третьих*, велики потери трудовых ресурсов ввиду кризисных демографических тенденций, которые остро проявляются и в Читинской области. В результате естественной и миграционной убыли численность населения области сокращается на 10 тысяч человек в год.

Уменьшение количества учащихся в перспективе связано с возникновением проблем формирования квалифицированных трудовых ресурсов, что в дальнейшем может отразиться на социально-экономическом развитии региона.

*В-четвертых*, не востребован в полной мере потенциал трудовой мобильности населения из-за медленных темпов реструктуризации экономики, наличия экономических и институциональных преград свободному

движению трудовых ресурсов (особенно межрегиональных). Одним из факторов, тормозящим территориальную мобильность рабочей силы, является дефицит жилья при его недоступности для значительной части населения.

Среди мигрантов (в основном граждане Китая) преобладают неквалифицированные работники. Их приток позволяет решать текущие задачи обеспечения кадрами рабочих мест, малопривлекательных для коренных жителей.

Действующая нормативная правовая база на федеральном и региональном уровнях регулирует лишь отдельные аспекты развития трудовых ресурсов, не решая проблему комплексно.

Своевременный и комплексный анализ динамики трудовых ресурсов жизненно важен, поскольку служит методологической и информационной базой для разработки мероприятий по повышению эффективности их использования. Такой анализ является основой для разработки кадровой политики, планирования конкретных кадровых, производственных, финансовых, инвестиционных и других мероприятий, способствующих стабилизации и социально-экономическому росту региона.

Таким образом, сложность и многогранность проблем повышения эффективности использования трудовых ресурсов обусловлена органической взаимосвязью их со всеми фазами общественного воспроизводства, что предопределяет необходимость их комплексного изучения.

**Степень изученности проблемы исследования.** В силу того, что функции управления данными процессами чрезвычайно разнообразны, закреплены за различными органами управления, систематизация их крайне сложна, и входит в сферу изучения различных социальных и экономических дисциплин.

Проблема управления трудовыми ресурсами находится на стыке следующих наук: социологии управления, социологии труда, социологии

образования, социологии трудового коллектива, экономики труда, психологии труда, социологии менеджмента, демографии.

Методологической основой являются теории О. Конта, Ф. Тейлора, М. Вебера<sup>2</sup>, А. Файоля, Э. Дюркгейма<sup>3</sup>, Т. Парсонса<sup>4</sup>.

Изучению системы и процессов социального управления посвящены труды В.А. Ядова<sup>5</sup>, М.В. Удальцовой, А.Г. Здравомыслова, А.И. Кравченко<sup>6</sup>, В.Г. Осипова, Г.А. Пруденского, В.И. Аленочкина. Проблемами управленческого труда занимались также А.А. Свенцицкий, Б.Д. Парыгин, В.М. Шепель, Д.П. Кайдалов, Ю.С. Колесников и другие.

Особое место в регулировании и эффективном использовании трудовых ресурсов занимает рынок труда. В конце XIX в. и в XX столетии теория рынка труда предстала в многообразии исследований таких выдающихся ученых-экономистов, как А. Маршалл<sup>7</sup>, Д.М. Кейнс, П.А. Самуэльсон и др. Свой вклад в исследование проблем рынка труда внесли современные российские ученые Л.А. Костин, А.А. Никифорова, А.Э. Котляр, Л.Н. Сосновская, С.А. Кузьмин, А.И. Рофе, А.Л. Жуков, В.В. Адамчук, М.Е. Сорокина, А.А. Гераськова, А.И. Варьянов<sup>8</sup>, И.В. Романова и другие.

Работы по социальным проблемам российской образовательной политики и молодежи проводились Ф.Г. Зиятдиновой, Т. Бабушкиной, М. Гарсия-Исер<sup>9</sup>, П.А. Чукреевым<sup>10</sup>.

<sup>2</sup> Вебер, М. Избранные произведения / М.Вебер – М., 1990 – 221с.

<sup>3</sup> Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда / Э.Дюркгейм. - Одесса, 1900. – 186 с.

<sup>4</sup> Парсонс, Т. Система современных обществ / пер. с англ. Л.А.Седова и А.Д.Ковалева; под ред. М.С.Ковалева / Т.Парсонс – М.: Аспект Пресс, 1998. – 270 с.

<sup>5</sup> Ядов, В.А. Социологическое исследование: Социологическое исследование: методология, управление, методы / В.А. Ядов. – М.: Наука, 1987. – 375 с.

<sup>6</sup> Кравченко, А.И. Социология менеджмента. Учебное пособие для вузов / А.И.Кравченко – М.: ЮНИТИ, 1999. – 366 с.

<sup>7</sup> Маршалл, А. Принципы экономической науки. Т.П. / А.Маршалл. - М.: Прогресс, 1993. – 350 с.

<sup>8</sup> Варьянов, А.И. Управление занятостью и основные направления его совершенствования в субъектах РФ (на материалах Читинской области): автореф. дис. ... канд. соц. наук / Варьянов Анатолий Иванович; Чит. гос. ун-т. – Чита, 2006. – 24 с.

<sup>9</sup> Зиятдинова, Ф.Г. Российская образовательная политика в свете зарубежного опыта // Социс. – 2006. - № 5. - С. 51-58; Бабушкина, Т. Молодежь на рынках труда и образовательных услуг / Т.Бабушкина, М.Гарсия-Исер. // Человек и труд. – 2004. - № 5. - С. 40-43.

Проблемы профессиональной ориентации и профессионального отбора были в центре внимания В.М. Шубкина, М.Х. Титма<sup>11</sup>, В.Г. Подмаркова, И.Н. Назимова, Г.Е. Зборовского<sup>12</sup>, Д.Л. Константиновского Л.Я. Рубиной и М.Н. Руткевич<sup>13</sup>, В.В. Затеева, И.И. Осинского, Н.А. Лоншаковой<sup>14</sup>, Е.М. Авраамовой, Ю.Б. Верпаховской<sup>15</sup>, Ф.К. Каникова, О.В. Трунькиной<sup>16</sup> и других.

Вопросами профессионального самоопределения занимались также Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, А.К. Маркова, Н.Н. Никитина, Н.С. Пряжников. Профессиональное самоопределение рассматривается ими как избирательное отношение человека к миру профессий, частью которого является сознательный выбор профессии.

Согласованное развитие рынка труда и рынка образовательных услуг в настоящий момент является приоритетным направлением в области управления развитием трудовых ресурсов. В данном направлении можно выделить работы Л. Задорожной, А. Горлова, Л. Чижовой<sup>17</sup>.

Обобщение литературных источников и статистической информации позволило сделать вывод о том, что в настоящее время практически комплексно не исследуются проблемы управления трудовыми ресурсами, особенности их формирования и эффективного использования.

---

<sup>10</sup> Чукреев, П.А. Социальные технологии регулирования занятости молодежи / П.А.Чукреев – Улан-Удэ: изд-во БНЦ СО РАН, 2000. – 320 с.

<sup>11</sup> Титма, М.Х. Выбор профессии как социальная проблема / М.Х.Титма – М.: Мысль, 1975. – 198 с.

<sup>12</sup> Зборовский, Г.Е. Социология образования: в 2 ч. Ч. I: Социология допрофессионального образования. – Ч. 2: Социология профессионального образования. – Екатеринбург: Свердл. инж.-пед. ин-т, 1993-1994.

<sup>13</sup> Руткевич, М.Н. Общественные потребности, система образования, молодежь. / М.Н.Руткевич, Л.Я.Рубина. - М.: Политгиздат, 1988. – 222 с.

<sup>14</sup> Лоншакова, Н.А. Региональный вуз и рынок труда: проблемы адаптации (на примере Читинской области) // Социс. – 2003. - № 2. - С. 68-72.; Лоншакова, Н.А. Региональные программы по оказанию помощи выпускникам // Вестник ЧитГУ. – Чита – 2002. – Выпуск 24. – С. 19-30.

<sup>15</sup> Авраамова, Е.М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания / Е.М.Авраамова, Ю.Б.Верпаховская // Социс. – 2006. - № 4. - С. 37-46.

<sup>16</sup> Каников, Ф.К. Ориентация учащейся молодежи на инженерную профессию / Ф.К.Каников, О.В.Трунькина // Социс. – 2004. - № 11. - С. 111-115.

<sup>17</sup> Задорожная, Л. Спрос и предложение рабочей силы (региональный аспект) // Человек и труд. - 2004. - № 11. - С. 63-65; Горлов, А. Как оптимизировать структуру предложения на рынке труда // Человек и труд. - 2003. - № 8. - С. 46-48; Чинова, Л. Реструктуризация экономики усиливает необходимость балансировки спроса и предложения рабочей силы // Человек и труд. – 2002. - № 9. - С. 44-47.

Мало исследований по управлению трудовыми ресурсами в регионах России (Г.Е. Ончукова<sup>18</sup>, С.Г. Воронков, В.В. Бобрушева, Л.А. Попова). Изучению трудовых ресурсов в региональном разрезе также посвятили свои работы А.К. Мишин, Н.С. Ненашева, Л.В. Родионова и другие.

Неисследованными проблемами в сфере управления трудовыми ресурсами оказались проблемы депрессивных субъектов Российской Федерации и, в частности, Читинской области - типичного представителя периферийных районов страны.

Объектом исследования являются трудовые ресурсы Читинской области.

Предметом исследования являются процессы управления формированием и развитием трудовых ресурсов, пути совершенствования управления, совокупность проблем социально-экономического развития области, регионального рынка труда, рынка образовательных услуг по подготовке профессиональных кадров.

Цель диссертационной работы состоит в комплексном анализе системы управления процессами формирования и использования трудовых ресурсов и выработке механизма совершенствования управления. Достижение этой цели связано с решением ряда исследовательских задач:

- 1) проведение теоретико-методологического анализа трудовых ресурсов и выявление сущностных характеристик трудовых ресурсов как предмета социологии управления;
- 2) исследование влияния образовательных, демографических, социально-экономических и миграционных процессов на состояние управления развитием трудовых ресурсов Читинской области;
- 3) выявление профессиональных ориентаций выпускников общеобразовательных школ и профессиональных учебных заведений;

<sup>18</sup> Ончукова, Г.Е. Управление трудовыми ресурсами региона (на примере Удмуртской республики): дисс. .... канд. экон. наук. - М., 1994.

4) проведение исследования предъявляемых работодателями требований к нанимаемому персоналу;

5) выявление рекомендаций по эффективному управлению трудовыми ресурсами Читинской области.

**Гипотеза исследования** – управление развитием трудовых ресурсов будет эффективным при прогнозировании потребности в специалистах и рабочих профессиях, согласовании потребности с объемами подготовки специалистов и рабочих кадров в целях достижения баланса между рынком труда и рынком образовательных услуг.

**Методология исследования** включает совокупность общенаучных и специальных методов. Для достижения поставленной цели, проверки гипотезы реализован системный подход, позволяющий комплексно исследовать поставленную проблему во взаимосвязи всех элементов. Специфика социологических методов заключается, прежде всего, в том, что в центре внимания оказываются механизмы взаимодействия людей. В качестве основных методов исследования использовались: исторический; аналитический; сравнительный метод; статистический метод, позволяющий на основе усредненных величин проследить динамику состояния трудовых ресурсов; индуктивный метод, который устанавливает причинно-следственную связь трудовых ресурсов с демографическим положением, состоянием системы образования в регионе. В работе использованы также следующие методы: анализ документов, экспертный опрос, анкетирование.

**Эмпирическая база исследования** включает аналитические материалы трех социологических исследований, а также следующих видов исследований, проведенных автором лично или с его участием:

- экспертный опрос через анкетирование руководителей различного уровня и сфер деятельности с целью выяснения их мнения о соответствии уровня квалификации выпускников требованиям работодателей. В результате анализа задач исследования было установлено, что достаточно опро-

свить около 60 чел., опрошено 57 экспертов. Опрос проводился методом стихийной выборки;

- выборочный опрос через анкетирование выпускников и студентов старших курсов из 17 учебных заведений всех уровней. Исследование проводилось методом гнездовой выборки, генеральная совокупность составила – 14,2 тыс. чел., ошибка репрезентативности – 3,5 %. Всего было опрошено 917 чел., из них: 578 чел. – студенты 5 вузов, 152 чел. – студенты 5 ссузов, 187 чел. – учащиеся 7 учебных заведений начального профессионального образования. Изучались профессиональные предпочтения старшекурсников и намерения по вопросу будущего трудоустройства;

- анкетный опрос выпускников общеобразовательных школ в городском округе «город Чита» и двух муниципальных образованиях Читинской области (Читинский и Чернышевский районы). Опрос проводился методом гнездовой выборки, объем генеральной совокупности составил 26,8 тыс. чел., ошибка репрезентативности – 5 %. Было опрошено 366 учеников. Целью данного опроса явилось выяснение профессионального самоопределения учащихся;

- результаты мониторингов предложения рынка образовательных услуг и потребности муниципальных образований в специалистах с высшим, средним и начальным профессиональным образованием по отраслям экономики. Названные мониторинги проводятся ежегодно Комитетом по труду и социальному развитию Читинской области в рамках «Плана по совершенствованию трудового и кадрового потенциалов на территории Читинской области», утвержденного распоряжением Администрации Читинской области от 06.07.2004 г. № 559-А/р;

- результаты контент-анализа нормативных правовых актов в области управления трудовыми ресурсами федерального и областного уровней;

- основные показатели социально-экономического развития Читинской области, данные Комитета экономики Читинской области, Комитета

образования, науки и молодежной политики Читинской области, Комитета по труду и социальному развитию Читинской области, Управления Федеральной государственной службы занятости населения по Читинской области, Управления Федеральной миграционной службы по Читинской области.

**Научную новизну исследования определяют:**

- использование комплексного подхода к проблеме управления развитием трудовых ресурсов как фактора взаимодействия в системе подготовки кадров, выполненных на материалах Читинской области, где выявлены проблемы дисбаланса между рынком труда и рынком образовательных услуг;

- на основе теоретико-методологического анализа приведена авторская формулировка понятия «трудовые ресурсы»;

- исследовано влияние образовательных, демографических, социально-экономических и миграционных процессов на состояние управления развитием трудовых ресурсов Читинской области;

- дана характеристика особенностей организации управления трудовыми ресурсами через взаимодействие между организациями и образовательной сферой Читинской области;

- на основе анализа результатов социологического опроса было выяснено, что при первичном принятии решения о получении профессионального образования у молодых людей отсутствуют значимые представления о состоянии на рынке труда; они не представляют ни будущего содержания труда, ни перспектив карьерного роста; при выборе профессии им приходится соизмерять субъективную ценность будущей специальности и ее доступность. Для молодежи это оборачивается кризисом профессиональной идентичности, и, как следствие, значительная часть выпускников и студентов старших курсов планирует получение новой специальности, или заявляет о намерении по получении начального или среднего

профобразования – повышать свою профессиональную подготовку, по окончании вуза - получать второе высшее образование;

- на основе теоретической и эмпирической базы исследования предложены и обоснованы рекомендации по повышению эффективности управления развитием трудовых ресурсов, где основным условием эффективного управления является рационализация подхода к определению перечня профессий и объемов обучения, необходимых социально-экономическому развитию области.

**На защиту выносятся следующие положения:**

1. Основными направлениями совершенствования сферы управления трудовыми ресурсами Читинской области являются: совершенствование регионального законодательства, развитие социального партнерства, подготовка кадров в соответствии с потребностями рынка труда, эффективное регулирование трудовой миграции при приоритетном использовании национальных трудовых ресурсов.

2. Комплексный анализ результатов социологических исследований выпускников средних школ, студентов профессиональных учебных заведений и работодателей определил потребность в качественном изменении кадровой ситуации на областном рынке труда, что позволило обосновать меры более эффективного формирования трудовых ресурсов (продуманная профориентационная работа, активное участие в ней предприятий и органов местного самоуправления).

3. Предложены конкретные рекомендации по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в Читинской области:

- разработка программы повышения эффективности использования трудовых ресурсов;

- повышение эффективности механизма взаимодействия рынка труда и сферы профессионального образования с учетом прогнозных характеристик рынка труда и потребностей экономики региона;

- разработка критериев оценки эффективности вложения бюджетных средств в профессиональное образование молодежи;
- создание условий для достижения соответствия между спросом и предложением на рабочую силу, в том числе путем создания рабочих мест в перспективных отраслях экономики;
- поддержка малого бизнеса и предпринимательства в целях создания новых рабочих мест.

**Теоретическая и практическая значимость исследования** состоит в теоретико-методологическом осмыслении проблемы, социально-практическом обосновании принципов управления трудовыми ресурсами на уровне субъекта Российской Федерации – Читинской области, возможности применения предложенных рекомендаций по повышению эффективности формирования и использования трудовых ресурсов в практической плоскости государственными структурами управления, в частности, в проведении государственной политики занятости на территории Читинской области, в целях создания механизмов взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, совершенствовании законодательства на региональном уровне.

**Апробация работы.** Основные идеи и результаты исследований заслушивались на пленарном заседании Всероссийской научно-практической конференции «Третьи Забайкальские социологические чтения» (март 2006 г., г. Чита). В апреле 2006 г. положения диссертационной работы были представлены на пленарном заседании Межрегиональной научно-практической конференции «Психология управления: опыт и проблемы работы с персоналом» (г. Чита).

Отдельные положения были напечатаны в сборнике научных трудов «Государственное регулирование и устойчивое развитие муниципальных образований» (2006 г., г. Иркутск), в сборнике материалов VI Всероссийской научно-практической конференции «Кулагинские чтения» (ноябрь

2006 г., г. Чита), в сборнике материалов III Межрегиональной научно-практической конференции «Теория и практика комплексной реабилитации инвалидов в новых социально-экономических условиях» (2006 г., г. Чита), в сборнике материалов Международной научно-практической конференции «Трансграничье в изменяющемся мире: Россия – Китай – Монголия (политика, экономика, право, культура, экология, образование)» (октябрь 2006г., г. Чита).

Структура работы состоит из введения, 3 глав, включающих 7 параграфов, заключения, библиографического списка.

## 2. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во Введении обосновывается актуальность избранной темы, определены теоретические и методологические предпосылки, объект и предмет исследования, цель и задачи работы, сформулированы гипотеза, изложены основные положения, выносимые на защиту, раскрыта научная новизна, теоретическая и практическая значимость полученных результатов.

Первая глава «Теоретико-методологические аспекты управления трудовыми ресурсами» посвящена анализу основных понятий, раскрывается роль образования в формировании трудовых ресурсов.

*В параграфе 1.1. «Историко-теоретический анализ развития трудовых ресурсов» представлен материал, раскрывающий основные базовые понятия трудовых ресурсов. Автором, не претендующим на инновацию и систематизирующим имеющиеся сведения, формулируется понимание понятия «трудовые ресурсы». Трудовые ресурсы - часть населения, обладающая совокупностью физических, интеллектуальных и духовных способностей, необходимых для производства материальных и духовных благ.*

Отмечается, что в информационную эпоху четко проявляется социальная роль образования как интегральной ценности духовной культуры.

При этом образованию предъявляются принципиально новые социально-экономические, духовно-нравственные, культурологические требования.

В параграфе 1.2. «Аспекты формирования и развития трудовых ресурсов на современном этапе» рассматриваются факторы, влияющие на формирование трудовых ресурсов.

Проблемы формирования трудовых ресурсов связаны с уменьшением объемов подготовки квалифицированных кадров в профессиональных учебных заведениях, разрушением системы подготовки кадров, что в дальнейшем может отразиться на социально-экономическом развитии региона.

За период 1995-2005 гг. численность студентов вузов выросла в 2,3 раза. То, что большое количество граждан получает высшее образование, безусловно, положительное явление. Однако, существует опасность неэффективного использования труда дипломированных специалистов.

Невостребованность специалистов также связана с интенсивными миграционными процессами: эмиграции в другие регионы России дипломированных специалистов и иммиграции неквалифицированной рабочей силы, в основном граждан Китая.

За период 2000-2005 гг. в структуре занятых в экономике области значительно возросла доля лиц с начальным профессиональным образованием (с 12,3 % в 2000 г. до 19,3 % в 2005 г.) и лиц, имеющих основное общее образование (с 8,3 % в 2000 г. до 13,1 % в 2005 г.).

Демографический кризис приводит к старению населения, что в конечном итоге сказывается на качественной характеристике трудоспособного населения.

Во второй главе «Специфика организации управления трудовыми ресурсами в Читинской области» рассматривается государственная система управления трудовыми ресурсами. Проведен анализ ситуации на рынке труда и анализ взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг.

В параграфе 2.1. «Государственная система управления взаимодействием между организациями и образовательными учреждениями Читинской области» отражено, что управление трудовыми ресурсами реализуется в совместной деятельности территориальных федеральных и органов государственной власти субъекта РФ. В структуре государственной власти как на федеральном, так и на региональном уровнях отсутствует орган, который бы комплексно подходил к вопросам управления трудовыми ресурсами.

Субъекты управления занимаются своими проблемами, поэтому так важно активизировать диалог власти и бизнеса (в том числе в рамках трехсторонних механизмов), ориентируя их на выработку системного подхода к решению задачи улучшения качества трудовых ресурсов.

В данном параграфе анализируются факторы, отражающие существенные причинно-следственные связи, определяющие процессы трудоустройства и трудоустройства в регионе. Важнейшим фактором регионального формирования трудовых ресурсов является уровень жизни населения. Межрегиональные различия в уровне жизни населения обуславливаются, прежде всего, экономическим развитием субъектов РФ. В Читинской области сохраняется неудовлетворительный уровень жизни населения при высокой стоимости жизни и невысоком уровне оплаты труда, что является главной причиной снижения трудоустроенности и миграционного оттока из региона.

Анализ результатов данных мониторингов (мониторинг и прогнозирование спроса на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе в муниципальных образованиях Читинской области; мониторинг и прогноз приема и выпуска специалистов и рабочих в учебных заведениях области), проведенных Комитетом по труду и социальному развитию Читинской области, выявил проблему рассогласованности рынка труда и рынка образовательных услуг. В связи с чем Комитетом по труду и соци-

альному развитию Читинской области совместно с заинтересованными органами государственной власти и различными ведомствами была разработана Концепция развития и совершенствования кадрового потенциала Читинской области на 2004-2006 гг., которая была принята распоряжением Администрации Читинской области от 30.12.2003 г. № 1217-А/р.

*В параграфе 2.2. «Согласованное развитие рынка труда и рынка образовательных услуг как приоритетное направление в области управления развитием трудовых ресурсов»* отмечено, что масштабы, направления и качество профессиональной подготовки кадров не отвечают в полной мере потребностям работодателей. В структуре подготовки кадров преобладают специалисты с высшим профессиональным образованием, тогда как доминирует спрос на рабочие специальности.

Большинство молодых людей не имеют представления о реальном спросе на профессиональные кадры со стороны рынка труда. Социальный спрос молодежи ориентирован на получение «престижных специальностей», которые являются плодом ориентации на современный стиль жизни, рекламу; профессиональное самоопределение ставится в жесткую зависимость, прежде всего, от материального вознаграждения.

Определены основные проблемы областного рынка труда:

- низкая конкурентоспособность на рынке труда отдельных категорий граждан (молодежи без практического опыта работы, женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, лиц предпенсионного возраста, освобожденных из мест лишения свободы и т.д.);
- сохранение высокой текучести кадров из-за неудовлетворенности оплатой и условиями труда;
- слабая заинтересованность работодателей в повышении квалификации работающих и их переподготовке;
- значительная доля безработных граждан, не имеющих профессионального опыта, с низким уровнем мотивации к труду;

– неэффективное использование трудового потенциала на фоне снижающейся численности населения области за счет отрицательных демографических показателей: естественной убыли и миграционного оттока населения.

Глава третья «Основные направления совершенствования управления трудовыми ресурсами Читинской области (по результатам социологических исследований)» посвящена анализу результатов социологического исследования выпускников общеобразовательных школ и учреждений профессионального образования, работодателям, выработке комплекса мероприятий по совершенствованию управления трудовыми ресурсами.

В параграфе 3.1. «Исследование профессиональных ориентаций выпускников общеобразовательных школ Читинской области» анализируются ответы выпускников общеобразовательных школ (в опросе приняли участие 366 учащихся общеобразовательных школ двух муниципальных образований и одного городского округа Читинской области). Опрос проводился методом гнездовой выборки, объем генеральной совокупности составил 26,8 тыс. чел., ошибка репрезентативности – 5 %. Из опрошиваемых 45 % заканчивали основную школу (9 классов) и 55 % - среднюю школу (11 классов).

Для общества переходного типа, каковым является российское, предпочтительнее модель прагматического выживания, что и отражает данное исследование. Наибольшее количество (82,0 %) выпускников школ желают, чтобы будущая работа обеспечивала им материальный достаток. Вопросы успешной карьеры волнуют 44,3 % опрошенных. Возможность получить интересную работу отметили около 70 % старшеклассников.

Проблема выбора жизненного пути, профессионального самоопределения возникает в определенный момент у всех молодых людей. Но, большая часть (около 55 %) респондентов задумывается о будущей специ-

альности в последний год обучения или непосредственно перед получением аттестата об окончании школы, только чуть более трети (36,1 %) выпускников выбирают профессию за несколько лет до окончания школы. В результате выстраивается логическая последовательность: неполноценная ориентация на входе в систему профессионального образования – неполноценная самореализация в процессе учебы – неполноценный специалист на выходе. Подобные «издержки» не могут быть безболезненными и обходятся обществу дорого.

*В параграфе 3.2. «Анализ исследования ожиданий учащихся профессиональных учебных заведений и руководителей организаций Читинской области о соответствии уровня квалификации выпускников требованиям работодателей»* были изучены намерения старшекурсников по поводу решения проблем их будущего трудоустройства, их профессиональные предпочтения. В ходе исследования было опрошено 917 выпускников и студентов старших курсов из 17 учебных заведений всех уровней. Исследование проводилось методом гнездовой выборки, генеральная совокупность составила – 14,2 тыс. чел., ошибка репрезентативности – 3,5 %.

Согласно полученным данным при первичном принятии решения о получении профессионального образования у молодых людей отсутствуют значимые представления о мире профессий; при выборе профессии им приходится соизмерять субъективную ценность будущей специальности («что для меня значит эта работа, насколько она мне интересна?») и ее доступность. И, как следствие, значительная часть (58,34 %) выпускников и студентов старших курсов планирует получение новой специальности. 60,38 % студентов-старшекурсников заявили о намерении по окончании вуза получать второе высшее образование.

Первый выбор профессии совершается молодыми людьми, не представляющими себе ни будущего содержания труда, ни перспектив карьерного роста. Для них это оборачивается кризисом профессиональной иден-

тичности. Выбор же второго высшего образования совершается сознательно с учетом опыта обучения и, для многих, работы в период обучения.

Молодежь стремится к получению высшего профессионального образования, которое в настоящее время воспринимается как императивное требование работодателя, как необходимое, но недостаточное условие получения рабочего места в эффективном сегменте рынка труда.

Только треть (35,33 %) будущих выпускников уверенно планируют работать по своей специальности, что говорит о невысоком показателе интеграции молодежи в профессиональную структуру общества, о недостаточном социально-профессиональном статусе личности, и, в конечном счете, о рассогласовании рынка труда и рынка образовательных услуг.

Был проведен экспертный опрос через анкетирование руководителей различного уровня и сфер деятельности (всего 57 чел.) с целью выяснения их мнения о соответствии уровня квалификации выпускников требованиям работодателей. Опрос проводился методом стихийной выборки. Установлено, что современный работодатель весьма требователен, он осознает острую кадровую проблему, больше склонен к переобучению своих сотрудников, а не к приему на работу подготовленных работников.

Для работодателя в идеале нанимаемый работник – это дипломированный специалист с опытом работы. Исследование отражает некоторую консервативность работодателей, он ждет от своих работников не инициативности, а дисциплинированности.

*В параграфе 3.3. «Перспективы совершенствования управления развитием ресурсами труда и прогноз ситуации на рынке труда Читинской области на период до 2009 г.»* выделены основные направления в сфере совершенствования управления трудовыми ресурсами.

В частности, в системе образования предстоит решение следующих задач:

– рационализация подхода к определению перечня профессий и объемов обучения, необходимых экономике области. Рынок сам по себе сделать это не способен; без участия государства в регулировании данных процессов не обойтись.

– внедрение эффективных государственно-общественных форм управления образованием через развитие системы социального партнерства;

– укрепление учебно-материальной базы образовательных учреждений для качественного освоения программ обучения;

– создание ресурсных центров по основным востребованным профессиям, оснащенных необходимым оборудованием, с закреплением за ними функций коллективного пользования;

– преодолению дефицита рабочих кадров должно способствовать комплектование училищ на основе так называемого областного заказа, базирующегося на социально-экономических потребностях региона.

В Заключении подводятся итоги диссертационного исследования, обобщаются предложения, логически вытекающие из теоретических положений и результатов анализа эмпирического материала. Проведенное исследование позволяет сформулировать следующие выводы:

Проблему качества трудовых ресурсов нужно решать, используя новые подходы к системе образования: подготовка специалистов должна быть увязана с нуждами региона и учитывать потребности его текущего и перспективного развития. Недооценка прогнозирования развития территориального рынка труда может привести к негативным последствиям не только в социальном плане (невозможность для выпускника профессионального учебного заведения найти работу по полученной специальности, переход в статус безработного, снижение мотивации к труду и т.д.), но и в экономическом. В частности, это касается дополнительных расходов на

финансирование последующей подготовки и переподготовки нужных области молодых специалистов.

Все более широкое распространение должно получить заключение соглашений между хозяйствующими субъектами области и учебными заведениями по поводу финансирования обучения студентов по приоритетным для предприятий специальностям.

Одним из основных путей решения проблемы несбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг – должна быть ранняя профессиональная ориентация на основе взаимодействия профессиональных и общеобразовательных учреждений, направленная на выработку у школьников мотивации к получению востребованных профессий.

Одновременно необходимо повысить ответственность самих молодых людей при выборе той или иной профессии. Государство, затратившее средства на профессиональную подготовку, вправе рассчитывать на то, что молодой специалист будет трудиться в нужной региону отрасли. Сегодня же так поступает лишь незначительная часть выпускников, обучающихся за счет бюджета.

Таким образом, трудовые ресурсы являются основой социально-экономического потенциала страны в целом и региона, в частности. Эффективное использование трудовых ресурсов – единственно возможный фактор социального развития в ближайшей перспективе.

Основные положения диссертации изложены в следующих публикациях:

1. Каргина, Р.Н. Трудовая миграция как процесс перераспределения трудовых ресурсов // Теоретико-методологическое осмысление феномена трансграничья, региональная экономика, международное сотрудничество: материалы междунар. науч.-практ. конф. «Трансграничье в изменяющемся мире: Россия – Китай – Монголия» (18-20 окт. 2006 г.) / Заб. гос. гуманитар.-пед. ун-т. – Чита, 2006. – С. 208-210.

2. Каргина, Р.Н. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг в Читинской области (по материалам мониторинга 2006 года) // Психология управления: опыт и проблемы работы с персоналом: материалы межрегион. науч.-практ. конф. – Чита: Изд-во БГУЭП, 2006. – С. 145-149.

3. Каргина, Р.Н. Информация о потребности в работниках в профессионально-квалификационном разрезе на 2006-2007 годы // Теория и практика комплексной реабилитации инвалидов в новых социально-экономических условиях: материалы III межрегион. науч.-практ. конф. – Чита, 2006. – С. 104-107.

4. Каргина, Р.Н. Молодежь на рынке труда и рынке образовательных услуг в Читинской области // Государственное регулирование и устойчивое развитие муниципальных образований: сб. науч. тр. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2006. – Вып. 3 – С. 247-252.

5. Каргина, Р.Н. Образовательный аспект трудовых ресурсов Читинской области. // Кулагинские чтения: сб. материалов VI Всерос. науч.-практ. конф., часть IV.– Чита: ЧитГУ, 2006. – С. 41-44.

6. Каргина, Р.Н. О мониторинге взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг // Третьи Забайкальские социологические чтения. Пленарное заседание: материалы Всерос. науч.-практ. конф. – Чита: ЧитГУ, 2006. – С. 47-52.

7. Каргина, Р.Н. Работодатели и выпускники профессиональных учебных заведений: взаимные ожидания / Р.Н.Каргина, А.А.Гераськова // Кулагинские чтения: сб. материалов VI Всерос. науч.-практ. конф., часть IV. – Чита: ЧитГУ, 2006. – С. 145-148.

Лицензия ЛР № 020525 от 02.06.97 г.  
Сдано в производство 20.11.2006 г.  
Уч. – изд. л. 1,5  
Тираж 100 экз.

Усл. печ. л. 1,36  
Заказ № 118

---

Читинский государственный университет  
672039, Чита, ул. Александро-Заводская, 30

---

Издательство ЧитГУ