

На правах рукописи

Лосева Анастасия Олеговна

**ФОРМИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА
В
СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Специальность 22.00.08 –социология управления

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Лосева

Москва – 2012

1 1 ОКТ 2012



005053229

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

Научный руководитель **ВЕРНИГОРОВА Тамара Прокофьевна**
кандидат педагогических наук, доцент

Официальные оппоненты: **ХАЛИКОВ Манир Саидович**
доктор социологических наук, профессор,
профессор кафедры экономической социологии и предпринимательства социологического факультета ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова».

ЗАДОРЖНАЯ Ирина Игоревна
кандидат социологических наук, доцент,
доцент кафедры государственной службы и управления персоналом ГБОУ ВПО «Московский городской университет управления Правительства Москвы»

Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «Российский государственный социальный университет»

Защита состоится «15» ноября 2012 года в 14.00 часов на заседании диссертационного совета Д.504.001.18 в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» по адресу: 119606, Москва, пр. Вернадского, д.84, корп. I, ауд. 2312.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке РАНХиГС.

Автореферат разослан « 28 » сентября 2012 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета



И.Н. Панин

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Результаты исследования проблем формирования региональных рынков труда, в том числе, социологическими методами, являются весьма актуальными в условиях модернизации российской экономики. Тем более, что в качестве важнейших факторов этого процесса выступают глобализация, миграция, безработица, демографическая ситуация, эмиграция экономически активной части населения и, в конечном итоге, нарушение равновесия спроса и предложения рабочей силы, как результат недавнего мирового финансового кризиса. К тому же в современной России усиливается мобильность трудовых ресурсов, унифицируются и стандартизируются условия труда, повышаются требования к качеству рабочей силы. Глобальная трудовая миграция оказывает деформирующее воздействие не только на национальный рынок труда, но и на региональный. В значительной степени региональный рынок труда остается не сбалансированным. Социально-экономические различия между субъектами Российской Федерации не только не сокращаются, а напротив, по ряду позиций увеличиваются. Региональный рынок труда в России несбалансирован и имеет своё собственное социальное лицо.

Особую актуальность имеют исследования проблем формирования рынка труда в анклавных регионах, к которым относится Калининградская область. Этот субъект РФ характеризует ограниченность трудовых ресурсов, изолированность рынка труда от общероссийского, окружение региона странами ЕС с более развитой рыночной экономикой и высоким уровнем жизни. Именно этот регион становится благоприятным местом для выработки оптимального механизма взаимоотношений Российской Федерации с развитыми зарубежными странами. Здесь проявляется необходимость становления и разработки современных форм и методов регулирования рынка труда, реализации мер по защите от безработицы.

Официальные данные государственной статистики по рынку труда нередко укрупнены и не дают необходимого объема качественной информации. Изменение инвестиционного климата и динамичное развитие рынка труда, диктуют необходимость регулярного мониторинга процесса влияния на них социальных факторов.

Сложность и многоаспектность проблем регионального рынка труда, имеющих пока еще не достаточный уровень теоретической и практической проработки, делает актуальным выполненное данное диссертационное исследование.

Степень научной разработанности проблемы. Комплексный характер настоящего исследования обусловил необходимость анализа ши-

рогого круга научной литературы, посвященной как общим, так и частным вопросам формирования, функционирования, развития и регулирования рынка труда.

Теоретическим вопросам сущности труда, рынка труда, занятости и безработицы, оплаты труда, демографическим и миграционным факторам развития трудовых ресурсов, глобализации уделено повышенное внимание мыслителями прошлого, отечественными и зарубежными учеными-экономистами, социологами, географами, историками и др.

Теоретико-методологические основы исследования рынка труда, места человека в трудовом процессе заложены классиками политической экономии и их последователями А. Смитом, Д. Рикардо, К. Марксом, Ф. Тейлором, А. Файоном и др. Остаются востребованными научные представления ученых неоклассической школы (Дж. Пери, М. Фелдстайн), представителей кейнсианской школы (Дж.М. Кейнс), а также монетаристской школы (М. Фридмен).

Значительный научный и практический интерес представляют результаты экономического анализа проблем формирования и развития рынка труда, полученные В. С. Булановым, Н. А. Волгиным, Е.В. Масловым, М. В. Москвиной, В.А. Павленковым, С. Ю. Рошиным, А. В. Кашеповым, А. Э. Котляром, Р. П. Колосовой, Ю. Г. Одеговым и др.

В социологическом аспекте актуальные проблемы управления и регулирования рынка труда исследованы В.Э. Бойковым, Т.И. Заславской, Н.Н. Коростылевой, В.В. Радаевым, Г.Н. Соколовой, В. А. Сулевым, Ж.Т. Тощенко, В.А. Ядовым, и др. Ученые рассматривают регулируемую роль государства во взаимосвязи с экономическими и психологическими концепциями, зарубежными теориями управления.

Изучению проблем занятости и безработицы, оплаты труда, трудовой мобильности и миграции рабочей силы подчинены исследования таких ученых, как Е. Г. Антосенков, М. В. Артамонова, В. П. Беклемешев, В. И. Беляев, Ф. М. Бородкин, З.И. Калугина, Р.П. Колосова, В. В. Мищенко, А. А. Никифорова, А. В. Топилин, А. М. Щербакова, и др. Вопросам регулирования рынка труда значительное внимание уделяется в работах Е. Д. Катульского, А. Г. Кравец, В. А. Камаева, Т.М. Малевой, Г. Г. Меликьяна, А. К. Мишина, Ф. Т. Прокопова, Г. Г. Руденко и др.

Результаты анализа региональных рынков труда представлены в научных публикациях П. А. Аникина, Е. В. Буйной, А. Е. Лапина, Л. Г. Миляевой, А.С. Новоселова, П.С. Ростовцева, О. Е. Родионовой, А. М. Халиковой и др. Однако, результаты выполненного анализа в большинстве опубликованных работ, относятся преимущественно к проблемам экономики труда. При этом в незначительной мере используется социологический инструментарий и эмпирическая база регионального рынка труда. Несмотря на теоретико-практическую значимость выполненных

учеными исследований, остаются не глубоко исследованными проблемы установления закономерностей государственного регулирования миграции трудовых ресурсов, использования результатов социологического анализа в процессе разработки и принятию обоснованных управленческих решений в сфере управления рынком труда.

Актуальность проблемы, ее теоретическая и практическая значимость, а также недостаточная научная разработанность ее важнейших аспектов определили выбор темы диссертационного исследования.

Целью исследования является теоретическое обоснование социальных факторов, влияющих на формирование регионального рынка труда, разработка социальных и организационно-правовых механизмов его регулирования.

Исходя из поставленной цели в ходе выполнения диссертационного исследования перед автором были поставлены следующие задачи:

- обосновать методологические подходы к анализу рынка труда, его видов и функций, выделить и охарактеризовать структурные элементы рынка труда на региональном уровне;

- проанализировать состояние регионального рынка труда в современных условиях, раскрыть характеристики основных его компонентов;

- проанализировать зависимость регионального рынка труда от социально-экономических показателей, дать оценку и раскрыть возможности эффективного использования трудового потенциала региона;

- исследовать проблемы формирования регионального рынка труда как саморегулирующейся и одновременно регулируемой системы;

- определить социальную суть и роль факторов, влияющих на развитие регионального рынка труда;

- проанализировать динамику формирования и развития рынка труда Калининградской области, определить методологические подходы к разработке региональной политики занятости, разработать модель принятия управленческих решений по регулированию рынка труда на региональном уровне.

Объект исследования - региональный рынок труда в современной России.

Предмет исследования - формирование регионального рынка труда в современной России.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют труды российских и зарубежных ученых в области формирования рынка труда. В основу исследования положена общенаучная методология, предусматривающая системный подход к решению проблем в сочетании с применением экономических и социологических оценок. Выявление факторов социально-экономического развития регионального рынка тру-

да Калининградской области, базировалось на анализе официальной статистической информации и документов стратегического планирования.

Информационную и эмпирическую базу исследования составили статистические и аналитические материалы Федеральной службы государственной статистики России и ее территориального органа по Калининградской области; аналитические материалы Федеральной службы по труду и занятости (Роструда); программы социально-экономического развития региональных органов управления; сведения, опубликованные в научной отечественной и зарубежной литературе и периодической печати; рекомендации Международной организации труда (МОТ); законодательные нормы и акты, регламентирующие развитие экономики и социально-трудовой сферы, а также материалы научных конференций и семинаров, посвященные проблематике исследования.

В основу диссертационного исследования положены:

– материалы социологического опроса работников российских организаций и экспертного опроса по актуальным проблемам кадровой политики и управления персоналом предприятий, организаций и учреждений различных направлений деятельности и форм собственности в Российской Федерации при участии автора в 2007 году. Массовый опрос персонала организаций проводился в семи Федеральных округах на территории 20 субъектов Российской Федерации, в том числе и на территории Калининградской области. Всего опрошено 1 120 человек. Руководитель проекта – д.с.н., профессор Турчинов А.И., руководитель социологического исследования – д.с.н., профессор Магомедов К.О. Индекс АПКПУП – 2007;

– «Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом предприятий, организаций и учреждений различных направлений деятельности в Российской Федерации» (октябрь–ноябрь 2008 г.). В опросе участвовало 270 экспертов из числа руководителей организаций, руководителей служб управления персоналом, представителей органов государственной власти и управления, общественных организаций, научных работников. Руководитель проекта – д.с.н., профессор А.И. Турчинов. Руководитель социологического исследования – д.с.н., профессор К.О. Магомедов. Индекс: АПКПУП–2008;

– материалы социологического исследования, проведенные кафедрой государственной службы и кадровой политики РАГС при Президенте Российской Федерации, в которых автор принимала непосредственное участие: «Актуальные проблемы государственной гражданской службы в современной России» (январь 2009 г.). Опрошено 218 экспертов из числа компетентных государственных служащих, представляющих федеральные

и региональные органы государственной власти и управления. Руководитель проекта - д.с.н., профессор А.И. Турчинов, руководитель социологического исследования д.с.н., профессор К.О. Магомедов. Индекс: АПГС–2009;

– «Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом» (октябрь-ноябрь 2009 г.) В опросе участвовало 155 экспертов из числа руководителей организаций, руководителей служб управления персоналом, представителей органов государственной власти управления, общественных организаций, научных работников. Руководитель проекта - д.с.н., профессор Турчинов А.И. Руководитель социологического исследования – д.с.н., профессор Магомедов К.О. Индекс: АКПП – 2009;

– «Актуальные проблемы взаимодействия государственных органов власти и управления и институтов гражданского общества в Российской Федерации» (сентябрь 2010 г.) Опрошено 129 экспертов. Руководитель проекта - д.с.н., профессор А.И. Турчинов, руководитель социологического исследования – д.с.н., профессор Магомедов К.О. Индекс: АПВГиГО-10;

– материалы вторичного анализа комплексного исследования миграции в приграничных районах трех государств – Клайпедском округе Литвы, Поморском воеводстве Республики Польша, Калининградской области Российской Федерации в 2007-2008 гг.

– материалы вторичного анализа комплексного научного исследования проведенного ФГОУ ВПО РГУ им. И. Канта в марте 2008 года по теме: «Мониторинг трудовых ресурсов Калининградской области».

Проведен анализ отчетных материалов Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Калининградской области и Агентства по обеспечению занятости по Калининградской области. Материалы экономической и демографической статистики позволили выявить социально-экономический фон развития региона, построить прогнозные оценки демографического развития с учетом сложившейся ситуации, выявить характер и влияние миграционных процессов.

Основные результаты исследования, полученные лично соискателем, и их научная новизна заключается в следующем:

1. Уточнено социальное содержание понятия «региональный рынок труда», как локализованного сегмента национального рынка труда, где в соответствии с региональными условиями складываются уровни спроса, предложения и равновесных цен. Установлено, что его особенность проявляется в действии специфического социального механизма управления и регулирования экономических отношений.

2. Раскрыта роль совокупности ряда социальных факторов: соотношения спроса и предложения рабочей силы; степени профессиональной подготовленности рабочей силы; глобализационных и миграционных процессов; уровня безработицы; демографической ситуации; эмиграции экономически активной части населения. Доказано, что эти факторы оказывают решающее влияние на формирование и функционирование рынка в современных условиях, обуславливают необходимость формирования концептуально новой комплексной и последовательной региональной политики на рынке труда. Предложен методологический подход к исследованию специфики формирования регионального рынка труда, в котором определяющая роль отводится социально-экономическому потенциалу региона. Доказано, что от трудового потенциала в прямой зависимости находится перспектива развития регионального рынка труда и его основные показатели – занятость населения и уровень безработицы региона. Представлены варианты социально-экономического развития регионов, оказывающие влияние на трудовой потенциал (инерционный, мобилизационный и инновационный), механизмы и способы управленческого воздействия на его реализацию.

3. Путем использования социологических и экономико-статистических методов выявлены специфические проблемы миграции трудовых ресурсов в стране и ее регионах.

Первая составляющая проблемы миграции трудовых ресурсов в современной России – это отток высокопрофессиональных российских кадров за рубеж, равно как и эмиграция экономически активной части населения в трудоспособном возрасте. Показано, что миграция, с одной стороны обеспечивает перераспределение трудовых ресурсов в соответствии с потребностями регионов, делает возможным освоение новых районов, сосредотачивает огромные массы наиболее активного и трудоспособного населения в экономических центрах, способствует изменению экономического, социального и культурного положения людей, разрушая рутинные традиции форм жизни. С другой стороны, выявляются отрицательные последствия: незаконная миграция, проблемы, связанные с безопасностью, проявления ксенофобии и расизма. Обоснованы механизмы и способы управленческого воздействия в области миграционного регулирования в целях использования и развития трудового потенциала общества.

4. Раскрыта специфика и особенности развития регионального рынка труда в Калининградской области. Показано, что рынок труда в этом регионе имеет следующие особенности: замкнутость, снижение темпов воспроизводства и сокращение численности трудовых ресурсов; наличие локальных территорий с напряженной ситуацией на рынке труда, прежде всего в восточных районах области, особенно в сельской об-

ласти, из-за территориального дисбаланса использования трудовых ресурсов в связи с резко дифференцированным развитием экономики области и привлечением инвестиций; значительны масштабы теневой экономики.

5. В ходе исследования автором выявлены специфические проблемы формирования регионального рынка труда в Калининградской области рынка и факторы, влияющие на его развитие. Установлено, что имеющийся резерв свободной рабочей силы не может обеспечить реализацию крупных национальных и инвестиционных проектов при относительно высоких темпах посткризисного восстановления экономического комплекса области и образовавшемся дефиците работников высокого и среднего уровня квалификации. Отсутствие обоснованного заказа на требуемые квалификации, а также отсутствие выработанных стратегий предприятий, затрудняют оценку потребности в специалистах на не только отдаленную, но и на ближайшую перспективу.

6. Выявлены позитивные тенденции развития экономики региона и прогноз развития рынка труда в связи с реализацией Федеральной целевой программы развития Калининградской области до 2015 года. Аргументировано, что для качественного роста экономики и повышения уровня жизни населения необходима конкретная стратегия развития региона и его муниципальных образований. Анализ действующих программ социально-трудовой сферы Калининградской области, а также программ развития региона показывает, что программы адекватно реагируют на такие проблемы, как нерациональность миграционных потоков, несоответствие структур спроса предприятий на работников различных профессий и их подготовки образовательными учреждениями, снижение населения трудоспособного возраста. Как следует из результатов социологического анализа, основная проблема состоит в неопределенности условий, в которых принимаются управленческие решения, а также отсутствие объективной аналитической базы для ретроспективного анализа и оценки перспективных направлений развития трудовых ресурсов.

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования состоит в возможности использования полученных в ходе работы результатов:

- в качестве эмпирической информации и теоретических оснований при исследовании процессов на рынке труда в других регионах России, подготовке управленческих решений, разработке мер по формированию и развитию рынка труда;
- сформулированные научные положения, выводы и рекомендации, могут быть использованы региональными органами власти и управления для решения организационно-управленческих и информационных проблем, связанных с формированием, оценкой и развитием рынка труда в

регионе; для обоснования основных направлений, приоритетов и прогнозов комплексного развития экономической и социально-трудовой сфер на региональном уровне.

Апробация исследования. Положения, результаты и выводы диссертационного исследования докладывались автором на методологических семинарах и заседаниях кафедры государственной службы и кадровой политики Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, а также на ряде научных конференций:

VIII Межвузовская научно-практическая конференция молодых ученых и аспирантов «Социальная среда современной государственной службы России» (22 мая 2008 г.);

VI Международная конференция «Государственное управление в XXI веке: традиции и инновации» (апрель-май 2008 г.)

IX Межвузовская научно-практическая конференция аспирантов и молодых ученых «Управленческие отношения и процессы в современной России» (апрель 2009 г.)

X Межвузовская научно-практическая конференция «Социальный потенциал модернизации России» (27 апреля 2010 г.)

XI Межвузовская конференция молодых ученых и аспирантов «Кадровая политика в условиях модернизации российского общества» (28 апреля 2011 г.), а также отражены в научных публикациях автора объемом 1,4 п.л.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих шесть параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложения.

II. Основное содержание работы

Во введении обоснована актуальность темы диссертационного исследования, показана степень ее научной разработанности, в соответствии с которой сформулирована цель, определены задачи, объект и предмет исследования, представлены теоретические и методологические основы, информационная и эмпирическая база исследования, выделены элементы научной новизны, раскрыта теоретическая и практическая значимость результатов диссертационного исследования.

Первая глава «Теоретико-методологические основы социологического исследования регионального рынка труда» посвящена общеметодологическим аспектам исследования современного рынка труда.

В первом параграфе - «Концептуальные представления о социальных функциях рынка труда» автор рассматривает социальную сущ-

ность, содержание и функции рынка труда. Доказано, что рынок труда является категорией, которая подвергается постоянным и всесторонним исследованиям, а новые особенности рынка проявляются в зависимости от времени и условий функционирования экономики. Доказано, что полноценное исследование проблем формирования рынка труда требует комплексного изучения социально-экономических и организационно-технических аспектов регулирования профессионально-квалифицированного состава работников, организации трудовой деятельности, мотивации и благоприятных условий труда. Значимость рынка труда представлена в этом разделе не только с экономической точки зрения, но также и с позиций социальной составляющей.

В параграфе отмечено, что социологи рассматривают рынок труда как систему, где рабочая сила – это не только способность человека к труду, умственный и физический потенциал «экономически рационального человека», а органическая совокупность физических, творческих, профессионально-квалифицированных, личностных характеристик индивидуума, его профессиональная и естественная способность к труду и исполнение определенных должностных обязанностей. Рынок труда охарактеризован элементами, аналогичными элементам других рынков, однако именно социально-экономические механизмы регулирования отличают рынок труда от других.

Автором выделены основные элементы социально-экономического механизма:

- субъекты рынка труда или стороны рыночных отношений;
- конъюнктура рынка труда (спрос и предложение рабочей силы, цена на труд, конкуренция, емкость рынка труда);
- социально-экономические программы и решения, правовые акты, регламентирующие отношения субъектов рынка труда;
- безработица и социальные выплаты, связанные с ней (пособия по безработице и компенсационные выплаты при увольнении и др.);
- социальная инфраструктура рынка труда (служба занятости, центры подготовки переподготовки и так далее).

Рынок труда в широком смысле представлен как система социально-экономических отношений в форме относительно устойчивых связей между индивидами, социальными группами и постоянными носителями качественно различных видов деятельности (учреждений, предприятий, союзов, организаций и т.д.), различающихся по социальным статусам и ролям по поводу труда. Эти отношения, которые формируются под влиянием различных социальных факторов и условий, начиная с профессиональной и образовательной подготовки человека, его трудоустройства и выходом на пенсию. Рынок труда регулирует отношения, связанные с

реализацией интеллектуально-трудового потенциала человека, трудового коллектива, социальной группы и социума в целом.

Таким образом, анализ проблем рынка труда является составной частью управления регионом, а именно: служит необходимой предпосылкой для научного обоснования и поддержки управленческих решений. В соответствии с методологией системного анализа поддержка принятия решению по управлению сложной системой включает ряд стадий, начиная от формулировки проблемной ситуации и определения целей развития до управления ходом реализации найденных решений.

Автор предлагает рассматривать рынок труда не только как подсистему социально-экономической системы страны, но и как относительно самостоятельную его часть со всеми элементами, параметрами, условиями, в рамках которых реализуется процесс согласования спроса на рабочую силу и ее предложения. В диссертации обоснована необходимость изучения регионального рынка труда с помощью статистических и социологических исследований для получения информации, необходимой для принятия адекватных управленческих решений.

Второй параграф - «Методологические подходы к социологическому исследованию регионального рынка труда как объекта управления современной России» раскрывает сущность и условия формирования регионального рынка труда. Анализируя существующее множество определений рынка труда автор сформулировала вывод, что «региональный рынок труда» представляет собой локализованный сегмент национального рынка труда, на котором в соответствии с региональными условиями складываются уровни спроса, предложения и равновесных цен и обладающий особенностью, которая состоит в существовании специфического социального механизма управления и регулирования экономических отношений и процессов.

В диссертации отмечено, что процесс формирования российского рынка труда имеет отчетливо выраженную региональную специфику. При этом успешное функционирование регионального рынка труда возможно только при наличии достаточного количества трудовых ресурсов определенного качественного состава. Обеспеченность региона трудовыми ресурсами, их рациональное использование имеет огромное значение для эффективной деятельности организаций и предприятий различных форм собственности.

Автором установлено, что формирование российского рынка труда происходит под влиянием как общих для страны, так и специфических для регионов условий и факторов, оказывающих в их взаимосвязи и взаимодействии влияние на современные тенденции и условия занятости населения. К социальным факторам отнесены: особенности формирования спроса и предложения рабочей силы, глобализация, миграция, безра-

ботица, демографическая ситуация, эмиграция экономически активной части населения. Значительное влияние на процессы формирования предложения рабочей силы в субъектах Российской Федерации также оказывает государственная региональная политика. Отмечено, что главной проблемой разработки и реализации региональной политики является не столько слабый государственный интерес к этому вопросу и дефицит ресурсов, сколько отсутствие новой парадигмы территориальной организации общества, технократическое или упрощенно экономизированное представление о смысле и возможностях региональных ситуаций и проблем регулирования. Так, в ряде субъектов Российской Федерации по состоянию на 1 августа 2011 года численность участников по реализации программ по снижению напряженности на рынке труда не превысила 40% от запланированной численности. Всего в 2011 году в мероприятиях региональных программ было предусмотрено участие более 450, тыс. человек. Наиболее активно региональные программы реализуются в городах Москва, Санкт-Петербург, Астраханской, Омской, Калужской областях, Алтайском крае.

Существенными факторами, влияющими на современные тенденции формирования спроса на труд, являются процессы изменения форм собственности, экономический и инвестиционный кризисы и др. Предложение на региональном рынке труда определяется следующими факторами: общей численностью населения в данном регионе; демографической структурой населения (долей трудоспособного населения); долей экономически активного населения в регионе в общей его численности; долей безработного населения в регионе. Автор отмечает, что численность экономически активного населения в Северо-Западном федеральном округе в сравнении с 2005 годом возросла на 0,6 % и к июлю 2011 года составила 75562, 2 тыс. человек. Прирост численности экономически активного населения отмечен и в Калининградской области - на 3, 9 %.

Особенности межрегиональной миграции, сложившаяся структура образования и профессиональной подготовки также существенно влияют на формирование предложения рабочей силы в каждом конкретном регионе. Кроме того, на региональный рынок труда существенное влияние оказывают особенности исторического развития, этнодемографические особенности, уровень обеспеченности социальной инфраструктурой, традиционные виды занятия населения, степень профессиональной подготовленности рабочей силы.

На основе комплексного анализа социологических данных сформулирован вывод: исследование региональных рынков труда необходимо в целях повышения обоснованности прогнозов занятости и безработицы, а также в целях разработки федеральной, региональной политики и поли-

тики в сфере занятости. Российские регионы всегда отличались высокой степенью неравномерности развития, вызванной различиями их экономико-географического положения, обеспеченности природными ресурсами, особенностями развития инфраструктуры. Территориальные различия в уровне производства, качестве жизни, демографической и миграционной ситуации, а в последние годы – в финансовой обеспеченности, показателях занятости и безработицы, которые требуют постоянного наблюдения (мониторинга). Для всесторонней оценки состояния и перспектив региональной занятости следует осуществлять сбор информации о потребности предприятий в рабочей силе не только в целом, но и по профессиям (специальностям), проводя при необходимости их группировку, с использованием данных о потребностях в работниках конкретных профессий (специальностей) и на основе балансовых методов расчета. Тем самым, общая величина потребности экономики региона или отдельных отраслей будет устанавливаться значительно более точно.

Только на основе систематических территориальных исследований могут приниматься эффективные решения по размещению производительных сил, выстраиваться инвестиционные рейтинги регионов.

Во второй главе «Развитие регионального рынка труда в современных российских условиях» проанализированы инфраструктура и потенциал регионального рынка труда в структуре российского рынка труда, его организация и способы функционирования на территории региона, дается анализ тенденций развития региональной структуры рабочей силы и уровня занятости.

В первом параграфе - «Социально-экономическое развитие региона как фактор воздействия на формирование рынка труда» раскрывается смысл и составляющие социально-экономического потенциала.

Анализируя значительные территориальные различия в природных условиях и ресурсах, в уровнях хозяйственного развития и производительности труда, в технико-экономическом потенциале и трудовом потенциале автором приходит к выводу о специфических особенностях формирования, распределения и использования рабочей силы в том или ином регионе. Понятие социально-экономического потенциала региона - многоуровневая интегральная категория, требующая широкого толкования и представляет собой располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем, прежде всего, экономические возможности, характеризующие состояние средств производства, располагаемые на территории, количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем и другими качественными характеристиками. К наиболее важным составляющим социально-экономического потенциала региона отнесен его трудовой потенциал. От того, насколько эффек-

тивно используется трудовой потенциал территории, зависят его социально-экономические показатели.

Автором установлено, что ведущим фактором, оказывающим влияние на качество использования трудового потенциала, является уровень профессионально-квалификационной подготовки трудовых ресурсов. Уровень и качество профессиональной подготовки кадров влияет на общественную производительность труда и, как следствие, на темпы экономического роста и развитие инновационного потенциала региона. По данным исследований, проводимых Госкомстатом РФ, уровень образования российского населения в возрасте от 25 до 50 лет постоянно повышается. Среди экономически активного населения доля лиц, имеющих высшее профессиональное (полное и неполное) образование, с 2000 г. по 2009 г. увеличилась с 21,7% до 38%. При этом, доля специалистов (лиц с полным и неполным высшим и средним профессиональным образованием) увеличилась с 28,6% до 31,9 %. Существенно то, что у занятого населения уровень образования стабильно выше, чем у безработных. Тем не менее, в составе российских безработных велика доля лиц, имеющих высшее образование, и специалистов: в 2009 г. соответственно 15 % и 30,8 %. Установлено, что чем выше уровень образования, тем выше уровень занятости и ниже безработица. В 2010 уровень занятости среди населения с высшим профессиональным образованием составил 81,2%, уровень безработицы - 4,0%, со средним профессиональным образованием, соответственно, 73,5% и 5,8%, начальным профессиональным образованием - 72,4% и 7,9%.¹

Автор доказывает, что существующая в Российской Федерации система профессионального образования не в полной мере удовлетворяет потребности экономики в квалифицированных профессиональных кадрах. Она не имеет устойчивой связи с рынком труда и не оказывает управляющего воздействия на устранение дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, а предпринимаемые в настоящее время усилия по подготовке высококвалифицированных рабочих и специалистов не дают быстрой отдачи и ориентированы на ближайшую перспективу.

В диссертации сформулирован вывод о том, что в управлении региональным рынком труда необходимо совершенствование системы профессионального образования. Автор утверждает, что профессиональное обучение необходимо сделать многопрофильным, проводить в соответствии с перспективной потребностью в рабочей силе, адаптацией к меняющемуся спросу на рынке труда при обеспечении реальными финансовыми возможностями. О снижении качества использования трудового потенциала свидетельствуют значительные масштабы регистрируемой

¹ Российский статистический ежегодник. 2010: стат. сб. / Росстат. М., 2010. С. 813.

безработицы, распространение неполной занятости, связанной с недоиспользованием квалификационного потенциала, ставшая привычной практика занижения зарплат, низкий уровень социальной защиты населения и др. По данным Министерства здравоохранения и социального развития РФ на начало августа 2011 года наибольшая доля зарегистрированных безработных граждан в общей численности безработных отмечалась в Новгородской области (43 %), наименьшая - в Ленинградской области (18, 8%). Доля безработных граждан, относящихся к категории инвалидов, возросла на 0, 6 % по сравнению с началом 2011 года и на 2,1 % по сравнению с началом 2010 года и составила 9, 2% от общего числа безработных. Доля работников организаций Российской Федерации, работающих в режиме неполной занятости, а также находящихся в простое, в отпусках без сохранения заработной платы по состоянию на начало августа 2011 г. составляла - 0,3%.

По заключению автора это требует обоснования каждым регионом собственного экономического курса в рамках общенациональной стратегии. Реализация данного курса социально-экономического развития невозможна без повышения социально-экономической роли трудовых ресурсов, что делает чрезвычайно актуальной проблему определения направлений эффективного формирования и использования трудового потенциала. Особенности использования трудового потенциала в регионах во многом обусловлены неравномерностью распределения трудовых ресурсов по территории страны, которые складывались под воздействием территориального размещения материального производства, его отраслевой принадлежности, природно-климатических, исторических, географических и других факторов.

В работе показано, что существенным фактором, оказывающим влияние на использование трудового потенциала, является выбор социально-экономического развития региона. Среди множества вариантов социально-экономического развития выделены три основных: инерционный, мобилизационный и инновационный. Если оценивать их с точки зрения кадрового обеспечения, то придется признать, что в рамках инновационного и мобилизационного вариантов развития возможна только экстенсивная адаптация к потребностям производства в рабочей силе. Это предполагает поиск дополнительных источников ее пополнения, за счет включения в активную трудовую деятельность мигрантов и безработных. Но в этом случае не следует ожидать сколько-нибудь экономического роста, поскольку работников просто не будет хватать в стране. Для того чтобы состояние трудового потенциала не вступило в конфликт с необходимостью обеспечения высокой динамики ВВП, необходим переход к инновационной модели развития. Она ориентирована на постоянное наращивание инвестиций в разработку и внедрение новой техники,

научные исследования, прогрессивные технологии, а также на принципиальное обновление всей системы трудовых отношений, превращение их действительно в партнерские. Реализация такого варианта связана с формированием новой экономики и, соответственно, с подготовкой специалистов и работников нового поколения, обладающих высокой квалификацией, способных генерировать новые методы труда и управленческие решения, базирующиеся на справедливых распределительных отношениях.

Во втором параграфе - «Региональный рынок труда как взаимосвязь саморегулирующей и регулируемой системы» автор отмечает, что инфраструктура рынка труда является составным элементом системы управления трудом и занятостью и соотносится к ней как часть и целое. В то же время, инфраструктура рынка труда является относительно самостоятельной подсистемой рыночной инфраструктуры и должна соответствовать ей по своему характеру и дополнять другие ее звенья, которые обслуживают рынок товаров, рынок финансов, рынок жилья и т.д. и определяют в совокупности меру свободы движения рабочих мест (их создания и ликвидации) и перелива (высвобождения, перераспределения) рабочей силы между сферами занятости, отраслями хозяйства и по территории.

Инфраструктура рынка труда представляет собой комплекс организаций и учреждений, обеспечивающих функционирование рынка труда. Она является составной частью системы управления занятостью. Подчеркивается, что исходя из интересов субъектов рынка труда, его инфраструктура призвана содействовать гражданам в реализации права на труд и получении трудового дохода, в преодолении дисбалансов между спросом и предложением рабочей силы, организации помощи населению в переподготовке и трудоустройстве, в корректировке пропорций занятости с учетом интересов его субъектов.

Инфраструктура рынка труда может рассматриваться не только как средство управления, но и как самостоятельный объект организации, характеризуемый специфической совокупностью и структурой элементов. Это важно учитывать, во-первых, для правильного формирования инфраструктуры как системы и, во-вторых, для осуществления согласованных действий властных структур при выработке стратегии по отношению развития различных ее структурных звеньев на том, или ином этапе развития.

Применительно к нынешним условиям основным элементом инфраструктуры рынка труда является государственная служба занятости. В настоящее время в России действует 2151 учреждений службы занятости. В их структурах работает 41347 тыс. квалифицированных специалистов, ими оработаны многие технологии обслуживания работодателей и

лиц, ищущих работу. При их содействии на 01.08.2011 г. трудоустроено 763831 тыс. человек. Всего же в 2011 году помощью органов службы занятости в трудоустройстве воспользовалось около 11 млн. граждан, а почти 3 млн. безработных получили социальную поддержку.

Новым явлением в сфере регулирования рынка труда является и то, что в последнее время в этом процессе начали участвовать негосударственные структуры: рекрутинговые агентства, специализирующиеся в оказании различных посреднических услуг в сфере занятости. Наметились тенденции повышения роли профсоюзов всех уровней. Подтверждением тому являются соглашения по социально-экономическим вопросам, заключаемыми между представителями профсоюзов, работодателей, государства. К их числу относим - «Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011-2013 годы». Рациональное сочетание рыночного и планового начал в управлении трудовым потенциалом общества создает реальные предпосылки для его эффективного использования.

В параграфе подчеркивается, что увязка интересов наемного работника, работодателя и государства - главная цель регулирования трудовых отношений. Необходимость регулирования рынка труда обусловлена не только его экономическим, но и социальным характером, который вытекает из специфики товара рабочая сила. Социальные функции, которые берет на себя государство, формируют направление и принципы регулирования рынка труда. Социальный характер рынка труда становится особо ощутимым в периоды экономических кризисов и нестабильности. Осознание таких факторов, определяющих интересующую нас трудовую мотивацию работников, выбор ими того или иного вида и режима деятельности чрезвычайно важно при разработке мер государственного регулирования рынка труда.

Третья глава «Совершенствование управления формированием регионального рынка труда» раскрывается роль глобализации и миграции рабочей силы на формирование и развитие регионального рынка труда, а также состояние и динамика рынка труда на примере Калининградской области.

В первом параграфе - «Влияние глобализации и миграции на формирование регионального рынка труда» диссертант, опираясь на материалы социологического исследования, получила возможность рассмотреть феноменальный аспект влияния глобализации и миграции на рынок труда. Глобализация в сфере труда является составной частью глобализации мирового хозяйства, которая состоит в интенсивной интернационализации труда на основе международной миграции трудовых ресурсов с учетом национальных интересов отдельных стран. Под влиянием глобали-

зации формируется глобальная сетевая организация рабочей силы. Сегодня миграция является неотъемлемой частью глобализации, которая может быть охарактеризована как расширение, углубление и ускорение всемирной взаимосвязи во всех видах общественной жизни. Ключевой индикатор глобализации - быстрый рост международных потоков всех видов: торговых, финансовых, идей, продукции средств массовой информации и людей. Сегодня российская экономика во многом зависит от ситуации в мире.

Автором отмечено, что миграция населения является важным социальным фактором, влияющим на трудовой потенциал регионов. Сочетание социально-экономических и культурных возможностей региона формирует его притягательную силу, которая направляет туда миграционные потоки трудовых ресурсов. В связи с этим, миграционная политика государства с упором на стратегию возвращения соотечественников является не просто патриотической политикой, но и способом введения страны в систему международного сотрудничества, что для развития страны очень важно. Все эти причины делают возвратную миграцию актуальным направлением государственной политики особенно в России, где существует многолетняя и долгосрочная тенденция сокращения численности населения – на 700- 800 тыс. человек в год. Согласно, прогнозу Росстата², население РФ к 2026 году уменьшится до 137 млн. человек, при условии некоторого увеличения уровня рождаемости и средней продолжительности жизни. Не снижается поток интеллектуальной эмиграции из современной России, тормозящий социально-экономическое развитие страны. На возвращение соотечественников нацелены все принятые в России миграционные программы. Важнейшим компонентом Концепции регулирования миграционных процессов в РФ стали меры по созданию условий добровольного возвращения вынужденных мигрантов в места их прежнего проживания и меры поддержки и развития взаимоотношений с соотечественниками за рубежом. В Концепции демографического развития РФ на период до 2015 года³ подчеркивается необходимость стимулирования замещающей миграции. Поддержка соотечественников – одно из важнейших направлений развития государства, закрепленное в Концепции внешней политики РФ.

Как показал опрос региональных экспертов и респондентов во всех регионах существуют проблемы миграции трудовых ресурсов, которые заключаются в следующем: уход высокопрофессиональных российских кадров за рубеж, эмиграция экономически активной части населения вообще, особенно в наиболее трудоспособном возрасте, в результате чего

² Прогнозирование социально-экономического развития региона/ Под ред. В.А. Черешнева, А.И. Татаркина, С.Ю. Глазьева. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2011. 1104 с.

³ Концепция демографического развития Российской Федерации до 2015 года// Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24.09.2001 г. №1270-р

возникла объективная необходимость восполнения недостающей рабочей силы за счет иностранных мигрантов. О том, что, в обществе сформировалось определенное отношение к данной проблеме, свидетельствуют мнения участников исследования, проведенного в 2008 г. учеными РАГС⁴. (см таб.1.1)

Таб.1.1. Насколько остро для России стоит сегодня проблема миграции трудовых ресурсов из других стран?

Степень остроты проблемы	Респонденты (%)	Эксперты (%)
Очень остро	51,4	57,2
Не очень остро	24,0	29,6
Не остро	7,6	10,0
Затруднились ответить	17,0	3,2

Анализ процессов интеграции прибывших в страну соотечественников показывает, что государство недостаточно эффективно использует их трудовой потенциал из-за существующей напряженности на региональных рынках труда, особенно в поселках, малых и средних городах с моноотраслевой структурой занятости, а также несовпадения отраслевой структуры потребностей региональных рынков труда в рабочей силе с профессиональной структурой прибывающих. Большинство мигрантам вместо привычного для них высококвалифицированного труда приходится заниматься трудом малоквалифицированным. Более 40 % трудоспособных мигрантов, имевших или получивших российское гражданство, работают не по специальности. Значительной части переселенцев вообще не удалось найти работу⁵. Механизм государственной программы предусматривает предварительное согласование представления рабочих мест переселенцам. Однако прибывшие переселенцы часто в течение длительного времени остаются нетрудоустроенными.

Государственная программа по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников распространяется только на переселенцев, претендующих на трудовые вакансии, но не охватывает необходимых для инновационного развития экономики предпринимателей, высококвалифицированных профессионалов – менеджеров, ученых, работников высокотехнологичных производств и др. Въехавшие в страну соотечественники ограничены в выборе региона проживания, имеют слабые возможности социальной мобильности из-за отсутствия прозрачных и конкурентоспособных социальных лифтов, неразвитости институтов гражданского общества. Значительная часть пе-

⁴ Индекс: АПГС-2009.

⁵ Гребенюк А.А., Рязанцев С.В. Потенциал возвратной миграции в Россию из стран СНГ и Балтии//Народонаселение.2008. №2

реселенцев (иммигрантов) из-за несвоевременного получения регистрации и гражданства вынуждена работать в теневом секторе экономики, тем самым оказываясь вне системы социальной защиты. Переселенцы сталкиваются на местах ксенофобии, с расслоением общества по национальному, религиозному признаку.

Как показал социологический опрос респондентов⁶, во всех регионах мигранты создают проблемы для занятости коренного населения. Так, оказалось более трети (35,6% опрошенных, а среди представителей органов государственной и муниципальной службы – 43,8%, что значительно больше, чем во всех других группах респондентов), и еще 45,8% считают, что проблемы мигрантами создаются в какой-то мере. Отсутствие таких проблем отметили всего 13,0% респондентов и 5,6% – затруднились с ответом. Необходимо решение существующих противоречий между потребностью в трудовых ресурсах, проблемой неизбежности привлечения труда мигрантов и оптимизацией государственной политики.

В работе указывается на существование острой необходимости в корректировке механизма реализации Программы по добровольному переселению соотечественников. Они должны коснуться как федерального, так и регионального компонента. На федеральном уровне не хватает нормативных документов, регулирующих отношения работодателей, принимающих на работу переселенцев, ещё не имеющих гражданства. С учетом значительных объемов миграции имеет смысл подумать о разработке в Калининградской области областного закона о миграционной политике, который устанавливал бы дополнительные льготы переселенцам и правила их обустройства. Механизмом реализации миграционной политики станет синхронизация действий бизнеса, федеральной и региональной властей. Для обеспечения переселенцам гарантированной работы (с заранее согласованным размером заработной платы) следует наладить более четкую координацию потребностей инвесторов и работодателей в прибытии переселенцев по готовности ввода в строй предприятий. С этой целью необходимо создать базу данных и вести постоянный мониторинг потребностей в специалистах в соответствии с планами инвестиционных проектов.

Под влиянием миграционных процессов в Калининградской области и соседних с ней приграничных районах Польши и Литвы, сложилась ситуация, которая проявляется, в частности, что в регионе Юго-Восточной Балтики усиливается конкуренция в борьбе за трудовые ресурсы. В будущем разрабатываемые механизмы в области миграционного регулирования будут направлены в первую очередь на удержание трудового потенциала своих территорий, а также создание условий для привлечения и закрепления дополнительных людских ресурсов. В выигрыше останутся те территории, где будет эффективнее проводиться весь ком-

⁶ Индекс в диссертации КПУП – 2007

плекс социальных программ. Конкуренция региональных рынков труда становится все более конкуренцией социальных политик отдельных стран и регионов, что ставит перед бизнесом, управленческими структурами, в целом перед социумом много новых задач. В связи с чем, вопросы миграционного регулирования следует рассматривать в контексте социальных программ развития региона, предлагаемые меры должны иметь более развернутую социальную направленность.

Во втором параграфе - «Методы формирования регионального рынка труда» методами экономико-статистического анализа проведено исследование регионального рынка труда в Калининградской области рынка, определены проблемы структуры рынка, управления, тенденции развития системы образования. Проведенное в работе исследование показало, несмотря на то, что рынок труда региона, повторяя во многом общероссийские тенденции, обладает рядом специфических особенностей. Экономика, состояние рынка труда и трудового потенциала региона уникальны для России в целом. Это обусловлено, прежде всего, эксклавностью территории, приграничностью, изолированностью рынка труда от общероссийского, отсутствием свободных транспортных связей с Россией, окружение региона странами ЕС с более развитой рыночной экономикой и высоким уровнем жизни, ограниченностью трудовых ресурсов. Сложившаяся в регионе система подготовки кадров пока инерционна и рынок образовательных услуг, который в большинстве своем работает на региональный спрос, не успевает за потребностями быстро растущей экономики. В январе 2012 года численность официальных безработных в Калининградской области составляла 8711 тыс. человек или 1,7 % от экономически активного населения, что соответствует уровню регистрируемой безработицы в среднем по России. Уровень общей безработицы по методике МОТ - 9,7%. Средний коэффициент напряженности рабочей силы на регистрируемом рынке труда (соотношение численности незанятых граждан в трудоспособном возрасте, зарегистрированных в ЦЗН, в расчете на 1 заявленную вакансию) снизился с 2,5 до 1,3, средняя продолжительность безработицы уменьшилась с 5,2 до 4,8 месяцев⁷. С целью смягчения ситуации на региональном рынке труда разработана целевая программа Калининградской области «Дополнительные меры, направленные на снижение напряженности на рынке труда Калининградской области в 2011 году». Несмотря на улучшение ситуации на рынке труда, в настоящее время имеющийся резерв свободной рабочей силы в области не сможет обеспечить реализацию целого ряда крупных национальных и инвестиционных проектов в 2012 году при высоких темпах посткризисного развития экономического комплекса области, в связи с

⁷ Отчет ГИТ в Калининградской области за 2011 год.

чем, возникает необходимость дополнительного привлечения в экономику области рабочих кадров.

Анализ материалов социологического исследования рынка труда в Калининградской области позволило выделить ряд особенностей:

- дефицит высококвалифицированного персонала практически на всех уровнях: от квалифицированных рабочих до высшего управленческого персонала;

- сохранение тенденции превышения предложения рабочей силы над спросом;

- недостаточная ориентированность образовательных услуг (профессионального образования) на потребности рынка труда;

- сохранение низкой конкурентоспособности на рынке труда отдельных категорий граждан (молодежи без практического опыта работы, женщин, имеющих малолетних детей, лиц предпенсионного возраста, инвалидов) и другие;

- недостаточное развитие внутрипроизводственного (внутрифирменного) обучения персонала, сдерживающие мобильность рабочей силы;

- невысокий интеллектуальный и трудовой потенциал незанятого населения;

- наличие локальных территорий с напряженной ситуацией на рынке труда, прежде всего в восточных районах области, особенно в сельской области, из-за территориального дисбаланса использования трудовых ресурсов в связи с резко дифференцированным развитием экономики области и привлечением инвестиций

- значительны масштабы теневой экономики. По некоторым оценкам, число занятых только в приграничной торговле составляет около 30 тысяч человек. Уровень теневой экономики в регионе составляет, по различным оценкам, 90-120% от валового регионального продукта;

- нарушения трудового законодательства в предпринимательском секторе экономики.

Социально-экономический анализ состояния рынка труда в регионе показал, что структура спроса и предложения рабочей силы не соответствует запросам субъектов рынка труда; работодатели не обладают в должной мере объективной информацией о качестве рабочей силы; отсутствует согласованная образовательная политика, ориентированная на потребности рынка труда.

Диссертационное исследование позволило выделить и позитивные тенденции в развитии рынка труда в регионе.

Так, с 2006 г. после принятия нового закона «Об особой экономической зоне в Калининградской области», в регионе реализуются крупные инвестиционные проекты по созданию новых и модернизации суще-

ствующих производств. На сегодняшний день зарегистрировано 69 резидентов особой экономической зоны с общим объемом инвестиций 57 млрд. рублей. Направления инвестирования весьма разнообразны и включают организацию производственно-логистических, рекреационных и культурно-деловых комплексов, создание пищевых производств, строительство объектов производства и сферы услуг.

Кроме того, область отличается высокой долей малых и средних предприятий. По целому ряду экономических показателей, характеризующих уровень развития малого предпринимательства, Калининградская область устойчиво занимает лидирующие позиции среди регионов. На конец 2009 года в области функционировало 17254 малых предприятий, что составило более 37,5% от общего количества предприятий и организаций на территории области. Общее число занятых в малом и среднем бизнесе - более 115 тысяч человек. Доля работающих в малом бизнесе составляет 36% от всего контингента работающих (в среднем по России около 20%), а доля малых предприятий в ВРП – 22% (в среднем по России около 12%). Доля малых предприятий, занятых в промышленности, составляет около 20% (в среднем по России этот показатель не превышает 14%).⁸

Ситуация на рынке труда развивается в тесной зависимости от реализации мероприятий Стратегии социально-экономического развития Калининградской области на средне- и долгосрочную перспективу и Программы социально-экономического развития Калининградской области на 2007-2016 годы, в соответствии с которыми предполагается создание условий для устойчивого социально-экономического развития Калининградской области, обеспечивающего достижение уровня жизни, сопоставимого с уровнем жизни сопредельных стран, а также формирование благоприятного инвестиционного климата в регионе для сближения Российской Федерации и государств - членов Европейского союза. В этой связи предполагается создать целый ряд новых крупных промышленных производств, развить транспортную инфраструктуру. Продолжают разрабатываться стратегии и программы развития муниципальных образований области, ориентированные на достижение поставленных Стратегией и Программой целей.

В заключении сделаны обобщения и выводы, вытекающие из диссертационного исследования, формулируются основные выводы и рекомендации по развитию регионального рынка труда на примере Калининградской области.

⁸ Социально-экономическое положение Калининградской области в 2010 году. Оперативная информация. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Калининградской области. - Калининград, 2010.

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях автора:

1. Лосева А.О. Рынок труда как регулятор кадровых процессов//Вестник международного института управления. Москва-Архангельск-Милан, 2008.- №4.
2. Лосева А.О. Государственные органы как субъект регулирования рынка профессионально труда//Социальная среда современной государственной службы России: материалы VIII межвузовской научно-практической конференции молодых ученых и аспирантов. РАГС 22 мая 2008 года. -М.:Изд-во РАГС, 2009.-284 с.
3. Лосева А.О. Миграция и ее влияние на рынок труда//Социальный потенциал модернизации России: материалы X межвузовской научно-практической конференции. Москва РАГС. 27 апреля 2010 года.-М.:Изд-во РАГС, 2010.-262 с.
4. Лосева А.О. Особенности регионального рынка труда на примере Калининградской области//Актуальные проблемы государственной и муниципальной службы: Сборник научных трудов/ Под ред. К.О. Магомедова.- М.:МАКС Пресс, 2010.- Выпуск 7. -228 с.
5. Лосева А.О. Кадровая политика в условиях модернизации российского общества: Материалы XI межвузовской конференции молодых ученых и аспирантов. 28 апреля 2011 года/ Под общ. Ред. Турчинова А.И.-М.: МАКС пресс, 2011. – 384 с.

Публикации в журналах, рекомендованных ВАК России:

6. Лосева А.О. Анализ ситуации на рынке труда города Калининград//Вестник Академии (Московская академия предпринимательства при Правительстве Москвы). - 2011. - №6.

Подписано в печать: 28.09.2012
Объем: 1,0 п.л.
Тираж: 100 экз. Заказ № 640
Отпечатано в типографии «Реглет»
119526, г. Москва, пр-т Вернадского, д. 39
(495) 363-78-90 www.reglet.ru