

Департамент образования и науки города Москвы  
Государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования города Москвы  
«Московский городской педагогический университет»

Институт права и управления  
Кафедра экономики и менеджмента

*На правах рукописи*

**Гущина Ольга Михайловна**

Совершенствование методов регулирования профессионально-квалификационной  
структуры регионального рынка труда

Направление подготовки  
38.06.01 Экономика

Направленность (профиль) образовательной программы  
08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

**Научный доклад  
об основных результатах научно-квалификационной работы (диссертации)**

Научный руководитель:

Доктор экономических наук, доцент  
Печеная Людмила Тимофеевна

Москва  
2019

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы. В условиях перехода к инновационной экономике большое значение приобретает решение вопросов повышения эффективности использования ресурсного потенциала регионов страны, в том числе главной производительной силы общества – человека. От того, насколько рационально используется его труд, зависит эффективность использования всех остальных задействованных в общественном производстве ресурсов.

Одним из факторов повышения эффективности использования труда и рабочей силы является рациональная профессионально-квалификационная структура региональных рынков труда.

Актуальность решения данной проблемы и ее большая народнохозяйственная значимость предопределили выбор темы научно-квалификационной работы.

Степень изученности проблемы. Решению научных проблем совершенствования качества рабочей силы были посвящены фундаментальные научные труды К. Маркса, У. Петти, А. Смита, А. Маршалла и др. Их идеи получили широкое признание и дальнейшее развитие в научных концепциях и трудах, как российский, так и зарубежных ученых-экономистов.

Решению актуальных проблем совершенствования качества рабочей силы были посвящены также работы крупных отечественных и зарубежных ученых, таких, как Е.Г. Антосенков, Г. Беккер, В.Б. Белкин, И.В. Бушмарин, Н.А. Горелов, Я.И. Гомберг, Э. Денисон, С.А. Дятлов, Л.А. Еловиков, П.В. Журавлев, Ю.М. Забродин, Н.П. Иванов, Дж. Кендрик, Р. Капелюшников, Р.П. Колосова, С. Лелливье, В.И. Марцинкевич, В. Майер, О. Нордхог, Ю.Г. Одегов, Р. Смит, С.Г.Струмилин, Т. Шульц, Р. Эренберг и др.

Вопросы прогнозирования, программирования и планирования профессионально-квалификационной структуры занятости глубоко изучены в трудах таких известных советских ученых-экономистов, как М.А. Вермонт, СИ. Дивилов, И.И. Басалаева, Г.М. Курошева, Е.Н. Жильцов, В.Г. Костаков, В.А. Раянгу, Л.С. Сбытовая, В.М. Сулицкий, Д.И. и др.

Однако многие современные проблемы, касающиеся совершенствования рынка труда на региональном уровне, оптимизация его профессионально-квалификационной структуры в настоящее время остаются разработанными не в полной мере.

Это касается, прежде всего, таких проблем, как совершенствование механизмов воспроизводства рабочей силы, регулирования спроса и предложения на рабочую силу, поиска их оптимального баланса на региональном рынке труда в условиях перехода к принципиально новой технологической эпохе информационно-цифровых технологий.

Особую актуальность приобретает разрешение вопросов поиска методов регулирующего воздействия государства и других институтов на формирование рационально-квалификационной структуры в условиях информационно-цифрового общества на региональном рынке труда.

Объект исследования – рынок труда региона и его профессионально-квалификационная структура Московской области.

Предмет исследования – социально-экономические отношения, возникающие в процессе обоснования методов регулирующего воздействия на профессионально-квалификационную структуру регионального рынка труда.

Цель работы: на основе изучения теоретико-методологических основ исследуемой проблемы разработать и обосновать предложения по совершенствованию методов регулирования профессионально-квалификационной структуры регионального рынка труда.

Достижение цели работы потребовало решения следующих основных задач:

- изучить теоретико-методологические основы исследования проблемы совершенствования профессионально-квалификационной структуры региональных рынков труда применительно к переходному периоду от индустриальной к информационно-цифровой экономике;
- проанализировать современные факторы, определяющие формирование спроса и предложения на рабочую силу, а также влияние этих факторов на

формирование профессионально-квалификационной структуры регионального рынка труда;

- раскрыть особенности применения современных методов управления региональными рынками труда и развития профессионально-квалификационной структуры рабочей силы;

- предложить рекомендации по усовершенствованию методических подходов к комплексному исследованию профессионально-квалификационных структур региональных рынков труда;

- проанализировать сложившуюся профессионально-квалификационную структуру регионального рынка труда Московской области;

- разработать предложения и комплекс мероприятий по дальнейшему совершенствованию применения методологического и методического инструментария для обоснования основных направлений совершенствования профессионально-квалификационной структуры региональных трудовых ресурсов.

Методологической и методической основой проводимых исследований явились методология системного анализа, современные научные концепции влияния научно-технического прогресса на трансформации профессионально-квалификационных структур кадров; прогнозы в потребностях рабочей силы в цифровой и информационной экономике; труды известных отечественных и зарубежных ученых по решению проблем регулирования профессиональной структуры региональных рынков труда.

В работе использованы: абстрактно-логический, экономико-статистический, социологический, каузальный и другие методы социально-экономических исследований.

Научная новизна состоит следующем:

- развиты понятийный аппарат и инструментарий решения проблемы совершенствования методов регулирования профессионально-квалификационной структуры регионального рынка труда;

- усовершенствованы методологические и методические подходы и принципы к регулированию профессионально-квалификационной структуры на региональном рынке труда в условиях информационно-цифровой экономики;

- раскрыты особенности и закономерности формирования профессионально-квалификационной структуры кадров и проблемы ее совершенствования на региональном рынке труда Московской области;

- определены особенности развития инновационного потенциала Московской области как объективной предпосылки трансформации профессионально-квалификационной структуры региональной экономики;

- уточнены актуальные проблемы трансформации профессионально-квалификационной структуры занятых в региональной экономике на этапе инноватизации;

- предложены и обоснованы основные направления и методы регулирования профессионально-квалификационной структуры регионального рынка труда в эпоху инноватизации;

- предложены региональная модель регулирования профессионально-квалификационной структуры рынка труда; модели, методы и инструменты совершенствования профессионально-квалификационной структуры кадров с использованием системы повышения квалификации персонала и его профессиональной переподготовки, а также модель - концепция организации работы по обучению и развитию персонала предприятий.

Практическая значимость работы. Теоретические, методические и практические рекомендации, содержащиеся в научно-квалификационной работе, могут быть использованы региональными органами управления трудовыми ресурсами в качестве инструментов разработки и обоснования стратегий и программ совершенствования профессионально-квалификационной структуры кадров на краткосрочную-, среднесрочную перспективы с учетом внедрения в экономику Московской области новейших достижений научно-технического прогресса и инноваций.

По теме диссертации опубликовано 4 научных работах общим объемом 2,5 п.л.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

**В первой главе диссертации «Теоретические основы регулирования профессионально-квалификационной структуры регионального рынка труда» раскрыты социально-экономическая сущность категории «рынок труда», уточнено понятие и содержание профессионально-квалификационной структуры; проанализированы концептуальные и методологические подходы к изучению рынка труда.**

Профессиональная структура представляет собой соотношение различных профессий или специальностей характеризующихся определенной системой теоретических и практических компетенций в определенной области работы.

Профессионально-квалификационная структура работников определяет результативность и эффективность труда. Общими ее характеристиками являются квалификация, профиль и уровень образования компетентность.

Профессионально-квалификационная структура кадров представляет собой соотношение работников в зависимости от существующего состава профессиональных и квалификационных групп, характеризующихся общностью социальных качеств, а именно типом отношения к труду, направленностью интересов, стимулов, ориентации, уровнем материальной обеспеченности т.п.

Профессионально-квалификационная структура работников формируется в результате сложившейся системы профессионального и квалификационного разделения труда.

Каждому региональному рынку труда присуща своя профессионально-квалификационная структура работников.

Профессионально-квалификационная структура и структура рабочих мест должны обязательно соответствовать друг другу.

Вместе с тем обеспечение соответствия профессионально-квалификационной структуры имеющимся реальным рабочим местам весьма сложная социально-экономическая проблема.

Сложность данной проблемы объясняется тем, что в регионах постоянно осуществляются процессы социально-экономического развития, строятся новые города и населенные пункты, создаются либо модернизируются предприятия различных отраслей (промышленности, сельского хозяйства, сферы услуг, образование т.д.), что, безусловно, требует переосмысления и корректировки существующей профессионально-квалификационной структуры в соответствии с постоянно появляющимися новыми потребностями в работниках новых специальностей, профессий различной квалификации.

Все это требует организации разработки и внедрения адекватных современному уровню развития научно-технического прогресса механизмов, инструментов и методов регулирования профессионально-квалификационной структуры кадров на всех иерархических уровнях экономики: национальном, отраслевом, региональном, хозяйственном.

Схема 1

### Институты рынка труда<sup>1</sup>

Формальные	Неформальные
<p>Законодательные и нормативные акты Правительства РФ, субъектов РФ, нормативные документы, принятые на уровне предприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Конституция;</li> <li>– трудовое законодательство;</li> <li>– миграционное право;</li> <li>– правила и нормы социального взаимодействия, закрепленные в законах;</li> <li>– социально-экономические программы;</li> <li>– правила внутреннего распорядка;</li> <li>– коллективные договоры;</li> <li>– трудовой договор;</li> <li>– договор гражданско-правового характера и т.д.</li> </ul>	<p>Неформальные правила, регулирующие отношения работников и работодателей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– обычаи;</li> <li>– традиции;</li> <li>– культура;</li> <li>– религия;</li> <li>– социальные группы;</li> <li>– социальные нормы;</li> <li>– моральные нормы;</li> <li>– корпоративная культура;</li> <li>– профессиональная этика;</li> <li>– устные соглашения и др.</li> </ul>

<sup>1</sup> Составлена автором

Основой формирования и регулирования профессионально-квалификационной структуры являются объективно складывающиеся трудовые отношения на региональном рынке труда.

Функционирование рынка труда и поведение участников трудовых отношений определяются институтами рынка труда, которые делятся на формальные и неформальные (Схема 1). Формальные институты вводятся на базе действующих неформальных, адаптируют существующие и по мере возможности создают новые нормы, правила поведения в трудовой сфере и способы их поддержания.

Для преодоления проблем в формировании эффективной профессионально-квалификационной структуры необходимо изучение понятия рынка труда, механизма его формирования и функционирования.

Новые явления, возникающие в трудовой сфере, вносят определенный вклад в уточнение понятия рынка труда, изучение закономерностей его функционирования.

Дисбаланс спроса на рабочую силу и ее предложения возникает в основном вследствие несоответствия структуры и качества подготовки кадров потребностям развивающейся экономики и определяется противоречиями на рынке труда. Достижение устойчивого баланса между спросом на рабочую силу и ее предложением практически невозможно, тем не менее, проблема их противоречия может решаться как за счет мер, обеспечивающих соразмерное спросу число рабочих мест, так и через механизмы конкуренции и активную политику, способствующую эффективной занятости<sup>2</sup>.

При разрешении противоречий на региональном рынке труда необходим учет разности экономических потенциалов, социальной структуры и других факторов в регионах, в том числе особенностей неформальных институтов, влияющих на функционирование и характер развития рынка труда в них.

В современном обществе приобретают особую весомость неформальные институты, различные аспекты социальной адаптации человека, и, прежде всего в сфере труда. Человек как субъект рынка труда не может существовать вне общества,

---

<sup>2</sup> Заславский И.Е. Современные проблемы регулирования рынка труда: федеральные и региональные аспекты. М. : Парнас-Пресс, 2000. С. 31.



где устанавливаются определенные правила, нормы, традиции, которые регулируют поведение людей.

Изучение особенностей трудового поведения, склонностей и предпочтений населения в трудовой сфере, адаптации к современным социально-экономическим и урбанизационным процессам становится необходимостью при разработке социально-экономических механизмов, инструментов и методов совершенствования профессионально-квалификационной структуры региональных рынков.

Сложившиеся в настоящее время методологические и методические инструменты совершенствования профессионально-квалификационной структуры кадров в региональной экономике нацелены на реализацию главных функций рынка труда регионов:

- социальной функции, цель которой – обеспечение общественно признанного уровня жизни, доходов и качества жизни населения, которое бы обеспечивало расширенное воспроизводство профессиональных знаний, умений и навыков работников;

- экономической функции, задача которой заключается в активизации процессов вовлечения, размещения, регулирования и использования трудовых ресурсов, что должно позволить обеспечить селективную и размещающую функции;

- размещающей функции, которая призвана обеспечивать процесс размещения трудовых ресурсов в соответствии со спросом на рабочую силу. Соответственно этой функции осуществляется функционирование и организация деятельности регионального рынка трудовых ресурсов, что служит основой рационального размещения труда по сферам, отраслям и предприятиям региона;

- селективной функции, которая состоит в отборе квалифицированной рабочей силы на основе сложившейся модели ее спроса и предложения, а также имеющихся профессионально-квалификационных характеристик трудовых ресурсов;

- стимулирующей функции, которая призвана способствовать повышению конкуренции между субъектами-участниками регионального рынка труда, а также росту мотивации работников в повышении эффективности своего труда и

повышения квалификации, а в ряде случаев и смены профессии на основе реализации программ региональной профессиональной переподготовки кадров.<sup>3</sup>

Проведенное в работе изучение и анализ применяемых в настоящее время инструментов и методов регулирования профессионально-квалификационной структуры показало, что в большинстве из них упор делается на формализацию социально-экономических процессов без анализа социально-экономической сущности и содержания этих процессов и, как правило, обуславливает построение моделей, которые далеко оторваны от реалий развития региональных рынков труда. Именно по этой причине такие инструменты и методы не всегда могут быть использованы для исследования и обоснования перспектив развития профессионально-квалификационной структуры рынка труда.

Обобщение опыта и наши собственные исследования показали, что при формировании инструментов изучения профессионально-квалификационной структуры регионального рынка труда необходимо исходить из следующих методологических положений:

- формирование профессионально-квалификационной структуры регионального рынка труда в значительной степени определяется спросом населения, предприятий, организаций, учреждений на те или иные виды товаров, продуктов и услуг;

- формирование профессионально-квалификационной структуры в значительной мере определяется особенностями производственного потенциала региона, его природными и экономическими особенностями, наличием в регионе тех или видов природных ресурсов, историческими, социально-демографическими, ментальными особенностями проживающего населения;

- профессионально-квалификационная структура регионального рынка труда изменяется под воздействием внедрения достижений научно-технического прогресса и инноваций во все отрасли и сферы деятельности экономики региона;

- внедрение в производство и расширение потребления новых продуктов приводит к существенным изменениям и профессионально-квалификационной

---

<sup>3</sup>Трунин С.Н. Экономика труда : учебник для студентов вузов. - М. : Экономика, 2009. - С.139-145.

структуры регионального рынка труда, которые требуют от работников соответствующих специальностей и квалификации;

- повышение эффективности использования ресурсного потенциала региона на основе внедрения достижений научно-технического прогресса, технических, технологических и иных инноваций приводит к не только технологическим изменениям, но и к системным изменениям в потребностях и использовании рабочей силы.

**Во второй главе «Профессионально-квалификационная структура и проблемы ее совершенствования на региональном рынке труда» проанализированы современное состояние и профессионально-квалификационная структура рынка труда Московской области, динамика развития инновационного потенциала Московской области как объективной предпосылки трансформации профессионально-квалификационной структуры региональной экономики; проблемы совершенствования профессионально-квалификационной структуры занятых в региональной экономике.**

Таблица 1

**Структура замещенных рабочих мест в организациях, не относящихся к субъектам малого предпринимательства, тысяч человек**

	Сентябрь <sup>4</sup> 2018 года	В % к:		Январь- сентябрь 2018 года	В % к январю- сентябрю 2017 года
		августу 2018 года	сентябрю 2017 года		
Всего замещенных рабочих мест (работников)	1661,6	100,1	101,8	1663,4	103,5
в том числе:					
работников списочного состава (без внешних совместителей)	1591,0	100,1	102,0	1590,1	103,5
внешних совместителей	33,0	109,0	93,8	34,9	101,5
работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера	37,6	92,3	100,04	38,4	105,4

<sup>4</sup> оперативные данные

В анализируемый период в Московской области происходили значительные структурные сдвиги в занятости экономически активных жителей региона.

Структура замещенных рабочих мест в организациях, не относящихся к субъектам малого предпринимательства, а также динамика приема и выбытия работников в регионе представлены в таблицах 1 и 2.

Таблица 2

**Динамика приема и выбытия работников, человек**

	Принято работников		Выбыло работников			
	всего	из них: на дополните льно введенные (созданные) рабочие места	всего	из них:		
				по соглашению сторон	в связи с сокращением численности работников	по собственному желанию
2017 год						
I квартал	138506	9359	109879	8557	3135	90022
II квартал	134401	5849	126151	9577	3780	104013
III квартал	148597	7340	145416	10190	3440	116116
IV квартал	140504	9613	137174	11120	7318	108052
2018 год						
I квартал	140759	12053	119279	10366	3047	96443
II квартал	132173	8294	131157	10100	3183	109015
III квартал	154236	8653	149860	9821	2844	126160

Важным фактором, повлиявшим на изменение рынка труда Московской области, явились изменения ее границ в 2012 г. В это время численность населения Московской области сократилась до 6,9 млн чел., а трудовые ресурсы – до 4,3 млн чел. при численности работников 3,6 млн чел.<sup>5</sup>

Для рынка труда в Московской области характерно высокая безработица, при этом ощущался существенный дисбаланс между спросом и предложением на рабочую силу, как по профессиям, так и уровню квалификации.

Безработица в основном имеет структурный характер, что объясняется переходом работников из производственной в непроизводственную сферу.

<sup>5</sup> Жестеров Д. В. Особенности рынка труда и занятости населения и занятости населения в Москве и Московской области практика и механизмы управления экономикой региона <https://docviewer.yandex.ru/view/197772448/>

Для рынка труда региона Московской области характерна заметная маятниковая трудовая и учебная миграции в г. Москва. По оценкам экспертов она ежедневно составляет более 400–500 тыс. человек.

Сложнее обстоит дело на рынках труда особенно в удаленных районах Московской области. Как правило число рабочих мест здесь недостаточно для удовлетворения потребностей работе местного населения.

Для градообразующих предприятий тяжелой и текстильной и промышленности, где в течении 20 лет отмечался спад производства, эта проблема является архиактуальной. Это в полной мере относится к предприятию Озерского, Воскресенского, Ногинского, Коломенского, Шатурского районов, где безработица в 2–3 раза выше среднего областного уровня.

Еще более сложная ситуация отмечается в периферийных районах, Московской области, которые не имеют серьезных промышленных мощностей. Это Зарайский, Рошальский, Каширский, Лотошинский, Серебряно-Прудский и Шаховской районы. Эти районы ориентированы как правило на сельскохозяйственное производство.

В то же время рынок труда Московской области характеризуется рядом преимуществ в сравнении с рынком труда г. Москвы. Здесь имеются свободные площадки для жилищного и промышленного строительства, а также сложившейся наиболее благоприятный инвестиционный климат. В этих целях правительству Московской области предстоит предусмотреть определенные льготы для инвесторов в целях развития производственной и социальной инфраструктуры.

Одной из проблем является обеспечение новых рабочих мест не только для местных жителей, но и иностранцев – высококвалифицированных мигрантов.

Следует в перспективе обеспечить необходимые условия для развития инновационной инфраструктуры (создание региональных и муниципальных инновационных систем и кластеров, технопарков, технополисов, сатрапов, инновационных предприятий и т.п.), что обеспечит формирование эффективной миграционной политики и создания мощной инновационной инфраструктуры по

примеру инфраструктуры Сингапура, Токио, Лондона, Дублина, Пекина. Это позволит обеспечить высокую занятость на территории окраин г. Москвы.

Стратегической задачей в развитии рынка труда и совершенствования профессионально-квалификационной структуры региона Московской области является создание необходимого числа привлекательных для квалифицированной рабочей силы рабочих мест с учетом новейших тенденций инновационного развития региона, в том числе для проживающих в районах Московской области и Новой Москве.

В этой связи значительное место в работе посвящено изучению влияния развития инновационного потенциала Московской области как объективной предпосылки трансформации профессионально-квалификационной структуры региональной экономики.

Исследования показали, что высокие темпы инновационного развития промышленности и экономики отдельных муниципальных образований и области в целом явились следствием повышения инновационной активности, имевшей в последние годы тенденцию к росту в предприятиях, организациях и учреждениях Подмосковья. Это в значительной степени явилось результатом активной инновационной политики, как Правительства Московской области, так и руководства муниципальных образований. Если в 2010 г. этот показатель в Московской области составлял 6,7%, то в 2017 г. он возрос до 8,9%. При этом следует особо подчеркнуть, что темпы роста этого показателя превышали темпы роста инновационной активности организации, как в целом по России, так и в Центральном федеральном округе.

В процессе изучения и анализа проблем профессионально-квалификационной структуры регионального рынка труда Московской области использовались данные социологического опроса. В социологическом опросе было обследовано порядка 75 предприятий, организаций, учреждений, в которых было опрошено 950 тысяч человек.

В результате социологического опроса была изучена проблема, насколько профессиональные знания, умения и навыки сегодня адекватны и востребованы.

40% опрошенных отмечали, что используют не все знания, полученные при обучении, и в то же время испытывают потребность в дополнительных знаниях ввиду специфические особенности конкретных производств, предприятий и сфер деятельности.

Около 65% в качестве причины препятствующей их успешному продвижению к намеченной профессиональной цели (специальности) отмечали отсутствие или недостаток необходимого профессионального стажа.

28% опрошенных считают, что главной причиной их продвижения к профессиональной цели является отсутствие вакансий по специальностям, полученным в средних и высших учебных заведениях.

Исследования показали, что в настоящее время практически не востребованные знания отмечаются у 27% выпускников.

Порядка 46 – 60% опрошенных отметили высокую роль профессионального опыта и стажа в решении проблему трудоустройства по избранной специальности. В то время как лишь 44,6 % респондентов отнесли образование к одному из важнейших факторов успешного выполнения профессиональных функций.

Что же касается таких факторов обеспечивающих решение проблем трудоустройства по востребованной специальности как предприимчивость и инициатива только 34% из руководящего состава и 17% специалистов среднего звена с свидетельствуют о низкой восприимчивости отечественной экономики к активизации инновационных процессов, внедрению инноваций в общественное производство. И как факт подтверждается не способность современных работников к быстрой адаптации, приспособлению к различного рода изменениям необходимых в условиях высоких темпов ускорения внедрения достижений научно-технического прогресса в общественные производства.

Отсутствие потребностей в умениях быстро адаптироваться и на наоборот востребованность к кадрам с излишне и безукоризненно соблюдающих установленные организационно управленческие нормы часто приводят к весьма низкой квалификационной мобильности населения в регионах, отсутствии необходимых предпосылок у кадрового потенциала региона к успешной реализации

проводимых социально экономических реформ на предприятиях и организациях региона.

Профессионально-квалификационная структура региональной экономики безработного населения характеризуется противоречивыми показателями, о чем свидетельствует тот факт, что при сокращении численности официально зарегистрированных безработных уровень в регионе реальной безработицы, как правило имеет тенденцию к росту (от 4,1% к 10,3%). При этом возрастает период среднего поиска работы (от 4,4 до 6,8 месяца. Сложная ситуация с безработицей имеет место в сельской местности где ее уровень превышает 15).

В результате происходящих процессов усиливается социальная напряженность на региональном рынке труда. Если три года назад на одну вакансию в регионе приходилось потенциальных работника, то в настоящее время эта цифра достигает 7 человек. А в сельской местности эта напряженность еще больше усугубляется. Здесь на одну вакансию приходится 56 человек.

Статистика показывает, что безработными чаще всего становятся представители профессий в таких отраслях как промышленность, строительство, торговля, бюджетная сфера и т.п. Среди безработных чаще всего встречаются представители рабочих профессий и специалистов.

Результаты социологического опроса показали, что в последнее время возрастают проблемы у специалистов с высшим образованием по поводу трудоустройства по специальности с одной стороны и значительным расширением сектора не квалифицированного труда. Подобная тенденция связана со структурными трансформациями в экономике региона вызванными с одной стороны продолжающимися кризисными явлениями в региональной экономике, с другой продолжающимся высвобождением работников из предприятий, организаций и учреждений, которые имели кадровый потенциал высокого уровня.

Углубление внутрифирменной и внутрикорпоративной специализации, а соответственно и квалификации приводит к тому, что некоторые высвобожденные работники оказываются не востребованными на других предприятиях.



Увеличение удельного веса безработных с профессиональным высшим образованием связывается с последствиями как происходящего финансового кризиса, так и структурной перестройкой вызванной внедрением в общественное производство принципиально новых технологий, основанных уже не на индустриально (промышленных) а на информационно цифровых технологиях.

Сокращение доли работников, не имеющих среднего и высшего профессионального образования среди числа безработных связывается также с имеющимися место демографическими процессами, а также возросшим интеллектуально-образовательным уровнем молодежи. В тоже время противоположные тенденции является тенденция роста численности молодежи, которая не имеет общего образования, что препятствует им для поступления в колледжи другие средние профессиональные учебные заведения.

**В третьей главе «Основные направления и методы регулирования профессионально-квалификационной структуры регионального рынка труда» раскрыты методологические вопросы совершенствования региональной профессионально-квалификационной структуры, усовершенствована концепция региональной модели регулирования профессионально-квалификационной структуры рынка труда; раскрыты основные направления и особенности регионального инновационного развития как объективной предпосылки разработки программ совершенствования профессионально-квалификационной структуры; определены перспектива и прогноз профессионально-квалификационной структуры кадров на региональном рынке труда; уточнены корпоративные модели и методы повышения квалификации персонала как инструмента совершенствования профессионально-квалификационной структуры кадров.**

В соответствии с современными научными концепциями формирования и построения национальной и региональной профессионально-квалификационной структуры в условиях инновационного развития ее совершенствование необходимо осуществлять на основе следующих базовых принципов:

- принципа обеспечения взаимодействия организаций образовательной сферы и организаций, представляющих сферу трудовой деятельности; Речь идет об обеспечении соответствия ступеней обучения; практической оценке новых образовательных стандартов и программ и др. практичность образовательных программ;

- принципа определения предпосылок и факторов для развития рынка квалифицированных кадров в соответствии с процессами инноватизации и прежде всего развитием информационно-цифровых производств;

- принципа сохранения международного контекста в профессиональном образовании как предпосылки дальнейшей международной интеграции в сфере образования и развития международного рынка труда и др.

Автором уточнены важнейшие принципы совершенствования профессионально-квалификационной структуры:

- принцип учета основных направлений развития и внедрения достижений научно-технического прогресса при обосновании прогнозов и программ совершенствования профессионально-квалификационной структуры, занятых в региональные экономики;

- принцип учета закономерностей и тенденций смены темпов технических, технологических, организационных, управленческих, социальных, экологических и иных новаций и их влияния на трансформацию потребностей рынка труда и формирование адекватной информационно-цифровой экономики профессионально-квалификационной структуры.

В соответствии с этими базовыми принципами в работе уточнена региональная модель регулирования профессионально-квалификационной структуры рынка труда, а также определены перспективы и прогноз профессионально-квалификационной структуры кадров на региональном рынке труда.

Обобщение отечественного и зарубежного опыта разработки прогнозов рынка труда свидетельствует о том, что восстановление баланса спроса и предложения

рабочей силы, в том числе и в региональной экономике, могут быть обеспечены за счет:

- создания региональной системы управления профессиональной ориентации с учетом прогнозов внедрения в экономику региона достижений научно-технического прогресса и инноваций;
- создания условий для активизации системы профессионального и дополнительного образования;
- внедрения системы управления численностью и профилями подготовки профессиональных кадров через все уровни и направления образования;
- формирования системы оптимизации регулирования миграционными потоками трудовых ресурсов.

Решение проблемы повышения эффективности использования трудового потенциала региона посредством совершенствования профессионально-квалификационной структуры кадров требует обоснования потребности в трудовых ресурсах как по профессионально-квалификационному признаку, так и по признакам экономической деятельности.

Исследования показали, что в настоящее время имеет место структурный дисбаланс потребности экономики в необходимых кадрах и структуры выпускаемых профессиональными учебными заведениями кадров по уровням образования.

В целях создания эффективных механизмов, способных восстановить структурный баланс в необходимых кадрах, с одной стороны, и выпускаемых специалистов учебными заведениями, с другой, в работе уточнено содержание инструментов регулирования баланса спроса и предложения на рабочую силу.

Таким инструментом должна являться, прежде всего, комплексная программа государственных заказов по обеспечению сбалансированного спроса и предложения на региональном рынке труда различных профессиональных квалификаций. Эта программа должна разрабатываться ежегодно по направлениям и специальностям подготовки, профессиям на основе учета потребностей региональной экономики в необходимых кадрах. При этом необходимо учитывать направления внедрения достижений научно-технического прогресса, основанные, прежде всего, на

инноватизации всех технологических процессов, а также с учетом стратегических направлений социально-экономического развития Московской области.

Таблица 3

**Структура потребностей в кадрах регионального рынка труда по уровням образования, %**

Отрасли региональной экономики	Уровень профессиональной подготовки	Потребность в специалистах по уровню образования, %
Сельское хозяйство	Высшее образование	6,3
	Среднее профессиональное образование	49,1
	Без проф. Образования	44,6
Обрабатывающая промышленность	Высшее образование	18,4
	Среднее профессиональное образование	56,7
	Без проф. Образования	24,9
Транспорт и связь	Высшее образование	12,9
	Среднее профессиональное образование	63,8
	Без проф. Образования	23,3
Строительство	Высшее образование	19,8
	Среднее профессиональное образование	49,6
	Без проф. Образования	30,6
Торговля	Высшее образование	11,7
	Среднее профессиональное образование	73,7
	Без проф. Образования	14,6
Гостиницы и рестораны	Высшее образование	10,5
	Среднее профессиональное образование	61,5
	Без проф. Образования	28,0
Операции с недвижимым имуществом, предоставление услуг	Высшее образование	23,5
	Среднее профессиональное образование	64,8
	Без проф. Образования	11,7
Предоставление коммунальных услуг	Высшее образование	21,2
	Среднее профессиональное образование	50,4
	Без проф. Образования	28,4
Образование	Высшее образование	46,7
	Среднее профессиональное образование	29,8
	Без проф. Образования	23,3
Здравоохранение	Высшее образование	22,0
	Среднее профессиональное образование	51,3
	Без проф. Образования	26,7

В этих целях целесообразно региональную образовательную политику переориентировать, прежде всего, с помощью инструментов бюджетного финансирования подготовку кадров на стратегически важных направлениях на бесплатной основе по программам бакалавриата, магистратуры, специалитета, аспирантуры и докторантуры.

Наряду с этим, безусловно, должна развиваться контрактная схема финансового обеспечения подготовки квалифицированных кадров при принципиальном подходе к реформированию процессов организации, управления и контроля над качеством подготовки необходимых народному хозяйству Московской области кадров.

Структура потребностей в кадрах регионального рынка труда по уровням образования представлена в таблице 3.

Динамика соотношения фактических, прогнозируемых объемов подготовки специалистов с высшим образованием и фактической, прогнозируемой численности занятых с высшим образованием на региональном рынке труда до 2030 г. представлена в таблице 4.

Таблица 4

**Динамика соотношения фактических, прогнозируемых объемов подготовки специалистов с высшим образованием и фактической, прогнозируемой численности занятых с высшим образованием на региональном рынке труда до 2030 г.**

Годы	Численность занятых работников с ВО, тыс. чел. (по данным исследования)	Выпуск ВО, тыс. чел.
2012 (факт)	241,4	16,5
2015 (факт)	261,4	14,0
2017 (факт)	254,0	13,6
2018 (факт)	254,1	12,4
2025 (прогноз)	254,7	12,0
2030 (прогноз)	254,0	12,1

Исследования показали, что потребность в профессиях, где рабочие места в большей степени ориентированы на специалистов с высшим образованием - бакалавров, магистров - отмечается в сфере финансовой деятельности (83,9%), государственном управлении (69,1%), в сфере образовании (46,7%).

К отраслям, где рабочие места не требуют профессионального образования, относятся сельское хозяйство – 44,6%, строительство – 30,5%, рестораны и гостиницы – 28%, здравоохранение – 26,7%, предоставление коммунальных услуг – 28,4%.

Выявленное в процессе анализа неравновесие регионального рынка труда и подготовки профессионалов системой профессиональной подготовки кадров характеризует также значение коэффициента ежегодного обновления кадров.

Такой коэффициент представляет собой отношение численности выпускников с профессиональным образованием к прогнозируемому числу занятых в региональной экономике, имеющих соответствующее образование.

Исследования показали, что удельный вес ежегодного обновления доли работников выпускниками, имеющими среднее профессиональное образование, в среднем, составляет 2,0-2,5% и имеет тенденцию к снижению. К 2030 г. такой коэффициент составит 1,8%.

Аналогичный коэффициент выпускников с высшим образованием составляет соответственно 5,4% со снижением тенденции к 2030 г. до 4,8%.

Очевидно, что коэффициент, характеризующий обновление кадров, которые имеют высшее образование, значительно выше аналогичного показателя обновления кадров средней квалификации и рабочих профессий. Это свидетельствует о том, что обновление кадров, в основном, осуществляется за счет выпускников профессионального образования средней квалификации.

В то же время очевидно, что региональной экономике требуются квалифицированные кадры, имеющие среднее профессиональное образование.

Приток рабочих кадров имеет тенденцию к отставанию от темпов естественной убыли рабочих кадров. Порядка 70-80% вакантных рабочих мест на региональном рынке труда – это рабочие профессии.

Имеющее место неравновесие рынка рабочей силы с подготовкой кадров через систему образования подтверждает коэффициент ежегодного обновления кадров как следствие приема на работу выпускников средних и специальных учебных заведений. Этот коэффициент рассчитывается отношением количества выпускников к прогнозному показателю числа занятых в экономике, имеющих соответствующее образование.

Обоснование перспективной профессионально-квалификационной структуры кадров регионального рынка труда неразрывно связано с перспективной оценкой кадрового обеспечения преобладающих отраслей и видов деятельности.

В качестве примера проиллюстрируем прогноз профессионально-квалификационной структуры кадров по региональному рынку труда до 2030 г. на примере отраслей сельского хозяйства и обрабатывающей промышленности. (Таблицы 5 и 6).

Таблица 5

**Структура перспективной потребности сельскохозяйственных предприятий по видам занятий**

Код ОКЗ	Принадлежность профессии к подгруппе или составной группе Общероссийского классификатора занятий	тыс. чел.	% к общей численности занятых в сфере
121	Руководители предприятий	2,57	1,26
122	Руководители специализированных подразделений	11,32	5,54
123	Руководители функциональных подразделений	1,75	0,86
131	Руководители малых предприятий	0,36	0,18
21	Специалисты в области естественных и инженерных наук	2,29	1,12
22	Специалисты в области биологических, сельскохозяйственных наук и здравоохранения	3,54	1,73
24	Прочие специалисты высшего уровня квалификации	3,76	1,84
31	Специалисты среднего уровня квалификации физических и инженерных направлений деятельности	2,07	1,01
32	Специалисты среднего уровня квалификации и вспомогательный персонал естественных наук и здравоохранения	1,31	0,64
34	Средний персонал в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности	4,68	2,29
41	Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации и учетом	1,19	0,58
42	Служащие сферы обслуживания	0,24	0,12
51	Работники сферы индивидуальных услуг и защиты граждан и собственности	8,62	4,22
52	Продавцы магазинов и демонстраторы товаров	0,84	0,41
53	Рабочие жилищно-коммунального хозяйства	0,61	0,30

**Структура потребности предприятий обрабатывающей промышленности по  
видам занятий  
(прогноз до 2030 г.)**

Код ОКЗ	Принадлежность профессии к подгруппе или составной группе Общероссийского классификатора занятий	тыс. чел.	% к общей численности занятых в сфере
121	Руководители предприятий	1,26	0,92
122	Руководители специализированных подразделений	9,80	7,18
123	Руководители функциональных подразделений	3,03	2,22
21	Специалисты в области естественных и инженерных наук	5,15	3,78
22	Специалисты в области биологических, сельскохозяйственных наук и здравоохранения	0,13	0,10
24	Прочие специалисты высшего уровня квалификации	2,98	2,18
31	Специалисты среднего уровня квалификации физических и инженерных направлений деятельности	0,95	0,70
32	Специалисты среднего уровня квалификации и вспомогательный персонал естественных наук и здравоохранения	0,62	0,45
34	Средний персонал в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности	2,46	1,80
41	Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации и учетом	0,31	0,23
42	Служащие сферы обслуживания	0,2	0,15
51	Работники сферы индивидуальных услуг и защиты граждан и собственности	2,99	2,19
52	Продавцы магазинов и демонстраторы товаров	1,07	0,78
70	Другие профессии квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий	29,97	21,97
71	Рабочие, занятые на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах	2,77	2,03
721	Формовщики, сварщики, кузнецы, вальцовщики, подготовители конструкционного металла и рабочие родственных профессий	4,06	2,98
722	Слесари-инструментальщики, станочники, наладчики и рабочие родственных профессий	9,46	6,94



			Продолжение таблицы 6
723	Механики по оборудованию, слесари-сборщики и слесари-ремонтники	6,62	4,85
725	Рабочие, занятые на эмалировании, металлопокрытиях и окраске	0,08	0,06
73	Рабочие, занятые изготовлением прецизионных инструментов и приборов, рабочие художественных промыслов и других видов производств в художественной промышленности, рабочие поли-графического производства	0,24	0,18
741	Профессии рабочих пищевой промышленности	5,56	4,08
742	Профессии рабочих деревообрабатывающей промышленности	0,02	0,01
743	Профессии рабочих текстильной промышленности	2,85	2,09
744	Профессии рабочих легкой промышленности (включая швейную)	4,07	2,98
745	Профессии рабочих промышленности строительных материалов	1,14	0,84
751	Профессии рабочих транспорта	0,13	0,10

Разработанный таким образом на основе предложенного методического подхода к регулированию профессионально-квалификационной структуры региональной экономики прогноз потребности экономики региона в необходимых квалифицированных кадрах до 2030 г. дает возможность:

- проанализировать информацию о тенденциях изменения количества занятых на региональном рынке труда в разрезе должностей и профессий, а также видов экономической деятельности;

- проанализировать сведения о структуре дополнительных потребностей в кадрах на региональном рынке рабочей силы;

- обосновать перспективные параметры оптимизации профессионально-квалификационной структуры рабочей силы региона с учетом подготовки, а также востребованности тех или иных специалистов в разрезе уровня образования на региональном рынке труда.

В завершении работы определены перспективные модели и методы профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров как инструменты дальнейшего совершенствования профессиональной квалификационной структуры регионального рынка труда.

В работе обосновано, что эффективным инструментом совершенствования профессионально-квалификационной структуры кадров в условиях инновационной экономики должны являться, прежде всего, корпоративные и внутрикорпоративные модели и методы профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров при централизованном управлении этим процессом.

Главные преимущества корпоративного метода обучения в компании и предприятии состоят в следующем:

- работник получает опыт непосредственно из рук в руки с учетом специфики данной организации;
- организация процесса, учебные программы и планы возможно адаптировать в соответствии со спецификой и потребностями компании;
- может быть применено оборудование и приспособления, которые используются непосредственно только в компании;
- сотрудники не покидают на длительное время свое рабочее место;
- компания может оперативно и быстро осуществить переподготовку и или обучение большого количества своих работников без какого-либо ущерба для производственного процесса.

Обучение вне рабочего места более результативно на практике, но при этом связано с определенными финансовыми затратами и отхода сотрудника от его прямых должностных функций. Способы профессиональной квалификации вне рабочего места ориентированы, прежде всего, для приобретения теоретических знаний и для получения навыка решения повседневных рабочих проблем, а также принятию решений и согласованному поведению на рабочем месте.

Достоинства подобной организации учебного процесса заключаются в следующем:

- обучающие занятия проводятся опытными специалистами и экспертами в своей области знаний и умений;
- применяется современное оборудование и самая новейшая информация;
- сотрудники в процессе такого обучения получают комплекс свежих идей и информации по профессиональной проблеме.

Предложенные в работе модели профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров не исключают друг друга, так как обучение и развитие в рамках компании может проводиться с отрывом либо без отрыва от работы. Кроме этого, они могут дополнять друг друга по причине того, что обучение в процессе работы часто совмещается с обучением и в других учебных заведениях.

Таким образом, процессы обучения и развития персонала современных организаций становятся одним из главных инструментов и методов совершенствования профессионально-квалификационной структуры кадров на предприятиях и в организациях, тем самым трансформируя аналогичную структуру в региональном рынке труда.

## Заключение

1. Рынок труда представляет собой экономическую среду, где в результате имеющей место конкуренции между экономическими субъектами посредством механизма спроса и предложения формируется конкретный объем занятости населения и определенный уровень оплаты труда. Современный рынок труда выполняет две основные функции: экономическую и социальную.

Профессионально-квалификационная структура работников является одной из важнейших характеристик экономических ресурсов региона. Она характеризует работников по признакам профессии и уровню квалификации. Профессиональная структура представляет собой соотношение различных профессий или специальностей, характеризующихся определенной системой теоретических и практических компетенций в определенной области работы. Общими ее характеристиками являются квалификация, профиль и уровень образования компетентность. Каждому региональному рынку труда присуща своя профессионально-квалификационная структура работников.

2. Стратегической задачей в развитии рынка труда и совершенствования профессионально-квалификационной структуры региона Московской области является создание необходимого числа привлекательных для квалифицированной рабочей силы рабочих мест с учетом новейших тенденций инновационного развития региона, в том числе для проживающих в районах Московской области и Новой Москве.

3. При определении концепции совершенствования профессионально-квалификационной структуры рабочей силы в регионе использовались результаты социологического опроса, о том, насколько профессиональные знания, умения и навыки адекватны и востребованы работниками – профессионалами. Порядка 46-60% опрошенных отметили высокую роль профессионального опыта и стажа в решении проблемы трудоустройства по избранной специальности. В то время как лишь 44,6% респондентов отнесли образование к одному из важнейших факторов успешного выполнения профессиональных функций.

4. Важнейшими принципами совершенствования профессионально-квалификационной структуры в региональном рынке труда являются:

- принцип учета основных направлений развития и внедрения достижений научно-технического прогресса при обосновании прогнозов и программ совершенствования профессионально-квалификационной структуры, занятых в региональные экономики;

- принцип учета закономерностей и тенденций смены темпов технических, технологических, организационных, управленческих, социальных, экологических и иных новаций и их влияния на трансформацию потребностей рынка труда и формирование адекватной информационно-цифровой экономики профессионально-квалификационной структуры.

5. Решение проблемы повышения эффективности использования трудового потенциала региона посредством совершенствования профессионально-квалификационной структуры кадров требует обоснования потребности в трудовых ресурсах как по профессионально-квалификационному признаку, так и по признакам экономической деятельности. В этих целях разрабатывается программа сбалансированного регионального рынка труда, которая позволит восстановить структурный баланс в необходимых кадрах, с одной стороны, и выпускаемых специалистами учебными заведениями, с другой. При этом главным инструментом должна являться комплексная программа государственных заказов по обеспечению сбалансированного спроса и предложения на региональном рынке труда различных профессиональных квалификаций.

6. Обоснование перспективной профессионально-квалификационной структуры кадров регионального рынка труда неразрывно связано с перспективной оценкой кадрового обеспечения преобладающих отраслей и видов деятельности. Такая программа обеспечит возможность

- проанализировать информацию о тенденциях изменения количества занятых на региональном рынке труда в разрезе должностей и профессий, а также видов экономической деятельности;

- проанализировать сведения о структуре дополнительных потребностей в кадрах на региональном рынке рабочей силы;

- обосновать перспективные параметры оптимизации профессионально-квалификационной структуры рабочей силы региона с учетом подготовки, а также востребованности тех или иных специалистов в разрезе уровня образования на региональном рынке труда.

7. Стратегическим инструментом совершенствования профессионально-квалификационной структуры кадров в предстоящие годы должны являться, прежде всего, корпоративные и внутрикорпоративные модели и методы профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров при централизованном управлении этим процессом.

### Публикации по теме НКР

1. Гущина О.М. Государственная научно-техническая политика и особенности ее реализации в муниципальных образованиях Журнал «Управление экономическими системами» (120) УЭКС, 2/2019. (в соавторстве)
2. Гущина О.М. Управление инновационным развитием в муниципальных образованиях: стратегии и приоритетные направления Журнал «Управление экономическими системами» (118) УЭКС, 12/2018. (в соавторстве)
3. Гущина О.М. Социально-психологические аспекты управления персоналом Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Экономика. 2018. № 16 (2018). С. 90-97.
4. Гущина О.М. Совершенствование профессионально-квалификационной структуры рынка труда Журнал «Молодой ученый». Инновационная экономика. 2017. С. 66-69.