РЕФЕРАТ

Тема:

"Баланс трудовых ресурсов в Свердловской области"

Екатеринбург, 2010

**Введение**

Из известных на данный момент факторов производства одним из главных, а зачастую основным и требующим наибольших затрат является труд.

Решающим фактором в развитии производства всегда и везде выступает труд человека. Труд, как всеобщее условие обмена веществ между человеком и природой, представляет собой вечное и естественно условие человеческой жизни.

Трудовые ресурсы – часть населения страны, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для занятия общественно-полезным трудом.

Размеры трудовых ресурсов зависят от численности населения, режима его воспроизводства, состава по полу и возрасту. Основную часть трудовых ресурсов страны составляет ее население в трудоспособном возрасте, а также подростки и лица пенсионного возраста, способные трудиться

Выделяют еще другую категорию – людей, реально участвующих в материальном производстве или непроизводственной сфере, – экономически активное население.

Обязательным условием процесса труда является соединение работника, обладающего совокупностью физических и духовных способностей к труду – рабочей силой, со средствами производства. Следовательно, главной производительной силой общества являются трудовые ресурсы.

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

Баланс трудовых ресурсов – составная часть баланса народного хозяйства, характеризующая воспроизводство рабочей силы. Отражает численность трудовых ресурсов и их качественный состав (по полу, возрасту, социальным группам, видам занятости, отраслям народного хозяйства и профессиям). Баланс трудовых ресурсов дает возможность определить потребность и избыток в работниках.

Баланс трудовых ресурсов состоит из двух частей: в первой фиксируется численность и состав трудовых ресурсов, во второй – их распределение.

Распределение трудовых ресурсов производится по видам занятости, по сферам приложения труда (материальное и нематериальное производство), отраслям экономики, социальным группам. Там же определяется размещение трудовых ресурсов по территории государства.

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

**1. Демографическая ситуация в Свердловской области**

Естественной основой трудовых ресурсов является народонаселение. Поэтому, прежде чем перейти к рассмотрению понятия «трудовые ресурсы», необходимо провести подробный анализ населения свердловской области.

Население – это совокупность поколений людей, осуществляющих свою жизнедеятельность в конкретных исторических условиях и на конкретной территории. Важнейшим признаком населения является его способность, как к количественному, так и качественному воспроизводству. Население способно сохранять, развивать и воспроизводить свои разнообразные качества (потенциалы): культурный, образовательный, трудоспособности, здоровья, жизненности и т.п., а также производить ресурсы, необходимые для поддержки и развития этих потенциалов.

Население Свердловской области в 20 веке сократилось на 221 тыс. человек (на 4,7%). Такие данные, были названы председателем Свердловского областного комитета по статистике Алексеем Чернядевым.

Численность населения является одним из важных условий материальной и социальной жизни общества. Численность населения в стране или отдельном регионе оказывает значительное влияние на их экономический потенциал, на развитие производительных сил общества. Однако прямой зависимости между этими двумя понятиями не прослеживается. Так, государства с высоким уровнем экономического развития при меньшей численности населения производят в десятки раз больше валового национального продукта, чем государства, превосходящие их по численности населения, но уступающие технической оснащенностью, производительностью труда, уровнем квалификации рабочей силы.

По данным переписи 1939 г. в Свердловской области проживало 2511,3 тыс. человек, причем в отличие от всех других регионов Урала преобладающим было городское население – 1503,6 тыс. чел., что составляло 59,9% населения области. В годы войны за счёт притока людей из других регионов численность населения достигла 3179,6 тыс. человек (рост составил 26,3% от показателей 1939 г.). На 1943 г. приходится пик количества проживающих на территории области, особенно в городах.

Рождаемость в годы ВОВ значительно упала и по Свердловской области составила:

1940 – 99,7 тыс. новорожденных

1941 – 101,4 тыс. новорожденных

1942 – 64,7 тыс. новорожденных

1943 – 34,7 тыс. новорожденных

1944 – 28,2 тыс. новорожденных

1945 – 39,1 тыс. новорожденных

В то же время смертность составила:

1941 – 69,0 тыс. умерших

1942 – 93,8 тыс. умерших

1943 – 56,2 тыс. умерших

1944 – 57,2 тыс. умерших

1945 – 27,3 тыс. умерших

Срез основных демографических характеристик Свердловской области, сложившихся в 2000 году

В 2000 году продолжилась тенденция сокращения числа жителей Свердловской области. На начало 2001 года численность населения области составила 4582,4 тыс. человек и уменьшилась за год на 29,9 тыс. человек или на 0,65 процентов.

Определяющим фактором сложившейся демографической ситуации остается естественная убыль населения. В 2000 году число умерших превысило число родившихся почти в 2 раза (рождаемость на 1000 человек населения составила 8,3, а смертность – 16,4). Кратковременное сокращение естественной убыли населения в 1997–1998 годах в Свердловской области вновь сменилось ее ростом: в 1996 году смертность на 1000 жителей составляла 14,9; в 1997–1998 годах – 13,9; в 1999 году – 15,2; в 2000 году – 16,4. По имеющимся данным Министерства здравоохранения Свердловской области за 1999 год уровень смертности в Свердловской области превышает российский показатель: если в России он составил 14,7 на 1000 человек населения, то в Свердловской области – 15,2.

По сравнению с 1999 годом незначительно повысилась рождаемость: на 1000 человек населения коэффициент рождаемости за год вырос с 8,0 до 8,3, но это лишь на 50 процентов возмещает убыль населения от смертности. За последние 5 лет коэффициент рождаемости колебался в следующих пределах: в 1996 году – 8,3; в 1997 году – 8,1; в 1998 году – 8,5; в 1999 году – 8,0; в 2000 году – 8,3.

Естественная убыль населения компенсируется частично миграционным приростом, если в 1999 году естественная убыль населения составляла 34071 человек, а миграционный прирост – 5834, то показатель замещения естественной убыли миграционным приростом составил 17,1 процента; в 2000 году – 37181, 7234, или 19,5 процента – соответственно.

Наблюдается устойчивая тенденция старения населения. Ежегодно за последние 3 года численность детей в возрасте до 18 лет снижается в среднем на 30 тыс. человек. Сокращается доля детей в общей численности населения: если в 1998 году она составляла 23,9 процента, в 1999 году – 23,4 процента, то в 2000 году – 22,9 процента.

В 2000 году отмечен незначительный рост регистрируемых браков по сравнению с 1999 годом: с 26117 до 26430 (на 1,2 процента). Общий коэффициент брачности остался весьма низким и не превысил 5,8 зарегистрированных браков на 1000 человек населения (в 1999 году – 5,7).

Сложившаяся в 1999 году тенденция сокращения числа бракоразводных процессов носила неустойчивый характер, если на 1000 заключенных браков пришлось в 1999 году – 666,1 бракоразводных процессов, то в 2000 году – 752,1. Отмечаемое в 1999 году снижение числа бракоразводных процессов с 18059 до 17397 (на 3,7 процента), в 2000 году сменилось его увеличением с 17397 до 19878 (на 14,3 процента). Общий коэффициент разводимости по сравнению с 1999 годом вырос с 3,8 бракоразводных процессов на 1000 человек населения до 4,3. Увеличилось число бракоразводных процессов с детьми: с 11463 – в 1999 году до 12100 – в 2000 году. Высокое число бракоразводных процессов способствует увеличению неполных семей, в результате чего в 2000 году из-за распада семей по причине развода 15085 несовершеннолетних детей остались без одного из родителей – это на 5,2 процента больше, чем в 1999 году.

Сокращается число многодетных семей. Так, по данным Министерства социальной защиты населения Свердловской области, на 1 января 2000 года состояло на учете около 32,5 тыс. многодетных семей, в них воспитывалось 107,3 тыс. детей, а на 1 января 2001 года – 26,8 тыс. семей и 98,0 тыс. детей соответственно. По сравнению с 1999 годом в 2000 году возросло число семей социального риска – с 94,9 до 97,8 тыс. семей.

**2. Демографические тенденции**

Позитивные сдвиги в демографической обстановке в Свердловской области наметились ещё в 2001 году, уже тогда это привело к:

Росту рождаемости на 8,5% по сравнению с 2000 годом, показатель составил 8,9 на 1000, однако по-прежнему не превышает среднемноголетний уровень;

Снижению смертности населения на 2,4% – показатель составил 16,0 на 1000 населения. Показатель остается выше уровня по РФ (показатель 2000 года – 15,4).

Снижению смертности населения в трудоспособном возрасте на 3,2%, показатель составил 7,9 на 1000 населения.

Снижению уровня естественной убыли на 12,5% за счет одновременного увеличения числа родившихся детей и уменьшения числа умерших, показатель составил –7,1 на 1000.

Снижению младенческой смертности на 19% по сравнению с 2000 годом, показатель достиг самого низкого значения за последние 8 лет и составил 12,2 на 1000 родившихся живыми;

Снижению материнской смертности (на 14,7%) – показ. 42,9 на 100 тыс. живорожденных.

Тем не менее, за 2001 год численность постоянного населения области уменьшилась на 29,8 тыс. человек. Суммарное снижение численности населения области за пятилетний период (1997–2001 годы) составило 87,4 тыс. человек или 1,9%.

Плотность населения.

Плотность населения выступает показателем освоенности территории, интенсивности хозяйственной деятельности людей, территориальной структуры хозяйства. Плотность населения формируется в процессе исторического развития под влиянием экономических законов, уровня социально-экономического развития общества и природно-географической среды.

В настоящее время на территории Свердловской области проживает около 4 400 тыс. человек.

Средняя плотность населения составляет 24 чел./кв км. По территории области население распределено неравномерно. В южных регионах и вблизи промышленных центров плотность населения может достигать 120 чел./кв км, тогда как северные и особенно северо-западные районы отличаются безлюдьем. Здесь плотность населения может составлять менее 1 чел./кв км.

Основная часть населения области проживает в городах. Численность горожан в области составляет 4120 тыс. человек.

В деревнях и селах проживает менее 600 тыс. человек, при этом плотность населения в сельской местности не превышает 3 чел./кв км.

Национальный состав населения области отличается разнообразием. Здесь проживают представители более 50 национальностей и этнических групп. Большинство населения области составляют русские (89%). В местах компактного проживания татар и башкир доля русского населения снижается до 62%. В чисто русских районах – доходит до 97%.

В последние годы в формировании численности населения и его размещении по территории области резко возросло значение миграций.

**3. Трудовые ресурсы Свердловской области**

Учитывая негативные демографические показатели Свердловской области за последние 15 лет, количество работоспособного населения в регионе уже в ближайшие два года сократится на 60 тысяч человек. Об этом сообщил на то время действующий губернатор Свердловской области Эдуард Россель.

По данным департамента Государственной службы занятости Свердловской области

В Свердловской области в 2007 г. сохранялась тенденция снижения уровня безработицы:

1) регистрируемой с 1,47% на 01.01.2007 г. до 1,26% на 01.01.2008 г.;

2) рассчитанной по методологии МОТ – с 6,7% до 6,0%, соответственно.

Во многом это обусловлено высокими темпами экономического роста во многих отраслях промышленности. По большинству основных социально-экономических показателей Средний Урал входит в первую десятку регионов Российской Федерации. Промышленными предприятиями активно внедрялись в производство новейшие технологии, осваивался выпуск новых видов высокотехнологичной продукции, вводились новые мощности и крупные объекты.

Однако экономическая ситуация на территории Свердловской области различна. Достаточно высоким уровень регистрируемой безработицы остается в сельской местности, где нет крупных работодателей (например, в Байкаловском муниципальном районе он составил 5,0%, в Пышминском городском округе – 3,77%, в Шалинском городском округе – 3,43%). Также показатели уровня безработицы значительны в городах, испытывающих последствия недавних массовых увольнений работников с экономически значимых предприятий (в городском округе Ирбит – 3,51%, в городском округе Красноуральск – 3,42%).

В то же время в крупных городах с мощным промышленным потенциалом и развитой инфраструктурой данные показатели невысоки: в муниципальном образовании город Екатеринбург – 0,54%, в городском округе Нижний Тагил – 0,68%, в городском округе Первоуральск – 0,8% и т.п.

В 2007 г. за предоставлением государственной услуги содействия в поиске подходящей работы обратилось 239786 чел., что на 2,5% меньше данного показателя 2006 г. (245917 чел.).

Нашли работу 74,2% от общего количества обратившихся граждан или 177988 чел., что на 1,1% больше, чем в 2006 г. – 176070 чел.

Трудовые ресурсы свердловской области составляют: 2,38 миллиона человек. Свердловская область: приток молодых кадров в промышленность сокращается.

В условиях интенсивного развития промышленности отмечается проблема демографической ситуации и прогнозируемый дефицит трудовых ресурсов в Свердловской области. Об этом УрБК сообщили в пресс-службе министерства промышленности, энергетики и науки Свердловской области. По данным Всероссийской переписи населения, проведенной по состоянию на 9 октября 2002 года, численность постоянного населения Свердловской области по сравнению с 1989 годом сократилась на 221 тыс. чел. (на 4,7%). Сокращение численности населения происходило в основном из-за естественной убыли населения (превышения числа умерших над числом родившихся). И только в последние годы отмечено некоторое улучшение демографической ситуации: снижается смертность населения, и увеличивается рождаемость.

Во-первых, в период с 1990 по 2000 гг. – падала рождаемость. Это значит, что через 16 – 20 лет, когда молодое поколение достигнет трудоспособного возраста, сократится приток молодых кадров. Это сокращение приходится уже на 2007 и последующие годы.

Во-вторых, в период с 2005 по 2015 гг. прогнозируется увеличение доли населения старших возрастных групп, то есть выход на пенсию поколений, родившихся после Великой Отечественной войны.

По прогнозам, численность населения старше трудоспособного возраста за 10 лет увеличится на 7%, в то время как численность трудоспособного населения снизится примерно на 300 тыс. человек (11%).

По данным Министерства экономики и труда, миграционный прирост (включая миграцию из других областей России и стран СНГ) за эти годы лишь частично компенсирует естественную убыль населения (на 20% – 25%).

В-третьих, за годы перестройки произошло перераспределение трудовых ресурсов по отраслям экономики. Произошел отток персонала из промышленности в торговлю, малый бизнес услуг и социальную сферу.

Также отметим, что по результатам социологических исследований необходимость прохождения профессиональной переподготовки для людей с высшим образованием крайне низкая. 49% респондентов с высшим профессиональным образованием однозначно заявляют, что не готовы обучаться по программам органов занятости населения. При этом молодые люди – 18–25 и 25–30 лет – в подавляющем большинстве готовы к получению новой специальности и навыков.

Итак, наименее востребованными на рынке труда среди выпускников высшего профессионального образования являются специалисты, получившие профессии: менеджера – 4,5% (от числа выпускников, признанных безработными); преподавателя (гуманитарных дисциплин) – 12,2%; экономиста – 17,7%; юриста – 12,4%.

Наряду с этими специальностями остались невостребованными дипломы о высшем образовании безработных выпускников 31 специальности: «архивист», «архитектор», «биолог», «врач», «геолог» и др., не трудоустроившихся по своему профилю.

В 2008–2009 гг. из общего числа выпускников учреждений высшего профессионального образования, признанных безработными, 205 человек (26,5%) трудоустроено по профессии, полученной в образовательном учреждении. Относительно успешно трудоустраивались по полученной профессии безработные выпускники следующих специальностей: «бухгалтер», «педагог социальный», «педагог психолог». Практика показывает, что вакансии по профессиям «бухгалтер», «юрисконсульт», «экономист» могут быть успешно заполнены только выпускниками с высшим образованием. При этом наиболее высоки показатели трудоустройства по полученной специальности у безработных выпускников наиболее авторитетных у работодателей вузов, обеспечивающих высокий уровень профессиональной подготовки, максимально соответствующий требованиям современного рынка труда: Уральского государственного технического университета (УГТУ-УПИ) – 46% и Уральской государственной юридической академии – 37,5%.

Таким образом, трудоустройство выпускников учреждений высшего профессионального образования, зарегистрированных в качестве безработных в службе занятости населения, по своему профилю, означает:

– востребованность работников данных специальностей на рынке труда;

– соответствие их профподготовки требованиям работодателей;

– результативность усилий центров занятости населения по формированию у этой категории молодых людей недостающих умений и навыков активного поведения на профессиональном рынке рабочей силы, эффективного самостоятельного поиска подходящей работы.

Особую роль в этом процессе способны сыграть программы профессионального обучения безработных граждан, реализуемые государственной службой занятости населения. Основными мероприятиями в рамках данных программ является организация профессионального обучения высвобожденных безработных граждан, опережающего переобучения высвобождаемых работников с целью сохранения занятости на предприятиях; а также организация общественных работ и временного трудоустройства безработных и ищущих работу граждан, включая выпускников образовательных учреждений, а также работников в случае угрозы массового увольнения; содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан.

Проблемы подготовки кадров

По приблизительной оценке, ежегодная потребность в кадрах в текущем году составляет 30 тыс. человек, в том числе по уровням образования: высшего профессионального – 5 тыс. человек, среднего профессионального – 3,5 тыс. человек, начального профессионального – 21,5 человек.

За 6 лет количество обучающихся в ВУЗах возросло почти в 2 раза в основном за счет гуманитарных, управленческих и экономических специальностей. Почти треть выпускников высших и средних учебных заведений не работают по специальности.

Из этого можно сделать вывод, что в ближайшие 5–7 лет не будет дефицита в молодых специалистах с высшим и средним профессиональным образованием, будут проблемы по отдельным специальностям. Это, прежде всего, уникальные высокотехнологичные специальности, в том числе, «автоматика и телемеханика», «гидропривод», «гидроавтоматика», «оптико-электронные приборы и системы», «оптические технологии и материалы», некоторые специальности для металлургического производства).

Вместе с тем остаются проблемы качества подготовки, особенно во вновь открытых, так называемых, коммерческих ВУЗах. Их выпускники, имея диплом о высшем образовании, не всегда устраивают работодателей из-за отсутствия опыта работы или несоответствия профессиональной подготовки современному уровню техники и технологии.

На промышленных предприятиях Свердловской области более 75% всех вакансий приходится на рабочие профессии.

Подготовка рабочих для промышленных предприятий области осуществляется в 117 учреждениях начального профессионального образования. Однако число выпускников ПТУ, ежегодно уменьшается на 3–5 процентов.

Выпуск учащихся учреждений начального профессионального образования в 2004 году составил 23644 человека, на 5% меньше численности выпускников 2003 года, из них только 14310 по профессиям промышленности, энергетики, транспорта, связи.

В структуре подготовки рабочих также наблюдается уменьшение доли профессий для промышленности.

Дефицит необходимого количества работников требуемых профессий и квалификации испытывают практически все промышленные предприятия.

В числе основных причин, почему молодые люди не хотят получать ту или иную профессию, можно назвать: невысокий уровень оплаты, отсутствие стимулов профессионального роста (особенно в лесной и легкой промышленности, машиностроении); неудовлетворенность условиями труда (на старых заводах, где не проводится реконструкция и техперевооружение); отсутствие системы профессиональной ориентации, начиная с раннего детского возраста; отсутствие действенной координации между спросом промышленных предприятий и предложением в системе профобразования; устаревшая учебно-производственная база.

Трудоустройство выпускников учреждений высшего профессионального образования.

Одной из важнейших задач государственной службы занятости населения является подготовка молодежи к активной трудовой деятельности. К сожалению, практика функционирования современного рынка труда демонстрирует наличие тенденций, когда выпускник образовательного учреждения не может найти себе подходящее место работы. Одним из вариантов дальнейшего развития событий является его обращение в органы занятости населения.

Как известно, в настоящее время государственные органы занятости населения находятся на принципиально новом этапе своего развития. В начальные периоды становления данной службы (1991–1995 гг.) при повышенной потребности со стороны населения в ее услугах – основными направлениями ее работы являлись пассивные мероприятия политики занятости, регистрация безработных, выплата пособий, складывание таких направлений, как профессиональное обучение, профориентация, консультирование. Впоследствии (1995–2001 гг.) акцент смещается на мероприятия активной политики занятости, по результатам отдельных социологических исследований, проводимых в регионе, около трети всех безработных готовы проходить обучение, довольно часто по другой профессии или специальности.

Последующий же период (2001 – по настоящее время) можно назвать «расцветом профессионального обучения и переподготовки». Наличие таких тенденций, как несоответствие вакансий и потребностей на рынке труда, сверхзанятость, неравномерное распределение трудовых ресурсов, активно способствует этому.

В соответствии с Законом о занятости служба занятости обязана оказывать повышенное внимание трудоустройству и профессиональному обучению безработных из состава социально слабозащищенных групп.

К ним относятся женщины, имеющие детей дошкольного возраста, инвалиды, военнослужащие, молодежь и высвобожденные в связи с массовыми сокращениями работники. Например, в Свердловской области доля лиц, охваченных профессиональным обучением, составляет порядка 12–13% от общего числа безработных. В этой массе людей к категориям слабозащищенных можно отнести порядка 50% безработных.

Таким образом, актуальность рассмотрения вопроса организации профессионального обучения выпускников высшего профессионального образований чрезвычайно высока.

Итак, на сегодняшний день органы занятости населения Свердловской области и г. Екатеринбурга предлагают широкий спектр услуг для молодых людей, столкнувшихся с проблемой поиска рабочего места. Среди них:

– информирование выпускников, впервые вступающих на рынок труда, о профессионально-квалификационной структуре регионального рынка рабочей силы;

– содействие в трудоустройстве по полученной в образовательном учреждении профессионального образования профессии (специальности) посредством организации молодежных ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, встреч выпускников учреждений профессионального образования с работодателями;

– оказание психологической поддержки, предоставление услуг по профессиональной ориентации;

– реализация программ социальной адаптации, нацеленных на повышение мотивации к трудовой деятельности по профессиям, специальностям, востребованным на рынке труда;

– организация профессиональной переподготовки, повышения квалификации, стажировки (как самостоятельного вида обучения) при необходимости повышения конкурентоспособности на рынке труда для успешного трудоустройства.

Анализ структуры безработицы среди выпускников учреждений высшего профессионального образования, обратившихся в службу занятости в 2008–2009 гг., показал, что образовательные учреждения области и региона зачастую готовят специалистов маловостребованных или невостребованных профессий (специальностей) на рынке труда.

По данным Департамента ФГСЗН по Свердловской области в 2008–2009 гг. численность граждан, состоящих на учете в качестве безработных в органах службы занятости населения, составила 145 535 чел., из них 61545 чел. (42,3%) – граждане, относящиеся к категории «молодежь в возрасте 16–29 лет», в том числе выпускники учреждений профессионального образования – 9 551 чел. (10%). Среди общего количества безработных выпускников – 5 688 чел. – 13,6% (773 чел.) – выпускники учреждений высшего профессионального образования. Все это свидетельствует о несоответствии их квалификации требованиям, предъявляемым работодателями, низком рейтинге полученных профессий, стремлении трудоустроиться на иную, более подходящую для них по ряду параметров, работу.

В этой связи важно отметить, что профессиональное обучение безработных граждан Свердловской области осуществляется также на основании ведомственной целевой программой занятости населения области на 2009–2010 годы. По состоянию на 22 октября 2009 г. к профессиональному обучению по направлениям центров занятости приступил 9681 человек из числа безработных. Это более ста процентов запланированной численности на 2009 год. В рамках программы были заключены госконтракты с образовательными учреждениями профессионального образования и иными организациями на профобучение безработных граждан на сумму свыше 57 миллионов рублей. В результате численность безработных, завершивших профессиональное обучение при содействии службы занятости населения, составила 6879 человек, в том числе 183 человека обучались по программам дистанционного образования. Таким образом, в регионе имеются все необходимые средства для эффективной организации мероприятий по профессиональному обучению безработных.

Дефицит необходимого количества работников требуемых профессий и квалификации испытывают практически все промышленные предприятия. В связи с этим, были разработаны возможные пути решения проблемы.

Во-первых, внедрение современных «малолюдных» технологий, автоматизация производства. Этот путь самый понятный, но и самый дорогостоящий. Особенность в том, что потребуется очень высококвалифицированный обслуживающий персонал (наладчики, электронщики, механики, компьютерщики, электрики и т.п.).

Во-вторых, сделать труд рабочего в промышленности привлекательнее, чем в социальной сфере. Для этого потребуется: развитие системы заказов и целевых договоров на подготовку кадров, а также формирование областного образовательного заказа; совершенствование системы профориентации с раннего детского возраста в школьных и дошкольных учреждениях; усиление мотивации к высокопрофессиональному труду, включая моральные и материальные стимулы, оплату рабочим по контрактам, программу ипотечного кредитования с участием предприятий; повышение престижа и оплаты труда педагогов профессиональных учебных заведений Свердловской области.

В-третьих, организация плановой миграции. Этот путь возможен в рамках уже имеющихся соглашений нашей области с другими регионами и странами СНГ. Мы знаем, что в наших областях и республиках большая безработица среди молодежи.

Только необходимо установить так называемые правила этой миграции, а именно: приглашать молодых людей на обучение только дефицитным профессиям; при поддержке правительственных органов этих регионов организовать конкурсный отбор и получение путевок – рекомендаций; определение минимального срока отработки после обучения и закрепление этого срока юридически (договором); создание условий автономного проживания молодых людей, а также системы их воспитания.

Несмотря на общую тенденцию нехватки профессиональных кадров и проблемы подготовки специалистов в промышленности Свердловской области, ряд предприятий не испытывает подобных проблем. Об этом УрБК сообщили в пресс-службе Министерства промышленности, энергетики и науки Свердловской области, отметив такие компании, как РУСАЛ, «Евраз Груп» и ТМК.

«В РУСАЛе внедряются передовые практики работы с персоналом. В частности, для подготовки высококвалифицированных кадров, необходимых для заводов компании, создан и активно осуществляет свою деятельность Корпоративный университет РУСАЛа. По разработанным в нем программам проходят обучение как студенты, так и рабочие, уже трудящиеся на предприятиях, а также средние менеджеры – мастера, бригадиры, те, кто непосредственно управляет людьми, на ком лежит большая нагрузка работы с коллективом. Также компания сотрудничает со среднеспециальными и высшими учебными заведениями в тех городах, где находятся наши предприятия. Но мы не просто перечисляем вузу деньги и забываем. Мы корректируем программы, мы даем дополнительные спецкурсы», – сообщил УрБК представитель UC RUSAL по информационной работе в Уральском регионе Роман Лукичев.

Дефицит необходимого количества работников требуемых профессий и квалификаций испытывают практически все промышленные предприятия, как заявляют в пресс-службе Министерства промышленности, энергетики и науки Свердловской области, озвучивая основные причины: невысокий уровень оплаты, отсутствие стимулов профессионального карьерного роста, неудовлетворенность условиями труда.

«В компании создана единая база управленческого резерва, в которую вносятся наиболее перспективные работники предприятий и самой управляющей компании. С таким специалистом проводит интервью не его непосредственный руководитель, а на уровень выше; его цель – понять, насколько работник способен расти на следующий уровень. Важно, что это не отдается на откуп непосредственным руководителям по одной простой причине – чтобы у них не возникало чувства, что они готовят себе преемника, а следовательно, скоро будут не нужны», – отметил Р. Лукичев.

«Чтобы привлечь лучших специалистов, мы должны соблюдать несколько условий: мы должны платить самую высокую по рынку труда зарплату, мы должны обеспечивать нашим сотрудникам возможности для профессионального развития, для роста, чтобы они могли реализовывать самые смелые свои проекты на рабочем месте. Всё это есть на предприятиях UC RUSAL», – добавил Р. Лукичев.

Привлечение иностранной рабочей силы на промышленные предприятия.

В рамках решения задачи удовлетворения потребности промышленных предприятий в кадрах, в области имеется опыт привлечения иностранной рабочей силы на промышленные предприятия.

Однако привлечение иностранной рабочей силы предполагает ряд проблем, среди которых: неудовлетворительный профессиональный уровень, отсутствие необходимого образования; отсутствие у предприятий жилых помещений для размещения привлеченной рабочей силы; отсутствие базы для подготовки привлеченной иностранной рабочей силы; длительность оформления разрешительных документов на привлечение иностранной рабочей силы (3–4 месяца); дополнительные затраты работодателя: 4 тысячи рублей – за работника из страны с визовым режимом, 1 тысяча рублей – за работника из страны с безвизовым режимом; привязка к профессии в миграционной карте (разрешении на работу) иностранного работника сдерживает внутреннюю ротацию кадров, переход от одной профессии к другой; несоответствие срока миграционной карты и трудового договора; отсутствие рычагов у работодателя при самовольном оставлении иностранными гражданами предприятия.

Дефицит трудовых ресурсов области наблюдался ещё в первой половине 2006 года и составлял 6 тыс. рабочих мест. В этой ситуации активизировалась работа по привлечению иностранной рабочей силы.

Для решения социальных задач в сфере привлечения трудовых ресурсов Постановлением Правительства Свердловской области предусмотрено создание на базе бывшего военного городка №121 Миграционного городка с целью обеспечения иностранных граждан, прибывающих на территорию Свердловской области для осуществления трудовой деятельности и решения иных вопросов.

В 2008году трудовые мигранты привлекались к работам в таких отраслях экономики Свердловской области, как: строительство (46%), торговля (43,4%), промышленность (6,5%), сельское и лесное хозяйство (2,6%), здравоохранение (0,2%), транспорт и связь (0,04%) и др. (1,26%).

Всего в I полугодии 2008 г. в Департамент государственной службы занятости населения Свердловской области поступило 375 заявок от организаций и предприятий различных форм собственности (в I полугодии 2007 г. – 237) с просьбой выдать заключения о целесообразности привлечения иностранных работников в количестве 17361 чел. (в I полугодии 2007 г. – 9457 чел.).

Как отметил первый заместитель министра промышленности, энергетики и науки Свердловской области Николай Тихонов, подобное сотрудничество взаимовыгодно: иностранный работник получает профессию, зарабатывает деньги для своего государства, Свердловская область получает дополнительные трудовые ресурсы.

Прошедшие изменения миграционной политики году в 2008 году встретили позитивную оценку со стороны всех участников процесса трудовой миграции.

Интерес работодателей различных сфер деятельности к привлечению иностранной рабочей силы остается на достаточно высоком уровне. В последнее время отмечается стабильный тренд на привлечение граждан дальнего зарубежья вместо граждан из стран СНГ. Прошедшие изменения миграционной политики году в 2008 году встретили позитивную оценку со стороны всех участников процесса трудовой миграции.

Интерес работодателей различных сфер деятельности к привлечению иностранной рабочей силы остается на достаточно высоком уровне. В последнее время отмечается стабильный тренд на привлечение граждан дальнего зарубежья вместо граждан из стран СНГ.

**4. Внедрение трудосберегающих технологий на производства**

Ряд компании уже разработал свои подходы для решения кадрового вопроса, позволяющие обходиться без наемных иностранных рабочих.

По мнению экспертов, благодаря трудосберегающим технологиям и, как результат, сокращению кадров на том или ином производстве, появляется возможность восполнять недостаток рабочей силы на других производствах, тем самым не дав стагнировать экономике.

«Не секрет, что в настоящее время на рынке труда наблюдается определенный дефицит квалифицированных кадров. Некоторые компании пошли по пути набора трудовых мигрантов, но мы выбрали другой путь – нанимаем на работу в России только тех, кто живет в нашей стране. Но поскольку трудовых ресурсов в государстве становится всё меньше, то мы вынуждены использовать так называемые трудосберегающие технологии. В частности, компания должна механизировать и автоматизировать многие процессы на производстве. И модернизацию предприятий надо проводить таким образом, чтобы меньше требовалось человеческого труда для выпуска продукции. Кроме того компания всегда заинтересована в поиске самых квалифицированных, мотивированных и лояльных людей, которые работали бы производительно», – сообщил УрБК представитель UC RUSAL по информационной работе в Уральском регионе Роман Лукичев.

«На предприятиях компании широко распространена такая форма работы с вновь принятыми сотрудниками, как наставничество: когда молодой рабочий или специалист закрепляется за квалифицированным и опытным работником. Это позволяет в короткие сроки передать не только информацию о трудовой функции и производственном процессе, но и о корпоративной культуре», – отметил Р. Лукичев.

Рынок труда и заработных плат Екатеринбурга (октябрь 2010)

В октябре 2010 года количество вакансий в Екатеринбурге уменьшилось на 1% по сравнению с сентябрем 2010 года. На складывающуюся ситуацию, по нашему мнению, оказывают влияние следующие основные причины:

Во-первых, активность работодателей в нашем городе по сравнению с сентябрем несколько снизилась;

Во-вторых, количество ищущих работу снизилось по сравнению августом-сентябрем 2010 года;

Выявленные в результате исследования показатели:

1. Самое главное структурное изменение на рынке труда в связи с кризисом было то, что с сентября 2008 года по июнь 2009 года – доля вакансий для квалифицированных производственных и строительных рабочих снизилась с 26% до 7%.

Небольшие первые позитивные изменения в Екатеринбурге начались в июле 2009 года, и спрос на рабочих тогда составил 7,52%. В дальнейшем после многочисленных падений и подъемов произошло небольшое оживление спроса в этом сегменте, и в апреле 2010 года он составил 11,51%.

Май 2010 г. принес значительное улучшение ситуации и спрос уже составил 14,25%.

В июле 2010 г. показатели уже выросли до 19,56% – заводы и стройки начали оживать!

Но в августе, вопреки ожиданиям, спрос на рабочих несколько снизился и составил 16,87%. Видимо, к концу лета появились какие-то системные причины снижения активности действий по приему рабочих. Как известно, некоторые предприятия все-таки не вышли еще из кризиса.

Несмотря на резкий сезонный подъем спроса рабочих до 20,37% в сентябре, октябрь 2010 показал 16,07%.

Почему именно показатели по рабочим в первую очередь привлекают наше внимание?

Наша экономика «славится» своей ориентацией на продажи, и, к сожалению, в основном продаж того, что мы сами не делаем или делаем только самую низкоквалифицированную часть общего цикла производства. Это или импортные продукты питания, предметы широкого потребления, ну, и конечно же, наши природные ресурсы (нефть, газ, металлы и т.д.). Так вот ситуация на рынке труда Екатеринбурга напрямую связана с таким раскладом дел в нашей стране, и если мы хотим знать как дела в нашем царстве-государстве, то это можно понять изучив – кого же ищут работодатели. Движение происходит там, где есть деньги, где есть интерес.

Так вот с самого начала кризиса такие позиции как менеджеры по продажам, торговые представители пользовались постоянно таким интересом, что их доля на рынке выросла с 5,8% (сентябрь 2008 года) до 12,79% (апрель 2010 года). Строительство и производство почти встало и все бросились всё и всем продавать.

В мае 2010 г. произошли хорошие события. Это то, что впервые доля рабочих (14,25%) стала выше доли менеджеров по продажам (11,92%). То есть под этими цифрами подразумевается следующее – мы (наш город) начинаем больше производить, чем продавать!

И прекрасно то, что в июле этот показатель стал гораздо лучше – менеджеры по продажам (и торговые представители) занимали еще меньшую долю – 10,33%. Хорошая тенденция, обнадеживающая!

В октябре 2010 ситуация с доминированием доли рабочих (16,07%) над долей «продажников» (9,14%) сохранилась. Мы понимаем, что рост числа вакансий для рабочих, в свою очередь, тянет за собой увеличение числа вакансий в других сферах, числа вакансий других уровней и направлений.

2. К сожалению, доля вакансий для инженерно-технических работников несколько снизилась с 3,52% в сентябре до 2,44% в октябре 2010. Эти специалисты, как известно, заняты в основном в сфере производства.

3. С мая 2009 и до конца 2009 года практически не менялась ситуация с главными бухгалтерами.

Спрос на них практически замер на одном уровне. Только вот в январе и феврале 2010 го года почти в два раза этот спрос повышался. И что интересно, главбухов в основном стали искать через интернет – это уже такие веяния времени.

С марта по октябрь 2010 года спрос на главбухов медленно падает и зарплата им предлагается в размере 30000 рублей. Мы помним, что до кризиса им давали 35000 рублей в месяц.

4. Особенностью ситуации с секретарями и офис-менеджерами является то, что зарплата и спрос на них практически не растет. Зарплата в сентябре для секретарей составила 16 000 рублей, а в октябре 15 000. Низкий спрос (0,26%) на менеджеров по персоналу и кадровиков, зарплата у них 20 000 рублей. А такие специалисты требуется в основном тем, кто набирает персонал, кто открывает новые места, развивается.

5. В последние месяцы заметно активизировалась деятельность компаний, связанных с ритейлом, с ресторанным делом, с организацией перевозки, хранением и реализацией потребительской продукции, такси, транспорт.

К концу лета произошло некоторое оживление в объемах предложений для водителей. Но сейчас спрос на них не растет и составляет 2,63%, но предлагаемая им средняя зарплата выросла с 23000 до 24000 рублей.

К сожалению, не увеличивается количество предложений на позиции – грузчик, кладовщик, комплектовщик, экспедитор. Зарплата у них растет медленно, в сентябре им предлагали – 15000 рублей, а в октябре 16000.

6. Интересным является то, что вакансии из сферы общественного питания до кризиса составляли достаточно высокую цифру – почти 6% от общего числа вакансий. Кризис значительно повлиял на этот показатель, причем в сторону увеличения. Нами зафиксировано, что с октября 2009 года наблюдался подъем спроса на специалистов в этом сегменте.

Но позитивные изменения на рынке труда города (в пользу сферы производства), стали корректировать ситуацию, и уже начиная с мая 2010 г. доля вакансий на рынке общепита стала падать. В мае 2010 года спрос составлял – 12,53%, а в июле уже – 10,8%.

В августе спрос наоборот увеличивался до 12,5%. Объясняется это тем, что в связи со студенческими каникулами, сессиями и т.д. многие кафе и рестораны остались без официантов. А люди еще и требовались в летние кафе. Поэтому возник дефицит кадров. И рестораторам приходилось активировать прием новых сотрудников. А в сентябре спрос стал 9,19%, то есть пыл несколько спал, ну и в октябре вообще опустился до 6,55%. А эта цифра уже близка к докризисной.

7. Самые стабильные позиции на рынке труда Екатеринбурга – это продавец-консультант и кассир. В августе количество вакансий для них несколько подросло, в сентябре еще поднялось до 5,86%, а в октябре до 6,04%. Вот только зарплата (уже скоро почти год) никак не может подняться выше, чем 14 000 рублей в месяц.

8. Помимо роста числа вакансий по исследуемым позициям, естественно, стало увеличиваться число вакансий и по другим профессиям и должностям (бухгалтеры, охранники, сторожа, уборщицы, супервайзеры, маркетологи и т.д.).

9. Стало больше неактивных вакансий на рынке, например, некоторые СМИ (Газета «Есть Работа») массово публикуют большое количество вакансий, которые уже очень давно никак не могут закрыться, по причине отсутствия всякого спроса со стороны соискателей. Это проблемные сферы: медицина (врачи, медсестры, санитарки, специалисты), общеобразовательные школы (учителя, специалисты), детские сады и ясли. К сожалению, еще есть и публикации вакансий, которые уже давно закрыты.

## Заключение

Одним из элементов производительных сил являются трудовые ресурсы общества. Они выражают отношение человека к природе и в тоже время наделены определенным общественным социально-экономическим содержанием и могут рассматриваться как самостоятельная категория, в которой производительные силы и производственные отношения взаимно проникают и взаимно обуславливают друг друга.

Распределение и использование трудовых ресурсов необходимо исследовать в достаточной связи с техническим прогрессом. В настоящее время нет республики, где бы проблемами трудовых ресурсов не занимались крупные научные коллективы.

Интерес к этим проблемам не случаен. Он обусловлен тем, что в основе всех экономических процессов, совершающихся в обществе, лежит труд. Труд и рабочее время, которыми располагает общество, в конечном итоге являются регуляторами общественного производства.

Многочисленные исследования проблемы трудовых ресурсов показывают, насколько мы еще далеки от того, чтобы полностью овладеть методами контроля за использованием ресурсов труда, которыми располагает общество, насколько ложны задачи науки и практики, чтобы приблизить общество к идеалу – полному и рациональному использованию трудовых ресурсов.

**Список литературы**

## Электронный ресурс: http://school.iot.ru/predmety/geo/nas8.html (проверено 5.11.10)

## Электронный ресурс: http://www.protown.ru/russia/obl/articles/articles\_328.html (проверено 6.11.10)

## Режим доступа: URL: http://www.council.gov.ru/print/inf\_ps/chronicle/2009/11/item10868.html (проверено 30.03.2010 г.).

## Электронный ресурс: http://www.uralrabota.ru/expert\_36/(проверено 11.10.10)

## Аналитический отчет о миграционной ситуации в Свердловской области за 12 месяцев 2008 года. УФМС Свердловской области. Электронный ресурс: http://ufms-ural.ru/userfiles/analit\_otchot.doc (проверено 17.01.2010)

## Электронный ресурс: http://ego.uapa.ru/issue/2010/02/18/(проверено 7.11.10)

## Электронный ресурс: http://www.rabotagrad.ru/information/165/october2010 (проверено 8.11.10.)

## Парфенова И.С. Социальная эффективность профессиональной переподготовки безработных: опыт социолого-управленческого анализа: диссер.…канд. соц. наук. – Екатеринбург, 2005. 198 с.

## Профессиональная переподготовка и ориентация населения в работе службы занятости г. Каменск-Уральского в условиях реформирования образовательной системы в начальный период перехода к рыночной экономике: научно-аналитический отчет. – Екатеринбург, 1993. 178 с.

## Социальные проблемы безработицы. – Екатеринбург: УрАГС, 1995. 87 с.

## Школьник А. Опережающее обучение позволяет быть востребованным на рынке труда не только сегодня, но и в перспективе.