Развитие человеческого потенциала территории и кадровое обеспечение отраслей и сфер деятельности

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| Введение ……………………………………………………………… | 3 |
| 1 Теоретические основы концепции человеческого потенциала ….. | 6 |
| 1.1 Человеческий потенциал: общая характеристика понятия…... | 6 |
| 1.2 Формирование кадрового потенциала региона ……………… | 10 |
| 2 Анализ кадрового обеспечения отраслей и сфер деятельности на региональном уровне (на материалах Краснодарского края)…. | 14 |
| 2.1 Анализ реализации региональных программ в области кадрового обеспечения экономики ……………………………. | 14 |
| 2.2 Анализ кадрового обеспечения Краснодарского края ……… | 26 |
| 3 Проблемы прогнозирования потребности кадрового обеспечения отраслей и сфер деятельности и пути их решения………………. | 40 |
| Заключение …………………………………………………………… | 50 |
| Список использованных источников ……………………………….. | 52 |

ВВЕДЕНИЕ

Модернизация экономики и инновационное развитие отдельных ее отраслей предъявляют новые требования к качеству трудовых ресурсов, профессионально-квалификационному составу рабочей силы и уровню подготовки кадров. В вопросе востребованности тех или иных профессий и специальностей акценты все больше смещаются в сторону растущей потребности экономики в рабочих кадрах. Квалифицированных рабочих особенно не хватает в высокотехнологичном производстве, где предъявляются высокие требования к качеству подготовки работника, его профессиональным компетенциям.

На сегодняшний день для рынка труда как России в целом, так и для Краснодарского края характерен дисбаланс между спросом и предложением трудовых ресурсов по профессионально-квалификационному составу и уровню профессиональной подготовки. Наблюдаются изменения в сторону значительного превышения спроса над предложением по рабочим профессиям и, наоборот, избыток специалистов и служащих.

Комплексное социально-экономическое развитие муниципальных образований требует определенных ресурсов, в том числе квалифицированных кадров, которые не всегда имеются в наличии. К ресурсам относится также налаживание эффективного управления.

Вместе с тем самостоятельное осуществление многих полномочий на уровне муниципального управления недостаточно обеспечено ресурсами и местное самоуправление не использует всех имеющихся возможностей.

Задача превращения человеческого потенциала в ресурс муниципального управления считается одной из сложнейших задач органов местного самоуправления.

Конкурентные преимущества экономики в современных условиях напрямую связаны с накопленным в стране и задействованным человеческим капиталом. Следовательно, приоритетным источником социально-экономической динамики должны стать управленческие действия, направленные на развитие человеческого потенциала и инвестиции в человека.

Изменения, происходящие с человеческим капиталом в процессе развития муниципального образования, представляют большой научный и практический интерес. Почти не исследовалась проблема муниципального управления человеческим капиталом территории и возможности влияния муниципального управления на развитие человеческого капитала.

При достаточно всесторонне изученной проблеме управления человеческим капиталом на уровне общества и социально-экономических отношений в разных системах хозяйствования, пока слабо исследована эта проблема на местном уровне, в условиях реформ, где общие принципы управления человеческим капиталом преломляются в реальных условиях муниципальной практики. Все вышесказанное обусловило актуальность темы исследования.

Цель выпускной квалификационной работы – рассмотреть вопросы развития человеческого потенциала территории и кадровое обеспечение отраслей и сфер деятельности (на материалах Краснодарского края).

Задачи исследования:

1 раскрыть понятие «человеческий потенциал»;

2 рассмотреть механизмы формирования кадрового потенциала территории;

3 провести анализ действующих на территории региональных программ в области кадрового обеспечения экономики (на материалах Краснодарского края);

4 провести анализ кадрового потенциала территории (на материалах Краснодарского края);

5 выделить проблемы потребности кадрового обеспечения отраслей и сфер деятельности территории и предложить мероприятия по совершенствованию кадрового обеспечения.

Объект исследования – кадровый потенциал территории.

Предмет исследования – закономерности и тенденции управления и развития кадрового потенциала отраслей и сфер деятельности на уровне региона.

Информационной базой исследования послужили официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики, инструктивные и методические материалы администрации Краснодарского края, Министерства экономики Краснодарского края, Министерства труда и социального развития Краснодарского края, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, материалы научных конференций, семинаров, различные научные публикации по исследуемой тематике, официальные интернет-сайты, фактические данные и другие материалы.

Структурно выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех разделов, заключения и списка использованных источников.

1 Теоретические основы концепции человеческого потенциала

1.1 Человеческий потенциал: общая характеристика понятия

Главным критерием социально-экономического прогресса общества выступают достижения в области развития человека, его возможностей (потенциала). Проблема человеческого потенциала – одна из наиболее актуальных проблем социальных и гуманитарных наук. Необходимо отметить, что на сегодняшний день нет общепризнанного определения данного понятия, не выработано единых критериев определения уровня его развития и методологии оценки его состояния.

Человеческий потенциал можно рассматривать как совокупность основных способностей и возможностей индивида (социальной общности). Степень развития и реализации этих способностей и возможностей либо повышает, либо снижает продуктивность жизнедеятельности социума, образ жизни которого выступает в виде специфического способа накопления, развития и проявления человеческого потенциала. Качество человеческого потенциала включает физическое, духовно-нравственное и социально-профессиональное развитие людей. Раскрывая возможности реализации людей в производственной, социокультурной и общественной жизни, качество человеческого потенциала выступает как интегральная характеристика жизни людей, их взаимодействия с социальным окружением и государством и отражает степень социальной свободы человека.

По мнению И.В. Соболевой, человеческий потенциал – это накопленный населением запас физического и нравственного здоровья, общекультурной и профессиональной компетентности, творческой, предпринимательской и гражданской активности, который реализуется в различных областях деятельности, а также в определенной иерархии потребностей людей [4, с.12].

Интересен подход к анализу категории «человеческий потенциал» Т.И.Заславской. По ее мнению, он представляет собой интегральную характеристику жизнеспособности общества (страны, государства) как субъекта собственного воспроизводства, развития и взаимодействия с другими обществами. Человеческий потенциал - это интегральная форма многообразных явных и латентных свойств человеческой общности, выражающая сложившуюся в ней систему отношений и возможностей развития на основе самореализации личности в общественно-значимой деятельности. Т.И. Заславская выделяет четыре главных компонента человеческого потенциала: социально-демографический, социально-экономический, социокультурный и деятельностный потенциал [2, с.14].

Человеческий потенциал региона формируется как результат взаимодействия потенциалов живущих и действующих в том, или ином регионе различных социально-демографических и социально-профессиональных общностей. Человеческий потенциал региона можно рассматривать как совокупность потребностей и способностей населения региона, с одной стороны, и его готовности, с другой, к реализации этих способностей посредством выполнения общественно-значимых функций и ролей. Современный этап российской модернизации предъявляет новые требования к формированию и реализации человеческого потенциала регионов. Качества человеческого потенциала, отстающее от объективных потребностей развития социально-экономических отношений значительно тормозит общественное развитие в целом.

Таким образом, человеческий потенциал региона имеет сложную внутреннюю иерархическую структуру. По нашему мнению, в нем необходимо выделять трудовой, профессионально-квалификационный, демографический и другие потенциалы, с одной стороны, и в то же время он сам является элементом (и ядром) еще более сложных иерархических систем – научного, инновационного, социального и прочих потенциалов региона.

Одним из центральных элементов человеческого потенциала выступает трудовой (кадровый) потенциал региона. В качественном отношении трудовой потенциал характеризует население региона на основе совокупности всех качеств, которые определяют его трудоспособность. Прежде всего, это состояние здоровья работника и его выносливость, тип его нервной системы, все то, что относится к понятию психофизиологического потенциала. Он, безусловно, связан с объемом знаний, трудовых навыков и умений, с уровнем сознания и ответственности, социальной зрелости и определяет способность к труду соответствующей квалификации. Качественная характеристика трудового потенциала выражается в степени профессиональной и квалификационной пригодности людей к выполнению работы, которая зависит от общеобразовательной и профессиональной подготовки, навыков в труде и личных способностей работников.

Профессионально-квалификационный потенциал региона – это множество способностей, профессиональных навыков трудоспособного населения региона, необходимых для выполнения им своих профессиональных обязанностей.

В условиях социально-демографической напряженности особую значимость приобретает демографический потенциал региона. Демографическая компонента потенциала определяется как потребность, способность и готовность населения региона обеспечивать продолжение своего «рода», жизни от одного поколения к другому.

Научно-технический потенциал региона представляет собой совокупность интеллектуальных и материальных ресурсов, определяющих научно-технический уровень развития экономики региона, условия создания и масштабы распространения научно-технических нововведений в общественном производстве. Комплекс характеристик научно-технического потенциала, выражающих возможности региона по своевременному внедрению и эффективному использованию научных и научно-технических нововведений соотносится с понятием инновационного потенциала. В отличие от открытия или изобретения, инновация отражает не только степень новизны, но и сопоставление затрат по ее созданию с полезностью ее производственного освоения в конкретных социально-экономических условиях.

Инновационный потенциал региона необходимо рассматривать как производную не только научно-технического потенциала, но и совокупного регионального человеческого потенциала, поскольку в современных условиях научно-технического прогресса каждый член регионального сообщества, если не создает и не внедряет инновации, то хотя бы формирует в них потребность, использует их в своей трудовой или иной деятельности.

Человеческий потенциал является одновременно и частью социального потенциала, так как человеческий ресурс формируется, развивается и реализуется только в пределах социальной группы, общности.

Под социальным потенциалом региона понимают совокупность материальных и духовных ценностей общества, которые определяют потенциальную возможность развития или дезинтеграции регионального социума. Социальный потенциал региона выступает фактором его развития. Социальный потенциал региона представляет собой элемент совокупного территориального ресурса, который понимается как взаимосвязанный и взаимообусловленный комплекс имеющихся в определенном регионе ресурсов (человеческих, природных, материальных, финансовых, инновационных и других) и тех, которые могут быть вовлечены в общественное производство в целях повышения качества жизни населения.

На наш взгляд, человеческий потенциал территории можно рассматривать как один из важнейших факторов формирования региональной идентичности региона, ее деятельной составляющей, которая проявляется в определенных моделях поведения членов регионального сообщества по отношению к своему региону, например: активно работать на благо региона на основе долгосрочных планов пребывания в нём, либо замкнуться на решении узколичных проблем и задач выживания, либо стремиться сменить регион на тот, что сделает индивида более счастливым, дав ему не только более высокий уровень жизни, но и чувство защищенности и надёжности, возможность самореализации.

Поэтому в стратегии регионального развития первостепенным вопросом должно стать резкое наращивание человеческого потенциала территории. Это представляет особую важность в реализации инновационного направления развития российских регионов, их системной комплексной модернизации.

1.2 Формирование кадрового потенциала региона

В современных условиях развитие кадрового потенциала является одним из важных факторов достижения стабильных и тем более лидирующих позиций на рынке. Вопросы развития необходимого кадрового потенциала для модернизации экономики решаются на уровне каждого региона, но при условии целенаправленной государственной кадровой политики, способствующей развитию общего, среднего и высшего профессионального образования каждой территории.

Кадровый потенциал работника – это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда [1]. Кадровый потенциал региона имеет свои особенности и присущие ему признаки: количественная, качественная, экономическая характеристика, содержание, структура, конструкция, состояние, функции и воздействующие факторы.

Вопросы формирования и развития необходимого кадрового потенциала решаются в каждом регионе отдельно, при условии содействия этому целенаправленной государственной кадровой политики, способствующей развитию всех уровней образования на каждой территории. В свою очередь, большинство мероприятий, направленных на управление кадровым потенциалом, реализуются на уровне предприятий и организаций, а органы региональной и муниципальной исполнительной власти оказывают им информационную и нормативно-правовую поддержку [2].

Формирование кадрового потенциала является важнейшим элементом в системе управления персоналом, и происходит под влиянием множества факторов, определяющих тенденции его воспроизводства и результативность использования. Ряд авторов предлагает различные классификации факторов, влияющих на формирование кадрового потенциала. В частности, в работе Юдиной Л. Н. [3] приведены результаты двухуровневой классификации факторов кадрового потенциала с выделение различных групп (научно-технические, социально-экономические, культурные) и указанием на различные уровни воздействия (государство, регион, отрасль, предприятие) для этих групп факторов. А. В. Калина попыталась определить более полную схему классификации факторов [4]. Она выделила две основные их группы: экстенсивную и интенсивную.

К экстенсивным отнесены факторы демографического характера. Их количественная оценка проводится по ресурсам труда и фонду рабочего времени. Они характеризуют трудовую активность населения. Это: население в трудоспособном возрасте, различаемое по возрастным группам; по полу; физическому состоянию трудоспособного населения; межрегиональной миграции.

Интенсивные факторы классифицируются по двум подгруппам:

1 Социально-экономические факторы, качественная оценка которых определяется:

- продолжительностью рабочего времени,

- интенсивностью труда, обогащенного знаниями и имеющего творческое содержание.

2 Технико-экономические и организационные факторы, определяющие:

- экономию рабочего времени,

- повышение производительности труда;

- научно-технический прогресс;

- структура народного хозяйства;

- отраслевая структура материального производства;

- производительность труда;

- развитие производства без прироста численности персонала;

- стимулирование экономики труда.

Технико-экономические факторы с большим основанием можно было бы отнести к факторам интенсивным, определяющим уровень производительной силы труда (производительности труда, если говорить о реальном уровне производительной его силы). В то же время более оправданным было бы выделить социально-экономические факторы в отдельную группу. Они определяют кадровый потенциал как экономическую категорию. В нее можно было бы включить структуру народного хозяйства, систему оплаты и стимулирования труда. Рост производительности труда или производства без сокращения численности работников, уже сами по себе являются показателями измерения уровня кадрового потенциала и не могут квалифицироваться как его фактор.

В предлагаемой Г. А. Резником, А. И. Маскаевой и М. И. Маскаевым классификации выделены следующие уровни управления: государство, регион, организация, а также факторы внешней среды [5].

К факторам внешней среды отнесены: глобализация, миграция кадров, ориентация на инновации, а также экономические, политические и демографические факторы.

Рассматривая факторы со стороны государственного регулирования, влияющие на управление кадровым потенциалом, следует выделить:

- государственное субсидирование занятости населения;

- увеличение государственных заказов;

- смягчение налогового процесса;

- подготовка кадров.

Непосредственное влияние на управление кадровым потенциалом организации оказывают факторы регионального регулирования. Среди них:

- уровень оплаты труда в регионе,

- уровень жизни и благосостояния,

- инфраструктура рынка труда.

Увеличение уровня данных факторов способствует созданию в регионе новых рабочих мест, финансированию социальных программ, развитию социальной инфраструктуры.

Анализируя факторы, влияющие на формирование кадрового потенциала, следует отметить такую группу как социально-демографическая. Данная группа факторов отражает состояние физического и психического здоровья трудового потенциала работника организации. К примеру, здоровье людей, работающих в организации, – это важнейшее условие высокой трудовой отдачи. Трудно ожидать высоких показателей от работника, если состояние его здоровья и уровень работоспособности не позволяют выполнять требования, предъявляемые организацией.

Таким образом, проведенный анализ факторов, воздействующих на формирование кадрового потенциала, позволил осуществить структурную классификацию факторов с выделением разных уровней управления, выделить факторы формирования и факторы использования кадрового потенциала. Кадровый потенциал становится решающим фактором в борьбе за конкурентоспособность, развитие и процветание как страны в целом, так и каждого региона.

2 Анализ кадрового обеспечения отраслей и сфер деятельности на региональном уровне (на материалах Краснодарского края)

2.1 Анализ реализации региональных программ в области кадрового обеспечения экономики

Экономические реформы, проводимые сегодня в нашей стране, в значительной мере базируются на усилении роли регионов в развитии хозяйственного комплекса России. Каждый регион – субъект России – является экономической подсистемой, и перспективы развития регионов в первую очередь связывают с человеческими ресурсами, с человеком – как носителем знаний, творческого потенциала, профессиональной подготовки.

Конкурентоспособность экономики регионов напрямую зависит от прироста инновационного капитала в обществе, который во многом определяется качеством формирования и развития человеческого капитала. Прирост инновационного потенциала в обществе в том числе зависит от уровня и качества подготовки и оптимального состава работников всех квалификационных уровней. Важнейшей задачей становится формирование кадрового обеспечения экономики регионов, в том числе за счет подготовки молодых специалистов, представляющих собой наиболее перспективные ресурсы. Поскольку ведущей инновационной силой является молодёжь, то в условиях перехода к инновационной экономике особое значение приобретает кадровое обеспечение отраслей экономики именно молодыми специалистами.

Кадровое обеспечение экономики региона, на наш взгляд, – это составляющая региональной экономики, представляющая собой соответствие между кадровыми ресурсами, необходимыми для обеспечения функционирования всех отраслей экономики региона (по количеству, качеству и структуре), и деятельностью учреждений и организаций, обеспечивающих подготовку кадров для региона. Под регионом в данном случае мы подразумеваем субъект РФ.

Стратегической целью кадрового обеспечения экономики региона является удовлетворение потребности рынка труда в оптимально сбалансированных по количеству и качеству кадрах, способных обеспечить дальнейшее развитие региона. Достичь такого баланса можно при активном взаимодействии субъектов рынка труда и рынка образовательных услуг в области подготовки молодых специалистов.

Развитие экономики страны сопровождается соответствующим ростом потребностей работодателей в рабочей силе. Развитие одних отраслей экономики и снижение уровня производства в других, тенденции развития рынков труда и образовательных услуг регионов приводят к необходимости формирования программ кадрового обеспечения отраслей экономики. Разработка целевых программ является одним из важнейших средств активного воздействия на социально-экономическое развитие региона. Целевая программа является комплексной системой основных ориентиров развития определенной сферы общественных отношений и публично-правовых образований и планируемых путей и средств достижения указанных ориентиров.

Приоритеты социально-экономического развития России и регионов страны обозначены Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р. В области кадрового обеспечения экономики, в том числе молодыми специалистами, концепцией определены приоритетные для РФ цели и задачи регионального развития, развития рынка труда и образования. Концепцией предусматривается сбалансированное территориальное развитие Российской Федерации, включающее достижение условий, позволяющих каждому региону иметь необходимые и достаточные ресурсы для обеспечения достойных условий жизни граждан, комплексного развития и повышения конкурентоспособности экономики регионов. Данное положение Концепции предполагает, что одним из элементов регионального развития должно стать обеспечение регионов достаточным объемом квалифицированных трудовых ресурсов.

Стратегическая цель государственной политики в области образования – повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина. Качественное образование в данном аспекте подразумевает в том числе и соответствие образования требованиям современного рынка труда.

Постановлением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р утверждена государственная программа «Развитие образования» на 2013-2020 годы, в которой установлены приоритеты развития высшего образования. Долгосрочным приоритетом программы в области развития профессионального образования является пересмотр структуры, содержания и технологий реализации образовательных программ с учетом требований работодателей, студентов, а также с учетом прогноза рынка труда и социально-культурного и экономического развития.

В практике регионов России накоплен определенный опыт формирования программ кадрового обеспечения экономики. В отдельных субъектах РФ разработаны программы кадрового обеспечения экономики регионов в целом и по отдельным или приоритетным отраслям; концепции или программы развития образования и содействия занятости населения; осуществляется прогнозирование кадровых потребностей экономики на среднесрочную перспективу. Заказчиками и разработчиками программ выступают региональные отделения Министерства труда и социальной защиты, Министерства образования и науки и Министерства экономического развития России.

Нами были рассмотрены и проанализированы государственные программы и концепции в области кадрового обеспечения экономики Краснодарского края.

Указанные проблемы в области кадрового обеспечения экономики соответствуют в целом общероссийской ситуации. Во-первых, несбалансированность спроса и предложения рабочей силы, дефицит специалистов определенных профессий и квалифицированных рабочих в основных отраслях экономики.

Во-вторых, региональные рынки образовательных услуг слабо связаны с рынком труда и формируются в основном с ориентацией на удовлетворение запросов абитуриентов и их родителей. Отсутствует четкая система профессиональной ориентации молодежи, что приводит к переполнению региональных рынков труда специалистами невостребованных профессий. Одновременно отсутствует прогноз потребностей работодателей в кадрах и не формируется государственный заказ на их подготовку.

 В-третьих, существует значительный разрыв между профессиональной подготовкой выпускников и требованиями работодателей.

Проведенный анализ региональных программ обеспечения экономики квалифицированными кадрами Краснодарского края позволил выделить ключевые цели программ:

- развитие системы кадрового обеспечения региона, способствующей удовлетворению потребностей экономики в квалифицированных кадрах;

- определение основных направлений и приоритетов деятельности органов власти регионов, осуществляющих управление в области государственной политики кадрового обеспечения;

- повышение эффективности подготовки кадров в профессиональных образовательных организациях в соответствии с запросами регионального рынка труда;

- совершенствование системы подготовки и эффективного использования кадрового потенциала региона;

- переориентация системы образования на обеспечение конкурентоспособности выпускников.

В соответствии с проблемами региональных рынка труда и образовательных услуг и целями программ кадрового обеспечения экономики программы региона включают следующие направления:

- разработка и совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам кадрового обеспечения;

- создание или совершенствование системы прогнозирования трудовых ресурсов и регулирования величин подготовки кадров в сфере профессионального образования, отвечающих потребностям рынка труда;

- формирование и развитие системы профессиональной ориентации и трудовой мотивации молодежи;

развитие механизмов социального партнерства в области кадрового обеспечения;

повышение эффективности функционирования образовательных комплексов регионов;

создание системы информационно-аналитического обеспечения рынка труда и образовательных услуг.

Рассмотрим основные мероприятия в области обеспечения экономики субъектов РФ квалифицированными кадровыми ресурсами в соответствии с рассматриваемыми документами.

Одним из направлений развития системы кадрового обеспечения региона является создание системы прогнозирования трудовых ресурсов, которое подразумевает под собой разработку прогноза потребности экономики региона в квалифицированных кадрах по уровням образования и профессиям.

Прогнозирование потребности рынка труда в квалифицированных кадрах необходимо для разработки мероприятий по регулированию и контролю за изменениями рынка образовательных услуг. Прогноз потребности рынка необходим при установлении контрольных цифр приема граждан для обучения по аккредитованным программам подготовки квалифицированных специалистов и рабочих (служащих) в образовательных организациях регионов.

Для разработки прогноза потребности в кадровых ресурсах программы кадрового обеспечения экономики региона предусматривают проведение следующих мероприятий:

* проведение мониторинга рынка труда;
* разработка методических рекомендаций по определению прогнозной потребности в квалифицированных кадрах;
* определение кадровой потребности предприятий (организаций) региона по профессиям на среднесрочный период (исполнительные органы государственной власти, осуществляющие отраслевое либо межотраслевое управление по направлениям деятельности);
* формирование прогноза подготовки квалифицированных кадров;
* осуществление мониторинга выпускников учреждений профессионального образования, обратившихся в органы службы занятости; населения в целях поиска работы;
* проведение мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования.

Прогнозирование потребностей рынка труда, по нашему мнению, – это важное направление программ развития кадрового обеспечения экономики региона, так как оно может дать реальное представление о востребованных профессиях в регионе. Публикуемый открыто прогноз будет влиять на выбор направлений подготовки абитуриентами. Кроме того, в соответствии с прогнозной потребностью рынка труда региона должны корректироваться контрольные цифры приема в учреждения профессионального образования, что будет способствовать достижению сбалансированности между подготовкой кадров и потребностями работодателей.

Второе направление программ кадрового обеспечения региона – создание либо совершенствование системы профессиональной ориентации и трудовой мотивации школьников и молодежи. Для достижения данной задачи в регионе предполагается проведение следующих мероприятий:

- оказание государственных услуг учащимся общеобразовательных организаций по организации профессиональной ориентации в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения (министерства труда и занятости населения субъектов);

- создание служб мониторинга и маркетинга регионального рынка труда и трудоустройства выпускников в учреждениях профессионального образования (ответственные – учреждения ВО и СПО, министерства образования края, министерства труда, занятости и социальной защиты населения края);

- организация и проведение конкурсов профессионального мастерства.

На наш взгляд, это направление является достаточно актуальным для края и необходимым, поскольку внедрение комплекса специальных мер содействия молодежи в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости будет способствовать тому, что в дальнейшем, окончив вуз, выпускники будут трудоустроены по профессии и удовлетворены своим выбором.

Третье направление – развитие механизмов социального партнерства. Это направление предусматривает координацию действий образовательных учреждений, органов власти и предприятий региона для достижения относительного баланса интересов данных сторон в области кадрового обеспечения экономики и включает в себя следующие направления:

- организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров отраслей экономики согласно поступающим заявкам от организаций;

- включение работодателей в учебный процесс;

- целевая контрактная подготовка специалистов для крупных предприятий региона;

- заключение договоров и соглашений между учебными заведениями и работодателями о сотрудничестве в области проведения практики студентов и трудоустройства выпускников;

- организация на региональном уровне совещаний, конференций, заседаний комиссий, «круглых столов» по вопросам развития кадрового потенциала экономики с участием представителей федеральных органов власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, руководителей организаций, специалистов кадровых служб организаций и образовательных учреждений.

Социальное партнерство между участниками рынка труда и рынка образовательных услуг играет значительную роль в решении проблем кадрового обеспечения регионов в части повышении качества образования. Включение в процесс образования работодателей, на наш взгляд, изменяет программы обучения под потребности рынка труда. Организация на региональном уровне совещаний с участием представителей бизнеса, образования, региональных властей и общественных организаций способствует координации действий всех субъектов в решении стоящих перед регионом задач в области подготовки кадров для отраслей экономики.

Следующее направление – повышение эффективности функционирования образовательных комплексов, которое включает в себя:

- приведение структуры подготовки квалифицированных кадров в системе профессионального образования в соответствие с кадровой потребностью органов исполнительной власти;

- содействие в укреплении материально-технической базы профессиональных образовательных организаций;

- развитие системы практико-ориентированных образовательных программ (прикладной бакалавриат) по инженерно-техническим направлениям (министерства образования и вузы региона);

- повышение квалификации профессиональных кадров через систему магистратуры и аспирантуры (министерства образования и вузы регионов).

Перечисленные мероприятия способствуют также и развитию механизмов социального партнерства в регионах и способствуют достижению необходимого требованиям современного рынка труда уровня подготовки выпускников вузов по количеству, качеству и структуре.

В регионе отсутствуют непосредственно комплексные программы кадрового обеспечения экономики квалифицированными трудовыми ресурсами, однако в отдельных региональных программах предусмотрены направления регулирования кадрового обеспечения экономики, рынка труда и рынка образовательных услуг.

В области кадрового обеспечения экономики в Краснодарском крае существуют следующие проблемы:

-несбалансированность объемов и структуры подготовки профессиональных кадров для отраслей экономики регионов;

-кадровый дефицит специалистов со средним профессиональным образованием;

-недостаточный уровень практики использования в профессиональном образовании механизмов частно-государственного партнерства;

-несоответствие уровня профессионально-квалификационных знаний и умений молодых специалистов потребностям рынка труда;

-несбалансированность объемов подготовки с требованиями инновационного развития отраслей экономики регионов.

- отсутствуют комплексные программы кадрового обеспечения экономики. В основном вопросы достаточного обеспечения кадрами отраслей экономики сформированы как задачи региональных программ развития образования и содействия занятости населения.

Итак, выделим особенности государственных программ Краснодарского края по рассматриваемой проблеме.

В Краснодарском крае, как и во многих в субъектах России, в настоящее время отсутствует комплексная программа кадрового обеспечения экономики, однако отдельные аспекты регулирования рынка труда и рынка образовательных услуг рассматриваются в следующих государственных программах:

1 Государственная программа Краснодарского края «Развитие образования». Цель программы – обеспечение высокого качества образования в соответствии с меняющимися запросами населения Краснодарского края и перспективными задачами развития общества и экономики, а также успешная интеграция молодежи в общественную жизнь Краснодарского края.

2 Государственная программа Краснодарского края «Содействие занятости населения». Цель программы – создание условий, способствующих эффективному развитию рынка труда и социально-трудовых отношений в Краснодарском крае.

3 Государственная программа Краснодарского края «Социально-экономическое и инновационное развитие Краснодарского края» со сроком реализации 2016 – 2025 годы. Цель программы – обеспечение комплексного,

сбалансированного и устойчивого социально-экономического и инновационного развития Краснодарского края.

Направления реформирования рынка труда и системы профессионального образования Краснодарского края в основном соответствуют общероссийским задачам государственных программ субъектов РФ в сфере кадрового обеспечения экономики и социальной сферы.

Долгосрочным приоритетом программы «Развитие образования» является пересмотр структуры, содержания и технологий реализации образовательных программ с учетом требований работодателей, студентов, а также с учетом прогноза рынка труда и социально-культурного и экономического развития.

Приоритетом является и решение проблемы массовой подготовки специалистов для рынка труда, которому будут способствовать внедрение образовательных программ, направленных на получение прикладных квалификаций, предполагающих обучение «на рабочем месте» продолжительностью от нескольких месяцев до года, создание центров сертификации квалификаций. Программой предусматривается необходимость создания комплексных программ для обеспечения кадровых потребностей экономики региона, однако в настоящее время подобные программы отсутствуют.

На сегодняшний день для рынка труда как России в целом, так и для нашего края характерен дисбаланс между спросом и предложением трудовых ресурсов по профессионально-квалификационному составу и уровню профессиональной подготовки. Наблюдаются изменения в сторону значительного превышения спроса над предложением по рабочим профессиям и, наоборот, избыток специалистов и служащих.

Так, в 2017 г. из 325,5 тыс. вакансий, заявленных работодателями в органы службы занятости населения Краснодарского края, 244,9 тыс. единиц (75% от общего количества вакансий) составляли вакансии по рабочим профессиям и 80,7 тыс. единиц (25 %) – по специальностям и должностям служащих (для сравнения в 2015 и 2016 гг. соотношение составило 71 % к 29 %). В 2018 г. тенденция сохранилась: за 8 месяцев было заявлено 188,3 тыс. вакансий (76 %) для рабочих и 60,9 тыс. вакансий (24 %) – для специалистов и служащих.

В то же время в государственные казенные учреждения Краснодарского края «Центры занятости населения в муниципальных образованиях» за содействием в поиске подходящей работы в 2017 г. обратилась 81,1 тыс. чел. (48 % от общей численности обратившихся с целью трудоустройства) рабочих, 48,7 тыс. чел. (29 %) специалистов и служащих, за 8 месяцев 2018 г. – 50,6 тыс. чел. (35 %) и 31,8 тыс. чел. (22%) соответственно [1].

Данные мониторинга рынка труда Краснодарского края показывают, что наблюдается не только устойчивый структурный дисбаланс в соотношении спроса и предложения по двум основным категориям рабочей силы, но и дефицит предложения рабочей силы на рынке труда.

Имеющийся кадровый дефицит частично компенсируется усилиями службы занятости населения края за счет профессионального обучения и переобучения безработных граждан, а также привлечения трудовых ресурсов из других регионов Российской Федерации и из-за рубежа. Однако подобные меры лишь частично решают поставленную за-дачу стабилизации рынка труда в крае. Для ее комплексного решения необходим системный подход, в основе которого должно лежать эффективное взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг.

Одним из важнейших аспектов в этой связи является анализ текущего состояния рынка труда и прогнозирование дополнительной потребности в квалифицированных кадрах в профессиональном разрезе.

Именно прогнозирование спроса на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе становится органичной частью системы макроэкономического прогнозирования и выполняется структурами, определяющими на перспективу основные параметры социально-экономического развития территорий, включая занятость населения и рынок труда.

Подходы к решению этого вопроса разрабатываются и совершенствуются службой занятости населения Краснодарского края на протяжении ряда последних лет.

Обобщая сказанное, по формированию программ кадрового обеспечения экономики, в том числе молодыми специалистами, отметим, что задачи по содействию достижения сбалансированности уровня подготовки кадров требованиям современного рынка труда обозначены во многих регионах России, в том числе в Краснодарском крае, что говорит об актуальности проблемы обеспечения квалифицированными кадровыми ресурсами экономики регионов России.

Отдельные регионы разработали комплексные программы или концепции кадрового обеспечения экономики, другие рассматривают эти вопросы в рамках программ развития образования и содействия занятости населения. В качестве основных мероприятий программы субъектов РФ, в том числе Краснодарского края, предусматривают создание системы прогнозирования трудовых ресурсов; совершенствование системы профессиональной ориентации школьников и молодежи; развитие механизмов социального партнерства; информирование о ситуации на рынке труда.

Проведенный нами анализ государственных программ Краснодарского края, что в целом в регионе сформирована система мероприятий по регулированию вопросов обеспечения отраслей экономики квалифицированными кадровыми ресурсами на перспективу до 2020 года. Однако учитывая опыт других регионов РФ, эта система может быть дополнена с целью реализации долгосрочных приоритетов в достижении сбалансированности объемов и структуры подготовки кадров требованиям рынка труда.

Механизм реализации социального партнёрства в области кадрового обеспечения экономики Краснодарского края, на наш взгляд, должен представлять собой совокупность принципов, форм и методов, посредством которых должно осуществляться взаимодействие между субъектами рынка труда и рынка образовательных услуг области в части решения вопросов подготовки кадров. Для эффективного функционирования механизма социального партнерства в области кадрового обеспечения экономики края методы и принципы его реализации должны соответствовать приоритетным целям и задачам развития региона.

Основу механизма реализации социального партнёрства должен составлять организационный блок, представленный участниками рынка труда, рынка образовательных услуг и органами власти региона. Социальное партнёрство между участниками рынка труда и рынка образовательных услуг должно основываться на принципах взаимного признания важности интересов сторон партнёров; паритетности в партнёрских отношениях; социальной справедливости при регулировании интересов и действий, в поиске и нахождении компромисса; ответственности сторон за исполнение согласованных решений вопросов в области кадрового обеспечения экономики Краснодарского края.

2.2 Анализ кадрового обеспечения Краснодарского края

Анализ основных тенденций формирования и развития процесса воспроизводства кадрового потенциала региона характеризует состояние рынка труда в территориальном и отраслевом разрезе. В связи с этим актуальным становится исследование не только общих закономерностей развития рынка труда в контексте государственного регулирования, но и его региональных особенностей с учетом демографических, социально-экономических и природно-климатических факторов.

Прогнозирование потребности в кадрах в целом по Краснодарскому краю необходимо осуществлять по следующим видам экономической деятельности:

* сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство;
* добыча полезных ископаемых;
* обрабатывающие производства;
* обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха;
* водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений;
* строительство;
* торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов;
* транспортировка и хранение;
* деятельность гостиниц и предприятий общественного питания;
* деятельность в области информации и связи;
* деятельность финансовая и страховая;
* деятельность по операциям с недвижимым имуществом;
* деятельность профессиональная, научная и техническая;
* деятельность административная и сопутствующие дополнительные
* услуги;
* государственное управление и обеспечение военной безопасности;
* социальное обеспечение;
* образование;
* деятельность в области здравоохранения и социальных услуг;
* деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений;
* предоставление прочих видов услуг.

Существует понятие дополнительной потребности в кадрах. Под дополнительной потребностью в кадрах понимается прогнозируемая ежегодная потребность организаций Краснодарского края в дополнительной рабочей силе в эквиваленте полной занятости, в том числе:

* потребность в кадрах для заполнения новых и модернизированных рабочих мест, создаваемых в результате реализации инвестиционных проектов;
* потребность в замещении естественной убыли рабочей силы (выход на пенсию по возрасту, потеря работоспособности и другие причины) в эквиваленте полной занятости;
* потребность в замещении убыли рабочей силы в связи с переходом на учебу с отрывом от производства, призывом в Вооруженные Силы Российской Федерации в эквиваленте полной занятости;
* потребность в замещении убыли (в среднем за год) иностранной рабочей силы;
* потребность в замещении убыли (в среднем за год) маятниковых мигрантов.

В рамках прогнозирования потребность в рабочих, специалистах и служащих определяется на основе анализа рабочих мест, существующих или планируемых работодателями к введению в прогнозный период, и необходимой квалификации работника для выполнения обязанностей на данном рабочем месте. Реальный уровень профессионального образования и квалификация конкретного работника занятого на данном рабочем месте не являются значимыми для целей обследования.

Характеристиками рабочего места выступают:

* территориальная принадлежность организации (муниципальный район (городской округ) Краснодарского края);
* отраслевая принадлежность организации, где обследуется рабочее место (код по ОКВЭД2, введенного в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31 января 2014 года № 14-ст.3 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД2) ОК 029-2014 (КДЕС Ред.2) и Общероссийского классификатора продукции по видам экономической деятельности (ОКПД2) ОК 034-2014 (КПЕС 2008)»);
* наименование профессии или должности, соответствующее данному рабочему месту (в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), утвержденным постановлением Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26 декабря 1994 года № 364);
* необходимый уровень профессионального образования в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* необходимое направление подготовки работника, соответствующее дан-ному рабочему месту согласно Общероссийскому классификатору специальностей по образованию (ОК 009-2016), принятый и введенный в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 8 декабря 2016 года № 2007-ст.

В таблице 1 приведен состав и структура прогноза потребности в квалифицированных кадрах до 2025 года в целом по Краснодарскому краю по видам внешнеэкономической деятельности.

Таблица 1 – Состав и структура прогноза потребности в квалифицированных кадрах до 2025 года в целом по Краснодарскому краю по ВЭДам

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид экономической деятельности | Прогнозпотребности,тыс. человек | В % китогу |
| 1 | 2 | 3 |
| Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг | 38,2 | 15,1 |
| Образование | 37,9 | 15,0 |
| Обрабатывающие производства | 33,3 | 13,1 |
| Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство | 29,5 | 11,6 |
| Транспортировка и хранение | 19,9 | 7,9 |
| Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов | 15,5 | 6,1 |
| Строительство | 11,2 | 4,4 |
| Государственное управление и обеспечение военнойбезопасности; социальное обеспечение | 9,9 | 3,9 |
| Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений | 8,6 | 3,4 |
| Деятельность по операциям с недвижимым имуществом | 7,4 | 2,9 |
| Деятельность гостиниц и предприятий общественногопитания | 7,1 | 2,8 |
| Деятельность профессиональная, научная и техническая | 7,0 | 2,8 |
| Обеспечение электрической энергией, газом и паром;кондиционирование воздуха | 6,8 | 2,7 |
| Водоснабжение; водоотведение, организация сбора иутилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений | 6,7 | 2,6 |
| Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги | 5,3 | 2,1 |
| Предоставление прочих видов услуг | 3,9 | 1,6 |
| Деятельность в области информации и связи | 3,0 | 1,2 |
| Деятельность финансовая и страховая | 1,3 | 0,5 |
| Добыча полезных ископаемых | 0,9 | 0,3 |

Из таблицы видно, что прогноз потребности в квалифицированных кадрах по Краснодарскому краю до 2025 года составил 253,4 тысячи человек.

На рисунке 1 приведена структура прогноза потребности в кадрах до 2025 года в целом по Краснодарскому краю по направлениям подготовки.



Рисунок 1 – Структура прогноза потребности в кадрах до 2025 года в целом по Краснодарскому краю по направлениям подготовки

Из рисунка видно, что общая потребность в квалифицированных кадрах до 2025 года по уровню профессионального образования распределилась соответствующим образом:

* профессии среднего профессионального образования – 51,2 тыс. человек (20,4% от общей потребности кадрах);
* специальности среднего профессионального образования – 45,3 тыс. человек (18,1%);
* направления подготовки высшего образования – бакалавриата – 33,6 тыс. человек (13,4%);
* направления подготовки высшего образования – магистратуры – 14,0 тыс. человек (5,6%);
* специальности высшего образования – специалитета – 4,1 тыс. человек (1,6%);
* направления подготовки высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре – 1,5 тыс. человек (0,6%);
* направления подготовки высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров в адъюнктуре – 424 человека (0,2%);
* специальности высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации по программам ординатуры – 5,4 тыс. человек (2,2%);
* специальности высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации по программам ассистентуры-стажировки – 70 человек (0,03%);
* не требует профессионального образования – 94,9 тыс. человек (37,9%).

Таблица 2 – Данные прогноза потребности в квалифицированных кадрах в целом по Краснодарскому краю по уровням профессионального образования до 2025 года

|  |  |
| --- | --- |
| Уровеньпрофессионального образования | Дополнительная потребность в квалифицированных кадрах, человек |
| Итого | 2018 г. | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. | 2022 г. | 2023 г. | 2024 г. | 2025 г. |
| Всего, втомчисле: | 250572 | 77940 | 32443 | 27135 | 23053 | 22320 | 21545 | 20813 | 25323 |
| КР | 51208 | 14168 | 7157 | 5818 | 5066 | 4617 | 4768 | 4442 |  | 5173 |
| СС | 45285 | 14012 | 5429 | 4878 | 4285 | 4147 | 4020 | 3916 |  | 4598 |
| БВО | 33627 | 10991 | 4746 | 3382 | 2843 | 2842 | 2764 | 2579 |  | 3480 |
| МВО | 13956 | 4017 | 1907 | 1490 | 1297 | 1272 | 1194 | 1189 |  | 1592 |
| СВО | 4111 | 1399 | 495 | 438 | 379 | 352 | 351 | 309 |  | 387 |
| АСП | 1530 | 472 | 145 | 169 | 131 | 164 | 129 | 143 | 178 |
| АДЮ | 424 | 134 | 50 | 45 | 39 | 33 | 37 | 36 | 49 |
| ОРД | 5444 | 1981 | 740 | 541 | 458 | 395 | 407 | 424 | 499 |
| АСС | 70 | 29 | 2 | 11 | 6 | 10 | 7 | 2 | 2 |
| НКР[[1]](#footnote-1) | 94918 | 30737 | 11773 | 10364 | 8550 | 8486 | 7869 | 7774 | 9365 |

Среди направлений подготовки наиболее востребованы:

* по профессиям среднего профессионального образования – повар, кондитер; тракторист-машинист сельскохозяйственного производства; слесарь; продавец; контролер-кассир; сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки); техника и технологии строительства; электромонтер по ремонту обслуживанию электрооборудования (по отраслям); официант, бармен; электромонтажник электрических сетей и электрооборудования; социальный работник;
* по специальностям среднего профессионального образования – сестринское дело; дошкольное образование; фармация; педагогика дополни-тельного образования, лечебное дело; преподавание в начальных классах; социальная работа; товароведение и экспертиза качества потребительских товаров; экономика и бухгалтерский учет (по отраслям); музыкальное образование; библиотековедение; профессиональное обучение (по отраслям); технология продукции общественного питания;
* по направлениям подготовки высшего образования – бакалавриата – образование и педагогические науки; почвоведение; управление персоналом, инженерное дело, технологии и технические науки; строительство; гостиничное дело; электроэнергетика и электротехника; физическая культура и спорт; агрономия; математика; здравоохранение и медицинские науки; менеджмент; юриспруденция; экономика и управление; государственное и муниципальное управление;
* по направлениям подготовки высшего образования – магистратуры – образование и педагогические науки; менеджмент; государственное и муниципальное управление; финансы и кредит; инженерное дело, технологии и технические науки; агрономия; строительство; электроэнергетика и электротехника; психолого-педагогическое образование; юриспруденция; экономика и управление; физическая культура и спорт; математика; торговое дело;
* по специальностям высшего образования – специалитета – лечебное дело; педиатрия; образование и педагогические науки; фармация; инженерное дело, технологии и технические науки; юриспруденция; стоматология; экономика и управление; судовождение; ветеринария; искусство и культура; радиоэлектронные системы и комплексы; языкознание и литературоведение; педагогика и психология девиантного поведения; электро- и теплоэнергетика;
* по направлениям подготовки высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре – образование и педагогические науки; сельское хозяйство; юриспруденция; инженерное дело, технологии и технические науки; экономика управление; физическая культура и спорт; биологические науки; здравоохранение и медицинские науки; геодезия; архитектура;
* по направлениям подготовки высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров в адъюнктуре – образование и педагогические науки; правовое обеспечение государственной безопасности; юриспруденция; экономика и управление; инженерное дело, технологии и технические науки; химическая технология; гуманитарные науки; педагогика и психология девиантного поведения; биологические науки; архитектура;
* по специальностям высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации по программам ординатуры – терапия; акушерство и гинекология; общая врачебная практика (семейная медицина); физиотерапия; неврология; скорая медицинская помощь; психиатрия; рентгенология; анестезиология-реаниматология; педиатрия; здравоохранение и медицинские науки; офтальмология; психиатрия-наркология; организация здравоохранения и общественное здоровье; ультразвуковая диагностика; клиническая лабораторная диагностика;
* по специальностям высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации по программам ассистентуры-стажировки – искусство музыкально-инструментального исполнительства (по видам); инженерное дело, технологии и технические науки; градостроительство; архитектура; искусство и культура; искусство скульптуры; мастерство музыкальной звукорежиссуры; музыкальное искусство.

Наибольшую потребность в квалифицированных кадрах до 2025 года будут испытывать организации отраслей здравоохранения и социальных услуг, образования, обрабатывающие производства, в организациях агропромышленного и санаторно-курортного комплексов, в сфере торговли, строительства, транспорта и связи.

Если анализировать кадровые потребности в разрезе профессий (специальностей), то кадры необходимы, в первую очередь, по профессиям рабочих – 128,0 тыс. человек (51,1% от потребности в кадрах) и, во вторую, – на заполнение рабочих мест специалистов и служащих – 122,6 тыс. человек (48,9% от потребности в кадрах).

Среди рабочих востребованы: водители, работники сельского хозяйства (тракторист, виноградарь, животновод, садовод, овощевод, рисовод, коневод, операторы: машинного доения, животноводческих комплексов и механизиро-ванных ферм, свиноводческих комплексов и механизированных ферм, птице-фабрик и механизированных ферм, по уходу за молодняком и другие), рабочие строительных специальностей (арматурщик, бетонщик, каменщик, электромонтер, электромонтажник, электрослесарь, штукатур-маляр, сварщик (электро-, газо-), плотник-столяр, кровельщик, монтажник, стропальщик, облицовщик-плиточник и другие), работники сферы обслуживания (повар, продавец, кассир, официант, бармен, пекарь, кондитер, буфетчик и другие), работники раз-личных технологических процессов (аппаратчик, оператор, техник, технолог, слесарь, машинист, станочник, контролер, токарь, фрезеровщик, швея и другие).

Среди специалистов и служащих востребованы инженеры (инженер-строитель, инженер-технолог, инженер-энергетик, инженер-сметчик, инженер-проектировщик и другие), учителя (начальных классов, русского языка и литературы, математики, английского языка, физкультуры, истории, биологии и другие), медицинские работники (врачи (врач-терапевт, врач-акушер-гинеколог, врач-педиатр, врач-анестезиолог-реаниматолог, врач-хирург, врач скорой медицинской помощи и другие), медицинские сестры (широкого профиля, по физиотерапии, процедурной, кабинета и другие), фельдшеры, фармацевты и другие), специалисты в сфере информационных технологий (администратор баз данных, администратор вычислительной сети, администратор ин-формационной безопасности вычислительной сети, инженер по защите информации, программист, инженер-программист, инженер-системный программист, специалист по защите информации, специалист по системному обслуживанию ЭВМ, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по защите информации, техник-программист и другие), воспитатели и воспитатели детских садов и яслей-садов, преподаватели (в системе дошкольного воспитания и обучения, системе специального образования, начальной школе, по адаптивной физической культуре и спорту), социальные работники, мастера различной специализации (мастер строительных и монтажных работ, мастер производственного обучения, мастер участка, цеха, производства и другие), работники сферы культуры (артист, аккомпаниатор, концертмейстер, дирижер, звукорежиссер, музыкальный руководитель, руководитель кружка (клуба по интересам, коллектива, секции и другие, хореограф, хормейстер, художник), специалисты сельского хозяйства (агроном, зоотехник, ветеринарный врач и другие).

Для благоприятного инвестиционного климата, создания условий для развития высокотехнологичных производств необходимо особое внимание уделить развитию системы профессионального образования, подготовке рабочих кадров и специалистов. И с целью определения потребности в квалифицированных кадрах для реализации инвестиционных проектов в Краснодарском крае составлен реестр инвестиционных проектов по видам экономической деятельности, реализуемых в крае в период до 2025 года, в который вошли крупные инвестиционные проекты из перечня, подготовленного департаментом инвестиций и развития малого среднего предпринимательства Краснодарского края, а также инвестиционные проекты с объемом инвестиций менее 100 млн. рублей по данным администраций муниципальных образований Краснодарского края. В результате, реестр содержит 334 инвестиционных проекта, из которых 96 проектов – не предполагают создание новых рабочих мест (это жилищное строительство, модернизация технологических процессов, оборудования и другие), в обследование включено 230 инвестиционных проектов.

Наибольшее число инвестпроектов обследовано по ВЭД «Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство» – 63 проекта, «Обрабатывающие производства» – 48 проектов, «Строительство» и «Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов» – по 27 проектов.

Дополнительная потребность в работниках в результате реализации инвестиционных проектов составит по прогнозу до 2025 года 13,0 тыс. человек, из них 5,0 тыс. человек – квалифицированных кадров и 8,0 тыс. человек – неквалифицированных кадров.



Рисунок 3 – Структура прогноза потребности в кадрах по направлениям подготовки в результате реализации инвестиционных проектов до 2025 года

Таблица 3 – Данные прогноза потребности в квалифицированных кадрах в результате реализации инвестиционных проектов до 2025 года

|  |  |
| --- | --- |
| Уровеньпрофес-сио-нально-го обра-зования | Дополнительная потребность в квалифицированных кадрах, человек |
| Итого | 2018 г. | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. | 2022 г. | 2023 г. | 2024 г. | 2025 г. |
| Всего, втомчисле: | 13047 | 3747 | 4357 | 2028 | 670 | 744 | 481 | 459 | 561 |
| КР | 2895 | 803 | 1368 | 460 | 115 | 79 | 36 | 17 | 17 |
| СС | 1200 | 171 | 421 | 245 | 95 | 86 | 70 | 51 | 61 |
| БВО | 495 | 143 | 141 | 142 | 19 | 10 | 15 | 5 | 20 |
| МВО | 341 | 117 | 111 | 60 | 14 | 9 | 7 | 7 | 16 |
| СВО | 30 | 9 | 14 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| АСП | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| АДЮ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ОРД | 42 | 32 | 5 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| АСС | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| НКР | 8042 | 2471 | 2296 | 1117 | 424 | 558 | 353 | 379 | 444 |

Среди направлений подготовки наиболее востребованы:

* по профессиям среднего профессионального образования – докер-механизатор; слесарь по ремонту строительных машин; оператор нефтепереработки; обувщик (широкого профиля); слесарь; овощевод защищенного грунта; повар, кондитер; сварщик (электросварочные и газосварочные работы); тракторист-машинист сельскохозяйственного производства; мастер отделочных строительных работ;
* по специальностям среднего профессионального образования – агрономия; экономика и бухгалтерский учет (по отраслям); сестринское дело; химическая технология неорганических веществ; электронные приборы и устройства; товароведение и экспертиза качества потребительских товаров; коммерция (по отраслям); гостиничный сервис; профессиональное обучение (по отраслям); строительство и эксплуатация инженерных сооружений;
* по направлениям подготовки высшего образования – бакалавриата – почвоведение; менеджмент; электроэнергетика и электротехника; экономика; технология продукции и организация общественного питания; зоотехния; строительство; управление персоналом; агрономия; химия;
* по направлениям подготовки высшего образования – магистратуры – электроэнергетика и электротехника; экономика; строительство; технологические машины и оборудование; финансы и кредит; юриспруденция; менеджмент; агрономия; управление персоналом; финансы и кредит;
* по специальностям высшего образования – специалитета – ветеринария; радиоэлектронные системы и комплексы; строительство уникальных зданий и сооружений; экономическая безопасность; лечебное дело; фундаментальные математика и механика; педиатрия;
* по направлениям подготовки высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре – экономика; сельское хозяйство; архитектура; математика и механика; ветеринария и зоотехния; химические науки;
* по специальностям высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации по программам ординатуры – общая врачебная практика (семейная медицина); терапия; косметология; акушерство и гинекология; неврология; психиатрия-наркология; оториноларингология; инфекционные болезни; кардиология.
* рамках реализации инвестиционных проектов в разрезе профессий (специальностей) среди рабочих край испытывает наибольшую потребность в водителях, слесарях, механизаторах, овощеводах, оператор линии в производстве пищевой продукции, трактористах, тальманах, аппаратчиках и других.

Наибольшую потребность в специалистах и служащих край испытывает в техниках, механиках, электриках, мастерах, диспетчерах, инспекторах, администраторах, медицинских сестрах, энергетиках и других.

Наибольшую потребность в специалистах и служащих с высшим профессиональным образованием край испытывает в инженерах, агрономах, специалистах различной категории, врачах, лаборантах, менеджерах, бухгалтерах, и других.

3 Проблемы прогнозирования потребности кадрового обеспечения отраслей и сфер деятельности и пути их решения

В современных условиях одним из долгосрочных приоритетов социально-экономического развития Российской Федерации и ее субъектов является сбалансированное территориальное развитие страны, включающее достижение условий, позволяющих каждому региону иметь необходимые и достаточные ресурсы для обеспечения комплексного развития и повышения конкурентоспособности региональной экономики. Одним из элементов регионального развития должно стать обеспечение экономики субъектов РФ достаточным объемом квалифицированных трудовых ресурсов. Актуальность исследования обусловлена существующими диспропорциями между системой подготовки кадров для региона и реальными потребностями рынка труда. Решение проблемы сбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг является одним из условий эффективности системы кадрового обеспечения экономики региона [1].

В настоящее время вопрос нехватки квалифицированных кадров на рынке труда стоит очень остро. Это является важной проблемой не только для предприятий и учреждений, но и для государства в целом. В числе основных последствий – неэффективная организация труда и как следствие, препятствие развитию экономики как внутри предприятия на локальном уровне, так и на государственном уровне.

На самом деле рынок труда полон соискателей, конъюнктура рынка больше склоняется к спросу, чем к предложению. Но по факту большинство соискателей не имеют достаточную степень квалификации и опыта, чтобы обеспечить бесперебойную и эффективную работу организации. Как правило, персонал, обладающий необходимыми характеристиками и компетенциями, не нуждается в поиске работы, они всегда востребованы и чаще всего их можно только перекупить.

Результаты экспертного опроса международной компании Getintent о кадровой ситуации на рынке труда в России показали, что 36 из 54 компаний (66%), ищут квалифицированных специалистов. При этом большинство из них хотели бы нанять не менее двух сотрудников. Дефицит кадров заметен на начальном и среднем уровнях позиций: почти две трети респондентов ищут людей на должности стажёра и менеджера. При этом четверть компаний ищут специалистов на пост руководителя группы [2].

Следует отметить, что дефицит квалифицированных рабочих кадров так же обусловлен неблагоприятной демографической ситуацией в стране. Сложно предположить в течении какого времени изменится ситуация с недостатком специалистов. На наш взгляд, прежде чем требовать их наличие необходимо произвести реформацию образования «нужных» профессий и повысить их престиж.

Также как вариант считается неплохим привлечение специалистов с других регионов, к примеру, по госпрограммам привлечения молодых специалистов необходимого профиля.

Острота проблем, связанных с кадровым обеспечением в городах, требует комплексного, системного подхода. Ведущая роль в реорганизации системы профессиональной подготовки рабочих кадров сегодня отводится субъектам Федерации. Поэтому актуальной становится задача построения эффективной системы государственного регулирования подготовки квалифицированных рабочих кадров с участием всех заинтересованных сторон: промышленных предприятий, органов государственного управления, служб занятости, профсоюзов, общественных объединений промышленников и предпринимателей.

Взаимосвязь экономики государства и системы образования можно представить как сложную многогранную систему. Также одной из основных проблем является несоответствующая тарифно-квалификационной сетке система оплаты труда вследствие дефицита рабочей силы, что может негативно сказаться на экономике предприятия в целом. Но вместе со всем этим большинством специалистов отмечается, что одной из главных причин потери квалификационных работников является не соответствующая работе оценка труда, низкие окладные ставки – т.е. современная система материального стимулирования.

Таким образом, можно утверждать, что основная проблема кадрового обеспечения экономики заключается в несовершенстве кадровой политики на государственном и локальном уровне. Отсутствуют общие цели и средства достижения равновесия на рынке труда; децентрализация и коммерционализация учебных заведений (повышение цен на обучение); отсутствует эффективное взаимодействие между учебными заведениями и потребителями выпускников (предприятиями и организациями) [3].

Несмотря на то, что последние несколько лет данной проблеме посвящалось большое количество исследований, многие составляющие самого рынка труда изучены недостаточно. На современном этапе требуется с одной стороны, более тщательное изучение процесса формирования и реализации кадровой политики на региональном и локальных уровнях, с другой – системы развития и адаптации молодых кадров как основы эффективной работы предприятий и учреждений.

Кроме того, на первый план выходят вопросы изучения теории и практики механизмов социального партнерства в сфере профессиональной подготовки молодых специалистов.

При проведении работы по прогнозированию потребности организаций в квалифицированных кадрах можно выделить следующие проблемы.

Во-первых, существует проблема получения информации от работодателей об уровне образования и профессиональном функционировании работающего у них персонала. Некоторые работодатели не желают предоставлять какую-либо дополнительную информацию, не предусмотренную нормативными актами.

Во-вторых, большинство организаций не прогнозируют перспективную потребность в кадрах, а также их подготовку и переподготовку. Работодатели утверждают, что не владеют ситуацией в плане перспективы развития на среднесрочный и долгосрочный периоды.

В-третьих, особенность прогнозирования дополнительной потребности в кадрах связана с высокой инвестиционной привлекательностью Краснодарского края и наличием большого числа инвестиционных проектов.

В ведомстве края, курирующем инвестиционные проекты, имеется информация только об общем количестве создаваемых рабочих мест, а данные о численности необходимых работников в разрезе укрупненных групп профессий (специальностей) отсутствуют.

Общие подходы и методики прогнозирования кадровых потребностей в таких случаях требуют доработки с учетом сроков реализации и специфики конкретных инвестиционных проектов.

В-четвертых, срок проведения оценки и прогноза дополнительной потребности в квалифицированных кадрах в течение двух месяцев недостаточен, особенно для крупных муниципальных образований (города Краснодар, Сочи, Новороссийск, Армавир).

Для повышения сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда края целесообразно проводить прогноз дополнительной потребности в кадрах на среднесрочную перспективу ежегодно, начиная с ноября – декабря. Это позволит администрациям муниципальных образований, отраслевым ведомствам и органам труда и занятости населения края увеличить охват организаций, повысить качество прогноза потребности в кадрах.

Таким образом, опыт разработки и проведения прогнозов кадровых потребностей работодателей в Краснодарском крае показал, что при применении данных методологических подходов основной проблемой остается полнота и качество сбора информации от работодателей. Для решения этого вопроса по нашему предложению в трехстороннее соглашение между администрацией края, объединением работодателей и Краевым советом профсоюзов был внесен пункт, обязывающий работодателей оперативно предоставлять информацию (внутрипроизводственное обучение персонала, потребность в кадрах), необходимую для формирования единых механизмов планирования трудовых ресурсов и их управлением.

Также эти вопросы решаются в рамках работы координационного совета по профессиональному образованию и подготовке работников квалифицированного труда (рабочих и служащих) и специалистов в Краснодарском крае, который был создан постановлением Главы администрации (Губернатора) Краснодарского края в 2010 г. [5].

На сегодняшний день динамичной модели социально-экономического развития территории должна соответствовать адаптивная система образования, быстро реагирующая на запросы рынка труда, стимулирующая экономический рост, воспроизводящая специалистов, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде. Составление перспективных балансов спроса и предложения рабочей силы, прогнозирование потребности в кадрах выступает основным компонентом механизма управления кадровым потенциалом региона, важной составляющей эффективной модели взаимодействия региональных систем профессионального образования и рынков труда.

Уровень и темпы социально-экономического развития во многом определяются количеством и качеством трудовых ресурсов, производительностью труда. Чем ближе подходим к реализации программ и планов, тем острее встает вопрос кадрового обеспечения: кто будет претворять в жизнь заложенные в них идеи, реализовывать инвестиционные и инновационные проекты, приращивать благосостояние, зарабатывать и тратить деньги?

Анализ сведений о регистрируемом спросе и предложении трудовых ресурсов выявил ряд общих проблем кадрового обеспечения социально-экономического развития, характерных не только для Краснодарского края, но и для многих субъектов Федерации:

Первая. Нарастающая нехватка квалифицированных рабочих кадров, связанная со снижением у молодежи мотивации к овладению производственными специальностями. Рабочие места не привлекательны из-за низкой оплаты труда и неблагоприятных его условий. По тем же причинам наблюдается снижение кадрового наполнения в аграрном секторе.

Вторая проблема. Большинство молодых людей не имеют представления о реальном спросе на профессиональные кадры со стороны рынка труда и ориентированы на получение «престижных» специальностей и чаще всего высшего образования. Профессиональное самоопределение ставится в жесткую зависимость от материального вознаграждения. Профессиональным училищам не всегда удается произвести полный набор на отдельные остродефицитные профессии: токарь, слесарь и др.

При этом наиболее популярны у выпускников школ края специальности, связанные с экономикой и управлением, гуманитарно-социальные специальности.

Третья. Устаревшая материально-техническая база образовательных учреждений, особенно начального и среднего профессионального образования, проблемы с организацией практики (формальное отношение со стороны образовательных учреждений, низкая эффективность прохождения практики на предприятиях), снижение роли института наставничества негативно влияет на качество подготовки специалистов.

Четвертая. Низкий процент трудоустройства выпускников учебных заведений, обучавшихся на бюджетной основе, в том числе по полученной специальности, невысокая доля выпускников, получающих направление на работу.

Пятая. Территориальное несоответствие спроса и предложения рабочей силы.

Шестая. Образовательные учреждения недостаточно оперативно реагируют на изменения спроса на специалистов со стороны работодателей.

Седьмая. Во многих субъектах Федерации округа наблюдаются несогласованные действия органов управления образованием, по труду и занятости населения, учебных заведений в области подготовки специалистов. Практика прогнозирования потребности в квалифицированных кадрах рабочих и специалистов в разрезе отраслей, профессий и специальностей не в полной мере отвечает нынешней ситуации и мало способствует достижению сбалансированности спроса и предложения на рынке труда.

Все перечисленные проблемы являются факторами, препятствующими реализации комплексных программ (планов) социально-экономического развития края.

В заключение можно констатировать, что фактически необходимо ввести изменения на двух уровнях, связанных с вопросами формирования кадрового обеспечения экономики: региональном и внутрифирменном уровне. Практика показывает, что без достаточного исследования, анализа, мониторинга и прогнозирования всех аспектов кадровой обеспеченности экономики государство и бизнес-сообщество будут функционировать независимо друг от друга, без координации и согласования основных направлений взаимодействия. В связи с чем в развитии решения данной проблемы необходимо разработать механизмы участия работодателей и специальных центров в оценке качества образования и подготовки специалистов.

Таким образом, на современном этапе необходимо ввести следующие принципы формирования кадровой политики на уровне региона.

Во-первых, создание условий для формирования новой, соответствующей современным требованиям системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов с учетом перспективных требований и потребностей рынка труда.

Во-вторых, необходимо создание эффективных механизмов обеспечения предприятий квалифицированными кадрами. В этом направлении необходимо сосредоточить усилия на развитие социального партнерства между образовательными учреждениями и бизнес-сообществом. Ключевым субъектом в рамках социального партнерства рынков труда и образовательных услуг на наш взгляд, должен являться Региональный совет, в состав которого будут входить представители органов власти региона, представители работодателей и образовательных организаций и представители общественности. Деятельность Регионального совета будет заключаться в количественном и качественном прогнозировании в сфере экономического развития, рынка труда и образования на региональном уровне. Региональный совет будет заниматься прогнозированием как качественным, так и количественным, на кратко-, средне- и долгосрочную перспективу.

Результатом работы данной группы будут являться количественные и качественные оценки спроса и предложения на региональном рынке труда. Кроме того, Региональный совет будет участвовать в диалоге с Министерством образования региона по согласованию цифр приема в учреждения высшего и среднего профессионального образования.

Один из главных вопросов – качество кадрового потенциала.

Качество человеческого потенциала определяется прежде всего:

- степенью и уровнем развития трудовой, инновационной, предпринимательской, конкурентной, научно-технической, управленческой компонент и теснотой взаимосвязи между ними;

- разветвленностью и согласованностью потребностей, способностей и готовности выполнять на общественно необходимом уровне профессиональные роли, инновационную, предпринимательскую, научно-техническую и управленческую активность;

- потребностью, способностью и готовностью носителя потенциала соорганизовать и скоординировать использование указанных видов деятельности в единый целеустремленный процесс созидания.

Новой и сложной задачей использования человеческого потенциала является организация постоянного взаимодействия его субъектов, целью которого должны стать его консолидация и концентрация.

И концентрацию, и консолидацию потенциала можно обеспечить на основе его перемещения в социальном и географическом пространстве. Мы говорим не только и не столько об «охоте за умами», «золотыми руками» или об «утечке мозгов», т.е. об интеллектуальном потенциале и о потенциале профессионалов «manual work». Речь идет о более широкой научной и практической перспективе трактовки человеческого потенциала, которая позволит сформировать целостный взгляд на определение и оценку возможностей вовлечения индивидов и социальных общностей в инновационную деятельность. Такой взгляд не может ограничиться оценкой интеллектуальных возможностей или возможностей использования физического труда. Оценке подлежат все важнейшие человеческие свойства: потребности, способности и готовность к выполнению социально значимых видов деятельности, ролей и функций, взятых во взаимосвязи.

Перемещение человеческого потенциала может осуществляться на основе смены мест жизнедеятельности его носителей (отдельных индивидов и групп). В то же время сегодня современные интернет-технологии позволяют концентрировать и консолидировать человеческий потенциал в виртуальном пространстве, не меняя постоянное место пребывания его носителей.

Отмеченные особенности человеческого потенциала вызывают необходимость целенаправленного формирования комплексных социально-профессиональных сообществ, человеческий потенциал которых включал бы в себя в развитом виде и органическом единстве его трудовую, инновационную, предпринимательскую, конкурентную, научно-техническую, управленческую компоненты. Процесс формирования таких сообществ включает следующие этапы: поиск потенциала необходимого качества; его концентрацию и консолидацию в реальном и (или) виртуальном социально-экономическом пространстве; создание необходимых условий для его проявления и реализации; его активизацию и мобилизацию для достижения определенных целей; контроль за процессом его использования (включая как внутренний самоконтроль субъектов и потребителей потенциала, так и внешний, прежде всего государственный контроль); комплексную оценку эффективности использования потенциала.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях формирование кадрового потенциала региона и его эффективное использование становится непременным условием экономического роста. Динамичный характер развития территорий, формирование валового регионального продукта, определение приоритетов стратегии и тактики обусловливают необходимость создания адекватного механизма управления кадровым потенциалом.

Новые тенденции в развитии экономики и возрастающая роль человеческого фактора значительно расширяют возможности формирования кадрового потенциала территорий. Инвестиции в человеческий капитал, возрастающая потребность промышленного производства в опытных и квалифицированных специалистах определяют необходимость в подготовке менеджеров с инновационным типом мышления с целью возрождения и интенсивного развития реального сектора экономики. В рамках концепции управления человеческими ресурсами кадровый потенциал выступает основным фактором конкурентоспособности экономических систем.

Поэтому в стратегии регионального развития первостепенным вопросом должно стать резкое наращивание человеческого потенциала территории. Это представляет особую важность в реализации инновационного направления развития российских регионов, их системной комплексной модернизации.

В выпускной квалификационной работе выявлено место человеческого капитала как социально-экономического ресурса развития территории, определено понятие «человеческий капитал»; раскрыты возможности муниципального управления человеческим капиталом и значение профессионального образования в формировании человеческого капитала; выявлены проблемы кадрового обеспечения на территории Краснодарского края и рассмотрены перспективы решения этих проблем.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Никулина Ю.Н. Формирование региональной политики социального
2. партнерства в области подготовки конкурентоспособных специалистов // Креативная экономика. – 2015. – Т. 9. – №9 – С. 1173–1190.
3. Карпова Г.В. Анализ реализации региональных программ в области кадрового обеспечения экономики молодыми специалистами / Г.В. Карпова,
4. Ю.Н. Никулина, А.В. Матюшко // Российское предпринимательство. – 2015. – №16 (Т. 16). – С. 2663–2680.
5. Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. №3. С. 5-16.
6. Зубаревич Н.В. Модернизация и российское пространство //Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2011 г. М.: ООО «Дизайн-проект «Самолет», 2011. С. 139.
7. Соболева И.В. Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития. Москва, 2007. 202 с.
8. Никулина Ю.Н. Методология и практика прогнозирования потребностей регионального рынка труда в молодых специалистах (на примере Оренбургской области) / Ю.Н. Никулина // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2014. – №3. – С. 5–11.
9. Римашевская Н.М. Качественный потенциал населения России, взгляд в XXI век // Проблемы прогнозирования. 2001. № 3. С. 37—39.
10. Российский статистический ежегодник. 2016: Стат.сб. / Росстат. М., 2016.
11. Соболева И.В. Человеческий потенциал российской экономики. Проблема сохранения и развития. М.: Наука, 2007.
12. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / Под ред. И.Т. Фролова. М., 1999.
1. (КР – Квалифицированные рабочие, имеющие образование по профессиям среднего профессионального образования

	* – Специалисты и служащие, имеющие образование по специальностям среднего профессионального образования БВО – Специалисты и служащие, имеющие образование по направлениям подготовки высшего образования – бакалавриатаМВО – Специалисты и служащие, имеющие образование по направлениям подготовки высшего образования – магистратуры СВО – Специалисты и служащие, имеющие образование по специальностям высшего образования – специалитета

АСП – Специалисты и служащие, имеющие образование по направлениям подготовки высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре

АДЮ – Специалисты и служащие, имеющие образование по направлениям подготовки высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров в адъюнктуре

ОРД – Специалисты и служащие, имеющие образование по специальностям высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации по программам ординатуры

АСС – Специалисты и служащие, имеющие образование по специальностям высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации по программам ассистентуры-стажировки

НКР – Неквалифицированные рабочие, не требующие профессионального образования) [↑](#footnote-ref-1)