

УДК 331.522:331.548

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ДИСБАЛАНС РЫНКА ТРУДА КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

© 2013 г.

*И.В. Краснопецева*

Тольяттинский госуниверситет

i.krasnopevtseva@mail.ru

*Поступила в редакцию 13.08.2012*

Проведен анализ сбалансированности общероссийского рынка труда и рынка труда Самарской области. Выявлен ряд причин, вызывающих дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, в том числе несоответствие структуры подготовки кадров требованиям предприятий. Предложены направления деятельности по регулированию профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров в соответствии с потребностями общественного производства.

*Ключевые слова:* диспропорции спроса и предложения рабочей силы, эффективность общественного производства, квалифицированные кадры, профессиональное обучение, уровень подготовки специалистов.

Равновесие на рынке труда может быть достигнуто только тогда, когда спрос на рабочие места совпадает с их предложением. В доперестроечный период существенную роль в регулировании равновесия спроса и предложения рабочих мест играло государство, главной заботой которого являлось достижение полной занятости как важной социальной гарантии для населения.

В начале реформ система профессионального образования России перешла на рыночный механизм приема в учебные заведения и свободное трудоустройство выпускников, отказавшись от большинства элементов государственного регулирования. Предполагалось, что спрос и предложение как регуляторы рыночных отношений определяют необходимую для экономики страны структуру профессионального обучения.

Однако предполагаемого не случилось: слабость механизма рыночной самонастройки и ограниченность воздействия государства на процессы регулирования профессионального образования привели к тому, что с течением времени на рынке труда сформировались устойчивые диспропорции между спросом и предложением рабочей силы.

Несбалансированность спроса и предложения приводит, с одной стороны, к наличию невостребованных работников на рынке труда, а с другой стороны, к дефициту работников конкретных профессий, специальностей и квалификаций на промышленных предприятиях, что создает ограничения росту производительности труда, приводит к снижению объемов промышленного производства и ухудшению качества продукции.

Профессионально-квалификационный дисбаланс рынка труда является серьезной проблемой, снижающей эффективность общественного производства из-за возникновения несоответствия квалификационных характеристик работников квалификационным требованиям рабочих мест, поэтому задача снижения данного дисбаланса является в настоящее время весьма актуальной.

Эффективность общественного производства во многом определяется темпами роста производительности труда в промышленности и уровнем эффективности работы обрабатывающих производств. Однако статистические данные [1] показывают, что за период 1990–2010 гг. удельный вес работающих в промышленном производстве снизился с 30.3% от общей численности занятых в экономике до 19.7%, то есть более чем на 1/3.

Доля работающих в промышленности составляет сегодня не более 20% общего объема занятых в экономике, что свидетельствует о наличии серьезных диспропорций в формировании общероссийского и региональных рынков труда, разрушении системы преемственности кадров и режима воспроизводства рабочей силы, ухудшении обеспеченности промышленных предприятий страны квалифицированной рабочей силой.

Мониторинг потребности российских промышленных предприятий в кадрах, проведенный Институтом экономики переходного периода [2], выявил отрасли, испытывающие наибольший кадровый дефицит: это легкая промышленность, машиностроение, промышленность строительных материалов, то есть те от-

расли, от эффективности работы которых зависит благосостояние населения.

На этапе экономического роста (1999–2007 гг.), сопровождавшегося ростом занятости населения, было создано до 5 млн дополнительных рабочих мест. Однако в промышленном секторе экономики численность работающих постоянно снижалась: кадровые потери крупных и средних промышленных предприятий за данный период времени составили 3 млн человек, или 10% занятых. Только в машиностроении за 1998–2007 гг. численность промышленно-производственного персонала сократилась почти на 8.9% при катастрофической нехватке в отрасли высококвалифицированных кадров [2]. Изменение занятости населения при этом определялось постепенным перемещением работников из сферы производства в сферу услуг.

Одним из наиболее существенных факторов, формирующих дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, является несоответствие между структурой подготовки кадров и структурой спроса промышленных предприятий на рабочую силу. Здесь обращает на себя особое внимание диспропорция между начальным, средним и высшим уровнями профессионального образования.

Согласно статистическим данным [3], численность занятых в экономике Российской Федерации по уровню образования в 2010 г. имела следующую структуру: с высшим профессиональным образованием – 28.7%, со средним профессиональным – 27.1% и начальным профессиональным – 19.7% от всей численности занятых.

В течение последних двадцати лет постоянно шло снижение бюджетных расходов на невузовское профессиональное образование и увеличение бюджетных расходов на высшее. Доля расходов на начальное профессиональное образование только за период 2000–2011 гг. снизилась с 0.26 до 0.12% ВВП, на среднее профессиональное образование – с 0.28 до 0.22% ВВП, а доля расходов на высшее профессиональное образование увеличилась с 0.3 до 0.89% ВВП [4].

В результате такой политики количество учреждений начального профессионального образования Российской Федерации сократилось с 4328 единиц в 1990 г. до 2356 единиц в 2010 г. (на 45.6%). Численность обучающихся в учреждениях начального профессионального образования за данный период времени уменьшилась с 1866.7 тыс. человек в 1990 г. до 1006.6 тыс. человек в 2010 г. (на 46.1%). Выпуск квалифицированных рабочих и служащих учреждениями начального профессионального образования

сократился с 1272 тыс. человек в 1990 г. до 581 тыс. человек в 2010 г. (на 54.3%) [3].

Если рассматривать выпуск квалифицированных рабочих в разрезе полученных профессий, то и здесь имеет место неутешительная картина: выпуск по профессиям, связанным с промышленным производством, неуклонно сокращался. В 2001 г. он составил 230.9 тыс. человек, а в 2010 г. только 174.8 тыс. человек. То есть только за последние 10 лет выпуск квалифицированных рабочих для промышленных предприятий снизился на 24.3%.

Выпуск квалифицированных рабочих по профессиям машиностроения и металлообработки за период 2001–2010 гг. снизился с 117.7 до 95.9 тыс. человек (18.5%), по профессиям химического производства с 1.0 до 0.4 тыс. человек (60%), по профессиям легкой промышленности с 67.7 до 32.4 тыс. человек (52%) [3].

Выпуск специалистов для промышленных предприятий учреждениями среднего профессионального образования за последние десятилетия также значительно уменьшился. В частности, по группам специальностей металлургии, машиностроения и материалобработки выпуск сократился с 51.2 тыс. человек в 1990 г. до 22.6 тыс. человек в 2010 г., то есть на 55.9% [3].

И это в условиях жесткого кадрового голода, когда недостаток квалифицированных кадров сдерживал рост производства на промышленных предприятиях чаще, чем конкуренция с импортом и нехватка оборудования. По данным опросов, проведенных на предприятиях, особенно большой кадровый голод испытывали: легкая промышленность (частота упоминания 67%), машиностроение (49%) и лесопромышленный комплекс (47%) [2].

Для промышленных предприятий нехватка кадров всегда была самой большой проблемой наряду с проблемами износа основных фондов и недостатком оборотных. Даже в условиях замедления роста спроса и выпуска дефицит кадров оставался массовым явлением в российской промышленности. В машиностроении и легкой промышленности на недостаток кадров указывали 62% предприятий, и сложнее всего было найти на рынке труда квалифицированных рабочих [2]. Поэтому еще до начала экономического кризиса 2008–2009 гг. крупный бизнес стал постепенно включать учебные заведения начального профессионального образования в свои структуры и вкладывать средства в подготовку рабочих.

Однако, несмотря на то что в экономике страны все более остро ощущалась нехватка квалифицированных рабочих кадров, доля консолидированного бюджета образования, расхо-

дуемая на развитие системы начального профессионального образования, постепенно уменьшалась: с 5.6% в 2000 г. до 2.7% в 2011 г. [4]

Система начального профессионального образования всегда была достаточно сложным сектором системы профессионального образования. Помимо финансовых проблем она имела невысокую эффективность деятельности ещё из-за того, что только 25% выпускников шли работать по полученной профессии, 16% ждали призыва в армию, иногда даже не пытались трудоустроиться, 6% выпускников были недовольны полученной профессией и желали получить другую, 53% хотели продолжить обучение, причем 40% из них – в системе высшего профессионального образования, остальные – в системе среднего профессионального образования [5]. Поэтому у основной массы учащихся не было хорошей мотивации к учебе и получению востребованной рынком труда профессии, что всегда вызывало справедливое недовольство работодателей.

По мнению работодателей, основными недостатками выпускников системы начального профессионального образования являются: нехватка профессиональных навыков, неразвитость функциональных навыков, невысокие личностные качества: работодатели недовольны ни личностными качествами подготовленных в данной системе кадров, ни уровнем их квалификации. Кроме того, особого внимания заслуживает мнение работодателей о низком профессиональном уровне преподавательских кадров системы НПО, и еще более негативно оценивается состояние материально-технической базы учебных заведений данной системы образования, поскольку современного рабочего нельзя выучить на морально и физически устаревшем оборудовании [5].

Наряду с сокращением числа учреждений начального и среднего профессионального образования, число учреждений высшего профессионального образования в Российской Федерации выросло с 762 единиц в 1995 г. до 1115 единиц в 2010 г. (на 46.3%). Численность студентов учреждений высшего профессионального образования увеличилась с 2790.7 тыс. человек в 1995 г. до 7513.1 тыс. человек в 2008 г. (в 2.7 раза), в 2010 г. она уменьшилась до 7049.8 тыс. человек в связи с уменьшением общей численности выпускников средней школы [3].

Кроме того, резко изменилось соотношение обучающихся в учреждениях высшего профессионального образования по очной и заочной формам обучения, в пользу последней. Количество студентов, обучавшихся на очных отделениях, возросло с 1752.6 тыс. человек в 1995 г.

до 3582.1 тыс. человек в 2006 г. (в 2 раза) и снизилось до 3073.71 тыс. человек в 2010 г. (на 14,2%) в связи с уменьшением численности выпускников средних школ. Количество же обучавшихся на заочных отделениях неуклонно возрастало: с 855.8 тыс. человек в 1995 г. до 3557.2 тыс. человек в 2010 г., то есть в 4.2 раза [3]. Вполне естественно, что данная тенденция вызывает определенную озабоченность работодателей, т.к. уровень подготовки специалистов заочной формы обучения значительно ниже, чем тех, кто обучался на дневных отделениях учебных заведений. В последние годы со стороны работодателей все активнее звучит требование повышения качества высшего образования.

За счет увеличения общего количества учреждений высшего профессионального образования вырос выпуск специалистов технических направлений. Для металлургии, машиностроения и материалобработки в 1990 г. было выпущено 17.9 тыс. человек, в 2010 г. – 24.0 тыс. человек. Для геологии, разведки и разработки полезных ископаемых в 1990 г. было выпущено 7 тыс. человек, в 2010 г. – 14 тыс. человек. Специалистов в сфере энергетики, энергетического машиностроения и электротехники в 1990 г. было выпущено 11.6 тыс. человек, в 2010 г. – 24.0 тыс. человек [3].

Однако это просто мало по сравнению с ростом выпуска специалистов с высшим образованием в области экономики и управления. Выпуск по данным направлениям вырос с 55.5 тыс. человек в 1990 г., до 386.7 тыс. человек в 2010 г. (в 7 раз) [3]. Этим и объясняется резкий дисбаланс спроса и предложения на общероссийском рынке труда, когда, с одной стороны, выпускники данных специальностей каждый год пополняют армию безработных, а с другой стороны, промышленные предприятия испытывают недостаток в квалифицированных кадрах технических специальностей.

Аналогичная ситуация имеет место на рынке труда Самарской области, которая является одним из ключевых промышленных регионов России. В настоящее время промышленный комплекс Самарской области состоит из более чем 470 крупных и средних предприятий и 3.5 тысячи малых. В области 20.6% валового регионального продукта производят обрабатывающие производства, 11.9% составляет добыча полезных ископаемых, 18.8% – строительство, на долю области приходится 48.4% производства легковых автомобилей в стране [6]. Исходя из этого, можно сделать вывод, что население Самарской области занято в основном квалифицированным трудом индустриального харак-

Занятые Самарской области по укрупненным группам занятий в 2005-2010 гг., тыс. человек

|   | 2005   | 2006   | 2007   | 2008   | 2009   | 2010   |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Всего занятых, из них:  | 1635.9 | 1677.8 | 1714.0 | 1712.6 | 1636.9 | 1639.8 |
| 1. Руководители   | 110.2  | 127.8  | 133.4  | 127.6  | 136.8  | 150.4  |
| 2. Специалисты высшего уровня квалификации  | 259.1  | 256.4  | 297.3  | 328.9  | 324.8  | 420.9  |
| 3. Специалисты среднего уровня квалификации   | 223.5  | 271.6  | 274.2  | 288.8  | 256.2  | 263.5  |
| 4. Служащие   | 295.4  | 278.2  | 245.9  | 228.8  | 247.7  | 229.9  |
| 5. Работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыболовства и рыболовства                        | 48.2   | 38.7   | 58.0   | 44.8   | 33.2   | 23.0   |
| 6. Квалифицированные рабочие, из них:   | 551.8  | 539.0  | 503.2  | 519.5  | 476.9  | 411.4  |
| – рабочие металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности;                                    | 181.2  | 160.9  | 158.7  | 150.2  | 137.4  | 126.2  |
| – операторы, аппаратчики и машинисты промышленных установок и подвижного оборудования, сборщики изделий | 215.3  | 246.6  | 209.4  | 229.2  | 240.8  | 201.1  |
| 7. Неквалифицированные рабочие  | 148.1  | 166.1  | 202.0  | 174.5  | 161.5  | 140.6  |

тера. При этом для области остается характерным профессиональный дисбаланс совокупного спроса и предложения рабочей силы, обуславливающий структурный характер безработицы.

Анализ состояния рынка труда Самарской области показал следующие особенности данного региона. За период 2005–2010 гг. в Самарской области количество занятых менялось незначительно: в 2005 г. оно составило 1635.9 тыс. человек, в 2007 г. был пик занятости – 1714.0 тыс. человек, а затем численность трудоспособного населения стала уменьшаться и в 2010 г. количество занятых составило 1639.8 тыс. человек [7].

Все экономически активное население области можно разделить на укрупненные группы по видам занятий (см. таблицу).

Каждая из укрупненных групп в рассматриваемом периоде имела свои тенденции изменения. Количество руководителей в Самарской области неуклонно возрастало: с 110.28 тыс. человек в 2005 г. до 150.4 тыс. человек в 2010 г. (на 36.4%). Аналогичная тенденция имела место в группе специалистов высшего уровня квалификации: с 259.1 тыс. человек в 2005 г. до 420.9 тыс. человек в 2010 г. (на 62.4%). Данные тенденции несомненно связаны со значительным увеличением количества выпускников учреждений высшего профессионального образования (в том числе заочной формы обучения).

Занятость специалистов среднего уровня квалификации в 2008 г. достигла максимума – 288.8 тыс. человек, затем стала снижаться в связи с сокращением выпуска специалистов сред-

ними учебными заведениями области. Численность служащих постепенно снизилась: с 295.4 тыс. человек в 2005 г. до 229.9 тыс. человек в 2010 г. (на 22,2%).

Количество квалифицированных рабочих в течение рассматриваемого периода постоянно снижалось по всем направлениям деятельности и в 2010 г. составило только 74.6% относительно 2005 г. Из них количество квалифицированных рабочих металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности сократилось на 30.4%, и данная негативная тенденция способна стать тормозом в расширении производства на многих промышленных предприятиях.

По сведениям департамента труда и занятости населения, в настоящее время в Самарской области ощущается значительный недостаток специалистов рабочих профессий и повышенный спрос на эти профессии не случаен: за прошедшие десятилетия резко сократилось количество специалистов, подготовленных в системе начального профессионального образования, которая была в своё время кузницей рабочих кадров.

В Самарской области серьезно ощущается потребность в кадрах в таких сферах деятельности, как обрабатывающие производства, строительство, транспорт, связь. Наиболее востребованы квалифицированные рабочие, для них предназначено более половины всех заявляемых в службу занятости вакансий. Требуются слесари (сборщики, инструментальщики, ремонтники), водители, строители (монтажники,

каменщики, отделочники), механики, сварщики (резчики). По каждой из перечисленных профессий было подано более 4-х тысяч заявок на замещение вакантных рабочих мест. Не полностью удовлетворяется спрос на водителей (грузовых автомобилей и общественного транспорта), станочников, кузнецов (термистов, штамповщиков, ручнойковки), наладчиков, токарей, формовщиков, фрезеровщиков [8].

Однако структура занятых в экономике Самарской области по уровню образования значительно отличается от потребностей рынка труда. В 2010 г. она была следующей: с высшим профессиональным образованием – 33.5%, со средним профессиональным – 28.7%, с начальным профессиональным – 16.3% от всей численности занятых [3]. При сопоставлении этих цифр видно, что суммарная численность выпускников начального и среднего профессионального образования довольно близка к численности выпускников высших учебных заведений, то есть объем подготовки квалифицированных рабочих – недостаточен, а количество выпускников местных учреждений высшего образования в разы превышает потребности региона.

За период 1990–2010 гг. число образовательных учреждений начального профессионального образования в Самарской области сократилось с 82 единиц до 26 единиц (на 68%). Численность обучающихся в них уменьшилась с 41.4 тыс. человек в 1990 г. до 16.9 тыс. человек в 2010 г. (на 59.2%). Выпущено квалифицированных рабочих и служащих в 1990 г. 29.6 тыс. человек, в 2010 г. – 9.4 тыс. человек, то есть меньше на 68.2%. Выпуск специалистов учреждений среднего профессионального образования также сократился: с 15.6 тыс. человек в 1990 г. до 14.3 тыс. человек в 2010 г. [7].

Сокращение учреждений начального и среднего профессионального образования Самарской области сопровождалось ростом числа учреждений высшего профессионального образования с 12 единиц в 1990 г. до 30 единиц в 2010 г. (в 2.5 раза). Численность студентов учреждений высшего профессионального образования выросло с 74.9 тыс. человек в 1990 г. до 180.4 тыс. человек в 2007 г. (в 2.4 раза). К 2010 г. она уменьшилась до 162.3 тыс. человек в связи с уменьшением общей численности выпускников средней школы. Выпущено специалистов учреждениями высшего профессионального образования 10.0 тыс. человек в 1990 г. и 34.3 тыс. человек в 2009 г. (в 3.4 раза больше). К 2010 г. выпуск специалистов высшими учебными заведениями в Самарской области сократился до 33.9 тыс. человек [7].

Результаты анкетных опросов среди выпускников школ показали, что в основе существующего перекоса в структуре выпуска специалистов учебными заведениями профессионального образования лежат устоявшиеся стереотипы привлекательности профессий у учащихся школ и их родителей, в результате которых основная масса выпускников мечтает получить профессии, не пользующиеся реальным спросом на рынке труда.

Анализ предпочтений определил приоритеты в таких профессиях, как юрист, экономист, архитектор, дизайнер, менеджер по продажам, менеджер по рекламе и туризму, социальный работник, а сферы профессиональной занятости, связанные с инженерно-технической деятельностью и промышленным производством для выпускников школ являются наименее интересными. Это явление можно рассматривать и как тенденцию к профессиям, не требующим физических усилий или к профессиям интеллектуального уровня в соответствии с ценностями нового общества, и как ориентацию на статус, связанный с получением значительных материальных благ. При этом рост ориентации на материальные блага при выборе дальнейшей сферы деятельности сочетается у выпускников школ с падением престижа труда: на заднем плане оказываются такие ценности, как профессия, квалификация, образование, а уж престижу рабочих профессий, требующих физических усилий, здесь совсем нет места.

Опросы выпускников общеобразовательных школ Самарской области, проведенные для изучения образовательных планов старшеклассников, показали, что 73% из них собираются поступать в высшие учебные заведения. Однако практически 40% опрошенных старшеклассников не определились с выбором конкретной профессии, а у 15% из них интерес к профессии отсутствует вообще. Многие из тех, кто выбрал профессию, практически ничего о ней не знают [9].

Немаловажными проблемами, формирующими профессиональный дисбаланс рынка труда, являются также:

1) отсутствие в свободном доступе информации о профессионально-квалификационной структуре рабочих мест на рынке труда, востребованности или перепроизводстве специалистов по конкретным профессиям и специальностям, что чрезвычайно важно для выпускников школ при выборе ими учебных заведений профессионального образования;

2) отсутствие координации между учебными заведениями профессионального образования, расположенными на одной территории, в вопросах приема по профессиям и специально-

ствам, что еще больше обостряет дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;

3) высокий уровень коммерциализации профессионального образования, что приводит к значительным перекосам в структуре обучения в пользу временно привлекательных профессий и специальностей.

Таким образом, проведенный анализ показал, что причины несбалансированности спроса и предложения на рынке труда обусловлены такими проблемами, как:

- несоответствие структуры профессионального обучения спросу на рынке труда, сложившееся в результате потери управления процессом профессиональной подготовки населения;
- отсутствие устойчивых связей между учебными заведениями и предприятиями, что отрывает профессиональное образование от потребностей рынка труда;
- низкий уровень информации о профессиональной структуре спроса на рынке труда и недостаток информации о возможностях занятости;
- снижение уровня трудовой мотивации населения, и в первую очередь у молодого поколения, изменение приоритетов в оценке престижности профессий;
- ориентация учебных заведений при наборе и обучении не на потребности рынка труда, а на популярность профессий среди поступающих;
- избыточные объемы подготовки по отдельным профессиям и специальностям (в основном экономические и юридические специальности среднего уровня квалификации);
- низкий уровень подготовки выпускников начального профессионального образования по рабочим профессиям, спрос на которые достаточно высок.

В настоящее время во всех развитых странах составляется прогноз спроса на рабочую силу в разрезе профессий и уровней квалификации. Например, в США это делается на протяжении последних 50-ти лет. Там создана функциональная система прогнозирования занятости, основанная на учёте потребностей экономики в работниках определенного профессионально-квалификационного состава с указанием необходимого уровня подготовки по каждой профессии. В нашей же стране система профессионального образования как поставщик рабочей силы играет существенную роль в формировании профессионально-квалификационного дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда.

Многие эксперты, не надеясь на укрепление механизма рыночной самонастройки, призывают

на помощь системе профессионально-технического образования по востребованным рабочим и инженерно-техническим специальностям госзаказ с обязательным распределением выпускников. Но чтобы сформировать его, нужен достоверный прогноз развития промышленного комплекса страны и условие стабильности работы крупных промышленных предприятий со своими смежниками и поставщиками.

На сегодняшний день в качестве наиболее актуальных направлений деятельности по регулированию профессиональной структуры спроса и предложения рабочей силы на рынке труда можно предложить следующие:

- исследование локальных рынков труда каждым конкретным учебным заведением с целью определения перечня требуемых специалистов, выявления емкости рынка труда по специальностям подготовки, требований работодателей к профессиональным компетенциям выпускников и дополнительной потребности в кадрах на перспективу;
- корректировка учебных планов и программ в соответствии с требованиями работодателей к будущему специалисту для занятия вполне определенного рабочего места, разработка образовательных программ «под заказ» с учетом текущего и перспективного спроса на рабочую силу;
- планирование численности приема в учебные заведения после проведения подробного анализа профессиональных рынков труда, координации приема по специальностям подготовки между учебными заведениями, расположенными в одном регионе;
- организация целевого распределения выпускников учебных заведений профессионального образования по договорам с предприятиями, выработка предложений и рекомендаций по организации ежегодного государственного заказа на подготовку кадров;
- обеспечение выпускников учебных заведений достоверной информацией о перспективах трудоустройства по получаемым профессиям и специальностям;
- проведение профессиональной ориентации учащихся школ, направленной на повышение престижа рабочих профессий;
- создание условий для увеличения объемов подготовки по рабочим профессиям за счет усиления материальной базы учебных заведений начального профессионального образования;
- привлечение региональных и местных потребителей рабочей силы к решению материально-технических, информационных, кадровых и социальных проблем образовательных учреждений;

– проведение опережающего внутрифирменного переобучения работников, высвобождаемых с неэффективных рабочих мест, по требуемым профессиям и специальностям в целях лучшего обеспечения промышленных предприятий квалифицированной рабочей силой;

– возмещение работодателями дефицита рабочих рук посредством использования апробированных в советское время способов – это семейные династии, наставничество, шефство над учебными заведениями, профориентация с последующим профильным обучением.

#### Список литературы

1. Промышленность России. 2010: Стат. сб./ Росстат. М., 2010. 453 с.

2. Российская экономика в 2008 году. Тенденции и перспективы. (Выпуск 30). М.: ИЭПП, 2009. 655 с.

3. Труд и занятость в России. 2011: Стат. сб./ Росстат. М., 2011. 637 с.

4. Российская экономика в 2011 году. Тенденции и перспективы. (Выпуск 33). М.: Институт Гайдара, 2012. 612 с.

5. Беляков С.А. Мониторинг непрерывного образования. Инструмент управления и социологические аспекты / С.А. Беляков [и др.]. М.: МАКС ПРЕСС, 2006. 340 с.

6. Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации. 2011: Стат. сб. / Росстат. М., 2011. 662 с.

7. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011: Стат. сб. / Росстат. М., 2011. 990 с.

8. Ситуация на рынке труда Самарской области [Электронный ресурс]. Самара, 2012. – Режим доступа: <http://www.trud.samregion.ru>.

9. Профориентационная работа в Самарской области [Электронный ресурс]. – Самара, 2012. Режим доступа: <http://www.samara.edu.ru>.

## DISPROPORTIONS IN TERMS OF OCCUPATIONS IN THE SKILLED LABOUR MARKET

*I. V. Krasnopevtseva*

This paper presents our analysis of the balance of the all-Russian labour market and of the labour market in the Samara region. A number of reasons for the imbalance of demand and supply of labour are revealed, including the disparity between the structure of professional training and the requirements of enterprises. Some proposals are made concerning the lines of activities to bring the structure of vocational training (in terms of occupations and skills) in line with the needs of social production.

*Keywords:* disproportions in labour supply and demand, efficiency of social production, skilled personnel, vocational training, level of personnel training.