УДК: 316.444.56316.42:[331.1-053.6] DOI: 10.12737/19375

СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ МОЛОДЕЖИ

Ключникова Т.Н., Орлова В.Н. [1]

В настоящей статье представлены результаты социологического исследования проблем управления трудовыми ресурсами молодежи в условиях региона. Полученные результаты позволили авторам выделить основные тенденции профессионального самоопределения российской молодежи и стратегии карьерных ориентаций выпускников вузов. Выявленные факторы отражают разрыв в потребностях экономического развития регионов в рабочих кадрах и сегментах профессиональной подготовки. В статье предложены пути решения данной социальной проблемы, методы удержания наиболее талантливых и высококвалифицированных молодых специалистов.

Ключевые слова: управление трудовыми ресурсами, социальные факторы, трудовые ресурсы, молодежь, занятость в регионе.

SOCIAL FACTORS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AMONG YOUTH

KLYUCHNIKOVA T. N. — Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor at the Department of Sociology and Psychology of Management of the Orel branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Orel), e–mail:kluchtat@rambler.ru

ORLOVA V. N. — Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor at the Department of Sociology and Psychology of Management of the Orel branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Orel), e–mail: or_valentina@mail.ru

The article presents the results of a sociological study of the problems of human resources management of youth in the conditions of the region. The results allowed the authors to identify the main trends in professional self-determination of the Russian youth and strategies for career orientation of graduates. Identified factors reflect a gap in the needs of economic development of regions in the labor force and training segments. The article suggests ways to solve this social problem, methods of retaining the most talented and highly qualified young professionals. An important area is the right professional self-determination at the stage of choosing the direction of training, as well as technologies for effective talent management solutions for regional development tasks.

Keywords: management, social factors, human resources, youth.

Ключникова Татьяна Николаевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры социологии и психологии управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Орловский филиал, адрес: 302028, Россия, г. Орел, Б. Победы, д. 5а, e-mail: kluchtat@rambler.ru

Орлова Валентина Николаевна — кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и психологии управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Орловский филиал, адрес: 302028, Россия, г. Орел, Б. Победы, д. 5а, e-mail:or_valentina@mail.ru.

В условиях глубоких социально-экономических трансформаций, протекающих в современной России, изучение социальных факторов управления трудовыми ресурсами молодежи представляется одним из наиболее приоритетных направлений гуманитарных наук, так как разработка и реализация эффективной социальной политики становится важнейшим инструментом мобилизации трудовой активности молодого населения и фактором устойчивого развития региона и общества в целом.

Трудовой потенциал региона определяется состоянием системы профессионального образования и качеством трудовых ресурсов, то есть уровнем инновационных навыков[1]. Для сведения целей развития региона и необходимых ресурсов важно стратегическое планирование трудового потенциала на уровне региона и формирование заказа на образовательные услуги. Современное состояние региональных рынков труда отражает структурные разрывы в этих двух отраслях – спрос и предложение не связаны в системе профессиональной подготовки с потребностями экономики региона.

В большинстве российских регионов занятых более всего в сфере торговли и сельского хозяйства. По данным Орелстата, в 2015 году самая высокая занятость населения на предприятиях обрабатывающего производства – 42,2 тысячи человек, среднесписочная численность работников, занятых в оптовой и розничной торговле, – 27,2 тысяч человек, в сельском хозяйстве составила 17,8 тысячи человек. При этом рынок образовательных услуг продолжает готовить специалистов в заведомо неперспективных сегментах, без учета стратегии развития и реальных потребностей в кадрах. Затраты бюджета и студентов платной формы подготовки не окупаются в дальнейшем, а также не являются фактором развития.

Серьезной социальной проблемой в таких условиях является утечка из регионов наиболее талантливой молодежи в поисках возможностей реализации своего трудового потенциала.

В рамках проведенного в 2015 г. социологического исследования были рассмотрены профессиональные стратегии реализации трудового потенциала в условиях региона (работа проведена на кафедре социологии и психологии управления Орловского филиала РАНХиГС).

Цельями исследования было выявление социальных факторов управления трудовыми ресурсами молодежи региона и возможность удержания на региональных рынках труда выпускников вузов. Задачами для достижения данной цели стали оценка перспектив для реализации трудового потенциала молодежи в условиях региона и мотивы трудовой карьеры.

Результаты исследования показали несколько характерных тенденций карьерных стратегий молодежи в регионе.

В анкету были заложены блоки вопросов, отражающие оценку перспектив трудоустройства на региональном рынке труда, отношение к модернизации системы высшего образования в связи с переходом на двухуровневую модель подготовки, а также мотивацию к дальнейшему продолжению профессионального образования. Второй индикатор, отражающий социальную полезность профессиональной подготовки кадров для региона, в анкете был представлен системой следующих переменных: профессиональной стратегией интеграции респондентов в региональный рынок труда, оценкой каналов трудоустройства, мотивацией работать по квалификации, оценкой уровня доходов.

Эмпирическая проверка проводилась с помощью анкетирования (N=217) и вторичного анализа результатов опросов ведущих отечественных социологических центров. Опрос респондентов проводился в марте-апреле 2015 года.

---

[1] Ключникова Т.Н. Стимулирование инновационной деятельности как источник мотивации труда государственных и муниципальных служащих // Научный журнал Академии труда и социальных отношений. «Труд и социальные отношения». М.: Изд-во АТиСО. – 2010. – №3 (69). – С. 83– 89.

В результате теоретико-методологического анализа проблемы были выделены индикаторы, позволяющие отразить социальную эффективность подготовки кадров в региональном вузе. Ими стали – *уровень компетенций* (качество знаний и умений), *востребованность* выпускников на региональном рынке труда, *готовность* выпускников к дальнейшему непрерывному образованию, *мотивация выпускников к интеграции* на региональном рынке труда.

На основе выделенных тенденций в реализации задачи непрерывного образования в Российской Федерации в настоящем исследовании были выделены условия и факторы региональной модели.

Основными особенностями стали:

1. Отсутствие связи системы профессиональной подготовки и потребностей регионального рынка труда.
2. Неработающие социальные лифты – отсутствие связи уровня доходов и уровня квалификации.
3. Низкий уровень доходов в регионе.
4. Отсутствие потребности в непрерывном образовании и развитии у молодежи.

Именно эти переменные и были заложены в основу эмпирической модели, которая была проверена в ходе дальнейшего исследования.

В число факторов профессионального самоопределения были включены: влияние профессионального образования на профессиональный и жизненный успех.

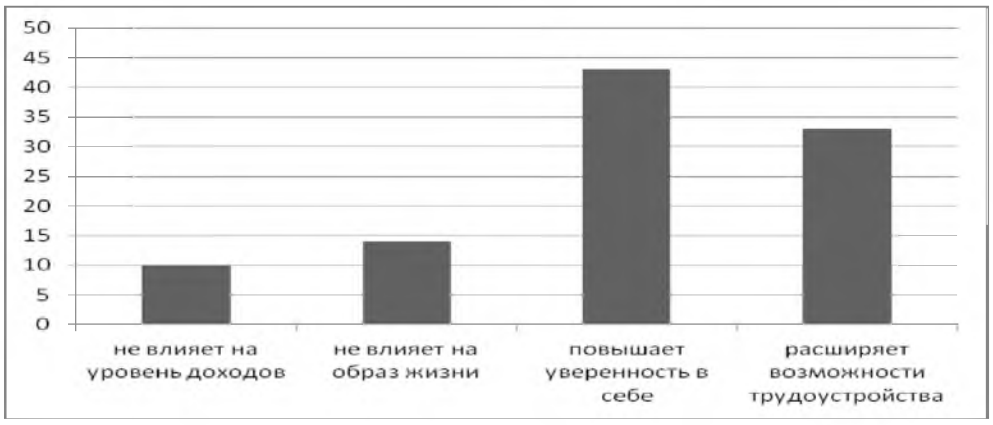


Рисунок 1 — Влияние высшего образования на профессиональный и жизненный успех

Вопрос анкеты: «На Ваш взгляд, как высшее образование сегодня влияет на различные стороны жизни?», (представлено в %) .

Figure 1 — The effect of higher education on professional and life success

The question is: «In your opinion, how does higher education affect different aspects of life today?» (presented in%).

Как видно из рисунка 1, в оценках респондентов значимость высшего образования неоднозначна. Высшее образование повышает уверенность в себе, а это важный ресурс для преодоления жизненных и профессиональных трудностей и кризисов. Уверенный в себе человек эффективнее предъявляет себя на собеседовании, амбициозен и, значит, активнее ведет себя на

рынке труда. Об этом свидетельствует вторая особенность – каждый третий из опрошенных считает, что шансы трудоустройства выше у лиц с высшим образованием. Однако на образ жизни образование не влияет, по мнению респондентов. Это связано с общим высоким развитием общества в условиях современных информационных ресурсов и Интернета. Систематическое чтение различной информации предоставляет равные возможности для получения услуг и активного включения в различные сферы жизни.

Важным результатом этого вопроса является отсутствие связи высшего образования с уровнем доходов. Это свидетельство неработающих социальных лифтов. Уровень образования должен быть привязан к уровню доходов, поскольку подтверждает высокий уровень квалификации работника. Сегодня специалист с высшим образованием может иметь доходы ниже сотрудника со средним профессиональным. Качество жизни связано с уровнем доходов, следовательно, на образ жизни не влияет наличие высшего образования. Этот факт снижает мотивацию стремления к получению высших баллов в дипломе у студентов российских вузов, что влияет на стремление обретения качественных и системных знаний обучающихся.

Следующей задачей исследования было определение результатов перехода на двухуровневую систему подготовки профессионалов. Результаты опроса показали, что *переход на двухуровневое образование не способствует ориентации на непрерывное развитие.*

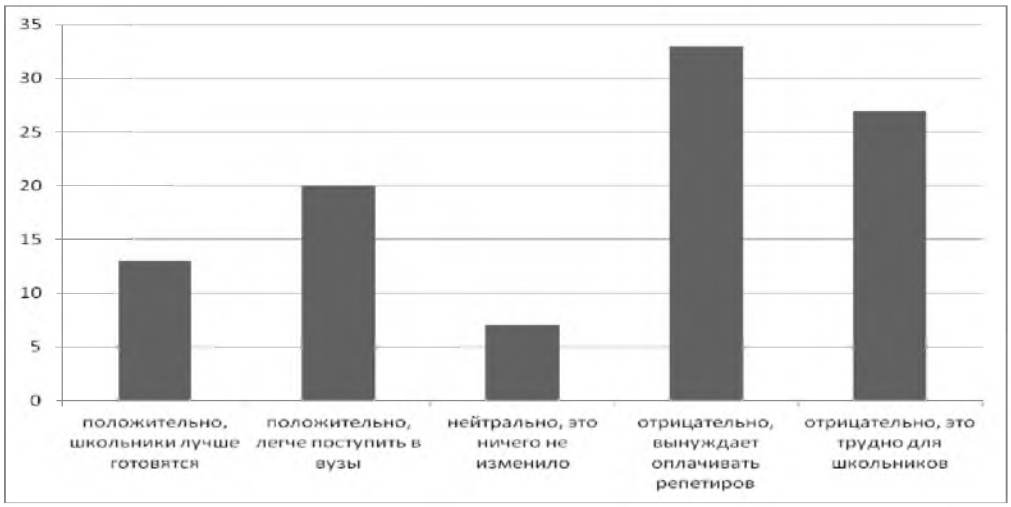


Рисунок 2 — Оценка эффективности бакалавриата как первой ступени высшего образования

Вопрос анкеты: «Оцените Ваше отношение к бакалавриату как новой форме образования», (представлено в %)

Figure 2— Evaluation of Bachelor training efficiency as the first stage of higher education. The question is «Could you rate your attitude to Bachelor training as a new form of education» (presented in %)

На представленном рисунке 2 выделились мнения респондентов об эффективности перехода на двухуровневую систему образования. Как видно из ответов, оценка перехода отрицательная, поскольку она не решила проблемы доступности. Необходимость «натаскивания» к единому экзамену и вынужденного репетиторства по-прежнему сохраняет неравенство реализации права

на образования у группы населения с низкими доходами. Отмечается также недостаточное качество тестового материала, который не всегда совпадает с возможностями малокомплектных школ и сельских учащихся, не имеющих возможности получить качественное образование из-за непрестижности учительских профессий и дефицита высококвалифицированных педагогических кадров в сельской местности.

Серьезной проблемой является утечка из регионов наиболее талантливой и перспективной молодежи с мест постоянного проживания из-за невозможности найти работу по квалификации на региональных рынках труда. Это в дальнейшем приводит к маятниковой трудовой миграции и бесперспективности укорениться в мегаполисах надолго. Отсутствие возможности работать по полученной квалификации также сохраняется и в больших городах. Избыток невостребованных дипломированных специалистов дискриминирует вузовскую квалификацию. Проведенное исследование подтвердило эту проблему.

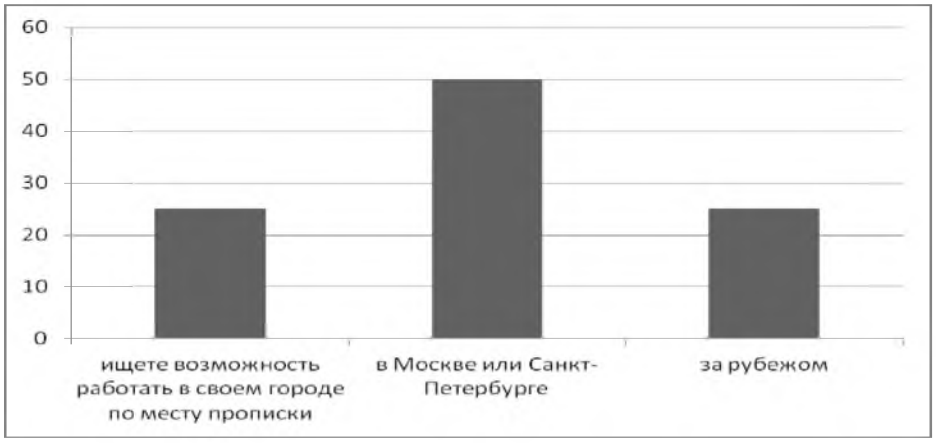


Рисунок 3 — Стратегии профессионального самоопределения респондентов

Вопрос анкеты: В поисках работы Вы готовы: а) готов искать работу за рубежом; б) по месту прописки, в своем городе; в) буду искать работу в Москве или Санкт-Петербурге

Figure 3 — Strategies of professional self-determination of respondents

The question is «Looking for a job are you ready: a) to look for a job abroad; b) at the place of residence, in the city; c) I will look for a job in Moscow or St. Petersburg»

Как видно из рисунка 3, дальнейшие профессиональные *стратегии профессионального самоопределения слабо связаны с региональным рынком труда.* Эта тенденция является опасной для инновационного развития регионов. Такая карьерная стратегия называется «полет». Наиболее успешные и амбициозные выпускники готовы покидать места постоянного проживания.

Видится важным удержание талантливой молодежи, с помощью привлекательных социальных пакетов. Одним из путей решения этой проблемы является повышение социальной ответственности бизнеса за обеспечение рабочими местами выпускников с высоким инновационным потенциалом, а также разработка целевых программ поддержки молодых специалистов. Частью решения этого проекта должно стать социологическое сопровождение профессиональных планов молодежи.

Следующим компонентом профессиональных стратегий стали *ориентации в карьере.*

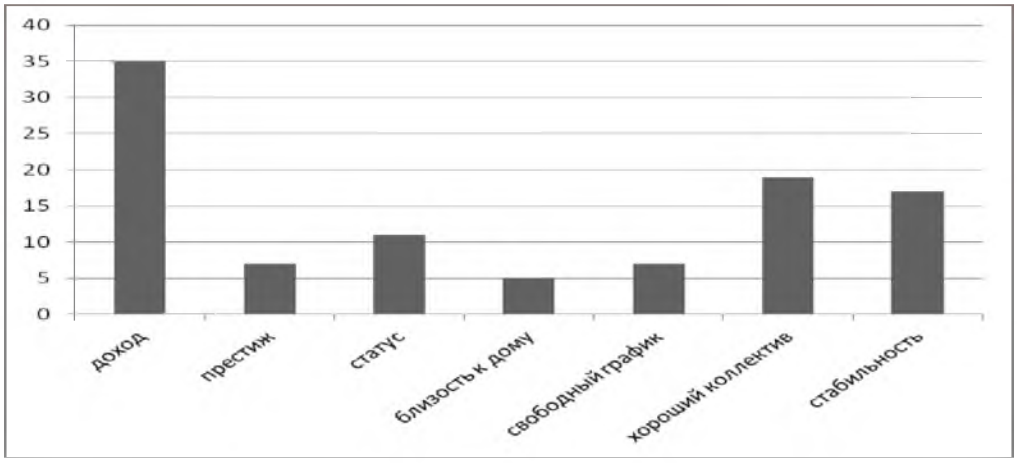


Рисунок 4 — Ориентации в карьере. Вопрос анкеты: «В работе для Вас важны: ….» (представлено в %)
Figure 4 — Orientation of the career. The question is «What is important in job for you ...» (presented in%)

Как видно из рисунка 4, основными ориентациями в карьере у молодежи являются доход, хороший коллектив и стабильность. Ориентация на высокий доход – естественный мотив, однако в сочетании с низкой потребностью в статусе, то есть развитии, карьере такая мотивация молодежи является результатом неработающих социальных лифтов. Она же приводит к стагнации профессионального роста и непрерывного образования как ключевой составляющей инновационного мышления и поведения работника. Важной стороной качества трудового потенциала является трудовая мотивация, которая отражена в смыслах работы. Необходимой на сегодня трудовой мотивацией должно стать служение государству и обществу, возможность реализовать свои способности.

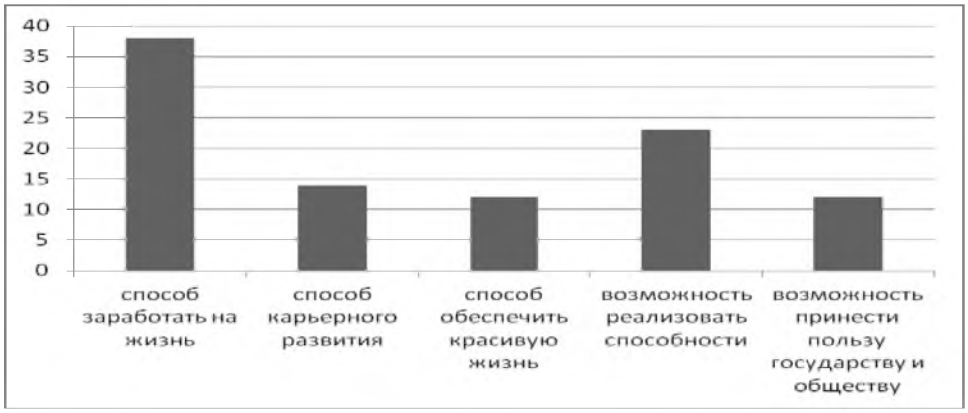


Рисунок 5 — Смыслы работы. Вопрос анкеты: «Работа для Вас – это: …»
Figure 5 — The meaning of work. The question is: «Job for you is ...»

Как видно из рисунка 5, центральным смыслом работы является доход, следующим по значимости – реализация способностей и значительно ниже находятся потребности карьерного развития и возможность принести пользу государству и обществу. Эти тенденции вызывают обеспокоенность, поскольку расходятся с задачей модернизации экономики и инновационного пути ее развития. Ориентация на служение государству и обществу должна стать ведущим мотивом работы, равно как и стратегия карьерного развития, буквально обозначающая – стремление к профессиональному самосовершенствованию и росту. Преодоление этих разрывов возможно в системе профессиональной подготовки.

Важно своевременно и безотлагательно формировать профессиональный менталитет российской молодежи, устремленный на преобразование и достижение вершин мастерства ради гражданского служения и личного вклада в инновационную экономику региона. Ведущие ученые Орловского филиала РАНХиГС Меркулов П.А., Игнатова Т.В., Проказина Н.В., Дорохова Ю.В., Орлова В.Н.[1], занимающиеся исследованиями проблем реализации потенциала молодежи, профессиональной культуры и карьерных стратегий, также выделяют перспективу инновационного развития и гражданской зрелости, как важнейших региональных источников и ресурсов экономического преобразования[2].

Вторичный анализ данных ведущих социологических центров – ВЦИОМ, ЦИРКОН, ФОМ позволил выделить следующую общероссийскую тенденцию настоящей проблемы – *разрыв* между *получаемой квалификацией* и дальнейшими *профессиональными планами*. Выпускники не планируют работать по специальности. Такая мотивация приводит к снижению качества подготовленности студентов.

Другой тенденцией является многолетнее *рассогласование спроса на квалификацию рабочих ресурсов в регионах и предложения образовательных профессиональных рынков*. Вузы регионов, дублируя друг друга, готовят по одним и тем же невостребованным специальностям. Так, в г. Орле 10 вузов готовят юристов и экономистов без реального спроса на эти квалификации.

Экспертная оценка социальной эффективности регионального вуза была исследована с помощью *глубинного интервью с экспертами* – руководителями учебных отделов и общественными экспертами, привлекаемыми Министерством образования и науки РФ.

Были *выявлены проблемы недостаточности форм и методов общественной экспертизы*, что приводит к сохранению дисбаланса спроса и предложения на рынке образовательных услуг.

Таким образом, проведенное исследование позволило получить результаты, *корреспондирующие с общероссийскими тенденциями*.

Видятся важными развитие *системы общественно-профессионального контроля социальной эффективности* региональных вузов, а также реализация *принципа последовательности в приведении* в соответствие спроса и предложения с региональными потребностями в сфере профессиональной подготовки кадров.

Практическими шагами решения этой задачи могут стать:

— формирование базы данных о потребностях регионов в специалистах с уточнением сроков подготовки;

---

[1]Дорохова Ю.В., Игнатова Т.В., Проказина Н.В. Молодежь Орловской области в 2015 г. Научное издание. Информационно-социологический бюллетень/ Под общ. ред. П.А.Меркулова. – Орел: Изд-во Орловского филиала РАНХиГС, 2015. – 72 с.

[2]Алексеенок А.А., Бочанов М.А., Дорохова Ю.В., Елисеев А.Л., Игнатова Т.В., Исаев А.В., Каткова Л.В., Ключникова Т.Н., Мельников А.В., Меркулов П.А., Орлова В.Н., Перевозкин Л.М., Проказина Н.В., Старых Н.П. Молодежь Орловской области в 2015 г. Научное издание. Коллективная монография / Под общ. ред. П.А.Меркулова, Н.В.Проказиной – Орел: Изд-во Орловского филиала РАНХиГС, 2015. — 264 с.

— повышение качества подготовки выпускников. Профессионализм выпускников должен быть таким, чтобы у потребителей были не только спрос на них, но и заинтересованность в развитии учебных заведений;

— развитие материальной базы и организация учебного процесса, гибко и оперативно ориентированные на удовлетворение изменяющихся запросов народного хозяйства. Нельзя сбрасывать со счетов приоритет человеческих ценностей, внимание к личности, ее интересам и потребностям;

— законодательная регламентация распределения выпускников.

К сожалению, сегодня, говоря об объемах и структуре подготовки кадров, делать какие-либо обоснованные прогнозы, опираясь на существенную статистику трудоустройства выпускаемых специалистов, практически невозможно.

Во-первых, отсутствие достаточно обоснованного плана-заказа приводит к перепроизводству выпускников по одним специальностям и к дефициту по другим.

Во-вторых, должным образом не ведется статистика трудоустройства и занятости молодых специалистов, чтобы определить работающих не по специальности и насколько полностью удовлетворятся заявки предприятий на молодых специалистов. Отсутствие четкого понятия рынка труда специалистов, анализа его состояния недостаточная проработанность оценки и прогнозирования рабочей силы вызывают *необходимость разработки алгоритма прогнозирования потребности в специалистах.*

Задача определения потребности в специалистах является комплексной, и ее количественные и качественные аспекты зависят от ряда факторов:

– структурных сдвигов в экономике, стабилизации отраслевой структуры, кадровых структур предприятий и организаций любого сектора экономики и требований к качеству специалистов этих структур;

– приоритетных направлений развития науки и производства: ускорения научно-технического прогресса проведения новой инвестиционной политики; переориентации отраслей производства на наукоемкий характер и внутренние ресурсы и т.д.

В целом необходима стратегия развития потребностей в кадрах в будущем[1].

Для прогнозирования приема предлагаются два концептуальных подхода. С макроэкономической позиции, необходимо определить взаимосвязи показателей общей потребности народного хозяйства региона в специалистах с наиболее важными социально-экономическими показателями развития страны: валовой внутренний продукт, объем промышленной продукции, средняя заработная плата занятых в народном хозяйстве, в т.ч. по отраслям, численность населения и др.

С использованием *метода насыщенности*, балансового метода, метода учета номенклатуры должностей, нормативного метода, метода аналогии, аналитических методов, базирующихся на математическом моделировании экономических процессов (корреляционно-регрессивный и др.), можно определить прогноз общей потребности в специалистах. Исходя из общей потребности в специалистах с учетом специфики каждой отрасли, естественного выбытия занятых, занятых старше трудоспособного возраста, потребности на замену практиков, на развитие производства, можно определить дополнительную потребность в специалистах, которая должна быть численно равна выпуску специалистов соответствующего профиля. Зная необходимый выпуск, срок обучения, отсев обучающихся за период учебы, можно определить, сколько нужно принять абитуриентов в учебные заведения в целом. Исследования и разработка методов прогнозирования

[1] Айдарова И.А. Проблемы трудоустройства молодежи на рынке труда // Гуманитарные научные исследования.– 2014. — №6. — URL: http://human.snauka.ru/2014/06/7156 (Дата обращения: 25.02.2016).

потребности в кадрах должны учитывать оптимальные варианты развития конкретных профессиональных областей, фактическую обеспеченность специалистами, нормативные документы, регламентирующие количественный состав работающих специалистов, а также возможное влияние на новации экономического, технического, организационного плана. Необходимо также определить границы и степень влияния различных факторов на величину потребности в специалистах. В каждом регионе экономический рост зависит от трудового потенциала, а также от эффективного его использования[1].

В первую очередь рекомендуется уделить внимание следующим вопросам:

– установлению динамики насыщенности специалистами по отдельным направлениям (группам специальностей) и специальностям в расчете на 100 работающих, рабочих, ИТР и служащих;

– анализу сложившихся и установлению оптимальных соотношений между специалистами отдельных групп, специалистов с высшим и средним специальным образованием, а также выявлению рациональных форм и методов разделения труда специалистов;

– проведению анализа динамики и установлению причин использования дипломированных специалистов на рабочих местах, установлению потребности специалистов со средним специальным образованием для работы на рабочих местах, научному обоснованию перечня рабочих профессий, обучение по которым должно проводиться в средних специальных учебных заведениях;

– изучению причин использования специалистов на должностях, не требующих ни высшего, ни среднего специального образования;

– установлению масштабов и причин использования специалистов не в соответствии с профилем образования, полученным в учебном заведении;

– определению текучести и естественной убыли специалистов в абсолютных и относительных (к общей численности работающих и численности специалистов) величинах;

– определению динамики работы механизации и автоматизации, уровня организации управления производством и установлению влияния их на изменение численности специалистов.

С микроэкономической позиции, с точки зрения учебных заведений и предприятий сначала необходимо проанализировать количество поступающих в учебные заведения (на основании заявлений), в том числе по специальностям. Сравнить их с количеством абитуриентов, зачисленных на бюджетную и платную формы обучения. Более высокий конкурс показывает большую популярность специальности среди различных слоев населения. В рыночных условиях учебные заведения предоставляют свои услуги личности для получения образования в зависимости от желания, способностей и уровня полученных ранее знании, а также возможности оплатить обучение. Действует широкая система коррекции личного выбора за счет рекламы конкретных профессий, системы льгот в процессе учебы, привлечения выпускников вузов на конкретные места посредством экономического стимулирования. Следует отметить, что выбор личностью специальности обучения не всегда базируется на рыночных подходах. В качестве приоритетов выбора могут быть личные потребности в получении знаний, воспитание, общественное признание профессии. Именно это приводит к существенному превышению подготовки специалистов по отдельным специальностям по сравнению с существующей потребностью на рынке труда[2]. *Для Орловской области это характерно для юридических и экономических специальностей.* Все эти моменты необходимо учитывать учебным заведениям. И поэтому одновременно с конкурсами по приему необходимо изучать информацию по выпуску

[1] Шакирова А. И. Трудовые ресурсы региона // Молодой ученый. – 2013. — №6. — С. 477— 479.

[2] Меркулов П.А., Елисеев А.Л., Меркулова К.Г., Мельников А.В., Суровнева В.А., Червинская А.П. Молодежь Орловской области: 2013 год. Научная монография / Орел, 2014. — 130 с

молодых специалистов, а именно: выпуск специалистов по направлениям обучения, специальностям и специализациям; количество заявок на выпускников, поступивших от работодателей; количество приступивших к работе по месту распределения. Если все заявки на распределение удовлетворены, а нераспределенных специалистов не осталось, то структуру приема в учебное заведение можно оставить на том же уровне. Если эти цифры не совпадают, то структуру или объемы приема требуется изменить в ту или иную сторону. При увеличении приема обязательно нужно проверить качественный состав преподавателей и обеспеченность учебно-лабораторными площадями, оборудованием и общежитиями. Для оценки реального спроса на рынке труда на конкретного специалиста отслеживается его трудовая деятельность в течение трех—пяти лет после окончания учебного заведения. Если молодой специалист работает по полученной специальности, то подготовка данных кадров обоснована. Если молодой специалист уволился или стал работать не но специальности, то структуру приема требуется изменить, либо повысить привлекательность той или иной специальности (повышение заработной платы, введение льгот обеспечения жильем и т.д.). Отсутствие любых принимаемых мер приводит к постоянной потребности в кадрах данной специальности и старению существующих работников. После досконального изучения сложившейся ситуации учебные заведения готовят предложения по структуре приема в разрезе направлений и специальностей. Органы управления учебными заведениями в зависимости от размеров выделенного бюджетного финансирования определяют каждому учебному заведению строго определенную квоту бюджетных мест. Структура и размеры приема в разрезе специальностей по каждому учебному заведению, в том числе и на платной основе, определяются органом управления или по его указанию учебным заведением самостоятельно. Контроль за эффективностью работы учебного заведения можно осуществлять при помощи соответствующих форм отчетности. Например, число работающих молодых специалистов не по полученной специальности (для обоснования цифр приема на ту или иную специальность); распределение выпускников вузов (для развития регионального обучения с целью исключения противоположных потоков распределения выпускников и перераспределения квот бюджетных мест для каждого вуза). Главная цель — обеспечение предприятий всех форм собственности необходимыми кадрами высокого уровня, в первую очередь местными[1].

С точки зрения предприятий, отраслей и регионов. На уровне отраслей, регионов, предприятий, производственных звеньев и отдельных подразделений, используя методы расчета на макроэкономическом уровне и с учетом особенности отрасли, предприятия, разрабатываются свои методические подходы к определению потребности в специалистах. Прогноз для каждой конкретной отрасли, предприятия точнее, чем общий прогноз. Рекомендуется каждой отрасли разработать собственную методику расчета потребности в кадрах[2]. Ввиду ограниченного количества финансовых ресурсов следует уделить внимание *территориальному прогнозированию подготовки специалистов*. Важнейшим критерием оптимальности территориального размещения подготовки специалистов служит соотношение количества подготавливаемых специалистов и потребности в них по специальностям. В этих условиях оценка обеспеченности специалистами регионов может быть проведена на основе баланса подготовки и распределения молодых специалистов. Баланс характеризует распределение специалистов, подготавливаемых в разных регионах и предназначенных как для своего, так и для других регионов

[1]Малик Е.Н., Мельников А.В. Специфика управления кадровым потенциалом муниципального образования в условиях реформы местного самоуправления//Управленческое консультирование. 2015. — № 10 (82). — С. 8— 14.
[2]Социально-экономические и социально-политические процессы в Орловской области: оценка состояния и перспективы развития: Коллективная монография/ Под общ. ред. Н.В.Проказиной. — Орел: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2012. — 232 с.

страны. Он показывает соотношение источников поступления специалистов из учебных заведений данного региона и других, дает возможность оценить целесообразность распределения, так как наглядно показывает встречные «потоки» трудоустраиваемых специалистов.

Применение предлагаемого баланса позволит изучить рациональность размещения подготовки специалистов, что является необходимым условием при разработке и обосновании социальных программ в деятельности государственных органов управления, направленных на оптимизацию формирования трудового потенциала молодёжи как на федеральном, так и региональном уровнях.

Повышение качества жизни, формирование устойчивой трудовой мотивации молодых специалистов, рациональное использование трудового потенциала трудоспособного населения являются основными факторами эффективного управления трудовыми ресурсами и на сегодняшний день представляются основными приоритетами государственной политики.

Библиография / References:

1. Айдарова И.А. Проблемы трудоустройства молодежи на рынке труда // Гуманитарные научные исследования. — 2014. — №6 — URL: http://human.snauka.ru/2014/06/7156 (дата обращения: 25.02.2016).

2. Алексеенок А.А., Бочанов М.А., Дорохова Ю.В., Елисеев А.Л., Игнатова Т.В., Исаев А.В., Каткова Л.В., Ключникова Т.Н., Мельников А.В., Меркулов П.А., Орлова В.Н., Перевозкин Л.М., Проказина Н.В., Старых Н.П. Молодежь Орловской области в 2015 г. Коллективная монография / Под общ. ред. П.А.Меркулова, Н.В. Проказиной — Орел: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2015. — 264 с.

3. Дорохова Ю.В., Игнатова Т.В., Проказина Н.В. Молодежь Орловской области в 2015 г. Информационно-социологический бюллетень / Под общ.ред. П.А.Меркулова. — Орел: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2015. — 72 с.

4. Ключникова Т.Н. Стимулирование инновационной деятельности как источник мотивации труда государственных и муниципальных служащих // Труд и социальные отношения. — 2010. – № 3(69). — С. 83 – 89.

5. Малик Е.Н., Мельников А.В. Специфика управления кадровым потенциалом муниципального образования в условиях реформы местного самоуправления // Управленческое консультирование. — 2015. — №10 (82). — С. 8 —14.

6. Меркулов П.А., Елисеев А.Л., Меркулова К.Г., Мельников А.В., Суровнева В.А., Червинская А.П. Молодежь Орловской области: 2013 год. Научная монография. — Орел, 2014. — 130 с.

7. Социально-экономические и социально-политические процессы в Орловской области: оценка состояния и перспективы развития: Коллективная монография / Под общ. ред. Н.В. Проказиной. — Орел: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2012.— 232 с.

8. Шакирова А. И. Трудовые ресурсы региона // Молодой ученый. — 2013. — №6. — С. 477 – 479.

1. Aidarova, I.A. (2014) Problemy trudoustroistva molodezhi na rynke truda [Problems of youth employment in the labour market] // Gumanitarnye nauchnye issledovaniia [Humanities scientific researches]. — № 6 [Elektronnyi resurs]. URL: http://human.snauka.ru/2014/06/7156 (data obrashcheniia: 25.02.2016). (In Russ.)

2. Alekseenok, A.A., Bochanov, M.A., Dorokhova, Iu.V., Eliseev, A.L., Ignatova, T.V., Isaev, A.V., Katkova, L.V., Kliuchnikova, T.N., Mel'nikov, A.V., Merkulov, P.A., Orlova, V.N., Perevozkin, L.M., Prokazina, N.V., Starykh, N.P. (2015) Molodezh' Orlovskoi oblasti v 2015 g. [The youth of the Oryol region in 2015]. Kollektivnaia monografiia / Pod obshch. red. P.A.Merkulova, N.V. Prokazinoi — Orel: Izd-vo OF RANKhiGS. — 264 p. (In Russ.)

3. Dorokhova, Iu.V., Ignatova, T.V., Prokazina, N.V. (2015) Molodezh' Orlovskoi oblasti v 2015 g. Informatsionno-sotsiologicheskii biulleten' [The youth of the Oryol region in 2015. Information and sociological bulletin] / Pod obshch.red. P.A.Merkulova. — Orel: Izd-vo OF RANKhiGS. — 72 p. (In Russ.)

4. Kliuchnikova, T.N. (2010) Stimulirovanie innovatsionnoi deiatel'nosti kak istochnik motivatsii truda gosudarstvennykh i munitsipal'nykh sluzhashchikh [Stimulating innovation as a source of motivation of state and municipal officials] // Trud i sotsial'nye otnosheniia [Labor and social relations]. — № 3 (69). — P. 83 —89. (In Russ.)

5. Malik, E.N., Mel'nikov, A.V. (2015) Spetsifika upravleniia kadrovym potentsialom munitsipal'nogo obrazovaniia v usloviiakh reformy mestnogo samoupravleniia [Specificity of the human resources management of the municipality in terms of local government reform] // Upravlencheskoe konsul'tirovanie [Management Consulting]. — №10 (82). — P. 8 – 14. (In Russ.)

6. Merkulov, P.A., Eliseev, A.L., Merkulova, K.G., Mel'nikov, A.V., Surovneva, V.A., Chervinskaia, A.P. (2014) Molodezh' Orlovskoi oblasti: 2013 god. [Youth of the Oryol region: 2013] Nauchnaia monografiia. — Orel. — 130 p. (In Russ.)

7. Sotsial'no-ekonomicheskie i sotsial'no-politicheskie protsessy v Orlovskoi oblasti: otsenka sostoianiia i perspektivy razvitiia [Socio-economic and socio-political processes in the Orel region: assessment of the status and prospects of development]: Kollektivnaia monografiia / Pod obshch. red. N.V. Prokazinoi. — Orel: Izd-vo OF RANKhiGS, 2012.— 232p. (In Russ.)

8. Shakirova, A. I. (2013) Trudovye resursy regiona [Labour resources of region] // Molodoi uchenyi [Young scientist]. — №6. — P. 477– 479. (In Russ.)