

Oleg Arshavirovich Gabrielyan, Dr. Phil., Tauride Academy of KFU,

Zarina Sarsembaevna Tasbulatova, doctoral student, Almaty University of Power Engineering and Telecommunications,

It is shown that for the knowledge economy development in the Republic of Kazakhstan, it is necessary to advance informal institutions that are oriented towards non-monetary forms of ensuring the increased social status of innovators.

Keywords: education innovation, innovative resistance, investment in education.

УДК 311.218

ИНФОГРАФИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ТЕНДЕНЦИЙ РЫНКОВ ТРУДА

Инна Владимировна Струкова, руководитель хозяйственной службы,

e-mail: innusik-k@mail.ru,

ООО РГС-Волгоград,

Алла Григорьевна Кравец, профессор,

agk@gde.ru,

Волгоградский государственный технический университет,

http://vstu.ru

В данной статье рассматривается метод анализа тенденций рынка труда на основе инфографического подхода. Авторами проведено сравнение тенденций регионального рынка труда и рынка труда г. Москвы.

Ключевые слова: рынок труда; анализ тенденций; инфографический подход.

DOI: 10.21777/2500-2112-2017-2-50-57

Введение

Рынок труда – наиболее сложный элемент рыночной экономики. Здесь не только переплетаются интересы работника и работодателя при определении цены труда и условий его функционирования, но и как в зеркале отражаются практически все социально-экономические явления, происходящие в обществе. От того, насколько успешно функционирует экономика, в какой фазе экономического цикла она находится, каково поведение основных субъектов рынка – работника и работодателя, – зависит спрос на рабочую силу и ее предложение, а соответственно, и уровень безработицы [1].



И.В. Струкова

Текущая конъюнктура российского рынка труда характеризуется диспропорциями в соотношении спроса и предложения рабочей силы, которые носят застойный характер, что сдерживает перелив работников между фирмами, секторами экономики. Ощущается все увеличивающийся спрос на высококвалифицированных работников широкого профиля и новых профессий, вызванный социальным прогрессом [2].



А.Г. Кравец

Вместе с тем сложилась острая диспропорция между спросом на работников традиционно низкой профессиональной квалификации (ручного, тяжелого физического труда) и возможностями удовлетворения этого спроса. Такая неблагоприятная тенден-

ция стала складываться под влиянием роста незаинтересованности молодежи в получении образования, а фирм-работодателей – в приеме только что окончивших учебные заведения [3].

Таким образом, целью исследования являлись анализ и обобщение современных тенденций поведения фирм на рынке труда. Под фирмой здесь будем понимать предприятие с негосударственной формой собственности [4], в том числе предприятия малого и среднего бизнеса (МСБ) [5]. Согласно поставленной задаче был проведен анализ тенденций поведения фирм на региональных рынках [6] труда Москвы и Волгоградской области.

Анализ виджетов показателей численности на рынке труда

Анализ показателя «Число замещенных рабочих мест» по виджетам сайта Росстата [7] (рис. 1, 2) показал существенное (почти в 6,5 раз) превышение Москвы над Волгоградской областью, что, в общем, было весьма предсказуемо.

Основные показатели деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства				
	Всего	Средние предприятия	Малые предприятия	
			Всего	В том числе микропредприятия
Юридические лица				
Количество предприятий - всего	204 982	3 142	201 840	170 388
из них: осуществлявших деятельность в 2010 году	179 211	3 044	176 167	144 861
Число замещенных рабочих мест, тыс.	1 489.6	220.7	1 268.9	523.7
Выручка от реализации товаров (работ, услуг) (без НДС и акцизов), млрд. руб.	5 361.7	1 364.2	3 997.6	1 030.2
Инвестиции в основной капитал, млрд. руб.	44.1	9.5	34.6	13.0
Основные фонды (по полной учетной стоимости) на конец года, млрд. руб.	517.0	107.8	409.1	180.7
Количество юридических лиц, имеющих затраты на инновации в 2010 году	1 927	58	1 869	1 289
Индивидуальные предприниматели				
Количество индивидуальных предпринимателей - всего	73 509	2	73 507	73 118
из них: осуществлявших деятельность в 2010 году	57 276	2	57 274	56 885
Число замещенных рабочих мест, тыс.	107.7	0.2	107.5	98.3
Выручка от реализации товаров (работ, услуг) (с НДС и акцизами), млрд. руб.	145.2	1.0	144.2	129.5
Инвестиции в основной капитал, млрд. руб.	4.1	0.0	4.1	3.9
Основные фонды (по полной учетной стоимости) на конец года, млрд. руб.	23.1	0.0	23.1	22.6

Рис. 1. Показатели по г. Москве

Основные показатели деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства				
	Всего	Средние предприятия	Малые предприятия	
			Всего	В том числе микропредприятия
Юридические лица				
Количество предприятий - всего	27 110	407	26 703	22 974
из них: осуществлявших деятельность в 2010 году	20 571	397	20 174	16 574
Число замещенных рабочих мест, тыс.	230.2	44.4	185.9	64.1
Выручка от реализации товаров (работ, услуг) (без НДС и акцизов), млрд. руб.	315.6	85.9	229.7	70.9
Инвестиции в основной капитал, млрд. руб.	12.5	4.2	8.3	3.7
Основные фонды (по полной учетной стоимости) на конец года, млрд. руб.	60.9	15.6	45.2	18.6
Количество юридических лиц, имеющих затраты на инновации в 2010 году	280	11	269	171
Индивидуальные предприниматели				
Количество индивидуальных предпринимателей - всего	67 357	13	67 344	66 443
из них: осуществлявших деятельность в 2010 году	47 117	13	47 104	46 204
Число замещенных рабочих мест, тыс.	122.7	0.9	121.7	95.0
Выручка от реализации товаров (работ, услуг) (с НДС и акцизами), млрд. руб.	69.0	6.5	62.5	42.1
Инвестиции в основной капитал, млрд. руб.	1.9	0.0	1.8	1.3
Основные фонды (по полной учетной стоимости) на конец года, млрд. руб.	17.1	0.6	16.5	13.3

Рис. 2. Показатели по Волгоградской области

При рассмотрении структуры показателя «Число замещенных рабочих мест» (рис. 3, 4) заметны существенные отличия:

- число рабочих мест на средних предприятиях Волгоградской области – 19%, а Москвы – 15%;
- число рабочих мест на малых предприятиях Волгоградской области – 53%, а Москвы – 50%;
- число рабочих мест на микропредприятиях Волгоградской области – 28%, а Москвы – 35%.

Таким образом, можно предположить тенденцию к структурной дифференциации региональных рынков труда. Эта тенденция также отмечена в [8, 9].

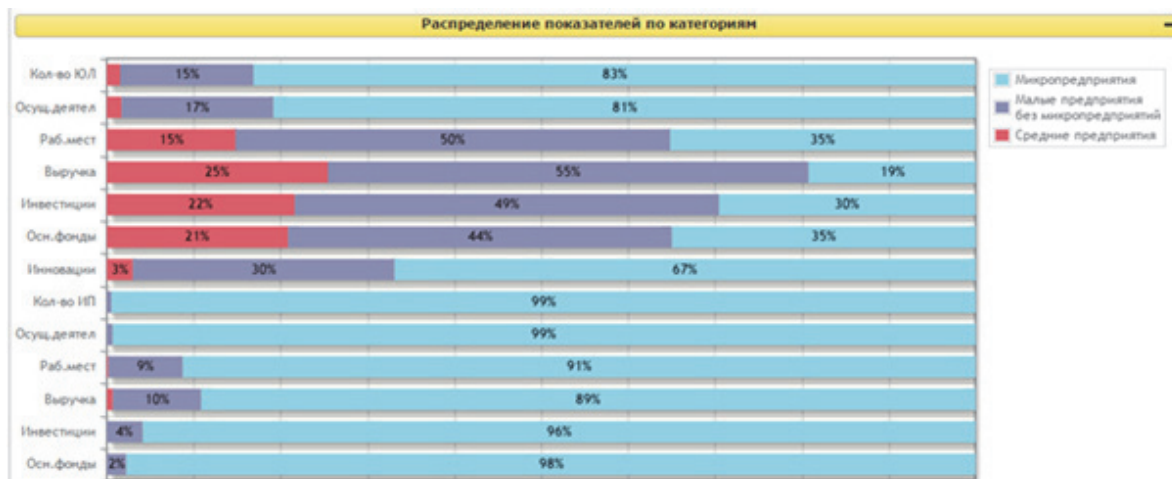


Рис. 3. Распределение показателей по г. Москве

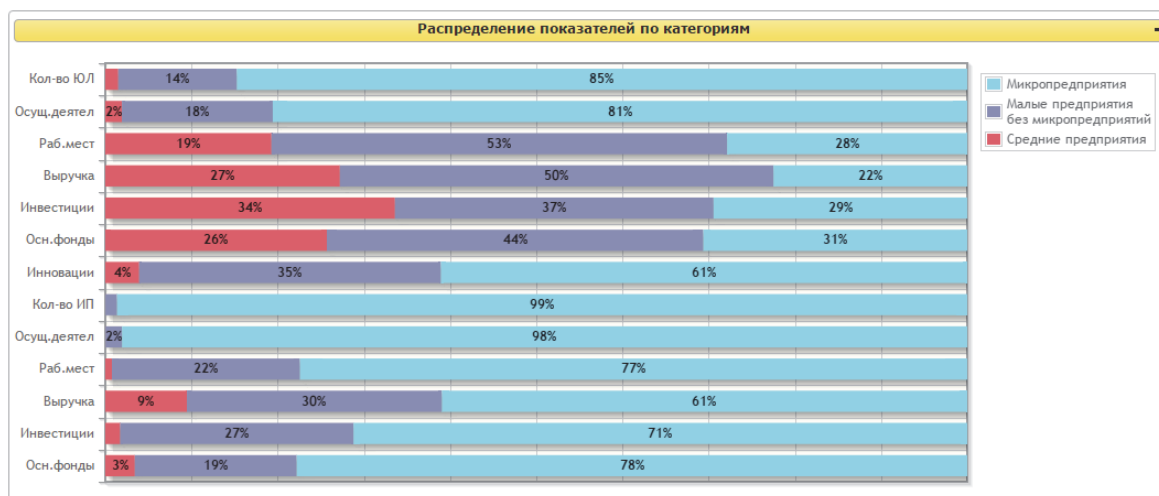


Рис. 4. Распределение показателей по Волгоградской области

Проведем анализ табл. 1, где статистические данные сгруппированы по субъектам Российской Федерации [Ошибка! Неизвестный аргумент ключа].

Таблица 1

Списочная численность работников и потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по субъектам Российской Федерации [Ошибка! Неизвестный аргумент ключа.] (фрагмент)

	Списочная численность работников – всего, человек	Потребность в работниках для замещения вакантных рабочих мест, человек	Удельный вес потребности в работниках для замещения вакантных рабочих мест в общем числе рабочих мест, %
Москва	2 752 868	125 302	4,4
Волгоградская область	434 336	12 277	2,7

Из табл. 1 видно, что соотношение потребности фирм-работодателей к списочной численности работников составляет 2,65% по Российской Федерации в целом. Данное соотношение для Волгоградской области в 2,82% несущественно превышает общероссийское. Для Москвы это соотношение составляет 4,55%, что превышает общероссийское в 1,7 раза. Анализ данных позволяет выделить частную тенденцию поведения фирм на рынке труда: фирмы столичных регионов имеют значительно большие потребности в рабочей силе, рассчитанные на приток работников из провинциальных регионов.

Инфографический анализ квалификационной структуры региональных рынков труда

Анализ квалификационной структуры региональных рынков труда проведен Рос-

статом [10] по следующим профессиональным группам (табл. 2):

1. Руководители организаций и их структурных подразделений (служб).
2. Специалисты высшего уровня квалификации.
3. Специалисты среднего уровня квалификации.
4. Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием.
5. Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности.
6. Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбобоводства и рыболовства.
7. Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр.
8. Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин.
9. Неквалифицированные рабочие.

Таблица 2

Консолидированные данные рынка труда по г. Москве и Волгоградской области

Списочная численность работников организаций										
	Всего	В том числе по профессиональным группам								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Москва, чел.	2 752 868	330 525	890 032	412 009	121 380	333 989	1 319	255 973	152 142	255 498
Волгоградская область, чел.	434 336	39 195	91 084	60 924	13 760	44 540	5 096	63 922	57 307	58 509
Структура списочной численности работников организаций										
Москва, %	100	12,0	32,3	15,0	4,4	12,1	0,0	9,3	5,5	9,3
Волгоградская область, %	100	9,0	21,0	14,0	3,2	10,3	1,2	14,7	13,2	13,5
Потребность организаций в работниках для замещения вакантных мест										
Москва, чел.	125 302	6 379	27 452	10 618	4 439	14 132	472	17 790	9 401	34 620
Волгоградская область, чел.	12 277	414	2 360	1 646	454	1 849	751	2 083	1 496	1 224
Структура потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест в общем числе рабочих мест										
Москва, %	100	5,1	21,9	8,5	3,5	11,3	0,4	14,2	7,5	27,6
Волгоградская область, %	100	3,4	19,2	13,4	3,7	15,1	6,1	17,0	12,2	10,0
Удельный вес потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест в общем числе рабочих мест										
Москва, %	4,4	1,9	3,0	2,5	3,5	4,1	26,4	6,5	5,8	11,9
Волгоградская область, %	2,7	1,0	2,5	2,6	3,2	4,0	12,8	3,2	2,5	2,0

Табл. 2 сформирована на основании консолидации и отбора [11] данных из [10]. Для анализа данных необходимо сформировать инфографическое представление. Анализ списочной численности работников по г. Москве (рис. 5) и по Волгоградской области (рис. 6) показал существенное преимущество Москвы по высококвалифицированным профессиональным группам: «Руководители организаций и их структурных подразделений (служб)» на 2,99% и «Специалисты высшего уровня квалификации» на 11,36%.

При этом в квалификационной структуре Волгоградской области преобладают низкоквалифицированные профессиональные группы: «Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин» на 7,66%, «Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр» [12] на 5,42%, «Неквалифицированные рабочие» на 4,19%. В квалификационной структуре г. Москвы практически отсутствуют «Квалифицированные работники сельского, лесно-

го, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства». Результаты сравнения приведены на диаграмме (рис. 7).



Рис. 5. Квалификационная структура списочной численности работников по г. Москве



Рис. 6. Квалификационная структура списочной численности работников по Волгоградской области

Таким образом, на основании анализа квалификационной структуры списочной численности работников можно выявить тенденцию к квалификационной дифференциации региональных рынков труда, а также следующую частную тенденцию поведения фирм на рынке труда: фирмы-работодатели столичных регионов отдают предпочтение высококвалифицированным профессиональным группам [13, 14], что обуславливает

отток работников этих групп из провинциальных регионов. Безусловно, для отслеживания данной тенденции и анализа ее тренда необходимо исследовать также данные по трудовой миграции [14].

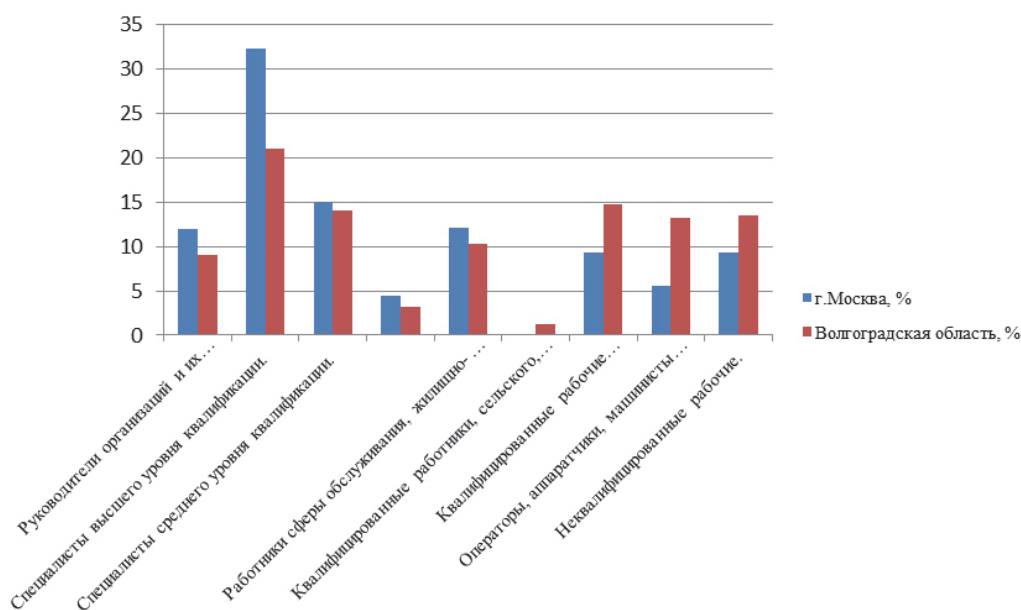


Рис. 7. Сравнительный анализ списочной численности работников по г. Москве и Волгоградской области

Анализ структуры потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест в общем числе рабочих мест (рис. 8) показал, что потребность фирм-работодателей г. Москвы по группе «Неквалифицированные рабочие» на 17,6% превышает аналогичную потребность Волгоградской области. При этом потребность Волгоградской области выше потребности г. Москвы по всем остальным квалификационным группам, за исключением «Руководители организаций и их структурных подразделений (служб)» на 1,7% и «Специалисты высшего уровня квалификации» на 2,7%.

Так как инфографические представления были разработаны на наборах данных за один и тот же период, структура потребности позволяет говорить о частной тенденции «кадрового голода» столичных регионов относительно низкоквалифицированной рабочей силы.

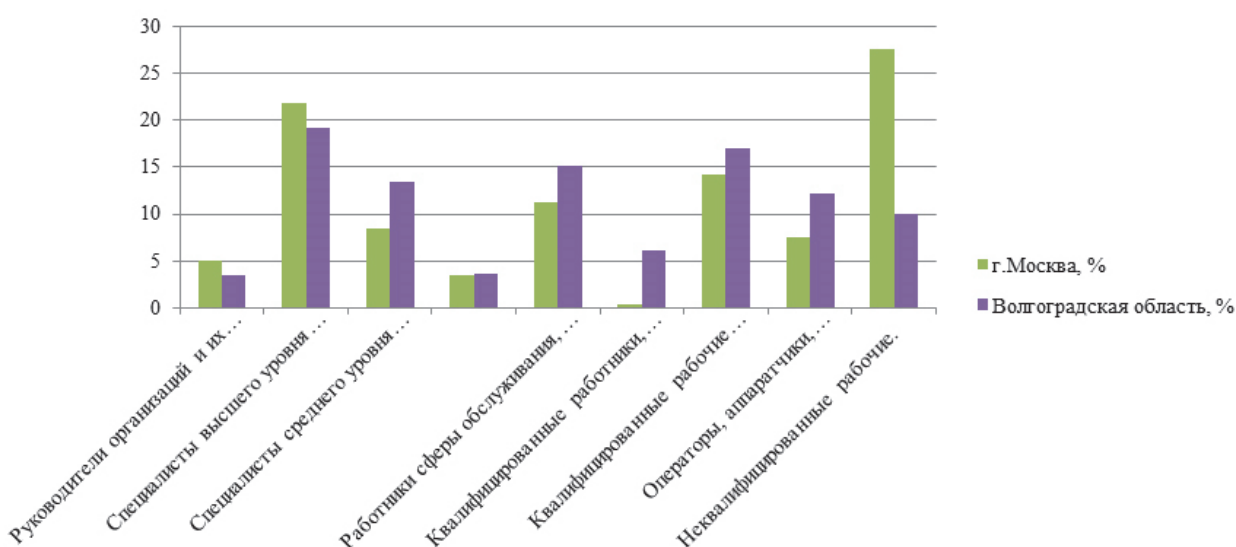


Рис. 8. Сравнительный анализ структуры потребности организаций в работниках по г. Москве и Волгоградской области

Заключение

Авторы считают, что в данной работе новыми являются следующие положения.

Выявлены 2 основные тенденции:

- 1) к структурной дифференциации региональных рынков труда,
- 2) к квалификационной дифференциации региональных рынков труда.

Анализ данных позволил выделить 3 частные тенденции поведения фирм на рынке труда:

- 1) фирмы столичных регионов имеют значительно большие потребности в рабочей силе, рассчитанные на приток работников из провинциальных регионов,
- 2) фирмы-работодатели столичных регионов отдают предпочтение высококвалифицированным профессиональным группам, что обуславливает отток работников этих групп из провинциальных регионов,
- 3) «кадровый голод» столичных регионов относительно низкоквалифицированной рабочей силы.

Литература

1. *Остапенко Ю. М.* Экономика труда: учебное пособие для вузов по дисциплине «Экономика труда». – М.: Инфра-М, 2007. 272 с.
2. *Кравец А. Г., Белов А. Г., Садовникова Н. П.* Models and methods of professional competence level research // Recent Patents on Computer Science. 2016. Vol. 9. No. 2. С. 150–159.
3. *Кравец А. Г.* Теория и практика согласованного управления ресурсами рынка труда и процессом подготовки специалистов: монография. – Волгоград: Нива, 2007. 294 с.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации. 30.11.1994. № 51-ФЗ. Часть первая. Гл. 4. <http://www.aup.ru/docs/gk/ch1.htm>.
5. *Белов А. Г., Кравец А. Г.* Business Performance Management in Small and Medium Businesses and Functional Automation // World Applied Sciences Journal (WASJ). 2013. Vol. 24. Spec. Issue 24: Information Technologies in Modern Industry, Education & Society. P. 7–11.
6. *Шаховская Л. С., Плешакова М. В., Курбатова Л. П., Кравец А. Г.* Регионалистика: учебное пособие (гриф). Рек. УМО по образованию в области финансов, учета и мировой экономики. – М.: КноРус, 2016. 233 с.
7. Итоги сплошного наблюдения за деятельностью субъектов малого и среднего предпринимательства. – Федеральная служба Государственной статистики. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/prom/splosh.html.
8. *Демина С. А.* Структурные диспропорции формирования рабочей силы в условиях реформирования экономики России // Уровень жизни населения регионов России. – М.: Всероссийский центр уровня жизни, 2012. С. 95–101.
9. *Недзиев С. Н., Кравец А. Г.* Автоматизация управления кадровой политикой предприятия // Открытое образование. Приложение к журналу: по материалам международной конференции (Ялта–Гурзуф, 20–30 мая 2008 г.). 2008. С. 106–107.
10. О численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам на 31 октября 2014 г. (по результатам выборочного обследования организаций). – Федеральная служба Государственной статистики. http://www.gks.ru/free_doc/2015/potrorg/potr14.htm.
11. *Антонец А. С., Кравец А. Г., Заворотнов Е. А.* Мультиагентный модуль сбора вакансий с порталов региональных кадровых агентств в рамках интеллектуальной среды «Кадровый резерв» // Вестник компьютерных и информационных технологий. 2007. № 2. С. 38–42.
12. *Усенко Д. Д., Кравец А. Г.* Автоматизация рабочего места оператора гидроразрыва пласта // Информационные технологии в науке, образовании и управлении: материалы XLIV Международной конференции и XIV Международной конференции молодых ученых IT+S&E'16. Весенняя сессия (Гурзуф, 22 мая – 1 июня 2016 г.) / под ред. Е. Л. Глориозова. – М.: Институт новых информационных технологий, 2016. С. 173–178.
13. *Укустов С. С., Кравец А. Г.* Интеллектуальный подход к проблеме формирования проектной команды с учётом производительности и кооперативного эффекта // Открытое образование. 2011. № 2. С. 92–95.
14. *Кравец А. Г., Асеева С. Д.* Методы и программные средства оценки эффективности деятельности преподавателей опорных вузов // Прикаспийский журнал: управление и высокие технологии. 2016. № 1. С. 90–102.
15. *Кравец А. Г.* Согласованное управление ресурсами рынка труда и процессом подготовки специалистов: модели и методы // Открытое образование. Приложение к журналу: по материалам XXXIV Международной конференции (Ялта–Гурзуф, 20–30.05.07). 2007. С. 270–271.

Infographic analysis of labor market trends

Inna Vladimirovna Strukova, Executive Housekeeper, "RGS-Volgograd" Ltd.,

Alla Grigor'evna Kravets, professor, VSTU, vstu.ru, Volgograd State Technical University, Volgograd.

This article discusses the method of analysis of labor market trends based on infographic approach. The authors compared the trends of the regional labor market and the labor market in Moscow.

Keywords: labor market, trend analysis, infographic approach.

**КОНСЕРВАТИВНАЯ МЕТОДОЛОГИЯ
РЕШЕНИЯ ВНЕШНИХ И ВНУТРЕННИХ ПРОБЛЕМ**

*Михаил Юрьевич Мизулин, канд. филос. наук, доцент,
доцент кафедры политологии и политического управления,
РАНХиГС,
<http://www.ranepa.ru>*

В статье содержится обоснование базисного принципа консервативной методологии решения внешних и внутренних проблем.

Ключевые слова: консервативная методология; общественная жизнь; духовная жизнь; эманация; русская религиозность; восточно-православная дисциплина; православие; право; культура и искусство; наука.

DOI: 10.21777/2500-2112-2017-2-57-64

Цель работы: методологическое обоснование признания общественной жизни как жизни духовной.

Суть обсуждаемой проблемы: российские внешние и внутренние проблемы не могут разрешаться на базе европейских принципов развития, прогресса, инноваций и общественных изменений. Базовым должен стать принцип эманации четырех базовых процессов – православия, права, науки и искусства.



М.Ю. Мизулин

Рекомендации и выводы: текст статьи является базовым основанием реконструкции общественных наук, используемых властью для управления общественными процессами.

Новизна результатов: Автор считает, что новым для современности является утверждение о признании общественной жизни как жизни духовной, олицетворяющей единство человечески-сверхчеловеческого бытия, в качестве базового принципа общественного мироустройства.

Для России консервативная методология решения внешних и внутренних проблем может выглядеть следующим образом.

Консервативный подход может базироваться на идее И. Ильина об одновременной и однопространственной эманации³ четырех базовых процессов – православия, права, науки и искусства.

Русская идея по И. А. Ильину – русская религиозность как восточно-православная дисциплина воли и организации; русское искусство как дух любовной созерцательности и предметной свободы; русская наука как наука мировосприятия и исследовательности и русское право [1].

³ Эманация (лат. *emanatio* – истечение, распространение), понятие античной философии, онтологический вектор перехода от [семантически и аксиологически] высшей сферы Универсума к низшим, менее совершенным сферам; т. е. распространение избыточной полноты абсолютного Бытия [за пределы собственно своего бытия]. (Википедия.)