

*На правах рукописи*

ДЕЕВА Нина Николаевна

**СОЦИАЛЬНЫЙ МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ  
РЫНКОМ ТРУДА В ПРИГРАНИЧНЫХ  
РЕГИОНАХ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА**

22.00.08 – социология управления

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
доктора социологических наук

Белгород 2013

Диссертация выполнена на кафедре социальных технологий  
Федерального государственного автономного образовательного учреждения  
высшего профессионального образования «Белгородский государственный  
национальный исследовательский университет»

Официальные оппоненты: **Байков Николай Михайлович,**  
доктор социологических наук, профессор  
Дальневосточный институт – филиал  
ФГБОУ ВПО РАНХиГС

**Бахарев Виктор Владимирович,**  
доктор социологических наук, профессор  
ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный  
национальный исследовательский университет»

**Томилин Виктор Филиппович,**  
доктор социологических наук, профессор  
ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный  
университет им. Г.Р. Державина»

Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «Тихоокеанский государственный  
университет», кафедра социологии, политологии,  
религиоведения

Защита состоится 14 марта 2013 года в 14.00 часов на заседании совета по за-  
щите докторских и кандидатских диссертаций Д. 212.015.02 в Белгородском  
государственном национальном исследовательском университете по адресу:  
308015, г. Белгород, ул. Победы, 85.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Белгородского гос-  
ударственного национального исследовательского университета по адресу:  
308015, г. Белгород, ул. Победы, 85.

Автореферат размещен на официальном сайте ВАК Минобрнауки РФ  
([http://vak.ed.gov.ru/ru/announcements\\_1/sociologis\\_sciences/](http://vak.ed.gov.ru/ru/announcements_1/sociologis_sciences/)), на официальном  
сайте Белгородского государственного национального исследовательского уни-  
верситета (<http://www.bsu.edu.ru>) и разослан 12 февраля 2013 года.

Ученый секретарь  
совета по защите докторских  
и кандидатских диссертаций Д 212.015.02  
кандидат социологических наук, доцент



Надуткина И.Э.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

*Актуальность темы исследования.* Сегодня становится все более очевидным, что на пути возрождения России первоочередными задачами являются подъем территорий, раскрепощение их внутренних сил при одновременном укреплении центра. Решение вопросов формирования гражданского общества, сохранения целостности российского государства, развертывания демократического механизма функционирования политической власти постепенно и неуклонно перемещается в регионы. Это связано с возрастанием роли «человеческого фактора» в системе современной организации социума, который все в большей мере будет представлять собой ассоциацию самостоятельных, самоуправляющихся подсистем (региональных, трудовых, семейных, профессиональных, творческих, политических и т.д.).

Однако, это только тенденция, пробивающаяся через экономическое, социальное, культурное и политическое напряжение, противостояние, которыми характеризуются взаимоотношения центра и периферии.

Одна из причин такого напряжения – управленческая ситуация в стране, когда административно-командная система управления рухнула, а новая – демократическая, самоуправленческая, с широким делегированием функций управления на места, предоставлением материально-технических, кредитных, финансовых и других рычагов – не создана. В этих условиях в регионах происходит ослабление управляемости, снижение престижа государственных органов – как федеральных, так и региональных, нарастает конфронтация с центром, усиливается экономическое, социально-политическое напряжение. Процесс восприятия инноваций осуществляется крайне противоречиво. Региональная управленческая культура преимущественно прожективна, малопродуктивна, требует коренного изменения. От перспективного социально-экономического планирования отказались, а к стратегическому индикативному развитию регионов не пришли. В регионах пока осуществляется «верхняя» модель самоуправления, а возможности его развертывания снизу, укрепления материально-финансовой базы, кадрового потенциала используются слабо.

Невысок уровень инновационно-управленческой культуры и в сфере управления региональным рынком труда. Именно в регионах должны получить разрешение многие противоречия в сфере трудовых отношений. На уровне региона легче учитывать производственные и человеческие ресурсы, анализировать состояние рынка труда и занятости населения, связывать занятость с доходами, заработной платой, уровнем жизни конкретного региона и, соответственно, вырабатывать индивидуальный подход к управлению развивающимися в данной сфере процессами.

Эффективность управления рынком труда в регионах обычно значительно повышается посредством осуществления комплекса политических, общеэкономических, социальных мер. Это, разумеется, относится и к приграничным регионам, которые занимают двойственное положение в геополитическом и экономическом пространстве, будучи одновременно центром связей и периферией своего государства.

Проблематика приграничья содержит в себе многие противоречия, характерные для современного этапа развития. Среди них следует выделить противоречия между глобализацией экономики, опирающейся на широкую либерализацию межгосударственных экономических отношений, и протекционистской сущностью государств; культурной унификацией в рамках глобализма и национальной (региональной) культурной идентичностью; богатыми (центральными) и бедными (периферийными) странами и районами стран; международной региональной интеграцией (сотрудничеством) стран и их суверенитетом; политическими центрами, стремящимися укрепить или сохранить властную вертикаль, и подчиненными им территориями, желающими расширения своих прав и полномочий и, в частности, в том, что касается международной деятельности.

Эти проблемы осложняются тем, что происходит постоянное регрессирующее отставание восточных территорий, имеющих низкое качество экономического пространства, снижающее эффективность регионального развития. Поэтому создание условий для превращения фактора соседства в реальные преимущества позволит приграничным регионам получить импульс для дальнейшего развития.

Проблема управления рынком труда неразрывно связана с происходящими структурными сдвигами в национальной экономике и мировом хозяйстве, демографическими, социокультурными и другими процессами, а также имеющими место рыночными деформациями и инерционностью рынка труда. Изучение долгосрочных тенденций на рынке труда показывает, что ежегодно происходит как значительный приток рабочей силы, так и заметные изменения в структуре свободных рабочих мест. В России численность занятого в экономике населения за время реформ сократилась примерно на 10 миллионов человек. Похожая ситуация складывалась и в приграничных регионах Дальнего Востока. Изменения в социетальной системе привели к появлению новых форм занятости и трансформировали ее структуру, изменив одновременно и отношение людей к трудовой деятельности, их мотивацию к труду.

Хотя передовой опыт работы служб занятости центральных регионов России является показательным для других регионов Российской Федерации, государственная политика в сфере занятости недостаточно активна и сводится к мерам временного сдерживания безработицы, тогда как активная роль предполагает приоритеты профилактических мер над мерами постфактумного действия. В силу этого проблемы формирования современного рынка труда требуют пристального внимания исследователей, всестороннего теоретического анализа и выработки практических рекомендаций, направленных на регионализацию социальной политики государства.

Таким образом, актуальность темы диссертационного исследования обусловлена необходимостью совершенствования управления рынком труда в приграничных проблемных регионах Дальнего Востока, повышения эффективности управленческой деятельности в данной сфере.

*Степень научной разработанности проблемы.* Институциональные аспекты развития общества в целом и, в частности, управленческой деятельности представляют большой интерес у социологов. Различным аспектам социально-

го управления как общественной деятельности государства, институализации рынка труда посвящены работы Ю.П. Аверина, О. Виханского, Ю.Д. Красовского, С.А. Карташова, Д.В. Князева, Э.В. Клопова, В. Ким, Н.И. Лапина, Г.А. Монусовой, А. Наумова, Д.Слейтера, С.А. Солнцева, А.В. Мальцевой, В.Г. Романовой, А.К. Саакян, С.В. Сиговой, И.М. Слепенкова, Э.Н. Соболева, Е.Г. Теличевой, В.Н. Шилова.

Изучение рынка труда как социального института широко представлено в зарубежной и отечественной социологии и актуализируется на фоне социально-структурных преобразований. Проблемам управления занятостью, формирования эффективной государственной политики занятости на федеральном и региональном уровнях посвящены исследования М.А. Буланова, Е.В. Воловой, М. Вышегородцева, Л. Задорожной, А. Кашепова, И.М. Козиной, О.А. Козловой, С.Т. Кузнецова, Л.Д. Лакуниной, Ф.Т. Прокопова, Л.А. Саенко, Ю.А. Симагина, Н.В. Скиндлер, В.И. Трунина, Н.И. Филипповой, О.Н. Шестопаловой.

Проблематику рынка труда, его содержания и механизмов функционирования в условиях переходной и рыночной экономики достаточно глубоко разработали С.А. Барков, М.А. Буланов, Н.А. Волгин, Е.С. Джой, О.Н. Запорожец, А.З. Котляр, Ш.К. Кутаев, Е.В. Павленко, С.Р. Пшениснова, В. Радаев, В.А. Ядов.

Отдельно выделяются работы, определяющие методологические и теоретические подходы к изучению социальной мобильности в русле проблематики динамики в трудовой сфере (Л.С. Бляхман, Е.Я. Варшаская, А.Р. Димаев, О. Дудина, А.Г. Здравосмыслов, Т.И. Иванова, Е.Е. Немерюк, М.Н. Ратникова, М. Руткевич, Н.А. Ткачева).

Феномен безработицы глубоко освещен в работах И. Бушмарина, Г.М. Зузиной, Л.А. Костина, Н.В. Лихачевой.

Формированию российской модели рынка труда посвящены работы И.К. Заславского, Р.И. Капелюшникова, К.И. Микульского, О.В. Мраморновой.

Изучение проблем трудовой мотивации и поведения на рынке труда, а также формирования социальных ожиданий, установок, притязаний, ценностных ориентаций, образовательных достижений безработных на рынке труда осуществлено в исследованиях Н.К. Воловской, В.А. Кижеватовой, Н.А. Наумовой, В.Г. Немировского, Л.К. Плюсониной, И.М. Поповой, Г.Г. Силласте, А.Смита, Н.Тихоновой.

Изучению адаптивных стратегий на рынке труда посвящены работы О.М. Барбакова, Н.Вишневской, Б.М. Генкина, О.С. Демьяновской, С.А. Капицы и др.

Анализом неправовых практик, рисков и системных барьеров на рынке труда, становлению неформальных отношений и неформальной занятости занимались С.Ю. Барсукова, Т.И. Заславская, Ю.В. Латов, Н.М. Лебедева, О.Ю. Мамедов, А.Н. Олейник, А. Портес, М. Шабанова.

Развитие и функционирование регионального рынка труда исследовались в публикациях А.Т. Аралбаева, Е.Г. Довгой, С. Кларка, С.В. Кутовой, Н.А. Лоншаковой, Л. Миляевой, И.В. Новиковой, О.А. Озова, М.Ю. Пинтаевой, В.Т. Посохова, Л.А. Радионовой, Е.А. Сергиенко.

Вопросы формирования и взаимодействия региональных рынков труда и образовательных учреждений профессионального образования, прогнозирования спроса на специалистов и квалифицированных рабочих, качества подготовки специалистов рассмотрены в работах Л.И. Абалкина, Н.В. Акинфеевой, М.Г. Балыхина, Д.Г. Бажуткина, Ю.С. Васильева, Т.Д. Викулиной, А.Г. Воронина, Б.С. Гершунского, О.О. Грудзинского, В.Г. Кинелева, Э.Коротковой, Н.Б. Литвиновой, Н.А. Лобановой, М.П. Мерзловой, Д.Минаевой, М.М. Поташника, В.Б. Тарабаевой и др.

Изучением проблем реализации региональной социальной политики в сфере трудовых отношений, классификации регионов по степени включенности и хозяйственные связи и выделению приграничных регионов посвящены работы А.Н. Алексеева, П.Я. Бакланова, В.С. Бильчак, Л.Б. Вардомского, А.Г. Гранберга, И.В. Гуськовой, И.В. Жилкина, Б.Лагутенко, А.Ларина, Н.К.Михайлова, Е.А. Мотрич, Л.Л. Рыбаковского.

Отдельно выделяются работы, посвященные исследованию восточных регионов России (И.С.Безруков, С.Н. Грибова, С.В. Ермаков, И.В. Калашникова, В.С. Леднев, В.В. Миндогулов, В.Г. Мысник, Н.Н. Симоненко, С.А. Соловченков, А.М. Шкуркин).

Технологии управления рынком труда и социального регулирования представлены в публикациях В.П.Бабинцева, Н.С. Данакина, Л.Я Дятченко, В.Д. Захарова, В. Иванова, В.И. Патрушева, Ю.П. Сурмина и др.

Обзор научной литературы по теме диссертационного исследования приводит к следующим выводам.

Во-первых, достаточно полно освещены особенности национального и регионального рынков труда, включая рынок труда в приграничных проблемных регионах Дальнего Востока.

Во-вторых, сравнительно меньше исследований по вопросам управления национальным и региональным рынками труда, поэтому степень разработанности данной проблематики можно квалифицировать как «недостаточную».

В-третьих, практически нет исследований по вопросам социального управления рынком труда, в том числе рынком труда в приграничных проблемных регионах Дальнего Востока.

Таким образом, становится все более очевидным противоречие между общественной потребностью в эффективном управлении рынком труда в приграничных проблемных регионах Дальнего Востока и более широким использованием в этом процессе социальных механизмов и технологий управления, с одной стороны, и недостаточной научной и технологической разработанностью социального механизма управления рынком труда, с другой. С данным противоречием связана основная проблема диссертационного исследования – *проблема* недостаточной научной, технологической разработанности социального механизма управления рынком труда применительно к приграничным проблемным регионам Дальнего Востока.

Актуальность темы диссертационной работы, степень ее научной разработанности, сформулированная научная проблема обуславливают выбор объекта и предмета исследования, его цели и задачи.

*Объект диссертационного исследования* – управление рынком труда в приграничных регионах Дальнего Востока, *предмет исследования* – социальный механизм управления рынком труда в приграничных проблемных регионах Дальнего Востока.

*Цель диссертационного исследования* – разработка теоретической и технологической моделей социального механизма управления рынком труда в приграничных проблемных регионах Дальнего Востока.

Достижение данной цели предполагает решение следующих исследовательских задач:

- дать концептуальную характеристику социального механизма управления рынком труда;
- провести структурно-функциональный анализ рынка труда как объекта социального управления;
- раскрыть институциональные особенности рынка труда приграничных регионов Дальнего Востока;
- определить и описать поведенческие траектории участников регионального рынка труда;
- проанализировать проблемы социальной адаптации выпускников профессиональных учебных заведений, молодых специалистов, безработных к рынку труда в приграничных регионах Дальнего Востока;
- определить стратегические цели и сформулировать принципы управления рынком труда в приграничных регионах Дальнего Востока;
- раскрыть социально-технологический потенциал управления региональным рынком труда;
- обосновать системный подход к оценке и использованию ресурсов управления региональным рынком труда;
- предложить стратегию кадрового обеспечения приграничных регионов Дальнего Востока;
- определить пути формирования и развития человеческого капитала в приграничных регионах Дальнего Востока;
- выявить и охарактеризовать условия оптимизации организационной структуры управления рынком труда.

*Основная гипотеза* диссертационного исследования заключается в предположении о том, что успешное управление рынком труда в приграничных проблемных регионах Дальнего Востока возможно при условии налаженного действия социального механизма управления.

*Дополнительные гипотезы* исследования выражаются в предположении о том, что для налаживания и, соответственно, эффективного действия социального механизма управления рынком труда необходимо:

- принять во внимание и учесть в управленческой практике многообразие социальных функций рынка труда и способы направленного воздействия на них; институциональные особенности рынка труда в приграничных проблемных регионах Дальнего Востока; траектории поведения участников рынка труда, в том числе безработных, работодателей, выпускников учреждений профес-

сионального образования; условия и пути успешной социальной адаптации к рынку труда; социально-технологический потенциал управления рынком труда;

- обеспечить соблюдение принципов управления как исходных и базовых требований к его проектированию и организации, условий формирования, использования и накопления (развития) человеческого капитала в приграничных проблемных регионах Дальнего Востока;

- использовать многообразие источников и каналов кадрового обеспечения приграничных проблемных регионов Дальнего Востока, многоуровневый подход к оценке эффективности управления региональным рынком труда;

- реализовать социально-технологический подход к проектированию и организации управления региональным рынком труда; системный подход к оценке и использованию ресурсов управления рынком труда в приграничных проблемных регионах Дальнего Востока.

*Теоретико-методологические основы исследования.* Диссертационная работа основана на теоретических положениях общей социологии и социологии управления. Особое значение для нее имеют следующие концепции, идеи и положения.

1. Институционально-социологическая школа исследования рынка труда, представители которой (Т. Веблен, Дж. Данлоп, Дж. Гэлбрейт) основываются на положении о том, что проблемы в области рынка труда могут быть решены с помощью разного рода институциональных реформ.

2. Концепция гибкого рынка труда (Р. Буае, Г. Стэндинг), акцентирующая внимание на необходимости перехода к гибким, функционально индивидуализированным и нестандартным формам занятости (частичная занятость, неполный рабочий день или неделя, краткосрочные контракты, надомничество).

3. Теоретические положения о состоянии и динамике российского рынка труда, обоснованные в работах С.А. Баркова, С.Ю. Барсуковой, Р.И. Капелюшников, В.В. Радаева и др.

4. Теоретические положения, относящиеся к характеристике регионов и региональных рынков труда как социально-экономических систем (О.М. Барбаков, Б.Л. Корсунский, Н.И. Лапин, В.Г. Макаренко и др.).

5. Положения о социальном управлении, его особенностях и функциях, обоснованные в трудах В.Г. Афанасьева, И.В. Конева, Ю.Д. Красовского, Г.Н. Осадчей, Б.Ф. Усманова, В.И. Франчука.

6. Теоретические положения о технологиях социального управления, их проектировании и практическом применении, оптимизации управления социальными системами посредством их технологизации (Н.С. Данакин, Л.Я. Дятченко, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев, Н. Стефанов, В.М. Шепель).

7. Теория стратегического управления (И. Ансофф, П. Друкер, М. Кастельс), в частности, управления регионами (П.Я. Бакланов, П.Я. Минакир, Е.И. Мотрич и др.).

8. Концепции человеческого фактора (М.П. Фоллет, Э. Мэйо, Д. Макгрегор), человеческих ресурсов (К. Арджирис, Ф. Герцберг, А. Лобанов, В.В. Щербина), человеческого потенциала (С. Валентей, В.И. Жуков, Т.И. За-



славская, Н.М. Римашевская и др.), человеческого капитала (Г. Беккер, Т. Шульц, П. Бурдые, А.Ю. Давыдов, Л. Нестеров и др.).

9. Концепция нетрадиционных ресурсов региона (информационно-аналитических, интеллектуальных, социальных и т.д.) и инновационных технологий их реализации (В.Н. Иванов, В.А. Мальцев, В.Н. Патрушев).

10. Концептуальные подходы к изучению социальной адаптации, обоснованные в трудах Э. Дюркгейма, Р. Мертона, Т. Парсонса, Н. Смелзера и других исследователей.

*Методы исследования.* В диссертации используются методы диалектического противоречия, восхождения от абстрактного к конкретному, структурно-функционального и сравнительного анализа, теоретического моделирования и обобщения. Сбор первичной социологической информации проводится посредством анкетного опроса, анализа документов, свободного интервью и включенного наблюдения. Используются также методы группировки и типологизации эмпирических данных, качественного анализа факторов.

*Эмпирическая база исследования.* Эмпирическими источниками диссертационного исследования являются:

– федеральные, региональные и муниципальные нормативно-правовые акты, относящиеся к управлению рынком труда, региональной политике занятости;

– информационно-аналитические материалы федерального, регионального и муниципального уровней, относящиеся к характеристике состояния и динамики рынка труда, реализации политики занятости;

– результаты контент-анализа материалов ВЦИОМ и ФОМ, связанные с изучением общественного мнения о современных миграционных процессах, проблемах межнациональных отношений.

Диссертационное исследование основано на результатах авторских социологических исследований:

– «Модели адаптационного поведения молодых специалистов Амурской области и Еврейской автономной области на рынке труда» (N= 950, 2008-2011 гг.). Исследование проводилось методами анкетного опроса и интервью. Выборка квотная, многоступенчатая;

– «Стратегии поведения участников рынков труда и образовательных услуг», проведенное автором в Амурской и Еврейской автономной областях в 2010-2011 годах. Исследование включало в себя анкетный опрос школьников старших классов (N=256); студентов вузов (N=350); студентов ссузов (N=200); работодателей (N=65); работников государственных и муниципальных органов управления образованием и служб занятости (N=50) по методике квотной и серийной выборки;

– «Конкурентоспособный специалист на рынке труда». Исследование проведено в 2012 г. методом экспертного опроса, в котором в качестве экспертов выступили руководители и специалисты отделов организации труда (N=30), служб занятости населения Амурской и Еврейской автономной областей;

– «Социальное самочувствие жителей приграничных территорий Дальнего Востока» ( N=350, 2009-2011 гг.);

– «Городской рынок труда и работодатель: тенденции и перспективы». Исследование проведено методом анкетного опроса в 2009 году в г. Биробиджан (N=75).

Эмпирическую базу диссертационной работы составляют также результаты социологических исследований отечественных и зарубежных социологов по проблемам управления рынком труда (авторы А.Ф. Башарова, М.Р. Богатырева, М.А. Воронина, О.Н. Езерская, А.А. Елисеева, А.П. Забияко, Л.В. Загороднова, Р.А. Кобызов, С.В. Кутовая, В.Г. Макаренко, И.А. Малаха, И.А. Мамаева, А.Р. Махмутова, И.В. Минеева, И.М. Михеев, Е.Л. Мотрич, А.М. Нигманова, В.Н. Никитенко, Л.А. Понкратова, А.А. Саркисянц, Н.С. Свиридов, Н.П. Сидорова, С.А. Соловченков, Г.Н. Строева, А.В. Топилин, З.М. Хасанов, М.Е. Цой, И.П. Черная, А.М. Шкуркин, А.Ф. Юлдашева).

*Научная новизна* результатов диссертационного исследования заключается в следующем:

– концептуально обоснованы уточнения структуры субъектного и объектного сегментов социального механизма управления региональным рынком труда путем включения в них следующих элементов: стратегия управления, социальные технологии, организационная структура управления (субъектный сегмент); предметное поле управления; социальные проблемы (объектный сегмент);

– построена модель факторов, детерминирующих поведенческие траектории субъектов рынка труда: профессионально-трудовые ожидания, профессионально-трудовая ориентация, профессионально-трудовая информированность, трудовые стратегии, миграционные настроения;

– разработан алгоритм системного использования ресурсов, обеспечивающих реализацию стратегического управления рынком труда, включающий последовательные этапы: выявление и оценку ресурсов, обеспечение ресурсами соответствующей деятельности, упорядочение ресурсов, рациональное использование ресурсов, воспроизводство ресурсов, сбережение ресурсов, формирование ресурсов, пополнение ресурсов, обновление ресурсов, повышение качества ресурсов, обмен ресурсами;

– обоснованы функциональный, проблемно-ориентированный и целевой критерии оценки системы управления рынком труда в приграничных регионах, применение которых создает новые возможности для определения эффективности его функционирования и выявления нерешенных проблем.

В соответствии с данными пунктами научной новизны на *защиту выносятся следующие положения и выводы*.

1. Социальный механизм управления определяется как совокупность способов реализации социальной цели, достижения определенного результата, удовлетворения общественных и индивидуальных интересов. Модель социального механизма управления рынком труда включает следующие элементы – стратегии, технологии, ресурсы, организационную систему, предметное поле управленческих воздействий, социальные проблемы, социальные факторы – структурированные в объектный и субъектный сегменты.

2. «Точками приложения» управленческих воздействий на рынок труда являются его структурные и функциональные переменные. К первым относятся субъекты рынка труда, рынки рабочей силы и рабочих мест, экономическая активность и занятость населения, безработица. Рынок труда выполняет в социально-экономической системе следующие функции: воспроизводственную, распределительную, экономического обмена, регулятивную, социально-ориентационную, коммуникативную, социально-интеграционную, социально-экономическую, социально-стратификационную, социальной мобильности, селективную, ротационную, развивающую, стимулирующую, адаптационную, элективную, личностной самореализации. С учетом характера актуализированных функций, их направленности и условий проявления возможны следующие формы целенаправленного воздействия на них: содействие, стимулирование, ограничение, сдерживание, коррекция, нейтрализация, блокирование.

3. Институциональные особенности рынка труда приграничных регионов Дальнего Востока выражаются в «институциональной неопределенности», значительной роли личных связей (сетевое взаимодействие), рассогласовании в функционировании формальных и неформальных норм, неправовых практиках, несбалансированности спроса и предложения, несоблюдении мировых стандартов в оплате труда, ухудшении качества рабочей силы, дискриминации участников рынка труда, интенсификации миграционных процессов на рынке труда, «утечке умов», значительной роли региональных различий, острой потребности в государственном регулировании. Состояние и динамику занятости характеризуют: структурная инерция, сохранение архаичных форм занятости, снижение уровня экономической активности населения, старение и сокращение кадрового состава высококвалифицированных рабочих, значительный потенциал неэффективной занятости, высокий уровень вторичной занятости и самозанятости населения. Уровень безработицы не отличается существенно от аналогичного показателя в других, сопоставимых, регионах.

4. Социальный механизм управления рынком труда оказывает непосредственное воздействие на поведение участников рынка труда. Анализ их поведенческих траекторий свидетельствует о том, что половина выпускников вузов и пятая часть выпускников техникумов готовы работать по специальности. Большинство предпочло бы работать на государственных предприятиях и предъявляют требования к будущей работе по специальностям, но их осведомленность о таких параметрах, как уровень заработной платы, трудности производственной адаптации, недостаточна. В поведении безработных доминируют: активный поиск работы по профессии, ожидание неформальной помощи, подготовка к освоению новой профессии. Большинство из них оптимистично настроены в отношении поиска подходящей работы, вместе с тем, указан ряд барьеров в реализации стратегий на рынке труда, в том числе отсутствие соответствующего профессионального образования, квалификации, дефицит связей и вакансий. Три четверти работодателей испытывают нехватку квалифицированных рабочих кадров, а половина – инженерно-технических работников. Работодатели, как правило, считают, что квалификация рабочих и, особенно, инженерно-технических работников и руководителей не соответствует современным требованиям.

5. Наибольшие затруднения в процессе адаптации к условиям рынка труда испытывают выпускники учреждений профессионального образования и молодые специалисты. Эти затруднения связаны с противоречиями между динамично изменяющейся ситуацией на рынке труда и низкой конкурентоспособностью молодых специалистов, их профессиональной растерянностью; низким уровнем оплаты труда и завышенными амбициями; отсутствием практического опыта работы у молодых специалистов и высокими требованиями работодателей к уровню квалификации работников; ожиданиями молодых специалистов и недоступностью вакансий; потребностью в профессиональном росте и ограниченностью внутренних кадровых перемещений; кадровыми ожиданиями работодателей и низким уровнем самопрезентации молодых специалистов.

6. Успешное управление рынком труда предполагает обоснование и соблюдение определенных принципов как исходных и базовых требований. Эти принципы относятся как к целям управления (целевые), так и способам их достижения (инструментальные). В первую группу входят принципы трудоустройства, эффективной занятости, рыночного равновесия, паритетности интересов личности и государства, социальной защиты; во вторую – принципы активности, рациональности, оптимального территориального расселения, превентивности, сочетания внутреннего и внешнего регулирования, дифференцированного подхода, приграничного сотрудничества.

7. Успешное управление региональным рынком труда возможно при соответствующем ресурсно-технологическом обеспечении управленческой деятельности. В этой связи раскрывается социально-технологический потенциал управления региональным рынком труда; разрабатывается социально-технологическая модель управленческой деятельности; обосновывается системный подход к оценке и использованию соответствующих ресурсов. Социально-технологический потенциал управления рынком труда включает множество методов управленческого воздействия: программно-целевой метод, мониторинг, профессиональную ориентацию, инновационные образовательные технологии, дополнительное профессиональное образование, стажировку выпускников (молодых специалистов), управление профессиональной карьерой, информационное обеспечение, государственную поддержку малого предпринимательства, социальное партнерство, регулирование, мотивацию.

8. Социальный механизм управления рынком труда функционирует посредством использования соответствующих ресурсов – социально-демографических, трудовых, кадровых, интеллектуальных, информационных, коммуникативных, компаративно-состязательных, социально-психологических, социально-политических, социально-организационных, социально-экономических, социокультурных. Системный подход к оценке и использованию ресурсов предусматривает: выявление и оценку ресурсов, обеспечение ими системы управления рынком труда, упорядочение, рациональное использование, воспроизводство, сбережение, повышение качества, обновление, формирование, обмен ресурсами.

9. Кадровое обеспечение приграничных регионов Дальнего Востока как одно из направлений их стратегического развития требует принятия комплекс-

ных решений, учитывающих не только внутреннюю и внешнюю миграции, но и рациональное использование имеющегося трудового потенциала занятого и незанятого населения; внедрение трудосберегающих технологий. Ведущими направлениями кадрового обеспечения должны стать следующие: создание экономически эффективных рабочих мест с высокой оплатой труда; содействие свободному территориальному перемещению рабочей силы и эффективному размещению трудовых ресурсов; совершенствование системы привлечения мигрантов в соответствии с потребностями демографического и социально-экономического развития приграничных регионов; разработка механизма реализации миграционных программ; содействие свободному вертикальному и межпрофессиональному перемещению рабочей силы; формирование регионального заказа на подготовку кадров в учреждениях профессионального образования с учетом потребности строящихся предприятий.

10. Все более важное значение приобретает задача формирования человеческого капитала посредством, прежде всего, повышения качества профессиональной подготовки кадров. Успешное использование человеческого капитала возможно при условии изменения самой парадигмы организации и стимулирования труда, а именно, принятие за их исходную точку постоянно развивающихся способностей и возможностей работников. Рекомендуются в этой связи ротационная система служебного продвижения; внедрение комплексно-технологических форм организации труда; организация совместных творческих бригад высококвалифицированных рабочих и специалистов; создание современных образцов новой техники и технологий; внедрение горизонтальных моделей профессионального роста и служебной карьеры; формирование кадрового резерва на служебное выдвижение и проведение с ним систематической работы. Возможность накопления и развития человеческого капитала в регионе связана с реализацией субъектного потенциала населения, его потребностью в самореализации в сфере профессионально-трудовой деятельности и бизнеса, что выражается, в частности, в субъектных моделях достижения жизненного успеха, преобладающих среди выпускников образовательных учреждений.

11. При исследовании и оценке эффективности системы управления рынком труда в приграничных регионах Дальнего Востока использованы три критерия – функциональный, проблемно-ориентированный и целевой. Анализ результатов реального выполнения функций – содействия трудоустройству безработных и незанятого населения, учета и контроля, обеспечения необходимого баланса между спросом и предложением – приводит к выводу о недостаточно эффективном функционировании управленческих механизмов. Не в полной мере решаются проблемы кадрового обеспечения приграничных регионов, регулирования миграционных потоков. Не приносят ожидаемого эффекта целевые программы содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, трудоустройству и самозанятости инвалидов. С целью оптимизации деятельности организационно-управленческих структур в сфере рынка труда предложены следующие направления: совершенствование деятельности государственной службы занятости населения, развитие сети альтернативных служб занятости населения; активизация участия других субъектов

рынка труда (образовательных учреждений, работодателей, общественных ассоциаций) и координация их действий, обеспечение сотрудничества и партнерства посредством организации координационных советов по кадровой политике и регулированию рынка труда.

*Достоверность результатов исследования* обеспечивается правильностью исходных методологических принципов, широкой теоретической и эмпирической базой исследования, репрезентативностью выборки при проведении эмпирических исследований, обширной апробацией материалов исследования, успешным внедрением его результатов.

*Теоретическая значимость результатов* диссертационного исследования заключается в том, что они дают целостное научное представление о социальном механизме управления рынком труда в приграничных проблемных регионах Дальнего Востока, об условиях и путях обеспечения его эффективного действия. Предложенные в диссертации концепция социального управления рынком труда и механизм этого управления могут стать методологической основой для исследования управления различными социальными и экономическими процессами. Важное теоретико-методологическое значение могут иметь положения о многоуровневой оценке эффективности управленческой деятельности, целевых и инструментальных принципах управления социальными процессами, социально-технологическом моделировании управленческой деятельности, системном подходе к оценке и использованию ресурсов управления региональным рынком труда.

*Практическая значимость результатов исследования* состоит в том, что в них сформулированы рекомендации по совершенствованию системы кадрового обеспечения приграничных проблемных регионов Дальнего Востока, формированию и использованию их человеческого капитала, многоуровневой оценке эффективности управления региональным рынком труда, оптимизации деятельности организационных структур в сфере управления региональным рынком труда, системному использованию ресурсов управления.

Проведенный автором анализ практики управления рынком труда в приграничных проблемных регионах Дальнего Востока позволил выявить недостатки и неиспользованные возможности с целью совершенствования управленческой деятельности. В работе определены основные проблемы и трудности управления рынком труда в приграничных проблемных регионах. Это дает возможность сделать обоснованный выбор вариантов управленческой деятельности, избежать типичных ошибок и просчетов, выявленных как самой практикой, так и методами социологического исследования.

Материалы диссертационного исследования могут быть использованы в научном и методическом обеспечении учебных дисциплин «Социология управления», «Теория социального управления», «Технология социального управления», «Ресурсология», «Основы социальных технологий», «Региональная социальная политика», «Региональная кадровая политика».

*Апробация исследования* осуществлена в процессе организационно-управленческой деятельности диссертанта как директора Биробиджанского филиала Амурского государственного университета.

На основе материалов диссертационного исследования подготовлены учебные пособия и программы по курсам «Социология управления», «Разработка управленческих решений», «Психология управления персоналом», а также авторские курсы «Управление карьерой», «Имидж и психология успеха».

Под руководством диссертанта разработаны и апробированы программы профессиональной переподготовки безработных граждан, обучение стратегиям адаптационного поведения на рынке труда молодых специалистов, профессионального самоопределения старшеклассников.

Положения и выводы диссертационной работы представлены на научно-практических конференциях международного и всероссийского уровня:

– Межрегиональной научно-практической конференции «Образование, наука, окружающая среда: в аспекте Дальнего Востока России», 19-20 октября 1999 года (Биробиджан – 2000); межрегиональной научно-практической конференции «Тенденции развития гуманистической педагогики» 23 октября 2003 года (Таганрог – 2003); четвертой региональной научно-практической конференции «Воспитание учащейся молодежи: проблемы, исследования, перспективы» (Владивосток – 2003); региональной научно-практической конференции «Трудоустройство выпускников профессиональной школы: проблемы и пути решения» (Благовещенск – 2003); Всероссийской научной конференции – проект №04-06-14082 г. РГНФ «Культура педагогического труда в 21 веке» (Хабаровск – 2004); 2-й Международной научно-практической конференции «Фундаментальные и прикладные исследования в системе образования» (Тамбов – 2004); Всероссийской научно-практической конференции «Россия в постреформенный период: региональные проблемы» (Биробиджан – 2010); 7-й Международной научно-практической конференции «Международный, федеральный и региональный рынок образовательных услуг: состояние и перспективы развития» (Пенза – 2010); Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы, проблемы и перспективы развития гуманитарного знания в современном информационном пространстве: национальный и интернациональный аспекты» (Рубежное, Украина – 2011); Международной научно-практической конференции «Россия и Китай: социально-экономическое взаимодействие между приграничными регионами» (Благовещенск – 2011); Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы современной экономики: теория и практика» (Саратов – 2011); Международной научно-практической конференции «Модернизация современного общества: проблемы, пути развития и перспективы» (Ставрополь – 2011); Межрегиональной научно-практической конференции «Развитие Дальнего Востока и укрепление позиций России в Азиатско-Тихоокеанском регионе» (Петропавловск-Камчатский – 2011); Международной научно-практической конференции «Региональный рынок труда: проблемы регулирования» (Биробиджан – 2011); 3-й Международной научно-практической конференции «Проблемы современной экономики» (Новосибирск – 2011); Международной научно-практической конференции «Управление современным инновационным обществом в посткризисный период (экономические, философские, правовые аспекты)» (Саратов – 2011); Международной научно-практической конференции «Дальний Восток России: со-

хранение человеческого потенциала и повышение качества жизни населения (Комсомольск-на-Амуре – 2011); Международной научно-практической конференции «Управление социально-экономическим развитием регионов: проблемы и пути решения» (Владивосток – 2011); Международной научной конференции «Институциональная трансформация экономики на постсоветском пространстве: барьеры и перспективы» (Кемерово – 2011); Восьмой Всероссийской научно-практической конференции «Спрос и предложение на рынке образовательных услуг в регионах России» (Петрозаводск – 2011); 3-й Всероссийской научно-практической конференции «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях» (Белгород – 2011); Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Умный город» (Белгород – 2012); Международной заочной научно-практической конференции «Социально-экономические аспекты развития профессионального образования (Москва – 2012); Всероссийском социологическом конгрессе «Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие» (Москва – Уфа – 2012); IX Международной научно-практической конференции «Гуманитарные науки в XXI веке (Москва – 2012); XVI Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы современной науки» (Таганрог – 2012); VIII Международной научно-практической конференции «Nauka: teoria|praktyka – 2012» (Przemysl, Польша 2012); VIII Международной научно-практической конференции «Aplikovanevedeckepovinky – 2012» (Praha – 2012).

Внедрение основных идей и теоретических положений осуществлялось в процессе чтения лекционных курсов для студентов, а также в ходе работы на курсах повышения квалификации работников социальной сферы, служащих государственных и муниципальных органов управления.

Результаты исследований сообщались на совещаниях, проводимых городской Думой г. Биробиджана, обсуждались представителями органов государственной власти Еврейской автономной области. Диссертант принимал участие в разработке предложений по совершенствованию миграционной политики региона.

По теме диссертационного исследования опубликовано 56 печатных работ общим объемом 57,5 п.л., в том числе 4 монографии, брошюры, учебные пособия. Опубликовано 15 научных статей в изданиях, рекомендованных перечнем ВАК.

**Структура работы.** Диссертация состоит из введения, четырех глав, включающих 11 параграфов, заключения, библиографического списка и приложения.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во *введении* обосновывается актуальность исследуемой проблемы, показывается степень ее научной разработанности, определяются объект и предмет исследования, его цель и задачи, гипотеза, раскрываются теоретико-методологические основы и эмпирическая база работы, ее научная новизна, теоретическая и практическая значимость, формулируются положения, выносимые на защиту.



В соответствии с целью диссертационной работы устанавливаются основные ориентиры исследования, которые реализуются на четырех уровнях:

1) на *методологическом уровне* разрабатывается концепция исследования, представляющая собой его обобщенную, стратегическую модель;

2) на *теоретическом уровне* определяются, описываются аналитические и технологические переменные рынка труда как объекта управления;

3) на *эмпирическом уровне* осуществляется операционализация переменных, проводится их измерение, на основе чего выявляются реальное состояние объекта исследования, тенденции его изменения, возникающие при этом проблемы;

4) на *проектно-технологическом уровне* определяются условия и пути оптимизации управления рынком труда, повышения его эффективности, разрабатывается соответствующая оптимизационная модель.

В первой главе – ***Теоретико-методологические основы исследования социального управления региональным рынком труда*** – представлены два уровня исследования: методологический и теоретический, причем словосочетание «теоретико-методологический» имеет здесь не столько формально-лингвистический, сколько содержательно-гносеологический смысл, выражая органическое единство теории и метода. Теория выполняет методологическую функцию, а метод предполагает, в свою очередь, теоретическое обоснование.

В параграфе 1.1. «*Концепция социального механизма управления рынком труда*» дается обоснование авторской концепции социального механизма управления рынком труда. Отмечается, что управленческое воздействие на рынок труда осуществляется посредством экономического, нормативно-правового, организационно-административного, социального механизмов. Существенные особенности социального механизма управления раскрываются через его а) целевую направленность, б) предметную направленность, в) субъектное содержание (субъектность), г) ресурсную направленность, д) функциональную направленность, е) временную направленность, ж) используемый инструментарий. Соответственно, социальное управление направлено на обеспечение условий жизнедеятельности и развития людей; формирование у них соответствующих мотивов, установок, стандартов поведения, использование их внутренних ресурсов. Оно ориентировано преимущественно на перспективу и основано на привлечении самих людей к управленческому процессу и также на специфических функциях и методах.

«Механизм управления» занимает в системе управления промежуточное положение между его субъектом и объектом и играет связующую роль, осуществляя воздействие субъекта управления на управляемый объект.

В механизме управления выделяются два сегмента – субъектный и объектный. Первый из них связан с субъектом управления, второй – с объектом. Субъектный сегмент социального механизма управления рынком труда включает а) стратегию управления, б) социальные технологии, в) социальные ресурсы, г) организационную структуру управления. Объектный сегмент включает: предметное поле (предмет) управления как совокупность управляемых и учитываемых переменных; социальные проблемы как «точки» наибольшего

напряжения и актуализации предметного поля управления; социальные факторы, вызывающие латентные или целенаправленные изменения управляемого объекта.

Концептуальная модель социального механизма управления рынком труда представлена схематично на рис. 1.



Рис. 1. Концептуальная схема социального механизма управления рынком труда

Отмечается, что при последующем исследовании структуры социального механизма управления рынком труда диссертант исходит из принципа *объективной обусловленности* управленческих стратегий, технологий, ресурсов и организационных структур, иначе говоря, успешность их применения зависит от того, насколько точно они «наведены» на предметное поле управляемого объекта (в данном случае – на рынок труда), способствуют использованию влияющих на это поле факторов. Подобные утверждения не умаляют важной роли компетентности и волевых качеств руководителя в обеспечении эффективности управления, однако такая роль проявляется в полной мере при соблюдении объективно заданных допущений и ограничений.

В параграфе 1.2 – *Структурно-функциональные параметры рынка труда как объекта социального управления* – определены и охарактеризованы параметры рынка труда как объекта управления и выделены структурные переменные, выражающие строение рынка труда; функциональные переменные, отражающие его функции применительно к социуму, организации и отдельной личности.

В составе структурных параметров рынка труда выделены субъекты рынка труда (первичные и вторичные субъекты), рынок рабочей силы, рынок рабочих мест, экономически активное население, занятое население, безработица (естественная, искусственно низкая, вынужденная).

Управление рынком предусматривает учет его реальных и потенциальных функций. Выделяются следующие группы функций: *воспроизводственная* (обеспечивающая воспроизводственный процесс необходимым ресурсом – рабочей силой); *распределительная* (проявляется в рациональном распределении трудовых ресурсов по координатам их востребованности); *функция экономического обмена* (обеспечивает обмен рабочей силы как товара на всеобщий товарный эквивалент – деньги, которые могут быть использованы для развития рабочей силы); *регулятивная* (выражается в регулировании предложения спроса на рабочую силу); *социально-ориентационная* (рынок труда дает определенные ориентиры для поведения социума); *коммуникативная* (выражается в том, что рынок труда содействует установлению непосредственных контактов между его агентами, повышению уровня их взаимопонимания и взаимодействия); *социально-интеграционная* (обеспечивает работу механизма согласования интересов работодателей и наемной рабочей силы на основе действия объективного экономического спроса и предложения); *социально-экономическая* (выражается в установлении определенного уровня оплаты за использование рабочей силы, обеспечивающего возможность удовлетворения жизненных потребностей работника); *социально-стратификационная* (определяет социальную дифференциацию населения в зависимости от его положения на рынке труда); *функция социальной мобильности* (создает возможности поиска работы посредством предоставления альтернативных вариантов профессионально-трудового самоопределения и жизнеустройства); *селективная* (позволяет вытеснить с рынка невостребованный труд, нейтрализовать тенденцию снижения его качества, а также закрепляет и распространяет его востребованные, эффективные формы); *ротационная* (дает возможность достижения требуемого уровня мобильности персонала организации, ротации и обновления его состава); *развивающая* (проявляется в продвижении организации к новым целям и задачам); *стимулирующая* (стимулирует активность организаций и отдельных работников в достижении успехов, повышении собственной конкурентоспособности); *адаптационная* (проявляется в рациональности индивидуального поведения, адекватности профессионально-трудовых ориентаций, обоснованности принимаемых решений), *функция самореализации* (способствует созданию определенных условий для профессионально-трудовой и личностной самореализации человека).

Характер целенаправленного воздействия на функции рынка труда может быть различным в зависимости от содержания конкретной функции, ее направленности и условий проявления. Это зависит также от задач, решаемых в ходе управления. Возможные варианты воздействия: 1) содействие, 2) стимулирование, 3) ограничение, 4) сдерживание, 5) коррекция, 6) нейтрализация, 7) блокирование.

Во второй главе – ***Социальные переменные рынка труда приграничных регионов Дальнего Востока*** – проводится анализ регионального рынка труда как объекта управления. В ходе анализа, во-первых, акцентируется внимание на рынке труда приграничных проблемных регионов Дальнего Востока как на объекте исследования, во-вторых, конкретизируются сами переменные рынка труда, в-третьих, фокусируются социальные переменные рынка труда в каче-

стве предмета управленческого воздействия. Для анализа были выбраны две приграничные территории – Амурская область и Еврейская автономная область, которые имеют как черты сходства, так и различия.

В параграфе 2.1 – *Институциональная характеристика рынка труда приграничных регионов Дальнего Востока* отмечается, что переменные, выражающие особенности рынка труда как особого социального института подразделяются на три группы: особенности регионального рынка труда в целом; особенности занятости населения и особенности безработицы в приграничных регионах.

Институциональные особенности рынка труда приграничных регионов Дальнего Востока связаны с их особым статусом в геополитическом и экономическом пространстве государства. Акцентированы такие особенности приграничных проблемных регионов, как обширность территории и низкая плотность населения; неравномерное распределение производительных сил; слабая экономическая освоенность; ограниченность финансовых и инвестиционных ресурсов; высокая дифференциация в качестве и уровне жизни населения; недостаточная децентрализация управления; неразвитость инфраструктуры; слабая инвестиционная привлекательность.

Диссертант приходит к выводу, что особенности рынка труда приграничных регионов Дальнего Востока выражаются в «институциональной неопределенности», значительной роли личных связей (сетевое взаимодействие), несогласовании в функционировании формальных и неформальных норм, неправовых практиках, несбалансированности спроса и предложения, несоблюдении мировых стандартов в оплате труда, ухудшении качества рабочей силы, дискриминации участников рынка труда, интенсификации миграционных процессов на рынке труда, «утечке умов», невысоком уровне территориальной рабочей силы, значительной роли региональных различий, острой потребности в государственном регулировании.

Что касается состояния и динамики занятости, то их характеризуют следующие особенности: структурная инерция, сохранение архаичных форм, снижение уровня экономической активности населения, старение и сокращение кадрового состава высококвалифицированных рабочих, значительный потенциал неэффективной занятости, отток рабочей силы, высокий уровень вторичной занятости, высокий уровень самозанятости населения.

Уровень безработицы на Дальнем Востоке не отличается существенно от аналогичного показателя в других российских регионах. Общей чертой является сочетание крупномасштабной скрытой безработицы и низкого уровня официально зарегистрированной.

Следует отметить, что институциональные особенности рынка труда в приграничных регионах Дальнего Востока раскрываются не только на теоретическом, но и на эмпирическом уровне с привлечением данных статистики, социологических опросов, проведенных автором. В диссертации обращается внимание на следующие зависимости и тенденции.

1. Уменьшилась численность экономически активного населения. Численность занятого населения за два года осталась неизменной в Амурской об-

ласти и возросла на 4,7 % в ЕАО. Существенно сократилась численность регистрируемых безработных (в Амурской области – на 50%, в ЕАО – на 39%).

*Таблица 1*

**Динамика численности экономически активного населения (тыс. чел.)**

	Экономически активное население, всего		
	2008	2009	2010
Амурская область	440,4	457,3	445,4
Еврейская автономная область	91,7	90,0	90,8

2. Сравнительно низким остается уровень занятости населения в сельской местности. Показатель занятости женщин и молодежи ниже, чем мужчин. До настоящего времени сохраняются: работа неполный рабочий день, вынужденные отпуска, избыточная занятость, чему способствует, в частности, фактор «местечковости». Наблюдается зависимость между уровнем образования и уровнем занятости населения: чем ниже уровень образования, тем ниже уровень его занятости.

3. Происходят изменения на рынке вакансий, имеющие тенденцию к увеличению количества новых и дополнительных профессий. Наибольшим спросом у работодателей пользуются профессии квалифицированных рабочих. Среди специалистов высшего и среднего профессионального образования востребованы инженерно-технические работники. Снижается уровень востребованности специалистов гуманитарного профиля – юристов, менеджеров и т.д. Более 80% незаполненных вакансий отмечено в строительных организациях, сельском хозяйстве, на предприятиях оптовой и розничной торговли.

*Таблица 2*

**Соотношение численности зарегистрированных безработных и заявленной потребности в рабочих местах в 2011 году (человек)**

Регион	Численность зарегистрированных безработных	Заявленная потребность в рабочих местах
Дальневосточный федеральный округ	75100	99509
Амурская область	14652	9668
Еврейская автономная область	1045	3243

4. Остается на прежнем высоком уровне регистрируемая безработица в городе по сравнению с сельской местностью, так как сельское население, имеющее приусадебный участок и земельный пай, не учитывается в качестве безработных. В общей численности безработных высока доля граждан, не имеющих профессионального образования. Наблюдается снижение численности безработных среди выпускников учреждений профессионального образования. Высок показатель застойной безработицы (32,5%). Безработица оказывается чаще всего следствием увольнения по собственному желанию. Показатель напряженности рынка труда по состоянию на 1 января 2011 года составлял 0,75 по ДФО, 1,6 – в Амурской области и 0,4 – в ЕАО.

## Динамика численности занятого и безработного населения (тыс. чел.)

	Занятое население				Безработное население			
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
Амурская область	418,0	417,3	416,0	417,4	22,4	40,0	29,4	32,9
Еврейская автономная область	82,4	82,3	82,4	85,9	9,3	7,7	8,4	8,2

5. Постепенно изменяется отрицательное сальдо движения рабочей силы в сторону положительного. Достаточно острой и актуальной остается проблема трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. Направления на работу получают 62% выпускников вузов и 46,9% – выпускников ссузов, и это при превышающей численности заявленных работодателями вакансий.

6. Остается высоким уровень привлечения на рынок труда мигрантов. Прослеживается зависимость между уменьшением доли использования на рынке труда мигрантов соотечественников и увеличением количества привлекаемой иностранной рабочей силы.

В параграфе 2.2. «Поведенческие траектории участников рынка труда» раскрывается социальный механизм управления рынком труда как способ воздействия на поведение участников рыночных отношений, в том числе работодателей, безработных и тех, кто впервые оказывается на рынке труда – выпускников учреждений профессионального образования.

В диссертации представлена аналитическая модель поведенческих траекторий, предполагающая выделение и описание следующих компонентов (рис. 2).

На основе разработанной модели была проведена серия социологических опросов и получены следующие результаты. Поведение выпускников вузов и ссузов Амурской и Еврейской автономной областей на рынке труда характеризуется следующими чертами. Половина из них готова работать по избранной специальности, причем среди девушек этот показатель составляет 61,8%, среди юношей – 39,4%. Среди выпускников техникумов (колледжей) 21,4% готовы работать по специальности, столько же – продолжить учебу по специальности. Каждый четвертый-пятый выпускник уже сейчас готов сменить свою специальность в случае ее невостребованности. Большинство выпускников вузов предпочли бы работать на государственных предприятиях. Подавляющее большинство выпускников вузов и техникумов, судя по данным опроса, имеют представление о требованиях, предъявляемых к будущей работе по специальности, но уровень их осведомленности о таких ее параметрах, как размер заработной платы, трудности производственной адаптации, невысок.



Рис.2. Факторы, детерминирующие поведенческие траектории участников рынка труда

От 20 до 30% выпускников не располагают информацией об организациях потенциальных работодателей. Источники значимой профессионально-трудовой информации ранжируются так: СМИ, друзья, знакомые, родственники, специальные рекламно-информационные материалы, преподаватели.

Таблица 4

**Сравнительные индексы осведомленности выпускников о параметрах будущей работы (максим. значение = 1)**

№№ п/п	Параметры будущей работы	Категории опрошенных	
		выпускники вузов	выпускники техникумов
1	Предполагаемая должность	0,62	0,47
2	Место работы	0,56	0,51
3	Размер зарплаты	0,51	0,47
4	Возможные трудности	0,52	0,45

Профессионально-трудовые и социальные ожидания выпускников оказываются, чаще всего, завышенными. Это относится, прежде всего, к возможному размеру заработной платы. Отмечается также значительный разброс в ожиданиях. Сравнительно скромнее ожидания у девушек.

Миграционные настроения большинства выпускников характеризуются внешней ориентацией. 78% выпускников вузов желают уехать в другие регионы. Наиболее привлекательными для себя они выделяют регионы Европейской части России, а также Дальнего Востока (Хабаровский край, Приморье).

В поведении безработных преобладают три поведенческие траектории: активный поиск работы по профессии; ожидание неформальной помощи со стороны близких и друзей; планирование освоения новой профессии. Значительно меньше тех, кто собирается заняться предпринимательской деятельностью или ищет любую подходящую работу. И совсем немного тех, кто пассивно ожидает появления вакантных мест или собирается переехать на новое место жительства. Причем, активные формы поведения сравнительно больше распространены среди мужчин, пассивные – среди женщин. Заметное влияние на поведенческие стратегии безработных оказывает их образовательный уровень.

Большинство безработных оптимистично настроены в отношении поиска подходящей работы. При освоении новой профессии они испытывают чаще всего материальные трудности, а также недостаток общих знаний и навыков. Планируемые ими способы реализации своих амбиций ранжируется так: обращение в службы занятости; непосредственные контакты с работодателями; содействие родственников, знакомых. Многие из безработных уже имели предложение по трудоустройству, но не воспользовались ими, прежде всего, из-за низкого уровня зарплаты.

Наиболее распространенными причинами, препятствующими получению хорошей работы, являются «отсутствие соответствующего профессионального образования, квалификации», «отсутствие связей», «отсутствие вакансий».

Большая часть опрошенных работодателей считает, что квалификация рабочих, инженерно-технических работников и руководителей, не соответствует современным требованиям. Они убеждены, что за последние годы значительно изменился уровень подготовки специалистов. Только третья часть работодателей считает, что уровень подготовки рабочих и инженерно-технических работников повысился (табл. 5).

Таблица 5

**Распределение ответов работодателей на вопрос  
«Как изменился за последние годы уровень квалификации?», %**

Категории работников	Варианты ответа			
	Повысился	Понизился	Остался на прежнем уровне	Затрудняюсь ответить
Рабочих	30,2	32,6	25,6	11,6
Инженерно-технических работников	23,7	23,7	44,7	7,9
Руководителей	32,4	21,6	37,9	8,1

Вместе с тем, три четверти работодателей испытывают нехватку рабочих кадров, 42% – инженерно-технических работников. Работодателей не удовлетворяет в профессионально-трудовой подготовке выпускников следующее (по мере убывания значимости, в %): практическая подготовка, общекультурная подготовка, языковая подготовка (незнание иностранных языков), теоретическая подготовка, общегуманитарная подготовка, компьютерная подготовка.

Как утверждается в параграфе 2.3 «Социальная адаптация к рынку труда: трудности и условия преодоления, наибольшие затруднения в процессе



адаптации к новым условиям рынка труда испытывают три категории населения: выпускники учреждений профессионального образования, безработные и незанятые граждане и мигранты.

Одним из важных факторов адаптации выпускников являются представления о перспективе и возможностях карьерного роста. Так, только 35 % молодых специалистов знают о перспективах профессионального роста и о своей возможной деловой карьере; остальные 65 % либо совсем не знакомы с этим, либо знакомы в общих чертах. Судя по данным социологического опроса, среди факторов, способствующих адаптации, наиболее действенными признаны: мотивационные факторы, поддержка коллег и личностные качества. К числу факторов, тормозящих быструю и успешную адаптацию к новой работе, отнесены, прежде всего, недостаток производственной практики во время обучения; дефицит общей информации о целях и задачах организации; слабая подготовка к реальным условиям работы в учебном заведении; невнимательное отношение со стороны руководства.

Успешная адаптация выпускников и молодых специалистов связана с их трудоустройством, преодолением возникающих при этом проблем – профессиональных, социальных и личностных. Ведущими факторами, способствующими адаптации на предприятии, были названы: желание работать (59%), интерес к работе (55%), поддержка коллег (47%). Вместе с тем, помощь руководства и опыт работы, полученный на учебной практике, оказались в числе недостаточно значимых факторов (рис. 3).



Рис. 3. Распределение ответов респондентов на вопрос «Что помогает вам адаптироваться на предприятии?»

В адаптационном поведении безработных преобладают следующие черты: активный поиск работы по профессии; надежды, возлагаемые на службу занятости; переживание трудностей из-за отсутствия специального образования, а также в период освоения новой профессии; готовность работать неполный рабочий день; несогласие на работу с более низкой оплатой (по сравнению с предыдущей работой) и меньшим уровнем квалификации.

Важное значение для успешной адаптации мигрантов в новой социальной и рыночной среде имеют – самокритичность в отношении стереотипов привычного мышления и поведения; последовательность, предполагающая прохождение четырех стадий адаптации – начальной стадии, стадии терпимости, аккомодации, ассимиляции; утверждение и, по возможности, повышение социального статуса; самоидентификация с территорией вселения.

Успешность адаптации зависит от комплексов факторов – экономических, регулятивных, коммуникативных, когнитивных, а также от факторов самосохранения, самореализации и общего характера.

Результаты исследования, проведенного с целью выявления отношения к мигрантам, степени конфликтности современных миграционных процессов, а также миграционных настроений жителей области, свидетельствуют о том, что в подавляющем большинстве они относятся к мигрантам либо положительно, либо равнодушно, или неопределенно; большинство населения области не склонно видеть в мигрантах виновников всех бед и не перекладывает на них ответственность за существующие трудности; значительная часть опрошенного населения не исключает для себя возможности покинуть территорию Еврейской автономной области и обосноваться в каком-либо другом субъекте России.

В главе III – *Стратегическая модель управления рынком труда в приграничных регионах Дальнего Востока* – ставились и решались следующие задачи:

- определить стратегические цели, принципы управления рынком труда в приграничных регионах Дальнего Востока;
- раскрыть социально-технологический потенциал управления региональным рынком труда;
- обосновать системный подход к оценке и использованию ресурсов управления региональным рынком труда.

В параграфе 3.1. «*Стратегические цели и принципы управления рынком труда*» описаны стратегические цели, выделены целевые и инструментальные принципы управления рынком труда в проблемных регионах Дальнего Востока.

Стратегической целью социально-экономического развития приграничных областей на долгосрочную перспективу является повышение конкурентоспособности региона в условиях интеграции в глобальный рынок и рост на этой базе благосостояния жителей. В комплексном плане стратегического развития определены основные направления региональной политики занятости населения и регулирования рынка труда:

- ориентация регионального центра на пространственное развитие агломерационного типа;
- развитие социальной инфраструктуры с целью снижения оттока молодежи;
- развитие опорной сети крупных и средних городов с диверсифицированным рынком труда;
- увеличение демографического потенциала населения региона;
- массовое привлечение мигрантов;
- приоритетное развитие социальной сферы региона.

Выделены основные барьеры, стоящие на пути социально-экономического развития приграничных областей: сокращение численности населения, так называемое «старение» населения, рост доли пенсионеров; гендерная диспропорция; высокие уровни имущественного расслоения, бедности, заболеваемости, смертности; низкий уровень рождаемости; зависимость экономики области от ресурсодобывающего сектора и сельского хозяйства; депрессивное состояние многих предприятий промышленного комплекса; недостаточный уровень жилищного строительства и объектов инфраструктуры; слабое развитие сектора услуг, прежде всего бизнес-услуг, современных форм торговли и платных услуг населению; отсутствие достаточной ресурсной (финансовой) базы для регионального развития; отсутствие транспортно-логистических систем; высокая степень износа основных фондов.

Успешное управление рынком труда предполагает соблюдение определенных принципов как исходных и базовых требований. Эти принципы относятся как к целям управления (целевые), так и к способам достижения целей (инструментальные). В первую группу принципов были отнесены: принцип трудоустройства, эффективной занятости, рыночного равновесия, паритетности интересов личности и государства, социальной защиты; в группу инструментальных принципов управления рынком труда вошли – принципы активности, рациональности, оптимального территориального расселения, превентивности, принцип сочетания внутреннего и внешнего регулирования, дифференцированного подхода, приграничного сотрудничества.

В параграфе 3.2 «Социально-технологический потенциал управления региональным рынком труда» раскрывается положение о том, что успешное управление региональным рынком труда возможно при соответствующем ресурсно-технологическом обеспечении управленческой деятельности.

Социально-технологический потенциал управления рынком труда включает множество методов управленческого воздействия, которые используются или могут быть фиктивно использованы в данной сфере. В диссертации выделено и описано множество методов управленческого воздействия, в том числе:

- программно-целевой метод, обеспечивающий формирование целевых комплексных программ, направленных на решение проблем рынка труда;
- социальный мониторинг, способствующий изучению потребности в кадрах, проблем трудоустройства молодых специалистов;
- система профессиональной подготовки и переподготовки кадров для рынка труда;
- информационное обеспечение, сопровождающее весь процесс трудоустройства - от приема на работу до продвижения в профессии;
- государственная поддержка малого предпринимательства, обеспечивающая создание дополнительных рабочих мест;
- социальное партнерство, создающее условия для эффективного взаимодействия всех субъектов рынка труда.

В параграфе 3.3 «Системный подход к оценке и использованию ресурсов управления региональным рынком труда» раскрыты особенности применения системного подхода к оценке ресурсов управления рынком труда и их исполь-

зованию. В соответствии с данным подходом выделены две составляющие: во-первых, системная оценка ресурсов управления рынком труда, во-вторых, системное использование данных ресурсов.

Системная оценка ресурсов включает:

- выделение всех значимых факторов, которые могут быть использованы в качестве ресурсов в управлении рынком труда;
- определение относительной значимости этих факторов;
- выявление условий эффективного использования ресурсов;
- установление возможных форм взаимодействия отдельных факторов;
- определение возможности взаимной замены факторов, используемых в качестве ресурсов.

Системное использование ресурсов предполагает выделение необходимых и возможных видов «работы» с ресурсами. Таких видов «работы», как оказывается, гораздо больше, нежели обычно принято считать. Проведенный анализ позволяет выделить одиннадцать элементов системного использования ресурсов: 1) выявление и оценка ресурсов, 2) обеспечение ресурсами соответствующей деятельности, 3) упорядочение ресурсов, 4) рациональное использование ресурсов, 5) воспроизводство ресурсов, 6) сбережение ресурсов, 7) формирование ресурсов, 8) пополнение ресурсов, 9) обновление ресурсов, 10) повышение качества ресурсов, 11) обмен ресурсами.

На основе имеющихся подходов к структурированию управленческих ресурсов (И.В. Конев, П.А. Юдин и др.) выделены и рассмотрены следующие ресурсы применительно к региональному рынку труда: социально-демографический, трудовой, кадровый, интеллектуальный, информационный, коммуникативный, компаративно-состязательный, социально-психологический, социально-политический, социально-организационный, социально-экономический, социокультурный.

Таблица 6

**Ресурсное обеспечение процесса управления рынком труда**

Вид ресурсов	Характер влияния на рынок труда
<i>Демографический ресурс</i>	Динамика численности населения влияет на формирование стабильного населения, напряженность на рынке труда и формирует различные асимметрии в занятости
<i>Трудовой ресурс</i>	Трудовые ресурсы определяют динамику количественных и качественных параметров, которые обеспечивают эффективность действия экономического механизма в целом
<i>Кадровый ресурс</i>	Кадры определяют дифференцированную характеристику трудового потенциала региона с учетом его профессионально-квалификационных признаков и реальной востребованности на рынке труда
<i>Интеллектуальный ресурс</i>	Инновационно-творческий труд обеспечивает экономический рост региона и рост потребления
<i>Информационный ресурс</i>	Информация позволяет отслеживать изменения на рынке труда, интерпретировать полученные данные и прогнозировать развитие событий. С помощью информации разрабатываются программы в области занятости и оценивается их эффективность
<i>Коммуникативный ресурс</i>	Непосредственные контакты обеспечивают эффективное взаимодействие субъектов рынка труда (встречи с работодателями,

	сотрудниками региональных управлений по труду и занятости, центров занятости населения и кадровых агентств) и способствуют решению проблем
<i>Компаративно-состязательный ресурс</i>	Соревновательные отношения выступают мощным импульсом человеческой активности, формирования установок в достижении высоких трудовых результатов
<i>Социально-психологический ресурс</i>	Процесс самоидентификации населения с территорией обуславливает формирование ценностных установок и стратегий поведения на рынке труда
<i>Социально-политический ресурс</i>	Обеспечивает формирование межгосударственного рынка труда и осознание необходимости и возможности мирного сосуществования с народами других стран и регионов
<i>Социально-организационный ресурс</i>	Организация первичных самоуправляемых общностей субъектов рынка труда определяет возможность их непосредственных контактов на основе самоорганизации.
<i>Социально-экономический ресурс</i>	Становление малого предпринимательства, как самостоятельной экономической единицы обеспечивает дополнительные возможности для расширения рынка труда
<i>Социокультурный ресурс</i>	Предполагает учет поведения участников рынка труда с социальным укладом их жизни, который обусловлен их традициями, обычаями, культурными ценностями и культурным обликом населения

В главе IV – *Направления оптимизации управления рынком труда в приграничных регионах Дальнего Востока* – в соответствии с целью и логикой диссертационного исследования определяются условия и пути оптимизации управления рынком труда, повышения его эффективности. При этом ставятся и решаются три исследовательские задачи: раскрытие стратегии кадрового обеспечения приграничных регионов Дальнего Востока; определение путей формирования и развития человеческого капитала; выявление и характеристика условий оптимизации организационной структуры управления рынком труда.

Ведущим направлением стратегического развития приграничных районов Дальнего Востока выступает кадровое обеспечение, что рассматривается в параграфе 4.1 «*Стратегия кадрового обеспечения приграничных регионов Дальнего Востока*».

В диссертации отмечается, что в советские времена обеспечение дальневосточной экономики кадрами решалось с помощью преференций, в числе которых были северные надбавки и районные коэффициенты, обеспечение жильем, улучшенное снабжение товарами повышенного спроса и тому подобные меры. Вследствие отмены преференций стимулы закрепления населения на Востоке России исчезли, миграционные процессы приобрели отрицательные векторы, а кризисные явления последних 20-ти лет, повлекшие банкротство и ликвидацию промышленных предприятий, привели к оттоку квалифицированных кадров в центральные регионы России. Начиная с 90-х годов прошлого столетия, потеря населения Дальнего Востока составила почти 22%, трудовых ресурсов – 16,5% (рис. 4).

Дальний Восток продолжает ощущать недостаток кадров, особенно, квалифицированных (в настоящее время в ряде регионов он составляет около 80% от общей кадровой потребности); при этом реализация социально-

экономического развития Дальнего Востока на период до 2025 г. потребует притока новых трудовых ресурсов, а модернизация экономики – высококвалифицированных специалистов.

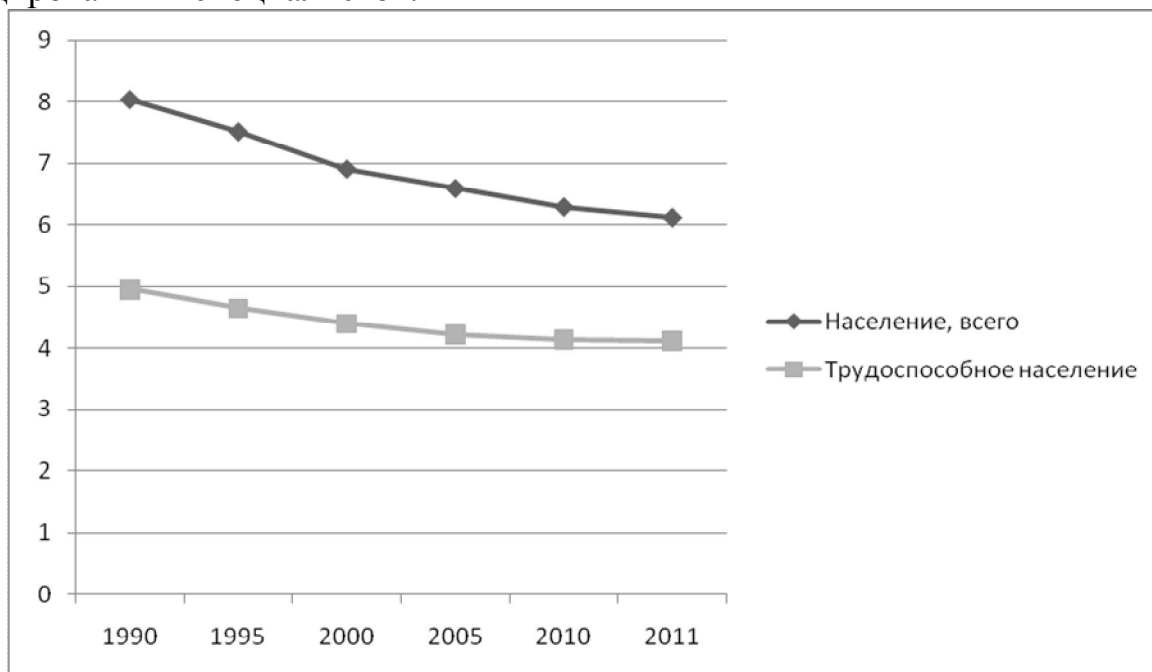


Рис. 4. Динамика численности населения и трудовых ресурсов Дальнего Востока

Дефицит трудовых ресурсов для экономического развития регионов Дальнего Востока составляет в расчете на 01.01.2011 г. 243 тысячи работников. Как полагают специалисты, для обеспечения достижения основных параметров развития необходимо до 2025 г. увеличить население ДФО на 505 тыс. чел. за счет естественного и, в основном, миграционного прироста.

Для успешного решения задач в рамках данного направления необходима эффективная структура занятости, предполагающая: количественное соответствие предложения рабочей силы структуре рабочих мест; соответствие образовательного и квалификационного уровней занятых требованиям современного уровня технологического оснащения производства (качественное соответствие занятых структуре рабочих мест); ориентацию на инновационный путь развития экономики; минимизацию потерь, обусловленных неадекватной системой управления трудовыми ресурсами.

При этом возможно использование нескольких каналов кадрового обеспечения. В диссертации выделены и рассмотрены:

- рациональное использование имеющегося трудового потенциала;
- внедрение трудосберегающих технологий и повышение производительности труда;
- повышение экономической активности населения;

– внешняя миграция, включающая иммиграцию соотечественников, в том числе проживающих за рубежом; внешнюю эмиграцию населения; эмиграцию из стран ближнего зарубежья; эмиграцию из стран дальнего зарубежья.

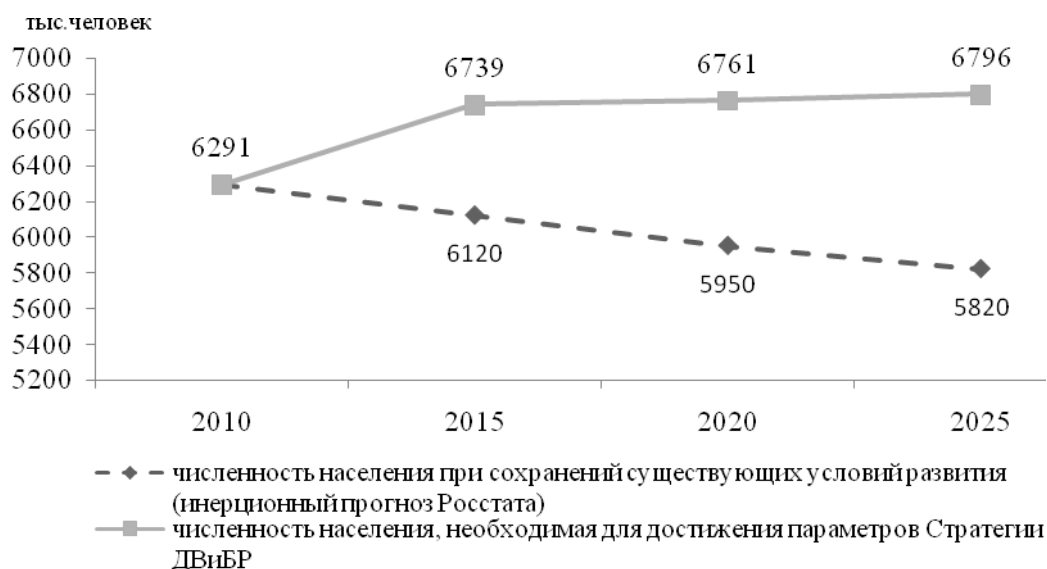


Рис. 5 Прогноз численности населения Дальневосточного федерального округа

Принципиально важное значение для стратегического развития Дальнего Востока, в том числе приграничных проблемных регионов, имеет формирование и развитие человеческого капитала. Этот аспект раскрывается в параграфе 4.2 «Формирование и развитие человеческого капитала приграничных регионов Дальнего Востока».

Теория человеческого капитала своевременно отражает переориентацию социологической науки с проблем использования трудовых ресурсов на проблемы создания качественно нового человека труда в условиях постиндустриального общества. У человеческого капитала много общего с другими видами капитала, но, вместе с тем, он отличается от них: а) неотделимостью от человека, б) двойственным характером, в) длительностью воздействия инвестиций, г) сравнительно меньшей ликвидностью, д) ростом доходности труда, е) тенденцией к обесцениванию, ж) активной формой бытия, з) неосязаемостью, и) особым статусом субъектов собственности, к) потенциальной ориентированностью, л) прогрессирующим ростом доходности.

Структура человеческого капитала в регионе складывается из здоровья населения, его образования, профессионального опыта, инновационной культуры, профессионально-трудовой мобильности, мотивации, социального самочувствия.

Для приграничных регионов Дальнего Востока актуальны задачи:

– формирования человеческого капитала, т.е. формирования у населения системы знаний и умений, обеспечивающих достижение жизненных успехов и жизненную конкурентоспособность;

– использования человеческого капитала в интересах общества, личности и организации;

– накопления и развития человеческого капитала посредством вложения в него соответствующих инвестиций.

Формирование человеческого капитала связано, прежде всего, с повышением качества профессиональной подготовки. Исходным пунктом инвестиций в человеческий капитал является формирование конкурентоспособного работника.

Успешное использование человеческого капитала возможно при условии изменения самой парадигмы организации и стимулирования труда, а именно, принятия за исходную точку и за критерий оценки, постоянно развивающиеся способности и возможности работников. Рекомендуются в этой связи:

– ротационная система служебного продвижения, широко применяемая в ряде стран;

– внедрение комплексно-технологических форм организации труда;

– организация совместных творческих бригад высококвалифицированных рабочих и специалистов, формируемых для решения проблем научно-технического прогресса, создания современных образцов новой техники, новых технологий;

– внедрение горизонтальных моделей профессионального роста и служебной карьеры, в которых за основу продвижения принимаются не только и не столько функциональная исполнительность, сколько инициатива и творчество;

– формирование кадрового резерва на служебное выдвижение и проведение систематической работы с ним. Существует несколько перспективных форм работы с кадровым резервом: организация учебы, стажировка на лучших предприятиях, проведение деловых игр, комплексное и систематическое тестирование, дублерство.

Возможность накопления и развития человеческого капитала в регионе связана с реализацией субъектного потенциала населения, его потребности в самореализации в сфере профессионально-трудовой деятельности и бизнеса.

В параграфе 4.3 «Условия оптимизации организационной структуры управления рынком труда» акцентируется то, что оптимизация – это обеспечение условий для выбора и осуществления лучшего варианта поведения (функционалирования, развития) социальной системы. Применительно к управлению региональным рынком труда оптимизация означает обеспечение условий для выбора и реализации лучших вариантов управленческих решений. При этом предполагается, что нынешняя система управления недостаточно эффективна и нуждается в совершенствовании. Поэтому прежде чем приступить к выявлению условий оптимизации системы (организационной структуры) управления, необходимо определить и описать ее критические точки, т.е. «точки» недостаточной эффективности и в последующем – «точки» приложения оптимизационных воздействий. При исследовании эффективности системы управления рынком труда в приграничных регионах Дальнего Востока использованы три критерия – функциональный, проблемно-ориентированный и целевой.



*Функциональный критерий* связан с качественным и своевременным выполнением функций, возложенных на субъекты управления.

*Проблемно-ориентированный критерий* выражает степень успешности решения актуальных проблем управления рынком труда.

*Целевой критерий* характеризует результативность достижения намеченных целей управленческой деятельности или успешность продвижения к ним.

Анализ результатов реального выполнения функций (содействие трудоустройству безработных и незанятого населения, учет и контроль, обеспечение необходимого баланса между спросом и предложением) позволил сделать вывод о недостаточной эффективности управления рынком труда в приграничных регионах Дальнего Востока.

К аналогичному выводу приводит и анализ результатов решения проблем кадрового обеспечения, регулирования миграционных потоков. Не дают пока ожидаемого эффекта целевая программа содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, а также целевая программа содействия защите инвалидов.

Недостаточная эффективность управления рынком труда в приграничных регионах Дальнего Востока актуализирует необходимость оптимизации деятельности организационно-управленческих структур в сфере рынка труда. Эта работа должна проводиться по следующим направлениям:

1) совершенствование организационного механизма реализации региональной политики в сфере занятости населения;

2) развитие сети альтернативных служб занятости населения;

3) разработка системы рейтинговой оценки результативности региональной политики занятости населения включающей диагностику: инвестиционной активности, состояния занятости на уровне секторов экономики, состояния занятости на региональном уровне, уровня безработицы, показателей самозанятости населения и др.;

4) формирование сети служб адаптации молодых специалистов на предприятиях, в организациях и других видах хозяйствующих субъектов, что позволяет разрабатывать и реализовывать целевые адаптационные программы;

5) интеграция действий участников рынка труда обеспечение их сотрудничества и партнерства на основе создания координационного совета по проблемам рынка труда;

6) создание регионального совета по миграционной политике с делегированием полномочий разработки предложений по регулированию и сдерживанию миграционных потоков (эмиграции высококвалифицированных молодых специалистов в другие регионы, иммиграции в приграничные регионы низкоквалифицированной рабочей силы из регионов Российской Федерации, а также ближнего и дальнего зарубежья, Китая).

В **заключении** изложены основные результаты и выводы диссертационного исследования, намечены перспективы дальнейшего исследования, обоснованы и сформулированы практические рекомендации с целью оптимизации управления рынком труда в приграничных проблемных регионах Дальнего Востока.

1. Органам законодательной власти приграничных регионов Дальнего Востока предлагается:

– при разработке нормативно- правовой базы управления региональным рынком труда целесообразно учитывать: а) многочисленные функции рынка труда и способы направленного воздействия на их проявление; б) системные характеристики рынка труда в современной России, которые накладывают определенное ограничение на разработку и реализацию региональной политики в сфере рынка труда; в) основные параметры рынка труда в приграничных проблемных регионах Дальнего Востока, характеризующие его состояние, динамику и перспективы развития;

– при анализе и оценке эффективности деятельности органов управления в сфере рынка труда рассмотреть возможность использования предложенной в диссертации системы оценочных критериев;

– с целью оптимизации деятельности организационных структур в сфере управления рынком труда, предусматривать помимо совершенствования деятельности государственной службы занятости населения развитие сети альтернативных служб занятости населения, активизацию участия других субъектов рынка труда, обеспечение их сотрудничества и партнерства.

2. Органам исполнительной власти (в частности, управлениям по труду, центрам занятости населения правительств субъектов РФ) *рекомендуется*:

– разработать на региональном уровне концепцию взаимодействия профессиональных учебных заведений, ассоциаций работодателей, государственных органов сферы занятости населения;

– создать координационный совет по проблемам регионального рынка труда;

– провести прогностическое моделирование потребности экономики и социальной сферы региона в подготовке специалистов различных уровней в системе профессионального образования сроком на 10 лет;

– при разработке перспективной программы содействия занятости населения учитывать траектории поведения участников рынка труда; трудности трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования и лежащие в их основе социальные противоречия; социально-технологический потенциал управления региональным рынком труда;

– при осуществлении управленческого процесса акцентировать внимание на: а) соблюдение целевых и инструментальных принципов эффективного управления рынком труда, б) более широкого использования нетрадиционных источников и каналов кадрового обеспечения остродефицитных регионов (рационального применения имеющегося трудового потенциала, внедрения трудосберегающих технологий);

– рассмотреть возможность использования: социально-технологического подхода к проектированию и организации управления рынком труда, который включает в себя структурный, функционально-целевой, нормативный, операционно-процедурный, инструментальный и организационный компоненты; системного подхода к оценке и использованию ресурсов управления региональным рынком труда через выявление и оценку ресурсов, их упорядочение, рации-

ональное использование, воспроизводство, сбережение, повышение качества, обновление, формирование, обмен ресурсами.

**По теме диссертационного исследования опубликованы следующие работы автора:**

*Статьи в журналах, рекомендованных перечнем ВАК*

1. Деева, Н. Н. Проблемы выбора профессии в условиях современного состояния рынка труда в регионе [Текст] / Н.Н. Деева // Вестник Поморского университета, серия «Гуманитарные и социальные науки». – 2010. – № 9. – С. 70-74.

2. Деева, Н. Н. Ценностно-нормативный подход к трудовой деятельности человека в современной России [Электронный научный журнал] / Н. Н. Деева // Современные исследования социальных проблем. – 2011. – № 3 (07). – Режим доступа: <http://sisp.nkrass.ru/issues/2011/3/deeva.pdf>

3. Деева, Н. Н. Социальная адаптация молодежи на рынке труда [Текст] / Н. Н. Деева, Н. А. Кузьмич // Власть и управление на Востоке России. – 2011. – №2 (55) – С. 119-125.

4. Деева, Н. Н. Изучение влияния миграционных процессов на рынок труда и социальную ситуацию в Еврейской автономной области [Текст] / Н. Н. Деева // European Social Science Journal. – 2011. – № 11. – С. 362-371.

5. Деева, Н. Н. Исследование адаптационного поведения студентов вузов на рынке труда в трудodefицитном регионе (на примере Еврейской автономной области) [Текст] / Н.Н. Деева // В мире научных открытий. – 2011. – № 9.2 (21). – С. 577-592.

6. Деева, Н. Н. Многофакторное влияние занятости и безработицы на современную семью [Текст] / Н. Н. Деева // European Social Science Journal. – 2011. № 10. – С. 390-399.

7. Деева, Н. Н. Изучение факторов, влияющих на социально-трудовую адаптацию молодежи на рынке труда в Еврейской автономной области [Текст] / Н. Н. Деева // В мире научных открытий. – 2011. – № 11.4 (23). – С. 1253-1267.

8. Деева, Н. Н. Противоречия процесса трудоустройства молодых специалистов [Текст] / Н. Н. Деева, С. А. Зайцева // Этносоциум и межнациональная культура. – 2011. – № 11. – С. 73-79.

9. Деева, Н. Н. Региональная система трудоустройства молодых специалистов: организационно-структурный аспект [Текст] / Н. Н. Деева // Вестник Тамбовского университета. – 2011. – № 12. – С. 83-90.

10. Деева, Н.Н. Факторы трудоустройства молодых специалистов [Текст] / Н.Н. Деева // Образование и общество. – 2012. – № 2(73). – С. 79-82.

11. Деева, Н. Н. Особенности безработицы среди экономически активного населения региона: социологическое измерение [Текст] / Н. Н. Деева // Власть и управление на Востоке России. – 2012. – № 2 (59). – С. 85-91.

12. Деева, Н. Н. Роль образования в регулировании регионального рынка труда: социологический анализ [Текст] / Н. Н. Деева // Власть и управление на Востоке России. – 2012. – № 1 (58). – С. 159-163.

13. Деева, Н. Н. Региональная система управления трудоустройством молодых специалистов [Текст] / Н. Н. Деева, Н. С. Данакин // Среднерусский вестник общественных наук. – 2012. – № 3. – С. 50-59.

14. Деева, Н. Н. Проблемы социальной адаптации мигрантов в приграничных регионах Дальнего Востока [Текст] / Н. Н. Деева // Этносоциум и межнациональная культура. – 2012. – № 9. – С.110-116.

15. Деева, Н. Н. Механизм социального управления: концептуальный анализ [Текст] / Н. Н. Деева, Н. С. Данакин // Социально-гуманитарные знания. – 2012. – № 8. – С.48-54.

### *Монографии*

16. Деева, Н.Н. Профессионально-творческое становление будущего специалиста в высшем учебном заведении [Текст] : монография / Н. Н. Деева, Н. С. Николаева. – Биробиджан : БФ АмГУ, 2010. – 129 с. (8,1 п.л./6 п.л.).

17. Деева, Н. Н. Психолого-педагогическая поддержка профессионального самоопределения личности [Текст] : монография / Н. Н. Деева, Г. З. Арутюнова. – Биробиджан : БФ АмГУ, 2011. – 127 с. (7,5 п.л./3,5 п.л.).

18. Деева, Н. Н. Социальный механизм управления рынком труда в регионе (на примере приграничных регионов Дальнего Востока) [Текст] : монография / Н. Н. Деева. – Биробиджан : БФ АмГУ, 2012. – 337 с. (19,6 п.л.).

19. Деева, Н. Н. Механизмы регулирования занятости молодежи Еврейской автономной области // Региональные процессы современной России [Текст] : монография / под ред. В. В. Сухомлиновой. – Биробиджан : Биробиджанский филиал ФГБОУ ВПО «Амурский государственный университет», 2012. – (18,6 п.л. / 2,6 п.л.).

### *Статьи в журналах и научных сборниках*

20. Деева, Н. Н. Сущность современных подходов к пониманию профессиональной компетентности как готовности к осуществлению профессиональной деятельности [Текст] / Н. Н. Деева // Образование, наука, окружающая среда: в аспекте Дальнего Востока России : материалы науч.-практич. конф., Биробиджан, 19-20 окт. 1999 г. / под ред. В.Н. Никитенко. – Биробиджан: Изд-во БГПИ, 2000. – С. 135-140.

21. Деева, Н. Н. Субъективный подход в создании творческой образовательной среды [Текст] / Н. Н. Деева // Тенденции развития гуманистической педагогики : материалы межрегион. науч.-практич. конф., Таганрог, 23 окт. 2003 г. – Таганрог : Изд-во ТГПИ, 2003. – С. 67-71.

22. Деева, Н. Н. Свобода выбора – важнейшее условие развития творческого потенциала личности [Текст] / Н.Н. Деева // Воспитание учащейся молодежи: проблемы, исследования, перспективы : материалы регион. науч.-практич. конф., Владивосток, 17-18 апр. 2003 г. – Владивосток : Изд-во МГУ им. Невельского, 2003. – С. 246-249.

23. Деева, Н. Н. Профессиональное самоопределение – важное условие адаптации молодого специалиста к самостоятельной деятельности [Текст] / Н.Н. Деева // Трудоустройство выпускников профессиональной школы: проблемы и пути решения : материалы регион. науч.-практич. конф., Благовещенск, 17-18 дек. 2002 г. – Благовещенск : Изд-во АмГУ, 2003. – С. 117-121.

24. Деева Н. Н. Творческая педагогическая деятельность и ее роль в становлении личности профессионала [Текст] / Н.Н. Деева // Культура педагогического труда в 21-м веке : материалы Всерос. науч. конф. – Хабаровск : Изд-во ДВГУПС, 2004. – С. 112-114.

25. Деева, Н. Н. Влияние сферы образования на региональный рынок труда [Текст] / Н. Н. Деева // Экономика. Общество. Человек: Выпуск 14. – Белгород : БГТУ им. В.Г. Шухова, 2010. – С. 115-122.

26. Деева, Н. Н. Изменение роли высшего образования в постреформенный период развития общества [Текст] / Н. Н. Деева // Экономика. Общество. Человек. Выпуск 14. – Белгород : БГТУ им. В.Г. Шухова, 2010. – С. 123-129.

27. Деева, Н. Н. Особенности государственной политики в сфере социального регулирования занятости населения и рынка труда на примере субъекта Российской Федерации [Текст] / Н.Н. Деева // Россия в постреформенный период: региональные проблемы : материалы Всерос. науч.-практич. конф. / под ред. Н. Н. Деевой, В. Н. Никитенко. – Биробиджан : БФ АмГУ, 2010. – С. 54-57.

28. Деева, Н. Н. Влияние рынка образовательных услуг и рынка труда в регионе [Текст] / Н.Н. Деева // Международный, федеральный и региональный рынок образовательных услуг: состояние и перспективы развития : сб.статей 7-й Междунар. науч.-практич. конф. – Пенза : Приволжский Дом знаний, 2010. – С. 26-32.

29. Деева, Н. Н. Проблемы формирования рынка труда в Российской Федерации [Текст] / Н.Н. Деева // Актуальные вопросы, проблемы и перспективы развития гуманитарного знания в современном информационном пространстве: национальный и интернациональный аспекты : сб. докл. Междунар. науч.-практич. конф., г. Рубежное. – Украина, 2011. – С.182-187.

30. Деева, Н. Н. Организационная технология трудоустройства молодых специалистов [Текст] / Н. Н. Деева // Общество: экономика, политика, право. – 2011. – № 4. – С. 35-38.

31. Деева, Н. Н. Миграция как фактор регулирования рынка труда в регионе (на примере ЕАО) [Текст] / Н. Н. Деева : Россия и Китай: социально-экономическое взаимодействие между приграничными регионами : материалы междунар. науч.-практич. конф. / под общей ред. Л. А. Понкратовой, А. А. Забияко. – Благовещенск : Амурский гос. ун-т, 2011. – С. 255-264.

32. Деева, Н. Н. Опыт зарубежных стран в регулировании рынка труда [Текст] / Н. Н. Деева // Казанская наука. – 2011. – № 4. – С. 235-237.

33. Деева, Н. Н. Социальная политика, направленная на увеличение занятости и регулирования рынка труда [Текст] / Н.Н. Деева // Актуальные вопросы современной экономики: теория и практика : материалы Междунар. науч.-практич. конф., Саратов, 31 мая 2011 г. – Саратов : Академия бизнеса, 2011. – С. 82-87.

34. Деева, Н. Н. Решение проблемы занятости и безработицы в Дальневосточном федеральном округе [Текст] / Н. Н. Деева // Модернизация современного общества: проблемы, пути развития и перспективы : материалы Междунар. науч.-практич. конф., часть 1. – Ставрополь : Центр научного знания «ЛОГОС», 2011. – С. 144-148.

35. Деева, Н. Н. Влияние миграции на формирование рынка труда в Дальневосточном регионе [Текст] / Н.Н. Деева // Развитие Дальнего Востока и укрепление позиций России в Азиатско-Тихоокеанском регионе: материалы Межрегион. науч.-практич. конф. – Петропавловск-Камчатский, 2011. – С. 67-76.

36. Деева, Н. Н. Профессионально-трудовое пространство студенческой молодежи в свете социологического анализа [Текст] / Н.Н. Деева / Общество: экономика, политика, право. – 2011. – №3. – С. 25-31.

37. Деева, Н. Н. Социальные механизмы управления регулирования рынка труда и миграции населения [Текст] / Н.Н. Деева // Региональный рынок труда: проблемы регулирования : материалы Междунар. науч.-практич. конф., Биробиджан, 28 нояб. 2011 г. / под ред. Деевой Н. Н. – Биробиджан : Биробиджанский филиал АмГУ, 2011. – С. 5-10.

38. 远东地区移民及它对社会问题的影响阿穆尔国立大学比罗比詹分院娣耶瓦 (Социальные проблемы мигрантов на рынке труда Дальнего Востока) [Текст] / Н. Н. Деева // Социальные проблемы (Китай), 2012. – № 1. – С. 186-188.

39. Деева, Н. Н. Социальные проблемы регионального рынка труда в условиях экономического кризиса [Текст] / Н.Н. Деева // Проблемы современной экономики : сб. материалов 3 Междунар. науч.-практич. конф., часть 1. – Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2011. – С. 130-135.
40. Деева, Н. Н. Роль социальных технологий в управлении трудовыми отношениями [Текст] / Н. Н. Деева // Управление современным инновационным обществом в посткризисный период (экономические, философские, правовые аспекты) : материалы Междунар. науч.-практич. конф., Саратов, 28 дек. 2010 г., часть 2 / отв. ред. В. И. Долгий. – Саратов : КУБиК, 2011. – С. 115-119.
41. Деева, Н. Н. Социальные механизмы управления и регулирования рынка труда и миграции населения [Текст] / Н.Н. Деева // Дальний Восток России: сохранение человеческого потенциала и повышение качества жизни населения : материалы междунар. науч.-практич. конф., Комсомольск-на-Амуре, 19-21 сент. 2011 г. – Комсомольск-на-Амуре : ГОУВПО «КнАГТУ», 2011 – С. 227-232.
42. Деева, Н. Н. Рынок труда в посткризисный период развития России [Текст] : / Н. Н. Деева // Управление социально-экономическим развитием регионов: проблемы и пути решения : материалы междунар. науч.-практич. конф. ; Юго-западный ун-т. – Курск, 2011. – С. 51-54.
43. Деева, Н. Н. Безработица и ее влияние на социальные процессы в регионе [Текст] / Н.Н. Деева // Институциональная трансформация экономики на постсоветском пространстве: барьеры и перспективы : материалы междунар. науч. конф. / под ред. Левина С.Н. – Кемерово : ПК «Офсет», 2011. – С. 304-310.
44. Деева, Н. Н. Влияние этнических факторов на миграционную ситуацию в регионе [Текст] / Н. Н. Деева // Теоретические и прикладные аспекты исследования современных социальных проблем: образование, семья, здоровье, трудоустройство : сб. науч. трудов. – Биробиджан : БФ АмГУ, 2011. – С. 272-281.
45. Деева, Н. Н. Трудовая адаптация выпускников на региональном рынке труда [Текст] / Н. Н. Деева // Спрос и предложение на рынке образовательных услуг в регионах России : сб. докл. VIII-й Всерос. Науч.-практич. конф., Петрозаводск, 27-28 окт. 2011 г., кн. 2. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2011. – С. 152-161.
46. Деева, Н. Н. Актуальные проблемы управления трудоустройством молодых специалистов [Текст] / Н. Н. Деева / Управление городом: теория и практика – 2011. – № 1(3). – С. 35-38.
47. Деева, Н. Н. Динамические переменные трудоустройства [Текст] / Н. Н. Деева // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях : сб. материалов 3-й Всерос. науч.-практич. конф., Белгород, 9 дек. 2011 г. – Белгород : Остащенко А. А., 2011.– С. 128-131.
48. Деева, Н. Н. Функциональный переменные трудоустройства [Текст] / Н. Н. Деева // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях : сб. материалов 3-й Всерос. науч.-практич. конф. 9 дек. 2011 г. – Белгород : Остащенко А. А., 2011.- С. 132-134.
49. Деева, Н. Н. Противоречия во взаимодействии «молодой специалист – работодатель» [Текст] / Н. Н. Деева // Экономика. Общество. Человек : межвузовский сб. науч. трудов ; БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгородское отделение РАЕН., вып. 17. – Белгород : Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2011. – С. 10-15.

50. Деева, Н. Н. Исследование адаптивного поведения безработной молодежи на региональном рынке труда [Текст] / Н. Н. Деева // Современные исследования социальных проблем. – Красноярск : Научно-инновационный центр, 2012. – № 1. – С. 46-59.

51. Деева, Н. Н. Проблема дискриминации участников рынка труда [Текст] / Н. Н. Деева // Социально-экономические аспекты развития профессионального образования : материалы Междунар. науч.-практич. конф. – М., 2012. – С. 123-135.

52. Деева, Н. Н. Модели поведения выпускников образовательных учреждений на рынке труда [Текст] / Н.Н. Деева // Актуальные вопросы современной науки : сб. докладов 16-й Междунар. науч.-практич. конф. – Таганрог, 2012. – С. 87-94.

53. Деева, Н. Н. Проблема дефицита кадров на Дальнем Востоке [Текст] / Н. Н. Деева // Наука: теория и практика : материалы 8-й Междунар. науч.-практич. конф. – Польша, 2012. – С. 58-66.

54. Деева, Н. Н. Проблемы взаимодействия образовательных учреждений и работодателей на рынке труда: социологический анализ [Текст] : материалы Всероссийского социологического конгресса / Н.Н. Деева. – Уфа, 2012. – С. 134-140.

55. Деева, Н. Н. Модели поведения субъектов регионального рынка труда [Текст] / Н. Н. Деева // Гуманитарные науки в 21 веке : материалы 9-й Междунар. науч.-практич. конф. – М., 2012. – С. 46-51.

56. Деева, Н. Н. Проблема обеспечения рыночного равновесия [Текст] / Н.Н. Деева // Новости научного прогресса : материалы Междунар. науч.-практич. конф. – Болгария, 2012. – С. 75-82.

Подписано в печать 12.12.2012. Times New Roman.  
Формат 60×84/16. Усл. п. л. 2,0. Тираж 100 экз. Заказ 356  
Оригинал-макет подготовлен и тиражирован в ИД «Белгород»  
308015, г. Белгород, ул. Победы, 85