ИССЛЕДОВАНИЕ

Карпова Г.В.[1], Никулина Ю.Н.[1], Матюшко А.В.[1]
[1] *Оренбургский государственный университет*

Анализ реализации региональных программ в области кадрового обеспечения экономики молодыми специалистами

АННОТАЦИЯ:
Статья посвящена вопросам формирования государственных программ в области кадрового обеспечения экономики молодыми специалистами в условиях нарастающих диспропорций между системой подготовки кадров для региона и реальными потребностями рынка труда. Авторы рассмотрели опыт регионов РФ, в том числе субъектов ПФО, по формированию соответствующих программ и сформулировали предложения для Оренбургской области в данной сфере. В качестве рекомендаций предложено создать Региональный координационный совет в рамках развития социального партнёрства в регионе. Результаты исследования могут быть использованы органами власти Оренбургской области и других регионов РФ при разработке мероприятий государственных программ, в том числе по развитию системы образования и содействия занятости населения.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *региональная экономика, рынок труда, рынок образовательных услуг, социальное партнерство*

Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ и Правительства Оренбургской области. Проект № 14-13-56006 а(р) «Мониторинг становления конкурентоспособного специалиста (на примере Оренбургской области)».

JEL: *J08, J20, R10*

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:
Карпова, Г.В., Никулина, Ю.Н., Матюшко, А.В. (2015). Анализ реализации региональных программ в области кадрового обеспечения экономики молодыми специалистами. *Российское предпринимательство, 16*(16), 2663-2680. doi: 10.18334/rp.16.16.621

Карпова Галина Викторовна, д-р биолог. наук, профессор кафедры общей биологии Оренбургского государственного университета

Никулина Юлия Николаевна, канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом, сервиса и туризма Оренбургского государственного университета

Матюшко Альвина Вячеславовна, магистрант кафедры управления персоналом, сервиса и туризма Оренбургского государственного университета (Isabella5678@mail.ru)

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 10.08.2015 / ОПУБЛИКОВАНО: 31.08.2015

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП: http://dx.doi.org/10.18334/rp.16.16.621

(c) Карпова Г.В., Никулина Ю.Н., Матюшко А.В. / Публикация:
ООО Издательство "Креативная экономика"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский

Введение

Экономические реформы, проводимые сегодня в нашей стране, в значительной мере базируются на усилении роли регионов в развитии хозяйственного комплекса России. Каждый регион – субъект России – является экономической подсистемой, и перспективы развития регионов в первую очередь связывают с человеческими ресурсами, с человеком – как носителем знаний, творческого потенциала, профессиональной подготовки. Конкурентоспособность экономики регионов напрямую зависит от прироста инновационного капитала в обществе, который во многом определяется качеством формирования и развития человеческого капитала. Прирост инновационного потенциала в обществе в том числе зависит от уровня и качества подготовки и оптимального состава работников всех квалификационных уровней. Важнейшей задачей становится формирование кадрового обеспечения экономики регионов, в том числе за счет подготовки молодых специалистов, представляющих собой наиболее перспективные ресурсы. Поскольку ведущей инновационной силой является молодёжь, то в условиях перехода к инновационной экономике особое значение приобретает кадровое обеспечение отраслей экономики именно молодыми специалистами.

Вопросам кадрового обеспечения экономики отдельных регионов посвящены исследования таких ученых, как С.М. Коростелев, В.С. Голиков, Н.А. Баранник, О.В. Бондаренко, В.А. Гуртов, Г. Тугускина, Е.В. Фахрутдинова, Л.А. Третьякова *(Баранник, Кошелева, 2010; Бондаренко, 2014; Голиков, 2010; Гуртов, Васильев, Питухин 2007; Коростелев, Максимов, 2012; Тугускина, 2013)* и других отечественных и зарубежных исследователей *(Абидов, 2014; Батыргишиева, 2010; Каштанов, Курьянов, 2006; Кузнецова, 2008; Рудакова, 2011; Сердобинцев, Кудряшова, Петрова, 2012; Хамидуллина, Шайхисламов, 2015; Bălan, 2014; Bjarnason, Thorlindsson, 2006; Corbett, 2013; Faggian, Comunian, Li, 2014; Mateescu, Neagu, 2014; Matei, Campeanu, 2015; McGrath, 2001; Mohr, Collier, Hassebroek, Groth, 2014; Nugin, 2014; Prayitno, Matsushima, Jeong, Kobayashi, 2014; Rérat, 2014; Thissen, Fortuijn, Strijker, Haartsen, 2010; Zhong, Li, Xiang, Zhu, 2013)*. Однако понятие «кадровое обеспечение экономики региона» ученые не выделяют.

Кадровое обеспечение экономики региона, на наш взгляд, – это составляющая региональной экономики, представляющая собой

соответствие между кадровыми ресурсами, необходимыми для обеспечения функционирования всех отраслей экономики региона (по количеству, качеству и структуре), и деятельностью учреждений и организаций, обеспечивающих подготовку кадров для региона. Под регионом в данном случае мы подразумеваем субъект РФ.

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

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

Анализ государственных программ Российской Федерации и ее субъектов в области кадрового обеспечения экономики

Приоритеты социально-экономического развития России и регионов страны обозначены Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р. В области кадрового обеспечения экономики, в том числе молодыми специалистами, концепцией определены приоритетные для РФ цели и задачи регионального развития, развития рынка труда и образования. Концепцией предусматривается сбалансированное территориальное развитие Российской Федерации, включающее достижение условий, позволяющих каждому региону иметь необходимые и достаточные ресурсы для обеспечения достойных

условий жизни граждан, комплексного развития и повышения конкурентоспособности экономики регионов. Данное положение Концепции предполагает, что одним из элементов регионального развития должно стать обеспечение регионов достаточным объемом квалифицированных трудовых ресурсов.

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

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

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

Нами были рассмотрены и проанализированы государственные программы и концепции в области кадрового обеспечения экономики следующих регионов: Республики Коми и Карелия, Курганская, Сахалинская и Мурманская области. Указанные регионы имеют схожие проблемы в области кадрового обеспечения экономики, соответствующие в целом общероссийской ситуации. Во-первых, несбалансированность спроса и предложения рабочей силы, дефицит специалистов определенных профессий и квалифицированных рабочих в основных отраслях экономики.

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

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

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

– развитие систем кадрового обеспечения регионов, способствующих удовлетворению потребностей экономики в квалифицированных кадрах;
– определение основных направлений и приоритетов деятельности органов власти регионов, осуществляющих управление в области государственной политики кадрового обеспечения;
– повышение эффективности подготовки кадров в профессиональных образовательных организациях в соответствии с запросами региональных рынков труда;
– совершенствование системы подготовки и эффективного использования кадрового потенциала регионов;
– переориентация системы образования на обеспечение конкурентоспособности выпускников.

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

– разработка и совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам кадрового обеспечения;
– создание или совершенствование системы прогнозирования трудовых ресурсов и регулирования величин подготовки кадров в сфере профессионального образования, отвечающих потребностям рынка труда;
– формирование и развитие системы профессиональной ориентации и трудовой мотивации молодежи;
– развитие механизмов социального партнерства в области кадрового обеспечения;

– повышение эффективности функционирования образовательных комплексов регионов;
– создание системы информационно-аналитического обеспечения рынка труда и образовательных услуг.

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

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

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

Для разработки прогноза потребности в кадровых ресурсах программы кадрового обеспечения экономики регионов предусматривают проведение следующих мероприятий:
– проведение мониторинга рынка труда (ответственные в субъектах РФ – региональные отделения Министерства труда и социальной защиты);
– разработка методических рекомендаций по определению прогнозной потребности в квалифицированных кадрах (ответственный разработчик – департаменты и министерства экономического развития субъектов);
– определение кадровой потребности предприятий (организаций) региона по профессиям на среднесрочный период (исполнительные органы государственной власти, осуществляющие отраслевое либо межотраслевое управление по направлениям деятельности);
– формирование прогноза подготовки квалифицированных кадров (департаменты экономического развития и торговли);
– осуществление мониторинга выпускников учреждений профессионального образования, обратившихся в органы службы занятости; населения в целях поиска работы (отделения Министерства

труда и социальной защиты, центры занятости населения);

– проведение мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования (министерства образования регионов).

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

В соответствии с задачами программ кадрового обеспечения экономики рассматриваемые регионы – республики Карелия и Коми, Курганская и Мурманская области – разработали прогнозы потребности рынка труда в квалифицированных кадрах. В соответствии с разработанными прогнозами корректируются контрольные цифры приема в учреждения профессионального образования регионов.

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

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

– создание служб мониторинга и маркетинга областного рынка труда и трудоустройства выпускников в учреждениях профессионального образования (ответственные – учреждения ВПО и СПО, министерства образования регионов, министерства труда и занятости населения регионов);

– организация и проведение конкурсов профессионального мастерства.

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

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

– организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров отраслей экономики согласно поступающим заявкам от организаций;
– включение работодателей в учебный процесс;
– целевая контрактная подготовка специалистов для крупных предприятий региона;
– заключение договоров и соглашений между учебными заведениями и работодателями о сотрудничестве в области проведения практики студентов и трудоустройства выпускников;
– организация на региональном уровне совещаний, конференций, заседаний комиссий, «круглых столов» по вопросам развития кадрового потенциала экономики с участием представителей федеральных органов власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, руководителей организаций, специалистов кадровых служб организаций и образовательных учреждений.

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

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

– приведение структуры подготовки квалифицированных кадров в системе профессионального образования в соответствие с кадровой потребностью органов исполнительной власти (министерства образования субъектов);

– содействие в укреплении материально-технической базы профессиональных образовательных организаций (органы исполнительной власти субъектов, предприятия и организации);

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

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

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

Поскольку объект нашего исследования (Оренбургская область) входит в Приволжский федеральный округ (ПФО), интересно обобщить опыт регионов ПФО (Республики Башкортостан, Удмуртия, Мордовия, Марий-Эл, Татарстан, Чувашия, Пермский край, Пензенская, Нижегородская, Самарская, Саратовская, Ульяновская и Кировская области) в области разработки программ кадрового обеспечения экономики.

В регионах – субъектах ПФО отсутствуют непосредственно комплексные программы кадрового обеспечения экономики квалифицированными трудовыми ресурсами, однако в отдельных региональных программах предусмотрены направления регулирования кадрового обеспечения экономики, рынка труда и рынка образовательных услуг. Обобщая опыт регионов ПФО в области разработки программ кадрового обеспечения, на наш взгляд, можно выделить определенные особенности. Схематично они представлены на рисунке 1.

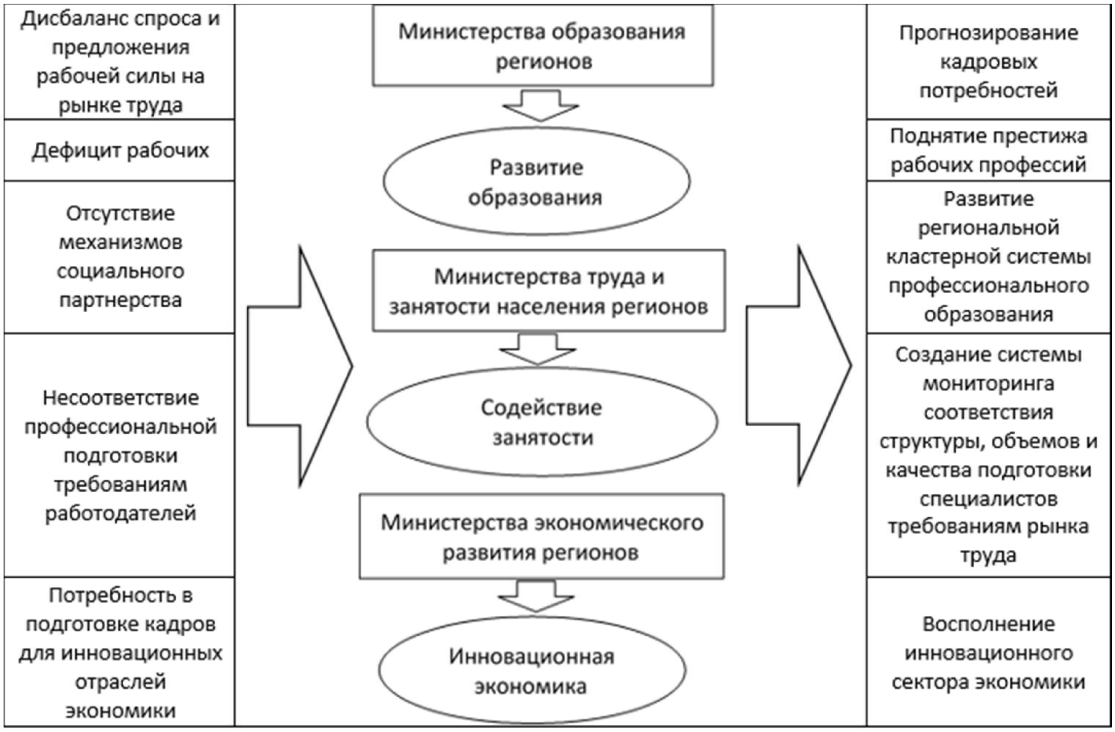


Рисунок 1. Особенности реализации региональных программ в области кадрового обеспечения экономики субъектов ПФО
Источник: составлено авторами на основании программ субъектов ПФО в области кадрового обеспечения экономики

Во-первых, регионы имеют схожие проблемы в области кадрового обеспечения экономики *(Струзберг, Никулина, 2015)*:

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

– кадровый дефицит специалистов со средним профессиональным образованием;

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

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

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

Во-вторых, в регионах ПФО отсутствуют комплексные программы кадрового обеспечения экономики. В основном вопросы достаточного обеспечения кадрами отраслей экономики сформированы

как задачи региональных программ развития образования и содействия занятости населения.

В-третьих, как и для общероссийской практики, для регионов ПФО характерны схожие направления реформирования системы образования и рынка труда с целью решения проблем кадрового обеспечения.

Особенности государственных программ Оренбургской области по рассматриваемой проблеме

В Оренбургской области, как и в субъектах ПФО, в настоящее время отсутствует комплексная программа кадрового обеспечения экономики, однако отдельные аспекты регулирования рынка труда и рынка образовательных услуг рассматриваются в следующих государственных программах: развития системы образования Оренбургской области и содействия занятости населения Оренбургской области на 2014–2020 годы, экономическое развитие Оренбургской области на 2014–2015 годы и на перспективу до 2020 года.

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

Основные мероприятия названных программ в области кадрового обеспечения экономики, в том числе молодыми специалистами, представлены на рисунке 2.

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

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

кадровых потребностей экономики региона, однако в настоящее время подобные программы отсутствуют.

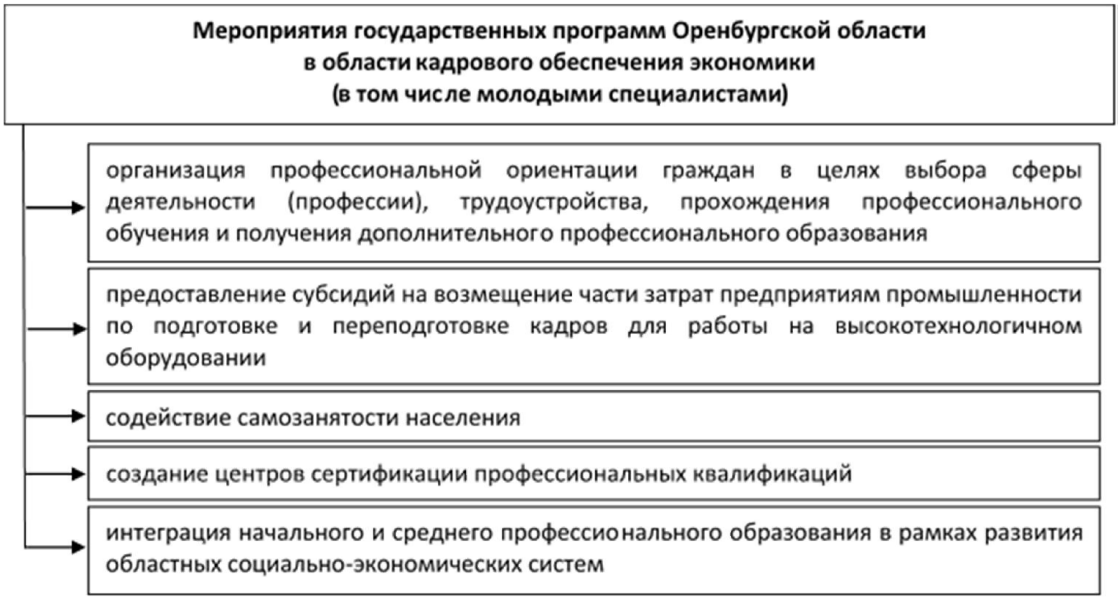


Рисунок 2. Основные мероприятия государственных программ Оренбургской области в области кадрового обеспечения экономики, в том числе молодыми специалистами
Источник: составлено авторами на основании государственных программ Оренбургской области

Выводы и рекомендации

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

Отдельные регионы разработали комплексные программы или концепции кадрового обеспечения экономики, другие рассматривают эти вопросы в рамках программ развития образования и содействия занятости населения. В качестве основных мероприятий программы субъектов РФ, в том числе и ПФО, предусматривают создание системы прогнозирования трудовых ресурсов; совершенствование системы профессиональной ориентации школьников и молодежи; развитие

механизмов социального партнерства; информирование о ситуации на рынке труда.

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

На наш взгляд, в системе социального партнёрства между участниками рынков труда и образовательных услуг Оренбургской области необходимо создать Региональный координационный совет по вопросам кадрового обеспечения экономики. В состав совета должны войти представители работодателей региона, органов государственной власти, некоммерческих (общественных) организаций, а также представители системы образования, осуществляющие профессиональную подготовку дипломированных кадров, переподготовку и повышение квалификации: государственных и негосударственных вузов, их филиалов и учебных центров. В частности, это должны быть представители крупнейших работодателей по всем отраслям экономики региона, а также объединений работодателей (Оренбургский областной союз промышленников и предпринимателей, Торгово-промышленная палата Оренбургской области); региональных вузов и их филиалов; представители Правительства Оренбургской области, Министерства труда и занятости населения Оренбургской области, Министерства образования Оренбургской области, Министерства экономического развития, промышленной политики и торговли Оренбургской области *(Никулина, 2014)*.

Создание в Оренбургской области Регионального координационного совета, на наш взгляд, будет способствовать развитию взаимодействия между государством, работодателями и системой профессионального образования в сфере подготовки кадров для экономики региона.

Деятельность Регионального координационного совета должна быть нацелена на совместную выработку вузами, органами власти и предприятиями политики Оренбургской области в области кадрового обеспечения экономики, в том числе молодыми специалистами.

Заседание Регионального координационного совета должно проходить не реже, чем 2 раза в год на основании утвержденного плана заседаний. Кроме того, могут быть и внеплановые заседания в зависимости от возникновения вопросов в области кадрового обеспечения экономики области.

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

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

Заключение

Основными методами реализации социального партнёрства в Оренбургской области должны стать:

– правовые методы: разработка и принятие областных нормативно-правовых документов, актов по вопросам кадрового обеспечения экономики региона;

– экономические методы: совместное финансирование мероприятий по решению проблем подготовки кадров для региона и соответствующей обеспеченности предприятий квалифицированными трудовыми ресурсами;

– организационные методы: разработка и утверждение плана

совместной работы субъектов социального партнёрства;

– информационные методы: обеспечение доступности информации о рынке труда и рынке образовательных услуг Оренбургской области для всех участников системы социального партнёрства.

В рамках развития механизмов социального партнёрства, на наш взгляд, необходимо осуществление постоянного взаимодействия между участниками рынков труда и образовательных услуг Оренбургской области на основе ежегодного утверждаемого Региональным координационным советом плана мероприятий.

Создание Регионального координационного совета позволит создать устойчиво функционирующую систему социального партнёрства в области кадрового обеспечения экономики Оренбургской области молодыми специалистами.

ИСТОЧНИКИ:

Абидов, М.Х. (2014). Формы и методы адаптации на рынке труда молодых специалистов в депрессивном регионе. *Вестник Махачкалинского филиала МАДИ, 14*, 178-180.

Батыргишиева, А.А. (2010). Формы и методы адаптации на рынке труда молодых специалистов в депрессивном регионе. *Вопросы структуризации экономики, 2*, 133-136.

Баранник, Н.А., Кошелева, Л.А. (2010). Рынок труда и рынок образовательных услуг в сфере профессионального образования оренбургской области: состояние и проблемы взаимодействия. *Интеллект. Инновации. Инвестиции, 1*, 57-68.

Бондаренко, О.В. (2014). Рынок труда и рынок образовательных услуг: проблемы взаимодействия. *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований, 3-1*, 114-116.

Голиков, В.С. (2010). Подготовка кадров как основа развития регионов. *Сегодня и завтра Российской экономики, 34*, 173-177.

Гуртов, В.А., Васильев, В.Н., Питухин Е.А. (2007). *Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации*. М.: Техносфера.

Каштанов, Н.Н., Курьянов, И.А. (2006). Занятость молодых специалистов в регионе и перспективы решения проблем. *Омский научный вестник, 10*, 38-40.

Кузнецова, А. (2008). Опыт российских регионов по закреплению молодых специалистов в аграрном секторе экономики. *Международный сельскохозяйственный журнал, 1*, 23-24.

Коростелев, С.М., Максимов, А.С. (2012). Кадровое обеспечение промышленности: возможности получения качественного профессионального образования в северо-западном федеральном округе (на примере Санкт-Петербурга и Ленинградской области). *Экономические науки, 92*, 190-198.

Никулина, Ю.Н. (2014). Требования работодателей Оренбургской области к молодым специалистам. *Вестник Оренбургского государственного университета, 14*, 121-125.

Рудакова, О.В. (2011). Социально-экономические проблемы трудоустройства молодых специалистов в регионах (на примере Курской области). *Социальная политика и социология, 10*, 121-126.

Сердобинцев, Д.В., Кудряшова, Е.В., Петрова, Т.А. (2012). Итоги мониторинга реализации мероприятий по улучшению жилищных условий молодых сельских семей и специалистов в регионах Поволжья. *Государственное управление. Электронный вестник, 30*, 7.

Струзберг, Г.В., Никулина, Ю.Н. (2015). Интеграционное взаимодействие вузов с субъектами рынка труда. В книге *Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: материалы всероссийской научно-методической конференции (с международным участием)* (С. 1445-1450). Оренбург: ООО ИПК «Университет».

Тугускина, Г. (2013). Управление развитием региона: инвестиции в человеческий капитал. *Проблемы теории и практики управления, 3*, 84-89.

Хамидуллина, Д.И., Шайхисламов, Р.Б. (2015). Миграция молодых специалистов и инновационный потенциал региона. *Казанская наука, 7*, 172-175.

Bălan, M. (2014). Youth Labor Market Vulnerabilities: Characteristics, Dimensions and Costs. *Procedia Economics and Finance, 8*, 66-72. doi: 10.1016/S2212-5671(14)00064-1

Bjarnason, T., Thorlindsson, T. (2006). Should I stay or should I go? Migration expectations among youth in Icelandic fishing and farming communities. *Journal of Rural Studies, 22*(3), 290-300. doi: 10.1016/j.jrurstud.2005.09.004

Corbett, M. (2013). I'm going to make sure I'm ready before I leave: The complexity of educational and mobility decision-making in a Canadian coastal community. *Journal of Rural Studies, 32*, 275-282. doi: 10.1016/j.jrurstud.2013.07.006

Faggian, A., Comunian, R., Li, Q.C. (2014). Interregional migration of human creative capital: The case of "Bohemian graduates". *Geoforum, 55*, 33-42. doi: 10.1016/j.geoforum.2014.05.003

Mateescu, L.M., Neagu, A. (2014). Opportunities of Labour Market Integration for Young Professionals. *Procedia Economics and Finance, 8*, 444-452. doi: 10.1016/S2212-5671(14)00112-9

Matei, A., Campeanu, C. (2015). Meritocracy in the Civil Service – Young Professionals Scheme – in Romania. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 191*, 1571-1575. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.04.527

McGrath, B. (2001). "A problem of resources": defining rural youth encounters in education, work & housing. *Journal of Rural Studies, 17*(4), 481-495. doi: 10.1016/S0743-0167(01)00023-7

Mohr, N.M., Collier, J., Hassebroek, E., Groth, H. (2014). Characterizing critical care physician staffing in rural America: A description of Iowa intensive care unit staffing. *Journal of Critical Care, 29*(2), 194-198. doi: 10.1016/j.jcrc.2013.10.017

Nugin, R. (2014). "I think that they should go. Let them see something". The context of rural youth's out-migration in post-socialist Estonia. *Journal of Rural Studies, 34*, 51-64. doi: 10.1016/j.jrurstud.2014.01.003

Prayitno, G., Matsushima, K., Jeong, H., Kobayashi, K. (2014). Social Capital and Migration in Rural Area Development. *Procedia Environmental Sciences, 20*, 543-552. doi: 10.1016/j.proenv.2014.03.067

Rérat, P. (2014). The selective migration of young graduates: Which of them return to their rural home region and which do not?. *Journal of Rural Studies, 35*, 123-132. doi: 10.1016/j.jrurstud.2014.04.009

Thissen, F., Fortuijn, J.D., Strijker, D., Haartsen, T. (2010). Migration intentions of rural youth in the Westhoek, Flanders, Belgium and the Veenkoloniën, The Netherlands. *Journal of Rural Studies, 26*(4), 428-436. doi: 10.1016/j.jrurstud.2010.05.001

Zhong, F., Li, Q., Xiang, J., Zhu, J. (2013). Economic Growth, Demographic Change and Rural-Urban Migration in China. *Journal of Integrative Agriculture, 12*(10), 1884-1895. doi: 10.1016/S2095-3119(13)60597-3

Карпова, Г.В., Никулина, Ю.Н., Матюшко, А.В. (2015). Анализ реализации региональных программ в области кадрового обеспечения экономики молодыми специалистами. *Российское предпринимательство, 16*(16), 2663-2680. doi: 10.18334/rp.16.16.621

Galina V. Karpova, Doctor of Science, Biology; Professor; Professor of the Chair of General Biology, Orenburg State University
Yulia N. Nikulina, Candidate of Science, Biology; Associate Professor; Associate Professor of the Chair of Personnel Management, Service and Tourism, Orenburg State University
Albina V. Matiushko, Master Student of the Chair of Personnel Management, Service and Tourism, Orenburg State University

Analyzing the implementation of regional programs for staffing the economy with young specialists

ABSTRACT:
The article is dedicated to the creation of state programs for staffing the economy with young specialists in the conditions of growing imbalance between the staff training system for the region and the real needs of the labor market. The authors studied the experience of Russian regions, including that of constituent members of the Volga Federal District, to establish the relevant programs, and suggested their approach to this problem for Orenburg Oblast. It was recommended to create the Regional Coordinating Council as a part of the development of social partnership in the region. The research results may be used by the authorities of Orenburg Oblast and other regions of the Russian Federation in the development of government programs, including the development of the education system and promotion of employment.
KEYWORDS: regional economy, labor market, education market, social partnership