БАЛТИЙСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. ИММАНУИЛА КАНТА

Л. Л. Емельянова

МОНИТОРИНГ ПЕРСПЕКТИВНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СФЕРЫ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ В КАДРАХ

ПО МАТЕРИАЛАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ РЕГИОНА

Калининград
2013

УДК 332.1:331.5:316.334.52(470.26)
ББК 65.9(2Р31-4К)
65.240
60.561.2
Е601

Печатается в авторской редакции.

Емельянова, Л. Л.
Е601 Мониторинг перспективных потребностей социально-экономической сферы Калининградской области в кадрах: по материалам социологического обследования работодателей региона / Л. Л. Емельянова ; БФУ им. И. Канта. — Калининград, 2013. — 112 с.

Приведены материалы выборочного социологического обследования субъектов экономической деятельности Калининградской области по вопросам потребности в кадрах. Сделан анализ заявляемых работодателями региона вакансий определенных профессий и квалификаций, соответствия уровня подготовки кадров запросам экономики. Выявлены особенности переподготовки кадров и повышения квалификации.

Предназначено для работников системы среднего и высшего профессионального образования, сотрудников служб занятости, специалистов, изучающих вопросы развития региональной системы образования и рынка труда.

УДК 332.1:331.5:316.334.52(470.26)
ББК 65.9(2Р31-4К)
65.240
60.561.2

© Емельянова Л. Л., 2013
© БФУ им. И. Канта, 2013

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 4

1. Анализ соответствия уровня подготовки кадров требованиям работодателей 11

1.1. Компетентностные характеристики..... 11

1.2. Объем теоретических знаний 19

1.3. Практические умения и навыки 24

2. Анализ потребности в кадрах 30

2.1. Возрастной и гендерный состав работников предприятий и организаций и половозрастные характеристики запрашиваемых специалистов 30

2.2. Уровень образования..... 45

2.3. Профессионально-квалификационные характеристики 49

2.4. Движение работников, заработная плата и регионы, откуда планируется привлечение специалистов..... 77

3. Планы руководителей предприятий и организаций региона по развитию кадрового потенциала и подготовки персонала с собственным финансовым участием..... 95

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ 100

ВВЕДЕНИЕ

Одной из особенностей рынка труда в современной России является структурное несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, которое стало результатом как в целом реструктуризации экономики страны в новых рыночных условиях, так и определенной степенью рассогласованности между потребностями конкретных субъектов хозяйственной деятельности и предложением со стороны рынка образовательных услуг. В условиях модернизации экономики и демографических тенденций, связанных с сокращением в ближайшей перспективе трудовых ресурсов, чрезвычайно остро стоит вопрос количественных и качественных параметров подготовки кадров, их соответствия требованиям экономики и субъектов хозяйственной деятельности. Актуальность данной проблематики для Калининградской области определяется ситуацией на рынке труда региона, которая характеризуется уже ряд лет структурным несоответствием спроса и предложения на рабочую силу, изолированностью от внутрироссийского перераспределения трудовых ресурсов в силу эксклавности территории.

Важнейшим инструментом кадрового обеспечения регионального социально-экономического развития является реализация Целевой программы Калининградской области «Развитие профессионального образования на 2012—2016 годы». Стратегическая цель Программы — кадровое обеспечение инновационного характера социально-экономического развития Калининградской области. Одним из направлений Программы является создание в регионе постоянно действующего механизма планирования модернизации системы профессионального образования на основе кадровых потребностей. Один из способов реализации данного направления — проведение мониторинга перспективных потребностей социально-экономической сферы Калининградской области в кадрах.

Целью данной работы является оценка потребности в кадрах со стороны региональной экономики с использованием социологических методов исследования, основанных на данных интервьюирования субъектов экономической деятельности.

Методической основой для проведения социологического обследования работодателей региона стал опыт проведения такого рода обследований в республике Польша, в частности, в Поморском воеводстве, которые проводятся Институтом рынка труда в г. Гданьске. Базируясь на методике польских коллег, нами было проведено обследование потребности в кадрах работодателей региона на основе подготовленной выборки региональных субъектов экономической деятельности по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Калининградской области и проведен анализ ее использования в данном обследовании.

Автор благодарит кандидата социологических наук, доцента Е. С. Фидрю за помощь в подготовке анкеты и обосновании выборки обследования.

Обоснование выборки обследования субъектов экономической деятельности на предмет оценки потребности в кадрах

Всего в регионе, по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Калининградской области, функционирует 51421 предприятие разных отраслей хозяйства, в которых занято 197430 работников. Для получения достоверных данных о предприятиях при генеральной совокупности, равной 51421 единиц, необходимо опросить 471 предприятие. С учетом дополнительной подвыборки предприятий (125 предприятий), работающих в ключевых отраслях, с которыми связано социально-экономическое развитие Калининградской области (сельское хозяйство и рыбная отрасль, обрабатывающие производства, энергетика, строительство, туристический бизнес, предприятия транспорта и связи), размер общего массива выборочной совокупности составил 600 предприятий. Доверительная вероятность («точность выборки») в этом случае составляет 97%, доверительный интервал («статистическая погрешность») — 5%. Иными словами, с 97-процентной вероятностью полученные по итогам исследования данные отклоняются от истинных значений не более чем на ±5%.Объем фактически опрошенных предприятий составил 617 единиц. Из них согласно классификации Росстата 33,4% относятся к крупным и средним предприятиям, 44,2% — к малым и микропредприятиям, 23,4% предприятия относятся к категории некоммерческих организаций. По количеству фактически занятых на предприятиях сотрудников, согласно федеральным стандартам, к категории крупных и средних относятся 12,6%, малых и микропредприятий — 65,1%, некоммерческих организаций — 22,2%.

Таблица 1

Распределение опрошенных предприятий по размеру, %

Тип предприятия	Классификация 1	Классификация 2
Крупные предприятия	27,4	5,4
Средние предприятия	5,0	7,2
Малые предприятия	23,3	38,2
Микропредприятия	20,9	26,9
Некоммерческие организации	23,4	22,2

Для того чтобы выборка была репрезентативна не только по количеству, но и по структуре опрашиваемых предприятий, она должна соответствовать региональной экономике по отраслевой структуре организаций-респондентов. Для этого нами было применено квотирование предприятий по отраслям экономической деятельности.

Наибольшее количество предприятий в регионе функционирует в сфере оптовой и розничной торговли (33,5 %), сфере операций с недвижимостью (17,2 %), строительстве (11 %) и обрабатывающем производстве (10,3 %). В то же время, большинство торговых предприятий, например, являются малыми и микропредприятиями, и не могут серьезно влиять на рынок труда, в меньшей степени заинтересованы в участии в подготовке кадров, обладают меньшим объемом свободных средств, которые они могли бы направлять на повышение квалификации персонала.

Поэтому при расчете выборки использовался также критерий количества занятых в отрасли работников, согласно которому отрасли с наибольшим числом занятых были представлены в структуре опроса более многочисленно. Наибольшее количество занятых в регионе отмечается в обрабатывающих производствах, торговле, образовании, здравоохранении, на транспорте, в сферах государственного управления, военной безопасности и обязательного социального обеспечения.

Вместе с тем, в таких отраслях, как государственное управление, образование или здравоохранение, количество предпри-

ятий сравнительно немногочисленно, большинство из них является государственными, и, следовательно, не может полностью самостоятельно формировать свою кадровую политику и потребность в кадрах. Таким образом, наиболее сбалансированным нам представляется подход, при котором при определении квоты учитывалось бы и количество предприятий, функционирующих в данной отрасли, и количество занятых в них работников (табл. 2).

Таблица 2

Распределение опрошенных предприятий по отраслям

Отрасль предприятия	Кол-во предпр.	%	Занято	%	**% опр.**
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	3350	6,6	3300	1,9	**2,8**
Рыболовство, рыбоводство	191	0,4	1258	0,7	**0,2**
Добыча полезных ископаемых	110	0,2	2073	1,1	**0,8**
Обрабатывающее производство	5201	10,3	32202	21,8	**21,2**
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	261	0,5	9647	3,6	**4,5**
Строительство	5579	11,0	3503	6,4	**6,6**
Оптовая и розничная торговля, ремонт	16962	33,5	10876	11,5	**9,4**
Гостиницы и рестораны	1196	2,4	1536	1,8	**4,7**
Транспорт и связь	4078	8,0	20154	8,7	**9,4**
Финансовая деятельность и недвижимость	695	1,4	6626	2,1	**5,0**
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	8698	17,2	10043	8	**10,2**
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	647	1,3	34825	11,3	**8,6**
Образование	996	2,0	29153	9,4	**7,5**
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	670	1,3	23796	8	**6,3**
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	2630	5,2	8439	3,6	**2,8**

Наконец, для того, чтобы структура выборки максимально полно отражала ключевые характеристики генеральной совокупности предприятий, нами также было применено квотирование предприятий по их территориальной принадлежности.

Наибольшее количество предприятий зарегистрировано в г. Калининграде (35822), а также Гурьевском районе (3812), которые представлены в выборке наибольшим количеством организаций-респондентов. Как видно из табл. 3, структура выборочной совокупности почти идеально соответствует фактическому распределению предприятий по территории Калининградской области, а получившиеся отклонения вписываются в рамки установленной погрешности.

Таблица 3

Распределение опрошенных предприятий по территории

Территория	Кол-во предприятий	Фактически	Опрошено
г. Калининград	35822	68,9	70,7
Багратионовский	1048	2,0	1,5
Балтийский	627	1,2	1,3
Гурьевский	3812	7,3	6,5
Гусевский	823	1,6	1,3
Краснознаменский	335	0,6	0,6
г. Ладушкин	95	0,2	0,8
г. Мамоново	244	0,5	0,5
Неманский	384	0,7	0,6
Нестеровский	509	1,0	0,8
Озерский	293	0,6	0,5
г. Пионерский	360	0,7	0,6
Полесский	516	1,0	1,0
Светлогорский	782	1,5	1,3
Светловский	1027	2,0	1,8
Славский	309	0,6	0,5
г. Советск	977	1,9	1,6
Черняховский	1426	2,7	2,3
п. Янтарный	193	0,4	0,5
Гвардейский	931	1,8	1,8
Зеленоградский	1058	2,0	1,9
Правдинский	440	0,8	0,8

Таким образом, в ходе исследования нами была применена двухступенчатая квотная выборка, что позволило обеспечить наибольшую точность в построении репрезентативной выборочной совокупности и обеспечить достоверность полученных результатов. Для проведения обследования была составлена анкета для работодателей региона, которая включала в себя такие блоки вопросов как:

— общая характеристика предприятий и организаций;

— возрастной и гендерный состав работников и запрашиваемых специалистов;

— регионы формирования кадрового потенциала;

— количественный, образовательный и профессионально-квалификационный характер потребности в кадрах;

— планы предприятий и организаций по повышению качества персонала;

— формы сотрудничества с учебными заведениями и центрами повышения квалификации.

Обследование предприятий и организаций проходило методом непосредственного интервьюирования с фиксацией ответов респондентов в анкетах опроса. По материалам опроса была составлена база данных полученных результатов в программе SPSS, которая и легла в основу проведенного анализа.

1. АНАЛИЗ СООТВЕТСТВИЯ УРОВНЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ТРЕБОВАНИЯМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

1.1. Компетентностные характеристики

Всего в процессе опроса были взяты интервью у представителей 617 предприятий и организаций региона. В 65% попавших в опрос предприятий и организаций половину работников и более составляют местные выпускники, в 102 организациях (пятая часть из числа опрошенных) имеют в своем штате 100% работников из числа выпускников учебных заведений Калининградской области. Работодателям было предложено оценить уровень компетентности своих работников (выпускников учебных заведений региона) по трем показателям: общий уровень развития и интеллекта, способность быстро и качественно усваивать новые знания и навыки, способность работать по смежным специальностям. Были получены ответы от 85% предприятий и организаций, участвовавших в опросе, по следующим уровням оценки качества: очень низкое, низкое, среднее, высокое, очень высокое. В целом работодатели высоко оценивают компетентность своих работников. Отрицательные оценки минимальны. Чуть более 10% предприятий и организаций указали на средний уровень подготовки. Почти половина участвующих в опросе респондентов дают высокую оценку компетентности своих работников, чуть более 40% — очень высокую (табл. 4).

По видам экономической деятельности предприятий и организаций ситуация с оценкой компетентности различна. До 1% предприятий обрабатывающих производств оценили уровень общего развития и интеллекта своих работников как низкий. Почти половина предприятий транспорта и связи дали среднюю по качеству оценку своим работникам по данному критерию. Пятая часть работодателей из сферы финансов, добывающих производств, производства электроэнергии, газа и воды также оценили уровень развития своих работников как средний (табл. 5).

Таблица 4

Оценка работодателями уровня компетентности своих сотрудников, %

Уровни оценки качества	Общий уровень развития и интеллекта	Способность быстро и качественно усваивать новые знания и навыки	Способность работать по смежным специальностям
Очень низкое качество	—	0,2	0,2
Низкое качество	0,2	0,4	0,2
Среднее качество	10,3	10,5	10,9
Высокое качество	49,4	45,0	43,7
Очень высокое качество	40,1	43,9	45,0
Итого	100	100	100

Таблица 5

Оценка общего уровня развития и интеллекта работников предприятий и организаций по видам экономической деятельности, %

Виды экономической деятельности предприятий и организаций	Оценка общего уровня развития и интеллекта			
	Низкое качество	Среднее качество	Высокое качество	Очень высокое качество
Сельское, лесное хозяйство, рыболовство и рыбоводство	—	6,2	62,5	31,2
Добыча полезных ископаемых	—	20,0	60,0	20,0
Обрабатывающее производство	0,8	8,9	62,9 %	27,4

Окончание табл. 5

Виды экономической деятельности предприятий и организаций	Оценка общего уровня развития и интеллекта			
	Низкое качество	Среднее качество	Высокое качество	Очень высокое качество
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	—	17,9	71,4	10,7
Строительство	—	10,0	60,0	30,0
Оптовая и розничная торговля, ремонт	—	5,8	51,9	42,3
Гостиницы и рестораны	—	3,8	76,9	19,2
Транспорт и связь	—	47,8	41,3	10,9
Финансовая деятельность	—	22,7	40,9	36,4
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	—	—	30,5	69,5
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	—	—	29,2	70,8
Образование	—	6,8	40,9	52,3
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	—	—	42,1	57,9
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг			20,0	80,0
Итого		10,3	49,4	40,1

Более половины крупных, средних и малых предприятий дали оценку общего уровня развития и интеллекта своих работников как высокую. Вместе с тем в этих же типах предприятий и самый большой процент работодателей, которые оценивают уровень интеллекта своих работников как средний. Самые высокие значения данного критерия у некоммерческих организаций — более половины организаций оценили его как очень высокий (табл. 6).

Таблица 6

Оценка общего уровня развития и интеллекта работников предприятий и организаций разного типа, чел., %

Тип предприятия	Оценка общего уровня развития и интеллекта				
	Низкое качество	Среднее качество	Высокое качество	Очень высокое качество	Итого
Малое		28	114	64	206
		13,6%	55,3%	31,1%	100%
Крупное		3	21	7	31
		9,7%	67,7%	22,6%	100%
Среднее	1	4	21	10	36
	2,8%	11,1%	58,3%	27,8%	100%
Микропредприятие		12	58	62	132
		9,1%	43,9%	47%	100%
Некоммерческая организация		5	42	64	111
		4,5%	37,8%	57,7%	100%
Итого	1	52	256	207	516
	0,2%	10,1%	49,6%	40,1%	100%

Оценка способностей работников быстро и качественно усваивать новые знания и навыки со стороны работодателей выглядит уже более сдержанной. Наиболее критичными в оценке были представители транспорта и связи, где более половины предприятий и организаций оценили данную способность среднюю по качеству. Такой же средний уровень заслуживают представители четвертой части организаций по производству электроэнергии, газа и воды, почти 10% сферы образования, финансовой деятельности, сельского, лесного хозяйства и рыболовства. Самые высокие положительные оценки по данному критерию были у представителей государственного управления и социального обеспечения, деятельности, связанной с операциями с недвижимым имуществом, в здравоохранении и предоставлении прочих услуг (табл. 7).

Таблица 7

Оценка способности быстро и качественно усваивать новые знания и навыки работников по видам экономической деятельности предприятий и организаций, %

Виды экономической деятельности предприятий и организаций	Способность быстро и качественно усваивать новые знания и навыки			
	Низкое качество	Среднее качество	Высокое качество	Очень высокое качество
Сельское, лесное хозяйство, рыболовство и рыбоводство		12,5	62,5	25,0
Добыча полезных ископаемых		20,0	60,0	20,0
Обрабатывающее производство	1,6	6,5	53,2	38,7
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды		25,0	60,7	14,3
Строительство			70,0	30,0
Оптовая и розничная торговля, ремонт		5,8	46	48,1
Гостиницы и рестораны		7,7	65,4	26,9
Транспорт и связь		56,5	32,6	10,9
Финансовая деятельность		9,5	57,1	33,3
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг			33,9	66,1
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение			22,9	77,1
Образование		9,3	32,6	55,8
Здравоохранение и предоставление социальных услуг			42,1	57,9
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг			26,7	73,3
Итого	0,4	10,5	45,0	43,9

По типам предприятий и организаций более критичными в оценке способности работников осваивать новые знания и навыки оказались крупные предприятия, где почти 20% работодателей оценили данный уровень способности как средний. Вместе с тем более половины малых, средних и крупных предприятий считают, что данная способность имеет и высокое качество. Представители некоммерческих организаций (более 60%) дали самые высокие оценки данного вида способности своих работников (табл. 8).

Таблица 8

Оценка способности быстро и качественно усваивать новые знания и навыки работников по типам предприятий и организаций, чел., %

Тип предприятия	Способность быстро и качественно усваивать новые знания и навыки				
	Низкое качество	Среднее качество	Высокое качество	Очень высокое качество	Итого
Малое		26	107	71	205
		12,7%	52,2%	34,6%	100%
Крупное		6	16	9	31
		19,4%	51,6%	29%	100%
Среднее	2	4	20	10	36
	5,6%	11,1%	55,6%	27,8%	100%
Микропредприятие		11	54	67	132
		8,3%	40,9%	50,8%	100%
Некоммерческая организация		6	36	68	110
		5,5%	32,7%	61,8%	100%
Итого	2	53	233	225	514
	0,4%	10,3%	45,3%	43,8%	100%

Способность работать по смежным специальностям — еще один вид компетенций. На низкий уровень данного вида способности указали почти 1% работодателей обрабатывающих производств и 4,5% — финансовой деятельности. Средний

уровень данной компетенции у работников более чем половины предприятий транспорта и связи, четверти — работников производства и распределения электроэнергии, газа и воды, пятой части добывающих производств. Более половины опрошенных предприятий и организаций обрабатывающих производств, строительства, гостиниц и ресторанов, госуправления, образования указали на высокий уровень данной компетенции своих работников (табл. 9).

Таблица 9

Оценка способности работать по смежным специальностям работников по видам экономической деятельности предприятий и организаций, %

Виды экономической деятельности предприятий и организаций	Способность работать по смежным специальностям				
	Очень низкое качество	Низкое качество	Среднее качество	Высокое качество	Очень высокое качество
Сельское, лесное хозяйство, рыболовство и рыбоводство			12,5	50,0	37,5
Обрабатывающее производство		0,8	4,8	53,2	41,1
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды			25,0	60,7	14,3
Строительство			10,0	60,0	30,0
Оптовая и розничная торговля, ремонт			5,8	44,2	50,0
Гостиницы и рестораны			11,5	61,5	26,9
Транспорт и связь			57,8	26,7	15,6
Финансовая деятельность	4,5		9,1	50,0	36,4

Окончание табл. 9

Виды экономической деятельности предприятий и организаций	Способность работать по смежным специальностям				
	Очень низкое качество	Низкое качество	Среднее качество	Высокое качество	Очень высокое качество
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг			1,7	30,5	67,8
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение				27,1	72,9
Образование			7,0	37,2	55,8
Здравоохранение и предоставление социальных услуг				52,6	47,4
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг			6,7	20,0	73,3
Итого	0,2	0,2	10,9	43,7	45,0

По типам предприятий и организаций способность работать по смежным специальностям оценивается по-разному. Малые, средние и, в большей степени, крупные предприятия более критичны в своих оценках — от 14 до 25 % работодателей этих типов предприятий дали средний балл оценки данной компетенции своих работников. Высоко оценивают данную способность более половины микропредприятий и некоммерческих организаций (табл. 10).

Таблица 10

Оценка способности работать по смежным специальностям работников по типам предприятий и организаций, %

Тип предприятия	Способность работать по смежным специальностям					
	Очень низкое качество	Низкое качество	Среднее качество	Высокое качество	Очень высокое качество	Итого
Малое			13,7	50,0	36,3	100
Крупное			25,8	41,9	32,3	100
Среднее		2,8	13,9	44,4	38,9	100
Микропредприятие			8,3	40,2	51,5	100
Некоммерческая организация	0,9		3,6	36,9	58,6	100
Итого	0,2	0,2	10,9	43,8	44,9	100

1.2. Объем теоретических знаний

Ответ на вопрос об объеме теоретических знаний по полученной специальности работников предприятий и организаций был получен от 85% попавших в опрос работодателей. Более половины работодателей оценивают объем теоретических знаний своих работников как высокий. Еще более трети предприятий и организаций говорят об очень высоком уровне теоретической подготовки. Почти 13% попавших в опрос работодателей (67) остановились на среднем уровне оценки (табл. 11).

Таблица 11

Оценка качества объема теоретических знаний работников предприятий и организаций, ед., %

Уровни оценки качества	Количество предприятий и организаций	Доля в %
Низкое качество	3	0,6
Среднее качество	67	12,7
Высокое качество	272	51,6
Очень высокое качество	185	35,1
Итого	527	100

Оценка объема теоретических знаний работников по видам экономической деятельности представлена в табл.12. Как видно из полученных данных, 4,5% работодателей финансовой сферы высказывают недовольство объемом полученных знаний, почти 1% работодателей обрабатывающих производств дали низкую оценку теоретической подготовке работников, еще почти 9% — оценивают их на среднем уровне. Самые большие проблемы с теоретической подготовкой у транспортников, где более половины работодателей оценили работников по данному критерию по среднему баллу. Кроме того, большой процент предприятий сельского хозяйства, производства и распределения электроэнергии, газа и воды, а также финансовой деятельности дали средний балл оценки.

Таблица 12

Оценка качества объема теоретических знаний работников по видам экономической деятельности предприятий и организаций, %

Виды экономической деятельности предприятий и организаций	Объем теоретических знаний			
	Низкое качество	Среднее качество	Высокое качество	Очень высокое качество
Сельское, лесное хозяйство, рыболовство и рыбоводство		18,8	68,8	12,5
Обрабатывающее производство	0,8	8,8	63,2	27,2

Окончание табл. 12

Виды экономической деятельности предприятий и организаций	Объем теоретических знаний			
	Низкое качество	Среднее качество	Высокое качество	Очень высокое качество
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды		32,1	53,6	14,3
Строительство		10,0	65,0	25,0
Оптовая и розничная торговля, ремонт		3,8	71,2	25,0
Гостиницы и рестораны		7,4	70,4	22,2
Транспорт и связь		52,2	39,1	8,7
Финансовая деятельность	4,5	27,3	40,9	27,3
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг		3,4	28,8	67,8
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение		4,2	33,3	62,5
Образование	2,3	6,8	40,9	50,0
Здравоохранение и предоставление социальных услуг			55,0	45,0
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг			40,0	60,0
Итого	0,6	12,7	51,6	35,1

По каждому виду экономической деятельности в процессе опроса были получены комментарии работодателей по поводу тех теоретических знаний, которые, на их взгляд, необходимы специалистам основного профиля их деятельности. Так, для работников системы **образования** среди необходимых теоретических знаний наиболее часто встречающиеся в ответах (всего было получено 46 комментариев) — компьютерная

грамотность учителей, знание возрастной психологии, методики обучении детей дошкольного возраста, физиологии детей и здоровья школьников, опыт дошкольного образования российского и зарубежного, основы методики воспитания и обучения, дистанционного обучения, знание педагогических технологий, знание своего предмета. Для сферы **строительства,** работодатели которой дали 41 комментарий, среди важных теоретических знаний в первую очередь значение имеют: владение новейшими строительными технологиями, знание техники безопасности, строительные нормы и правила, знание бухгалтерской документации, правил эксплуатации электроинструментов и другой техники, правила охраны труда, теоретические знания в микроэлектронике. Работодатели из сферы **торговли** (58 комментариев) высказали следующие пожелания к теоретической подготовке выпускников: знание законодательства в области торговли, договорных отношений, прав потребителей; компьютерная грамотность, программа 1С бухгалтерия; знание нормативно-правовых документов по продуктово-промышленной группе товаров. Отдельно руководители сферы торговли указали на необходимость более серьезной технической и инженерной подготовки вспомогательного персонала (знание и умение работать с чертежами) — слесарей, техников, рабочих, водителей, которые часто привлекаются к работе в торговле. На **транспорте и в сфере связи, куда попала и сфера туризма** (58 комментариев), работодатели уделили внимание в своих требованиях таким теоретическим знаниям, как: знания по психологии (работа с людьми), экономике (оформление грузов), маркетингу (продажа туров); знания по техническим дисциплинам, связанным с обслуживанием автомобилей; знания по оформлению таможенной документации (отправка и прием грузов); языковая подготовка; краеведческие и общегеографические знания; знание ключевых компьютерных программ обработки информации; знание законодательства (таможенное право); основы техники безопасности. В **финансовой деятельности** (31 комментарий) чрезвы-

чайно важны, по мнению работодателей, все теоретические знания, в том числе и знания по психологии, так как работа связана с обслуживанием населения, при этом, необходимо «больше уделять внимание системе мышления», «коммерческому подходу», «умению заключать сделки». Кроме того, была отмечена необходимость наращивать знания в области маркетинга, финансов, бухгалтерии, экономического, страхового, пенсионного законодательства. Также важна компьютерная грамотность, знание компьютерных программ и желание их осваивать. Работодатели **обрабатывающих производств** дали наибольшее количество предложений по теоретической подготовке специалистов на своих производствах (131 комментарий). Их все можно подразделить на три группы. Первая — знания в области технологии производств. Среди требований работодателей в первую очередь знания технологические (технология производства мебели, технология столярного дела, технология верстки газеты, технология конструирования одежды, технология производства пищевых продуктов, переработки рыбы). Вторая группа требований связана со знанием самой техники и основ безопасной работы на ней (знание столярного дела, азы в механике, электричестве и электрооборудовании, знание основ конструкции агрегатов, теория металловедения, знание принципов работы оборудования, знание компьютерных программ и работа на них, знание техники безопасной работы на станках и оборудовании). Третья группа требований — знания по экономике, менеджменту и юриспруденции. Они необходимы в первую очередь управленческим кадрам данных производств. Работодатели обрабатывающих производств отметили также важность соответствия рабочего места дипломированному специалисту, имеющему максимум профильных знаний по конкретному виду деятельности. Знание технологий и умение пользоваться ими в своей работе отметили также работодатели **сельского хозяйства, рыболовства и рыбоводства**. Была отмечена необходимость наращивать знания по технологии выращивания пушных зверей, перера-

ботке рыбы, виноградной улитки, выращивания полевых культур, технологических работ, выполняемых в зоотехнии. Важной частью знаний являются и знания техники для специалистов сельского хозяйства и рыбной отрасли, а также знания по маркетингу, законодательству и менеджменту.

1.3. Практические умения и навыки

Отдельно оценивались практические умения и навыки работников. Полученные результаты оценок, как нам представляется, являются несколько завышенными со стороны работодателей. О низком качестве высказались лишь шесть из числа опрошенных работодателей (1,2 %), средний уровень практических навыков работников почти у 72 предприятий и организаций, попавших в опрос (14 %). Высокое качество практических способностей работников отметили 240 работодателей (46 %), а очень высокое качество еще 207 предприятий и организаций (39 %) (табл. 13).

Таблица 13

Оценка качества практических умений и навыков работников предприятий и организаций

Градация оценок качества практических умений и навыков	Количество предприятий и организаций	
	ед.	%
Очень низкое качество	3	0,6
Низкое качество	3	0,6
Среднее качество	72	13,7
Высокое качество	240	45,7
Очень высокое качество	207	39,4
Итого	525	100

По типам предприятий самый высокий процент работодателей, отметивших низкий уровень практических умений и

навыков работников, — это крупные (3,2 %) и средние (2,8 %) предприятия и организации. До 20 % работодателей малых, средних и крупных предприятий оценили практические навыки работников как средние. Вместе с тем до 50 % малых, крупных и средних предприятий дали и высокую оценку практическим навыкам своих работников, а микропредприятия и некоммерческие организации в большей степени оценивают их как очень высокие. Несмотря на это, пожеланий по совершенствованию подготовки практически подготовленных и ориентированных работников представители всех типов предприятий высказали много (табл. 14).

Таблица 14

Оценка качества практических умений и навыков работников по типам предприятий и организаций, %

Тип предприятия	Практические умения и навыки по специальности					
	Очень низкое качество	Низкое качество	Среднее качество	Высокое качество	Очень высокое качество	Итого
Малое	0,5		18,0	51,5	30,1	100
Крупное		3,2	19,4	54,8	22,6	100
Среднее		2,8	16,7	50,0	30,6	100
Микропредприятие	0,8		6,8	42,9	49,6	100
Некоммерческая организация	0,9	0,9	10,8	36,0	51,4	100
Итого	0,6	0,6	13,5	46,0	39,3	100

Оценка практических умений и навыков работников по видам экономической деятельности, попавших в опрос предприятий и организаций, показана в табл. 29. Как видим, работодатели опять же достаточно высоко в целом оценивают качество своего персонала. В большей степени оценки высокие и очень высокие в большинстве видов экономической деятель-

ности. Исключение составляет транспорт, где более половины работодателей дали оценку практическим навыкам как среднюю, производство и распределение электроэнергии, газа и воды — почти треть работодателей этой сферы дали средние оценки, также как и финансовая деятельность с пятой частью работодателей и образование с 16 % организаций (табл. 15).

Таблица 15

Оценка качества практических умений и навыков работников по видам экономической деятельности предприятий и организаций, %

Виды экономической деятельности предприятий и организаций	Способность работать по смежным специальностям				
	Очень низкое качество	Низкое качество	Среднее качество	Высокое качество	Очень высокое качество
Сельское, лесное хозяйство, рыболовство и рыбоводство			12,5	43,8	43,8
Обрабатывающее производство		1,6	8,9	58,9	30,6
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды			32,1	57,1	10,7
Строительство			10,0	65,0	25,0
Оптовая и розничная торговля, ремонт			7,7	57,7	34,6
Гостиницы и рестораны			11,5	57,7	30,8
Транспорт и связь			52,2	30,4	17,4
Финансовая деятельность	4,5		22,7	45,5	27,3
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	1,7		3,4	27,1	67,8
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение		2,1	4,2	31,2	62,5

Окончание табл. 15

Виды экономической деятельности предприятий и организаций	Способность работать по смежным специальностям				
	Очень низкое качество	Низкое качество	Среднее качество	Высокое качество	Очень высокое качество
Образование	2,3		15,9	29,5	52,3
Здравоохранение и предоставление социальных услуг				55,0	45,0
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг				26,7	73,3
Итого	0,6	0,6	13,7	45,7	39,4

Несмотря на достаточно высокие оценки практических умений и навыков своих работников, работодатели дали много предложений по улучшению практической составляющей подготовки кадров. Так, для **сельского хозяйства и рыболовства** была подчеркнута необходимость наличия подготовки навыка работы с животными, растениями, с сельскохозяйственной техникой, с техникой по переработке рыбы, ее упаковке и складированию, умения вовремя отремонтировать технику и оборудование. Отмечает часть работодателей такие практические навыки как опыт работы в сельской местности. В целом почти все работодатели отмечают одно из главных требований — это желание учиться и переобучаться в процессе производства. Работодатели **обрабатывающих производств** (131 комментарий) также отметили необходимость наличия более практически ориентированных знаний по самым разным профилям «от сварщика до инженера-конструктора» (мебельное пр-во, деревообработка, кондитерское пр-во, обработка камня, сварочное и столярное производство, издательское дело, швейное произ-

водство, ювелирное производство). Среди личностных качеств, которые будут способствовать и набору практических навыков, работодатели отметили ответственность, аккуратность, желание работать, осваивать новые технологии, желание учиться, готовность работать честно и ответственно, добросовестность, коммуникабельность. В **финансовой деятельности** среди наиболее значимых личностных качеств, оказывающих влияние на практические навыки, были отмечены: коммуникабельность, умение работать с клиентами, внимательность, быстрота, стрессоустойчивость. Важными являются также профессионально-управленческие навыки для специалистов-менеджеров, навыки работы на компьютере, кассовых аппаратах, с документами. Для сферы **транспорта и связи** чрезвычайно важен опыт работы, например для водителей дальних перевозок, работающих за границей. Важно иметь также несколько категорий водительских прав, умение ремонтировать технику. Важными считают работодатели и такие качества как коммуникабельность, умение работать с людьми. Для работников сферы туризма — коммуникабельность, знание языков, работа на компьютере, овладение различными программами обработки данных. Ответственность, честность, правильный образ жизни — такого рода личностные характеристики хотели бы видеть у своих сотрудников работодатели из транспортной отрасли. В **торговле** одними из важных практических навыков работодатели отметили умение работать с людьми, обслуживать покупателей, коммуникабельность. Важны также способности по организации дела, обустройству своего рабочего места, освоению смежных видов деятельности. Не менее важными являются аккуратность и внимательность. В **строительной отрасли** среди практических навыков, не считая профессиональных компетентностных качеств, которые важны в первую очередь, были отмечены такие как внимательность, четкое выполнение поставленной задачи, умение планировать свою работу, ответственность и желание работать. Важно ов-

ладение смежными профессиями, в частности, на стройплощадке умение использовать строительную технику различного профиля, уметь работать с чертежами и проектной документацией. Были отмечены также такие личностные качества, как хорошее здоровье, отсутствие вредных привычек. В **образовании** среди практических умений и навыков в первую очередь работодатели отметили компетентность учителя, которая выражается как в знании материала и методик, так и в правильно построенном уроке. Важный практический навык — это умение работать с детьми и родителями, умение мотивировать ребенка на овладение знаниями, отсюда знание и использование на практике основ школьной педагогики и психологии, особенностей физиологии детей различных возрастов. Среди требований — приобретение навыков работы по проектам. Важными являются также коммуникабельность, терпеливость, выносливость.

2. АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ

2.1. Возрастной и гендерный состав работников предприятий и организаций и половозрастные характеристики запрашиваемых специалистов

Средний возраст работников опрошенных предприятий и организаций — 39 лет. Около 13 % предприятий и организаций имеют возрастной состав работников до 30 лет. Возраст работников от 30 до 40 лет характерен для 56 % предприятий и организаций, от 40 до 50 лет — для 28 %. Средний возраст работников свыше 50 лет у 3 % предприятий и организаций, попавших в опрос. По типам предприятий средний возраст работников показан в табл. Самыми «молодыми» по составу работников являются малые предприятия и микропредприятия, здесь до 15 % имеют возраст работников до 30 лет, более половины — от 31 года до 40 лет. Более половины некоммерческих организаций (64 %) имеют средний возрастной состав работников в интервале 31—40 лет (табл. 16).

Таблица 16

Оценка среднего возраста работников по типам предприятий и организаций, ед.

Средний возраст работников	Крупные	Средние	Малые	Микропредприятия	Некоммерческие организации
До 30 лет	4	4	39	21	6
31—40 лет	14	18	123	76	85
41—50 лет	11	20	60	35	34
51 год и старше	2	—	2	6	8

Если рассматривать возраст работников по видам экономической деятельности предприятий и организаций, то можно увидеть, что самый молодой контингент работников имеют предприятия оптовой и розничной торговли. Наиболее «возрастные» виды деятельности — здравоохранение и образование. Основной массив работников обрабатывающих производств имеет возрастной диапазон от 31 до 50 лет (табл. 17). Самый разбросанный по возрастам состав работников на транспорте.

Таблица 17

Оценка среднего возраста работников по видам экономической деятельности предприятий и организаций, %

Виды экономической деятельности предприятий и организаций	До 30 лет	31—40	41—50	51 год и старше
Обрабатывающие производства	8,1	43,2	42,7	6
Оптовая и розничная торговля, ремонт	14,1	80,8	3,6	1,5
Транспорт и связь	22,5	53,4	20,7	3,4
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	18	64	16,4	1,6
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	5,8	76,5	17,7	-
Образование	2,2	66,6	21,9	9,3
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	5,7	54,4	28,6	11,3

Общее количество работников на опрошенных предприятиях и организациях составила 52 616 чел. Из них более половины — 53 % составляют лица мужского пола. Женщин количественно несколько меньше — 47 %. Опрос не дает возмож-

ности с полной уверенностью в абсолютных значениях представить данные по гендерному составу, так как часть организаций, ссылаясь на коммерческую тайну, не указали количество своих работников вообще, а гендерный состав весьма приблизительно оценили в процентах. Гендерный состав работников по видам экономической деятельности, показанный в табл. 18, выявил преимущественно «мужские» и «женские» виды деятельности. В первой группе сельское, лесное хозяйство и рыболовство, добывающие производства, производство электроэнергии, газа и воды, транспорт и связь. Во второй — образование, здравоохранение, госуправление, гостиницы и рестораны. Близкое к равному соотношение полов в обрабатывающих производствах, оптовой и розничной торговле, финансовой деятельности, операциях с недвижимым имуществом.

Таблица 18

Гендерный состав работников по видам экономической деятельности предприятий и организаций, чел., %

Виды экономической деятельности предприятий и организаций	Мужчины		Женщины	
	чел.	%	чел.	%
Сельское, лесное хозяйство, рыболовство, рыбоводство	62	70	90	30
Добывающие производства	276	79	73	21
Обрабатывающие производства	6011	53	5323	47
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	6729	73	2513	27
Строительство	1572	79	406	21
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств	1159	45	1399	55
Гостиницы и рестораны	671	32	1421	68
Транспорт и связь	2128	72	837	28
Финансовая деятельность	238	43	320	57
Операции с недвижимым имуществом	1604	55	1328	45

Окончание табл. 18

Виды экономической деятельности предприятий и организаций	Мужчины		Женщины	
	чел.	%	чел.	%
Государственное управление и оказание социальных услуг	2355	40	3518	60
Образование	1143	32	2432	68
Здравоохранение	978	20	3822	80
Предоставление прочих коммунальных услуг	170	43	228	57

Гендерный состав по типам предприятий и организаций (табл. 19) показывает, что крупные, средние и малые предприятия имеют в целом перевес работников мужского пола в среднем на 10%. Равное гендерное отношение на микропредприятиях. Существенно выше доля работников женского пола в некоммерческих организациях.

Таблица 19

Гендерный состав работников по типам предприятий и организаций, чел., %

Тип предприятия	Мужчины		Женщины	
	чел.	%	чел.	%
Микропредприятия	617	50	617	50
Малые	5522	59	3870	41
Средние	3868	61	2465	39
Крупные	11135	60	7467	40
Некоммерческие организации	4644	33	9621	67

Потребность в кадрах по половому признаку определяется, с одной стороны, существующей гендерной структурой, с другой, планами по расширению производств. В целом заявили потребность в специалистах 344 попавших в опрос предприятия и организации (56% от общего количества), 252 предприятия (41% от общего количества) не планируют набирать но-

вых работников, указывая такие причины как сокращение производства, отсутствие финансовой возможности увеличивать штат, реорганизация. Представителей 21 предприятия вопрос о требуемых специалистах поставил в затруднительное положение, и они не смогли сформулировать свою кадровую потребность. Опрос показал, что для половины заявивших о своей потребности предприятий и организаций пол значения не имеет. Вместе с тем для остальных более востребованными являются мужские специальности. Около 39% потребности — мужчины, 11% — лица женского пола. По видам экономической деятельности запрос на гендерный состав будущих работников варьирует существенно. Транспорт и связь, строительство, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, сельское, лесное хозяйство и рыболовство запрашивают в большей степени специалистов мужских профессий. Четвертая часть потребности в здравоохранении, гостиничном и ресторанном бизнесе — специалисты-женщины. В таких видах экономической деятельности как финансовая, операции с недвижимым имуществом, образование, гостиницы и рестораны, здравоохранение, большая часть вакансий предназначена как для мужчин, так и для женщин (табл. 20).

Таблица 20

Гендерная структура вакантных должностей по видам экономической деятельности предприятий и организаций, %

Вид экономической деятельности	Запрашиваемый пол работника		Не имеет значения
	мужской	женский	
Государственное управление	27,2	20,5	52,3
Финансовая деятельность	13,5	4,2	83,3
Транспорт и связь	60,3	6,9	32,8
Оптовая и розничная торговля	31,4	19,6	49
Строительство	68,9	—	31,1
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	60	—	40
Предоставление прочих коммунальных и социальных услуг	30	30	40

Окончание табл. 20

Вид экономической деятельности	Запрашиваемый пол работника		Не имеет значения
	мужской	женский	
Операции с недвижимым имуществом	34	2	64
Образование	14,6	19,5	65,9
Обрабатывающие производства	41,8	4,6	53,6
Здравоохранение	—	25,8	74,2
Гостиницы и рестораны	3	23,5	73,5
Сельское, лесное хозяйство, рыболовство	79	4	17

Возраст запрашиваемых специалистов зависит от конкретной должности, уровня квалификации необходимых работников, а также остроты потребности в специалистах. Так, сельское, лесное хозяйство, рыболовство для большей части запрашиваемых работников, а это в первую очередь квалифицированные специалисты и должности начальников, возраст не ограничивает. Следующую группу по запросу этих отраслей составляют как квалифицированные, так и неквалифицированные работники до 55 лет (табл. 21).

Таблица 21

Возрастная структура запрашиваемых специалистов в сфере сельского хозяйства, рыболовства и рыбоводства

Запрашиваемые специалисты	Возраст
Агроном, тракторист, рыбообработчик, начальник производства, агроном, директор, инженер, механик, зверовод, машинист, водитель	Не имеет значения
Доярки, скотники, механизаторы, фасовщик, комбайнер, тракторист, бухгалтер, слесарь, зав. складом, токарь, механик-наладчик	20—55
Тракторист, комбайнер, скотники, доярки, ветеринарный врач, директор, агроном	25—60
Тракторист (2), начальник элеватора	30—50

В группе обрабатывающих производств самая высокая потребность в кадрах, поэтому для большей части запрашиваемых специалистов возраст значения не имеет. Здесь в первой группе широко представлены профессии разнообразных квалификаций и самые разнообразные должности для различных видов деятельности. Вторая по объему группа запрашиваемых специалистов — это лица активного трудоспособного возраста до 50 лет. Выделяется «молодой возраст» (до 35 лет) запрашиваемых специалистов в области дизайна и IT-технологий. Кроме того без ограничения по возрасту много запрашивается работников неквалифицированного труда (табл. 22).

Таблица 22

Возрастная структура запрашиваемых специалистов в сфере обрабатывающих производств

Запрашиваемые специалисты	Возраст
Бухгалтер, главный инженер, главный технолог, главный энергетик, грузчики, дворники, закройщики, инженер промышленно-гражданского строительства, инженер-конструктор, инженер-механик, инженер-технолог, ИТР-газовой промышленности, компьютерщик, мастер производственно-наладочного оборудования, мастер участка, менеджер по сбыту, механик, механик-наладчик швейного оборудования, модельер, наладчик, наладчик оборудования, наладчик производства, обработка на линии, оператор паросилового хозяйства, переработчики, печатники, посудомойщики, продавцы мороженого, рабочие специальности, рыбообработчики, сантехник, сварщики, скорняк, слесари металлических конструкций, слесарь, слесарь-сантехник, специалист по мебельному производству, специалисты пищевой отрасли, специалисты по земле, столяры, тестоводы, технологи, технолог по производству молочной продукции, уборщики помещений, уборщицы, укладчики-упаковщики, фармацевты, швеи, штукатуры, электрогазосварщики, юрист	Не имеет значения

Окончание табл. 22

Запрашиваемые специалисты	Возраст
Дизайнер, 3Д-моделирование, компьютерщик ЦНЦ, мастер по обработке янтаря	До 30—35 лет
Краснодеревщик, продавец-консультант (со знанием ПК и программ обеспечения), инженер, водитель автопогрузчика, бухгалтер, механик, технологи (2), конструктор, инженер, деревообработчик, грузчик, водители (2), пиццевокеры	До 40—45 лет
Менеджер отдела продаж, водитель погрузчика, газоэлектросварщики (аргон), инвекторщики, подсобные рабочие, рабочие-мебельщики, слесарь-сборщик, столяр (деревообработка), хлебопеки, водитель, обвальщики, распиловщик, водитель автопогрузчика, водитель погрузчика, мастер-технолог, мастера производственного участка, официанты, столяр-плотник, торговый представитель, маслодел, комплектовщик, водитель-экспедитор, помощник технолога, уборщик помещения, малярные профессии, монтажники оборудования, бухгалтер, инженер по с/х, кровельщики, наладчики-комплектовщики, электромонтеры, монтажники, изготовитель творога, укладчик-упаковщик, торговый агент, лаборант, менеджер	До 50 лет
Машинист мостового крана, слесарь, обработчик металла, шлифовальщик металла, мастер производства, сварщики, плазменная сварка, продавец-консультант, автопогрузчики, художник-модельер	До 55 лет
Оператор линии, рабочий, грузчики, упаковщики, упаковщицы, грузчики, сварщик, обивщик	До 60 лет
Кондитер, монтаж вентиляционных систем, столяры, оператор станков и оборудования	До 65

В государственном управлении выделяется потребность в молодых людях до 35 лет для работы в органах внутренних дел. Для большей части запрашиваемых административных должностей управленцев, администраторов, специалистов воз-

раст значения не имеет. Заявленная потребность в судьях, помощниках судей, секретарях судебных заседаний ориентирована на возраст до 60 лет (табл. 23).

Таблица 23

Возрастная структура запрашиваемых специалистов в сфере государственного управления

Запрашиваемые специалисты	Возраст
Главный специалист, начальник отдела экономики, правовед, ревизор, специалист по компьютерному обеспечению, специалист по работе с молодежью, инспектор, администратор, специалист, экономист, инспектор налоговой службы, администратор, специалист отдела образования, специалист отдела землеустройства, обработчики янтаря	Не имеет значения
Полицейский, участковые	До 35 лет
Полицейский, инженер технического обеспечения, социальный педагог, хореограф, инженер компьютерной безопасности, программист, культорганизатор, музыкальный работник, водитель	До 40 лет
Электросварщик, специалист-юрист или бухгалтер, кочегары, машинист котельных установок, режиссер, электрики, музыкант духовых инструментов, слесарь, преподаватель в школе, воспитатели	До 50 лет
Судьи, помощники судей, консультант, секретарь судебного заседания (2), специалист	До 60 лет

На транспорте и в сфере связи выделяется потребность в водителях, водителях-экспедиторах желательно с возрастом до 45 лет. Вторая группа потребности — менеджеры, начальники отделов — это в основном молодые люди до 35 лет. Для технических специалистов, рабочих возраст значения не имеет или ограничен 55 годами (табл. 24).

Таблица 24

Возрастная структура запрашиваемых специалистов на транспорте и в сфере связи

Запрашиваемые специалисты	Возраст
Механик, почтальон	Не имеет значения
Менеджеры, секретарь, торговый представитель, помощник начальника отдела	До 30—35 лет
Водители, водители-экспедиторы, водители-международники, водители категории (B, C, D, E) с визой, кондукторы, логисты, главный бухгалтер, автомеханики, менеджер по продажам, таможенный юрист, секретарь, декларант	До 40—45 лет
Почтальоны-курьеры, водители, комплектовщик, менеджеры по продажам, рабочие специалисты, водители международники, связист, дорожные рабочие, водители электротранспорта, кассиры, экспедитор, водитель бульдозера, бухгалтеры, экскаваторщик, токарь, грейдеристы, тракторист	До 50—55 лет

Аптеки заявляют острую потребность в фармацевтах любого возраста. Продавцы — в основном это молодые люди в возрасте до 35 лет. Рабочие по обслуживанию торговли, механики, менеджеры имеют запрашиваемый возраст до 55 лет (табл. 25).

Таблица 25

Возрастная структура запрашиваемых специалистов в сфере торговли, ремонта автотранспортных средств

Запрашиваемые специалисты	Возраст
Водитель, кассир-продавец, продавцы, фармацевт, машинист экскаватора, водитель, обивщик, столяр	Не имеет значения
Провизор, продавец, менеджер, кассир, менеджер по продажам	До 30—35 лет

Окончание табл. 25

Запрашиваемые специалисты	Возраст
Автослесарь, менеджер, транспортник, специалист по декорированию стекол, механик, бухгалтер, жиловщик, упаковщик, менеджер, подготовитель сырья, аппаратчик	До 40—45 лет
Менеджер, провизоры, слесарь, менеджер по техническому обслуживанию, рабочий по кузовному ремонту, рабочие, секретарь, фармацевты, механик, автомаляры, пекарь, декларант, врач, рихтовщики	До 50—55 лет
Фармацевты	До 60 лет

Для многих строительных должностей возраст значения не имеет, однако для части специальностей, связанных со сложными строительными работами (крановщик, электромонтажник высоковольтных линий, арматурщик, инженер-гидротехник) возраст ограничен 45 годами. Инженерные должности, а также должности подсобных рабочих имеют возрастные рамки до 55 лет (табл. 26).

Таблица 26

Возрастная структура запрашиваемых специалистов в сфере строительства

Запрашиваемые специалисты	Возраст
Каменщик, крановщики, облицовщик, оператор котельной, бетонщик, электрики, слесарь, арматурщик, монтажники, бухгалтер	Не имеет значения
Менеджер по продаже, водители, специалисты по микроэлектронике, строитель, каменщик, электромонтажники, прораб, инженер-проектировщик, инженер-гидротехник, каменщики, крановщик, отделочники, электромонтажник, электромонтажник высоковольтных линий передач, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, бетонщики, электрик, маляры, инженер, арматурщик	До 40—45 лет

Окончание табл. 26

Запрашиваемые специалисты	Возраст
Каменщик, электромонтажники, подсобные рабочие машинист, инженер, экскаваторщик, погрузчик, водитель бульдозера, инженер-сметчик	До 50—55 лет

В производстве и распределении электроэнергии, газа и воды запрашивается большое количество технических и инженерных работников для сферы ЖКХ. Для большей части вакансий возраст ограничен 55 годами, для водителей также 55 годами. Планируется прием на должности рабочих в возрасте до 35 лет (табл. 27).

Таблица 27

Возрастная структура запрашиваемых специалистов в сфере производства и распределении электроэнергии, газа и воды

Запрашиваемые специалисты	Возраст
Бухгалтер, механик, рабочий, электрик, газосварщик, слесарь	Не имеет значения
Рабочие	До 35 лет
Инженер, контролеры, электрогазосварщик, электромонтажник, рабочие специалисты, машинист	До 40—45 лет
Слесарь АВР, электрогазосварщики, машинист-котельщик, слесарь-ремонтник, электромонтеры 4 и 5 р., инженер, рабочие, слесари, электромонтеры, обходчик ВС, электромонтеры, кровельщик, специалисты-техники, электромонтеры, экспедиторы, инженер-сметчик, водитель, слесарь автомобильных работ, жестянщик, водители, логист, наладчик, техники, мастер участка, заместитель директора	До 50—55 лет
Водители-погрузчики	До 60 лет

Вакансии в сфере образования связаны как с самим образовательным процессом, где существует острая потребность в учителях, воспитателях, преподавателях, преподавателях музыкальных школ, так и во вспомогательных работниках. Это в первую очередь уборщицы, кочегары, нянечки, повара. Большая часть востребованных специалистов находится в возрастном диапазоне до 55 лет (табл. 28).

Таблица 28

Возрастная структура запрашиваемых специалистов в сфере образования

Запрашиваемые специалисты	Возраст
Воспитатель, концертмейстер, кочегар, преподаватель, преподаватель по классу гитара, специалист по связям с общественностью, учитель, кочегары, нянечка, повар, менеджер	Не имеет значения
Мастер вождения, юрист, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе	До 35 лет
Методист-инструктор, повар, учителя, инструкторы, преподаватели, медсестра, секретарь, врач	До 40—45
Воспитатель, преподаватели, хореограф, преподаватели теории, теоретик-музыковед, преподаватель по скрипке, преподаватель по духовым инструментам	До 50—55
Уборщицы, учитель физкультуры	До 60 лет

Потребность в здравоохранении — одна из самых высоких, поэтому для большей группы вакансий врачей, медсестер, санитаров, лаборантов, ассистентов, возраст значения не имеет. Для части среднего медперсонала, подсобных рабочих, а также врачей возраст ограничен 45 годами (табл. 29).

Таблица 29

Возрастная структура запрашиваемых специалистов в сфере здравоохранения

Запрашиваемые специалисты	Возраст
Ассистент, бактериолог, ветеринарные врачи, фельдшер, врачи, врач по медицинской экспертизе, стоматологи, медсестры, менеджеры, невропатологи, социальный работник, старшая медсестра, врач судебно-медицинской экспертизы, санитары, хирурги, биолог, санитарки, мануальный терапевт, заведующий судебно-химическим отделением, кардиолог, лаборант, средние медработники лаборатории, фтизиатры	Не имеет значения
Администратор, медсестры, ассистент	До 30—35 лет
Врач-радиолог, медсестры, врач УЗИ, анестезиолог, терапевт, врач функциональной диагностики, врач-терапевт, эндокринолог, санитарки, врач-трансфизиолог, рентген-лаборант, анестезиолог, врач-терапевт, ЛФК-врач, уборщик, санитар, кухонные рабочие, специалист по социальной работе	До 40—45 лет
Медсестры, врач-педиатр, стоматолог, средний медицинский персонал, врачи, гардеробщик	До 50—55 лет
Медсестры	До 60 лет

Вакансии основных специальностей для финансовой деятельности имеют возрастные ограничения до 45 лет. Административные должности, а также должности продавцов, агентов, менеджеров имеют возрастной ценз до 55 лет (табл. 30).

Таблица 30

Возрастная структура запрашиваемых специалистов в сфере финансов

Запрашиваемые специалисты	Возраст
Экономист, кассир-операционист, кассир, специалист, специалист АСУ, технический директор	Не имеет значения
Менеджер, секретарь, маркетолог	До 35 лет
Страховой агент, специалист по кредитам для малого бизнеса, юрист, бухгалтер, специалист по работе с клиентами, специалист прямых продаж, менеджер по продажам, специалист по валютным операциям	До 40—45 лет
Агенты, финансист, менеджеры, продавцы-оценщики, экономист, клиент-менеджер	До 50—55 лет

Деятельность, связанная с операциями с недвижимым имуществом, достаточно разнообразна, как и заявляемые в ней вакансии. Для рабочих должностей, а также для административных должностей возраст значения не имеет. Большая часть вакансий сосредоточена в диапазоне до 55 лет (табл. 31).

Таблица 31

Возрастная структура запрашиваемых специалистов деятельности, связанной с операциями с недвижимым имуществом

Запрашиваемые специалисты	Возраст
Оценщик, дворник, дворники, инженер-проектировщик, каменщик, системный инженер, слесарь, уборщицы, уборщики служебных помещений, архитектор, главный архитектор, маляр, водитель, крановщик, администратор, станочник, судовые специалисты, электрик	Не имеет значения

Окончание табл. 31

Запрашиваемые специалисты	Возраст
Администратор, юрист, тренер, оценщик, инструктор групповых занятий, исполняющий директор	До 30—35
Электрик, бухгалтер, океанолог, метролог, охранник, монтажники, финансист, специалист по финансам и менеджменту, товаровед, водитель мусоровоза, маркетолог, лаборант, кровельщики	До 40—45 лет
Специалист по таможенному оформлению, строители, менеджер по рекламе, снабженец, монтажники на фасады, охранники, бухгалтер-финансист, бухгалтеры, экономист, менеджер по рекламе	До 50—55 лет

2.2. Уровень образования запрашиваемых специалистов

Опрос выявил, что общее количество вакансий на обследованных предприятиях и в организациях составило 2901 ед., что составляет 5,5 % работающих на этих предприятиях. Уровень квалификации в соответствии с полученным образованием запрашиваемых работников показан в табл. 32. Из ее данных видно, что наибольшее количество вакансий предназначено для специалистов, имеющих начальное и среднее профессиональное образование — соответственно 18, 4 и 40,8 %. В совокупности почти 60 % вакансий. Вторая по численности группа вакансий предназначена для работников, имеющих уровень высшего образования — специалитет. На долю востребованных бакалавров приходится почти 9 % вакансий. Еще меньше для тех, кто имеет за плечами магистратуру. Часть рабочих мест (8,6 %) вообще не требуют какого-либо конкретного уровня образования.

Таблица 32

Уровень квалификации в соответствии с полученным образованием запрашиваемых работников, ед., %

Уровень квалификации запрашиваемых работников	Количество вакансий	%
Начальное профессиональное образование	536	18,4
Среднее специальное	1189	40,8
Бакалавриат	253	8,7
Специалитет	630	21,6
Магистратура	56	1,9
Не имеет значения	251	8,6
Всего	2915	100

По типам предприятий потребность в уровне образования выявила следующую зависимость. Для крупных и средних предприятий более половины вакансий предназначены для специалистов начального и среднего профессионального образования. Для некоммерческих организаций в большей степени востребованы выпускники специалитета, бакалавриата и магистратуры. В малом бизнесе достаточно большой процент вакансий (17%), для которых образование значения не имеет (табл. 33).

Таблица 33

Уровень квалификации в соответствии с полученным образованием запрашиваемых работников по типам предприятий и организаций, %

Тип предприятия	Начальное профессиональное	Среднее профессиональное	Бакалавриат	Специалитет	Магистратура	Не имеет значения	Всего
Микропредприятие	9,3	36,1	6,2	33,0	6,2	9,3	100
Малое	6,9	42,5	7,6	22,2	3,6	17,1	100

Окончание табл. 33

Тип предприятия	Начальное профессиональное	Среднее профессиональное	Бакалавриат	Специалитет	Магистратура	Не имеет значения	Всего
Крупное	10,7	48,0	13,3	18,7	1,3	8,0	100
Среднее	19,3	25,3	4,8	34,9	6,0	9,6	100
Некоммерческая организация	2,8	20,0	13,1	44,8	13,8	6,9	100

Количество вакансий по видам экономической деятельности с их делением по уровню образования показано в табл. 34. Самая высокая потребность на транспорте и в обрабатывающих производствах, где востребованы в первую очередь специалисты с начальным и средним специальным образованием. Кроме того, в обрабатывающих производствах почти треть вакансий — это специалисты с высшим образованием. Далее по количеству вакансий следуют госуправление и здравоохранение. В госуправлении треть вакансий предназначена для работников со средним образованием, более 40 % — для бакалавров. В здравоохранении востребованными являются две группы специалистов — со средним и высшим специальным образованием. Больше всего специалистов с начальным образованием требует строительная отрасль, транспорт и торговля. Со средним специальным образованием — деятельность, связанная с производством и распределением электроэнергии, газа и воды, гостиничный и ресторанный бизнес, транспорт, обрабатывающие производства, здравоохранение. Специалисты с высшим специальным образованием в большей степени востребованы в образовании и здравоохранении, финансовой деятельности. До трети вакансий в обрабатывающих производ-

ствах, в сельском хозяйстве и рыболовстве также принадлежит специалитету. Менее всего востребованы специалисты с уровнем образования бакалавра и магистра.

Таблица 34

Количество вакансий по видам экономической деятельности и уровню образования

Вид экономической деятельности предприятий и организаций	Общее количество вакансий	Из них по уровню образования в %					
		начальное профессиональное	среднее профессиональное	бакалавриат	специалитет	магистратура	не имеет значения
Сельское хозяйство, рыболовство, рыбоводство	79	8,9	24,1	15,2	32,9	2,5	16,5
Обрабатывающие производства	539	25,2	30,8	2,6	31,4	-	10
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	140	8,6	83,6	4,3	3,6	-	-
Строительство	60	61,3	7,3	0,8	6,5	1,1	23
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств	126	27,8	48,4	-	17,5	6,3	-
Гостиницы и рестораны	128	3,1	54,7	4,7	10,2	-	27,3
Транспорт и связь	549	36,8	55,7	2,4	3,3	-	1,8
Финансовая деятельность	39		5,1	-	64,1	20,5	10,3
Операции с недвижимым имуществом	157	-	16,6	0,6	49,7	1,9	31.2
Государственное управление и оказание социальных услуг	361		34,3	46,5	16,3	2,8	-
Образование	134	-	41,2	1,5	42,6	7,4	5,9
Здравоохранение	230	7,4	30,9	4,8	48,7	2,6	5,7

2.3. Профессионально-квалификационные характеристики

Потребность в специалистах была заявлена 344 попавшими в опрос предприятиями и организациями (56% от общего количества), 252 предприятия (41% от общего количества) не планируют набирать новых работников. Все обозначенные в ответах респондентов вакансии нами были собраны в соответствии с Общероссийским классификатором профессий в две группы — профессии рабочих и должности служащих. Заявленные вакансии профессий рабочих и связанных с ними должностей и количество работодателей, которые заявили эти вакансии, показаны в табл. 35. Из 617 попавших в опрос предприятий и организаций 411 (67%) заявили о вакансиях рабочих. Самая востребованная рабочая профессия в регионе — водитель. О потребности в водителях заявили 58 попавших в опрос предприятий и организаций (14% выборки). Вторая по количеству заявленных вакансий — слесарь, о них заявила 21 организация (5% всей выборки). От 4 до 2% работодателей заявили о потребности в уборщиках, поварах, официантах, рабочих, механиках, машинистах, укладчиках, горничных, столярах. От 2 до 1% работодателей, заявивших о потребности в рабочих, хотели бы видеть среди своих работников операторов, продавцов, сварщиков, трактористов, дворников, монтажников, каменщиков, электромонтеров, грузчиков, наладчиков, разнорабочих, лаборантов, электрогазосварщиков, швей, рыбообработчиков, электрогазосварщиков, электромонтажников.

Таблица 35

Количество и доля работодателей заявивших о вакансиях рабочих профессий и должностей

Профессии и должности рабочих	Количество работодателей, заявивших о вакансии	%
Всего	411	100
Водители, в т.ч. водитель-международник, водитель погрузчика, водитель-экспедитор, водитель бульдозера, грейдерист	58	14,11

Продолжение табл. 35

Профессии и должности рабочих	Количество работодателей, заявивших о вакансии	%
Слесарь, в т. ч. слесарь-станочник, слесарь по сборке металлических конструкций, слесарь автомобильных работ, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, слесарь по ремонту автомобилей	21	5,11
Уборщик	18	4,38
Повар, в т. ч. повар горячего цеха, повар холодного цеха, хлебопек, пиццевокер, пекарь, кондитер	15	3,65
Рабочие специалисты	15	3,65
Официант	13	3,16
Механик, в т. ч. механик-наладчик оборудования	11	2,68
Машинист, в т. ч. машинист бульдозера, машинист котельных установок, машинист мостового крана, машинист экскаватора, машинист-котельщик, машинист-кочегар	11	2,68
Укладчик, в т. ч. укладчик-сортировщик, укладчик-упаковщик	10	2,43
Горничная	9	2,19
Столяр, в т. ч. столяр-плотник	9	2,19
Оператор, в т. ч. оператор-кассир, оператор котельной, оператор линии, оператор машинной стирки, оператор оборудования, оператор паросилового хозяйства, оператор станков и оборудования	8	1,95
Продавец, в т. ч. продавец-консультант, продавец-оценщик	8	1,95
Сварщик, в т. ч. специалист по лазерной сварке	8	1,95
Тракторист	8	1,95
Дворник	6	1,46
Монтажники, в т. ч. монтажники оборудования	6	1,46

Продолжение табл. 35

Профессии и должности рабочих	Количество работодателей, заявивших о вакансии	%
Каменщик	6	1,46
Электромонтеры, в т. ч. электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6	1,46
Грузчик	5	1,22
Крановщик	5	1,22
Наладчик, в т. ч. наладчик оборудования, наладчик производства, наладчики-комплектовщики	5	1,22
Посудомойщик	5	1,22
Разнорабочие	5	1,22
Лаборант, в т. ч. рентген-лаборант	5	1,22
Рыбообработчик	5	1,22
Швеи	5	1,22
Электрогазосварщик	5	1,22
Электромонтажник	5	1,22
Бетонщик	4	0,97
Кровельщик	4	0,97
Маляр	4	0,97
Обивщик	4	0,97
Печатник	4	0,97
Кровельщик	4	0,97
Бармен	3	0,73
Газосварщик, газоэлектросварщик	3	0,73
Кочегар	3	0,73
Отделочник	3	0,73
Подсобные рабочие	3	0,73
Почтальон, в. т. ч. почтальон-курьер	3	0,73
Аппаратчик терм. Обработки	2	0,49
Арматурщик	2	0,49
Доярки	2	0,49
Закройщик	2	0,49

Продолжение табл. 35

Профессии и должности рабочих	Количество работодателей, заявивших о вакансии	%
Комбайнер	2	0,49
Косметолог	2	0,49
Охранник	2	0,49
Сантехник	2	0,49
Скотник	2	0,49
Станочник	2	0,49
Строитель	2	0,49
Токарь	2	0,49
Штукатур	2	0,49
Автомаляры	1	0,24
Автомеханики	1	0,24
Гардеробщик	1	0,24
Декорирование стекол	1	0,24
Деревообработчик	1	0,24
Дорожные работники	1	0,24
Жестянщик	1	0,24
Жиловщик	1	0,24
Зверовод	1	0,24
Изготовитель творога	1	0,24
Изолировщики (судовое оборудование)	1	0,24
Инвекторщики	1	0,24
Комплектовщик	1	0,24
Кондукторы	1	0,24
Краснодеревщик	1	0,24
Маслодел	1	0,24
Механизаторы	1	0,24
Наборщик текста	1	0,24
Нянечка	1	0,24
Обвальщики	1	0,24
Облицовщик	1	0,24
Обработка на линии	1	0,24

Окончание табл. 35

Профессии и должности рабочих	Количество работодателей, заявивших о вакансии	%
Обработчик металла	1	0,24
Обходчик ВС	1	0,24
Отливщики	1	0,24
Парикмахер	1	0,24
Патрульно-постовая служба полиции	1	0,24
Переработчики	1	0,24
Подготовитель сырья	1	0,24
Подготовка к кузовному ремонту	1	0,24
Рамщик	1	0,24
Распиловщик	1	0,24
Кладовщик	1	0,24
Рихтовщики	1	0,24
Связист	1	0,24
Скорняк	1	0,24
Судовые специалисты	1	0,24
Тестоводы	1	0,24
Фасовщик	1	0,24
Формовщик	1	0,24
Шихтовщик	1	0,24
Шлифовщик металла	1	0,24
Электросварщик	1	0,24
Электрослесарь	1	0,24
Ювелир	1	0,24
Энергетик	1	0,24

Вторая группа востребованных профессий и должностей — это служащие. Вакансии должностей служащих были заявлены со стороны 341 работодателя. В группе служащих самая востребованная профессия и должность — врачи самых разных специализаций и медперсонал среднего звена, о которых заявил 61 работодатель. Вторую группу востребованных спе-

циалистов из числа служащих составляют менеджеры (34 работодателя), третью — инженеры (19 работодателей), различного рода специалисты (17 работодателей), бухгалтеры (15 работодателей), преподаватели (14 работодателей). От 4 до 2% работодателей заявили потребность в таких специалистах как администраторы, мастера, учителя, электрики, секретари, фармацевты и провизоры. От 2 до 1% работодателей сделали запрос на технологов, социальных работников, юристов, директоров, кассиров, тренеров, экономистов (табл. 36).

Таблица 36

Количество и доля работодателей заявивших о вакансиях должностей служащих

Должности служащих	Количество	%
Всего	341	100
Врач, в т.ч. врач по судебно-медицинской экспертизе, фтизиатор, хирург, врач УЗИ, врач функциональной диагностики, врач-стоматолог, врач-методист, врач-радиолог, врач-терапевт, врач-кардиолог, врач-трансфизиолог, врач-офтальмолог, врач-эндокринолог, анестезиолог, ветеринарный врач, ЛФК-врач, фельдшер, ЛОР-врач, мануальный терапевт, врач-невропатолог, педиатр	38	11,14
Менеджер, в т.ч. менеджер по продажам, пиар-менеджер, клиент-менеджер, менеджер по работе с клиентами, менеджер по рекламе, менеджер по сбыту, менеджер по ТО, страховой менеджер	34	9,97
Медицинский персонал, в т.ч. медицинская сестра, санитар	23	6,74
Инженер, в т.ч. инженер-техник, инженер КО, инженер ОТК, инженер по с/х, инженер промышленно-гражданского строительства, инженер по ТО, инженер-гидротехник, инженер по землеустройству, инженер-конструктор, инженер-механик, инженер-проектировщик, системный инженер, инженер-сметчик, инженер-технолог, инженер-электрик, главный инженер	19	5,57

Продолжение табл. 36

Должности служащих	Количество	%
Специалист, в т. ч. специалист в отдел образования, специалист по связям с общественностью, специалист управления автоматизированными системами, главный специалист, специалист по кредитам малого бизнеса, специалист по мебельному производству, специалист по работе с молодежью, специалист по таможенному оформлению, специалист прямых продаж, специалист пищевой отрасли, специалист валютных операций	17	4,99
Бухгалтер, главный бухгалтер	15	4,4
Преподаватели, в т. ч. преподаватель музыкальных инструментов, преподаватель теории, педагог, социальный педагог	14	4,11
Администратор, в т. ч. администратор гостиницы	13	3,81
Мастер, в т. ч. мастер вождения, мастер по обработке янтаря, мастер производственно-наладочного оборудования, мастер производства, мастер технических процессов, мастер участка, мастер цеха	13	3,81
Учитель, в т. ч. учитель математики, физкультуры	10	2,93
Электрик	10	2,93
Секретарь, в т. ч. секретарь судебного заседания	8	2,35
Фармацевт	8	2,35
Провизор	6	1,76
Технолог	6	1,76
Социальный работник	5	1,47
Юрист	5	1,47
Директор, в т. ч. исполняющий директор, технический директор	4	1,17
Кассир	4	1,17
Тренер, инструктор	4	1,17
Экономист	4	1,17
Воспитатель	3	0,88

Продолжение табл. 36

Должности служащих	Количество	%
Дизайнер, модельер	3	0,88
Логист	3	0,88
Начальник, в т. ч. начальник отдела, начальник элеватора, начальник производства	3	0,88
Помощник, в т. ч. помощник начальника отдела продаж, помощник технолога, помощник судьи	3	0,88
Программист	3	0,88
Таможенный декларант	3	0,88
Техник, в т. ч. техник по качеству	3	0,88
Торговый представитель	3	0,88
Финансист	3	0,88
Агроном	2	0,59
Архитектор, проектировщик	2	0,59
Ассистент	2	0,59
Инспектор	2	0,59
Ихтиолог, океанолог	2	0,59
Контролер	2	0,59
Маркетолог	2	0,59
Хореограф	2	0,59
3Д-моделирование	1	0,29
Агенты	1	0,29
Бактериолог	1	0,29
Биолог	1	0,29
Заведующий складом	1	0,29
Заведующий судебно-химическим отделением	1	0,29
Заместитель директора	1	0,29
Инженерно-технические работники газовой промышленности	1	0,29
Конструктор	1	0,29
Консультант	1	0,29
Концертмейстер	1	0,29
Массажист	1	0,29
Методист-инструктор	1	0,29

Окончание табл. 36

Должности служащих	Количество	%
Метролог	1	0,29
Специалист по микроэлектронике	1	0,29
Музыкальный работник	1	0,29
Оценка бизнеса	1	0,29
Оценка предприятия	1	0,29
Оценщик	1	0,29
Переводчик немецкого языка	1	0,29
Хлебопек	1	0,29
Полицейский	1	0,29
Правовед	1	0,29
Прораб	1	0,29
Психолог	1	0,29
Ревизор	1	0,29
Режиссер	1	0,29
Сметчик	1	0,29
Снабженец	1	0,29
Стивидор	1	0,29
Судья	1	0,29
Товаровед	1	0,29
Участковый	1	0,29
Химик	1	0,29
Художник-модельер	1	0,29

Далее будут представлены вакансии профессий и должностей по видам экономической деятельности предприятий и организаций. Как было сказано выше, общее количество работников опрошенных предприятий и организаций составила 52616 чел. В среднем потребность в работниках составляет 5,5 % от общей численности работников. По отдельным видам деятельности ситуация различна. Самой высокой долей вакансий от общего количества работающих обладает транспортная сфера деятельности, где доля вакансий составляет 19 % от количества работающих. Далее по доле вакансий от списочного состава работников следует строительство, добыча полезных

ископаемых, сельское хозяйство и рыболовство, гостиницы и рестораны, финансовая деятельность, предоставление прочих коммунальных и социальных услуг, обрабатывающие производства, торговля (табл. 37).

Таблица 37

Доля вакансий рабочих профессий и должностей служащих от количества работников предприятий и организаций по видам экономической деятельности

Отрасль	Всего занято в обследованных предприятиях и организациях, чел.	Доля вакансий от количества работников, %
Сельское хозяйство, рыболовство и рыбоводство	951	8,2
Добыча полезных ископаемых	352	11,1
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	9241	1,7
Обрабатывающие производства	11803	5,2
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств	2659	5
Гостиницы и рестораны	2092	7,2
Транспорт и связь	2962	19,3
Строительство	2113	12,5
Образование	3580	4,1
Государственное управление и обязательное социальное обеспечение	4469	8,1
Операции с недвижимым имуществом	6397	3,4
Здравоохранение	4940	4,3
Финансовая деятельность	642	6,9
Предоставление прочих коммунальных и социальных услуг	415	6,3
Всего	52616	Доля в среднем 5,5 %

В сельском хозяйстве и рыболовстве в большинстве своем востребованы рабочие профессии и занимаемые ими должности. Самая высокая потребность в трактористах, звероводах, доярках, скотниках. Доля потребности от количества занятых составляет 8,2 % (табл. 38).

Таблица 38

Количество вакансий в сельском хозяйстве, рыболовстве и рыбоводстве

Профессия, должность	Количество вакансий
Рабочие профессии	
Агроном	2
Водитель	2
Доярки	8
Зверовод	10
Комбайнер	6
Машинист	2
Механизатор	3
Механик, механик-наладчик	3
Рыбообработчик	6
Сварщики	5
Скотник	6
Слесарь	1
Токарь	1
Тракторист	11
Фасовщик	2
Итого	68
Должности служащих	
Бухгалтер	2
Вет. врач	2
Директор	2
Зав. складом	1
Инженер	1
Нач. элеватора	1
Начальник производства	1
Итого	10
Всего	78

Строительная отрасль также имеет вакансии в первую очередь для рабочих профессий. Самая высокая потребность в строителях широкого профиля подготовки. Востребованы также такие специальности как арматурщик, бетонщик, каменщик, маляр, отделочник, электромонтажник. Среди должностей служащих есть вакансии для инженеров и техников. Доля потребности в строительной отрасли 12,5 % от общего количества работающих в ней (табл. 39).

Таблица 39

Количество вакансий в строительной отрасли

Профессия, должность	Количество вакансий
Рабочие профессии	
Арматурщик	11
Бетонщик	24
Водитель, водитель бульдозера	6
Каменщик	26
Крановщик	8
Маляр	12
Машинист	1
Монтажники	3
Облицовщик	2
Оператор котельной	8
Отделочник	6
Погрузчик	1
Подсобные рабочие	5
Слесарь	8
Специалист по микроэлектронике	1
Строитель	100
Экскаваторщик	1
Электромонтажник, электромонтажник высоковольтных линий передач	10
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3
Итого	236

Окончание табл. 39

Профессия, должность	Количество вакансий
Должности служащих	
Инженер, инженер-гидротехник, инженер-проектировщик, инженер-сметчик	10
Электрик	5
Бухгалтер	1
Менеджер по продаже	1
Проектировщик	1
Сметчик	1
Прораб	3
Техник, техник по качеству	6
Итого	28
Всего	264

Вид деятельности, связанный с производством и распределением электроэнергии, газа и воды, как показал опрос, имеет высокую долю занятости. Вместе с тем доля потребности в кадрах от общего количества работающих невелика — 1,5 %. Среди вакансий выделяются профессии рабочих — машинист, слесарь, электромонтажник, разнорабочий. Среди должностей служащих выделяется потребность в контролерах и техниках (табл. 40).

Таблица 40

Количество вакансий в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды

Профессия, должность	Количество вакансий
Рабочие профессии	
Водитель, водитель погрузчика	11
Газосварщик	3
Жестянщик	1

Окончание табл. 40

Профессия, должность	Количество вакансий
Кровельщик	1
Машинист, машинист-котельщик, машинист-кочегар, машинист-экскаваторщик	25
Механик	1
Наладчик	1
Обходчик ВС	1
Разнорабочие специалисты	35
Слесарь, слесарь автомобильных работ, слесарь-ремонтник	10
Уборщик	2
Экспедиторы	1
Электрогазосварщик	4
Электромонтажник	17
Электромонтеры	8
Итого	121
Должности служащих	
Зам. директора	2
Инженер, инженер-сметчик	9
Бухгалтер	1
Контролеры	10
Логист	1
Мастер участка	1
Электрик	1
Техники	12
Итого	37
Всего	158

Обрабатывающие производства имеют по результатам опроса самую высокую долю занятых (11 803 чел.) и потребность в кадрах здесь существенная (5,2 % от общего количества работающих). Потребность в рабочих в 6 раз превышает на этих производствах потребность в служащих. На производст-

вах нужны водители, грузчики, краснодеревщики, мастера, операторы, слесари, укладчики, швеи, уборщики помещений и разнорабочие. Среди служащих востребованы инженеры и технологи (табл. 41).

Таблица 41

Количество вакансий в обрабатывающих производствах

Профессия, должность	Количество вакансий
Рабочие профессии	
Автослесарь	2
Аппаратчик термической обработки мясопродуктов	5
Водители, водитель автопогрузчика, водитель-экспедитор	25
Газоэлектросварщики (аргон)	1
Грузчик	10
Дворники	1
Деревообработчик	7
Закройщик	2
Изготовитель творога	1
Изолировщики (судовое оборудование)	1
Инвекторщики	1
Кладовщик	2
Комплектовщик	1
Кондитер	2
Краснодеревщик	30
Кровельщики	1
Лаборант	1
Малярные профессии	1
Маслодел	1
Мастер, мастер по обработке янтаря, мастер производственно-наладочного оборудования, мастер производства, мастер участка, мастер цеха	18
Машинист, машинист мостового крана, машинист экспрудера	4
Механик, механик-наладчик оборудования	10
Монтажники	5

Продолжение табл. 41

Профессия, должность	Количество вакансий
Наладчик, наладчик оборудования, наладчик производства, наладчик-комплектовщик	7
Наборщик текста	1
Обвальщики	1
Обивщик	6
Обработчик, обработчик на линии, обработчик металла	4
Оператор, оператор линии, оператор оборудования, оператор паросилового хозяйства, оператор станков	19
Отливщики	2
Официанты	1
Переработчики	1
Печатник	5
Пиццевокеры	1
Подсобные рабочие	1
Посудомойщики	1
Продавец, продавец-консультант	6
Рабочие специальности	29
Разнорабочие	3
Рамщик	3
Распиловщик	2
Рыбообработчик, рыбопереработка	70
Сантехник	1
Сварщик, плазменная сварка	5
Скорняк	1
Слесарь, слесарь по сборке металлических конструкций, слесарь-сантехник, слесарь-сборщик	92
Станочники	3
Столяр, столяр в цех, столяр-плотник	12
Тестоводы	2
Уборщик помещений	12
Укладчик, укладчик-упаковщик	39
Упаковщик	8
Формовщик	2
Швея	42
Шихтовщик	1

Окончание табл. 41

Профессия, должность	Количество вакансий
Шлифовальщик металла	3
Штукатур	2
Электрогазосварщики	2
Электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования	6
Итого	528
Должности служащих	
3Д-моделирование	6
Бухгалтер	5
Главный энергетик	1
Дизайнер	5
Инженер, гл. инженер, инженер ОТК, инженер по с/х, инженер промышленно-гражданского строительства, инженер-конструктор, инженер-механик, инженер-технолог, инженер-электрик	16
Программист	5
Конструктор	5
Менеджер, менеджер в подразделение, менеджер отдела продаж, менеджер по сбыту	7
Модельер	1
Помощник технолога	1
Секретарь мех. сборки	1
Специалист, специалист по мебельному производству, специалист по сварке, специалист пищевой отрасли, специалист по земле	9
Технолог, главный технолог, технолог по производству молочной продукции	12
Торговый агент	3
Фармацевты	1
Художник-модельер	1
Электрик	3
Юрист	1
Хлебопеки	5
Итого	88
Всего	616

Две трети вакансий в торговле и ремонте автотранспортных средств предназначены для рабочих должностей. Необходимы водители и транспортники, продавцы, специалисты по автоделу. Среди должностей служащих свободны должности фармацевтов, менеджеров, кассиров. Доля потребности в кадрах в торговле составляет 5 % от количества работников в данной отрасли (табл. 42).

Таблица 42

Количество вакансий в торговле, ремонте автотранспортных средств

Профессия, должность	Количество вакансий
Рабочие профессии	
Автомаляры	2
Автослесарь	1
Аппаратчик терм. обработки	5
Водитель	11
Декорирование стекол	2
Жиловщик	5
Машинист экскаватора	5
Механик	3
Обивщик	1
Пекарь	2
Повар	2
Подготовитель сырья	5
Подготовитель к кузовному ремонту	2
Продавец	15
Рабочие	2
Рихтовщики	1
Слесарь	3
Столяр	1
Транспортник	15
Упаковщик	5
Итого	88

Окончание табл. 42

Профессия, должность	Количество вакансий
Должности служащих	
Бухгалтер	3
Врач	1
Декларант	1
Менеджер, менеджер по продажам, менеджер по ТО	9
Фармацевт	12
Кассир, кассир-продавец	6
Контролер	1
Провизор	10
Секретарь	1
Итого	44
Всего	132

Транспорт и связь имеют самую высокую долю потребности от общего количества работающих в данных сферах — 19,3 %. Самая востребованная рабочая специальность — водитель. Необходимы также дорожные рабочие, кондукторы, машинисты, разнорабочие. Среди должностей служащих есть вакансии для менеджеров, логистов, бухгалтеров (табл. 43).

Таблица 43

Количество вакансий на транспорте и в сфере связи

Профессия, должность	Количество вакансий
Рабочие профессии	
Водитель, водитель-международник, водитель-экспедитор, водитель бульдозера	337
Дорожные работники	30
Комплектовщик	5

Окончание табл. 43

Профессия, должность	Количество вакансий
Кондукторы	10
Механик, автомеханик	6
Почтальон, почтальон-курьер	7
Рабочие специалисты	10
Связист	2
Слесарь	2
Токарь	1
Машинист, машинист бульдозера, машинист экскаватора, машинист грейдера	16
Тракторист	6
Итого	432
Должности служащих	
Бухгалтер, главный бухгалтер	4
Гл. инженер	1
Кассиры	2
Логисты	7
Менеджер, менеджер по продажам	12
Помощник нач. отдела продаж	1
Секретарь	2
Стивидор	5
Таможенный декларант	6
Торговый представитель	2
Экспедитор	100
Итого	142
Всего	574

Вакансии в образовании в большинстве своем — это должности служащих. В первую очередь необходимы учителя и преподаватели различных специализаций, инструкторы, врачи, воспитатели. Доля потребности от общей численности работников составила 4,1 % (табл. 44).

Таблица 44

Количество вакансий в образовании, ед.

Профессия, должность	Количество вакансий
Рабочие профессии	
Кочегар	6
Уборщицы	1
Нянечка	5
Итого	12
Должности служащих	
Воспитатель	7
Врач, фельдшер	12
Инструкторы	30
Концертмейстер	1
Мастер вождения	1
Медсестра	20
Менеджер	3
Методист-инструктор	2
Педагог	3
Повар	4
Преподаватель, преподаватель теории в музыке, преподаватель по классу гитара, преподаватель игры на флейте, преподаватель духовых инструментов, преподаватель игры на скрипке	33
Секретарь	3
Специалист по связям с общественность, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе	3
Учитель	12
Хореограф	1
Юрист	1
Итого	136
Всего	148

В деятельности, связанной с операциями с недвижимым имуществом, приблизительно в одинаковой степени востребованы рабочие специалисты и служащие. Среди рабочих профессий — судовые специалисты, рабочие строительного профиля — каменщики, крановщики, маляры. Существенна потребность в дворниках. Среди служащих есть вакансии для ихтиологов, тренерских работников, химиков, специалистов по таможенному оформлению. Доля потребности в кадрах составляет 3,4 % от общего количества работающих (табл. 45).

Таблица 45

Количество вакансий в деятельности, связанной с операциями с недвижимым имуществом

Профессия, должность	Количество вакансий
Рабочие профессии	
Водитель	2
Дворник	9
Каменщик	10
Крановщик	10
Кровельщики	2
Лаборант	1
Маляр	10
Монтажники	3
Охранник	3
Слесарь	2
Станочник	10
Строители	15
Судовые специалисты	40
Уборщицы	2
Итого	119
Должности служащих	
Администратор	5
Архитектор	1
Бухгалтер, бухгалтер-финансист	3
Инженер, инженер-проектировщик, системный инженер	6
Инструктор групповых занятий, тренер	6

Окончание табл. 45

Профессия, должность	Количество вакансий
Исполняющий директор	1
Ихтиолог	20
Маркетолог	5
Менеджер по рекламе	2
Метролог	1
Океанолог	5
Оценщик	3
Снабженец	1
Специалист по таможенному оформлению	20
Товаровед	1
Финансист	2
Химик	10
Экономист	1
Электрик	2
Юрист	1
Итого	96

Подавляющее большинство вакансий в здравоохранении предназначены для служащих. Острая нехватка врачей в целом, а также врачей самых разнообразных профилей подготовки, медсестер, социальных работников, специалистов-лаборантов. Доля потребности от общей численности работающих в здравоохранении составила 4,3 % (табл. 46).

Таблица 46

Количество вакансий в здравоохранении

Профессия, должность	Количество вакансий
Рабочие профессии	
Лаборант	1
Гардеробщик	1
Уборщик, санитар, кухонные рабочие	20
Итого	22

Продолжение табл. 46

Профессия, должность	Количество вакансий
Должности служащих	
Администратор	2
Анестезиолог	4
Ассистент	4
Бактериолог	1
Биолог	1
Ветеринарный врач, фельдшер	2
Врач по мед. экспертизе	1
Врач УЗИ	4
Врач функц. диагностики	1
Врач судебно-медицинской экспертизы	3
Врачи	53
Врач-методист	1
Врач-радиолог	1
Врач-терапевт	5
Врач-трансфизиолог	1
Врач-стоматолог	5
Зав. судебно-химическим отделением	1
Кардиолог	1
ЛФК-врач	4
ЛОР-врач	1
Мануальный терапевт	1
Массажист	1
Медицинский персонал	1
Медицинская сестра	67
Менеджеры	2
Невропатолог	2
Офтальмолог	2
Педиатр	11
Психолог	1
Рентген-лаборант	3
Социальный работник	12
Средние мед. работники лаборатории	5

Окончание табл. 46

Профессия, должность	Количество вакансий
Фтизиатры	1
Хирург	4
Эндокринолог	1
Итого	190
Всего	212

Финансовая деятельность заявляет потребность в первую очередь в менеджерах, экономистах, кассирах-операторах. Доля потребности от количества работающих составила 6,9% (табл. 47).

Таблица 47

Количество вакансий в финансовой деятельности

Профессия, должность	Количество вакансий
Рабочие профессии	
Продавец	1
Должности служащих	
Агенты	5
Бухгалтер	1
Кассир, опер.-кассир	5
Маркетолог	2
Менеджер, клиент-менеджер, менеджер по продажам, страховой менеджер	12
Оценщик	1
Секретарь	1
Специалист прямых продаж, специалист управления автоматизир. системами, специалист по кредитам малому бизнесу, специалист валютных операций	7
Технический директор	1
Финансист	1
Экономист	6
Юрист	1
Итого	43
Всего	44

Вакансии в деятельности, связанной с предоставлением прочих коммунальных и социальных услуг предназначены в большей степени для рабочих строительных специальностей. Существует потребность в дворниках, парикмахерах и косметологах, механиках (табл. 48).

Таблица 48

Количество вакансий в сфере предоставления прочих коммунальных, социальных услуг

Профессия, должность	Количество вакансий
Рабочие профессии	
Дворник	2
Оператор	3
Парикмахер	1
Сварщик	1
Тракторист	1
Механик	3
Косметолог	3
Водитель	1
Кровельщик	1
Штукатур	2
Экскаваторщик	1
Итого	19
Должности служащих	
HR-менеджер	5
Тренер	1
Электрик	1
Итого	7
Всего	26

В гостиничном и ресторанном бизнесе востребованы в первую очередь рабочие специалисты — повара, горничные, официанты, посудомойщики, бармены, уборщики. Есть вакансии и для служащих — администраторов и менеджеров. Доля потребности от количества работающих составила 7,2 % (табл. 49).

Таблица 49

Количество вакансий в гостиничном и ресторанном бизнесе

Профессия, должность	Количество вакансий
Рабочие профессии	
Бармен	12
В прачечную	1
Горничная	16
Оператор, оператор-кассир, оператор машинной стирки	2
Официант	16
Повар	49
Подсобные рабочие	3
Посудомойщик	13
Разнорабочий	2
Сантехник	1
Уборщик	13
Итого	128
Должности служащих	
Администратор	11
Менеджер	10
Переводчик немецкого языка	1
Электрик	1
Итого	23
Всего	151

Вакансии в организациях государственного управления и обязательного социального обеспечения в большинстве своем сосредоточены в секторе служащих. Для Управления внутренних дел необходимы полицейские патрульно-постовой службы, участковые. Не хватает также специалистов с юридическим образованием — помощники судей, судьи, секретари судебных заседаний. Существует нехватка в специалистах для управленческой работы в различных сферах деятельности. Потребность в кадрах в госуправлении составила 8,1 % от общего количества работающих в данном секторе (табл. 50).

Таблица 50

Количество вакансий в государственном управлении и обязательном социальном обеспечении

Профессия, должность	Количество вакансий
Рабочие профессии	
Водитель	2
Кочегары	4
Слесарь	20
Обработчики янтаря	25
Ювелир	15
Электросварщик	20
Итого	86
Должности служащих	
Администратор	2
Воспитатели	5
Землеустройство	2
Инженер, инженер тех. обеспечения, инженер компьютерной безопасности, программист	2
Инспектор	3
Консультант	2
Культ. орг-ор	3
Машинист котельных установок	1
Медицинский работник	1
Музыкальный работник	4
Начальник отдела экономики	1
Специалист, специалист по работе с молодежью, специалист по компьютерному обеспечению, главный специалист, специалист в отдел образования	22
Патрульно-постовая служба полиции	65
Помощник судьи	12
Правовед	3
Преподаватель в школе	4

Окончание табл. 50

Профессия, должность	Количество вакансий
Ревизор	1
Режиссер	1
Секретарь судебного заседания	6
Социальный педагог	2
Работник социальной службы	2
Судья	13
Участковые	100
Хореограф	2
Экономист	2
Электрики	15
Юрист или бухгалтер	1
Итого	277
Всего	363

2.4. Движение работников, заработная плата и регионы, откуда планируется привлечение специалистов

Всего в 2011 году в обследованных предприятиях и организациях было принято на работу 5839 чел., при этом уволено — 5294 работника. Динамика движения работников указывает на некоторую экономическую стабильность в обследованных субъектах хозяйственной деятельности. Превышение количества принятых на работу над количеством уволенных может говорить о сохранении и некотором расширении экономической деятельности предприятий и организаций, и в первую очередь их экстенсивном пути развития. Чуть более трети предприятий и организаций приняли в 2011 году от 1 до 5 работников (233 предприятия), приблизительно четвертая часть субъектов хозяйственной деятельности наняли от 6 до 30 работников за год (табл. 51).

Таблица 51

Количество принятых на работу сотрудников и количество предприятий и организаций

Количество принятых на работу сотрудников	Количество предприятий и организаций
1—5	233
6—10	90
11—15	29
16—20	13
21—25	13
27—35	13
40—60	11
60—100	5
120; 180	2
300; 300; 540	3

Более 30 работников за год было принято на 34 предприятиях. Среди них 11 крупных предприятий, 8 — средних, 6 — малых и 9 некоммерческих организаций. Среди принятого большого количества работников в ряде случаев это сезонные работники сферы ЖКХ. Среди причин, по которым нанимались и увольнялись работники, была названа текучка кадров в 11 из изученных предприятий и организаций (табл. 52).

Таблица 52

Количество принятых в 2011 году работников по типу предприятия и виду экономической деятельности

Количество принятых в 2011 году работников	Название предприятия, организации	Тип предприятия	Вид экономической деятельности
30	ОАО «Калининградская генерирующая компания»	Крупное	Пр-во и распределение эл/энергии, газа и воды

Продолжение табл. 52

Количество принятых в 2011 году работников	Название предприятия, организации	Тип предприятия	Вид экономической деятельности
30	ООО «БЕТОН-ЦЕНТР»	Среднее	Обрабатывающие пр-ва
30	ООО «Мебельный салон "Уют"»	Малое	Обрабатывающие пр-ва
30	ООО «ТЕРМОИЗОЛА БАЛТ»	Среднее	Строительство
30	ООО «АЛЬБИОН»	Малое	Гостиницы и рестораны
32	ЗАО «СТЕПНОЕ»	Крупное	Сельское хозяйство
32	МИН ФНС № 8 по городу Калининграду	Некоммерческая организация	Государственное управление
34	Администрация МО «Черняховский муниципальный район»	Некоммерческая организация	Госуправление
35	ГБУ «Госпиталь для ветеранов войн Калининградской области»	Некоммерческая организация	Здравоохранение
35	ЗАО «Балтийская линия»	Крупное	Обрабатывающие пр-ва
43	ГБУ СПО «Калининградский областной музыкальный колледж им. С.В. Рахманинова»	Некоммерческая организация	Образование
44	МУП МО «Знаменское сельское поселение»	Малое	Строительство
46	ООО «Энергоремонт»	Среднее	Обрабатывающие пр-ва

Продолжение табл. 52

Количество принятых в 2011 году работников	Название предприятия, организации	Тип предприятия	Вид экономической деятельности
50	ООО «МЕБЕЛЬНЫЙ ДВОР-ПЛЮС»	Малое	Обрабатывающие пр-ва
50	ООО «Группа компаний Атлантис»	Среднее	Обрабатывающие пр-ва
50	ООО СПОРТИВНЫЙ КЛУБ «АЛЬБАТРОС»	Крупное	Операции с недвижимым имуществом
50	ЗАО «Береговой»	Среднее	Сельское хозяйство
53	ФКУ «1 отряд ФПС по Калининградской области»	Некоммерческая организация	Госуправление
57	ООО «БалтАвтоЛайн 11»	Крупное	Транспорт и связь
60	ООО «Балтийский мясокомбинат»	Малое	Обрабатывающие пр-ва
60	ГБУ «Детская областная больница «	Некоммерческая организация	Здравоохранение
65	ООО «АЛЕКСАНДР КАН ИНВЕСТ»	Крупное	Транспорт и связь
75 (текучка)	ООО «Куликово поле»	Крупное	Транспорт и связь
90	ОАО «МРКК»	Среднее	Обрабатывающие пр-ва
100	ФГБУ «КГТУ»	Некоммерческая организация	Образование

Окончание табл. 52

Количество принятых в 2011 году работников	Название предприятия, организации	Тип предприятия	Вид экономической деятельности
100	ГБУ «Областная клиническая больница Калининградской области»	Некоммерческая организация	Здравоохранение
100	ООО «ОДРИКС»	Среднее	Обрабатывающие пр-ва
120	ОАО «150 авиационный ремонтный завод»	Крупное	Обрабатывающие пр-ва
130 (сезонные)	МУП ЖКХ «Коммунальник»	Малое	Пр-во и распределение эл/энергии, газа и воды
177	Центральная городская больница № 3	Некоммерческая организация	Здравоохранение
300	ОАО «Молоко»	Крупное	Обрабатывающие пр-ва
300	ООО «Вичюняй Русь»	Крупное	Обрабатывающие пр-ва
400 (сезонные работники)	МУУП КХ «Калининградтеплосеть»	Крупное	Пр-во и распределение эл/энергии, газа и воды
540 (текучка кадров)	ООО «АкварельГрупп»	Среднее	Обрабатывающие пр-ва

Увольнение более 30 работников в 2011 году было характерно для 36 предприятий и организаций. Среди них 6 малых предприятий, 8 — средних, 9 — крупных, 12 — некоммерческих организаций и одно микропредприятие. Треть предприятий, где произошло увольнение работников, относится к обрабатывающим производствам (табл. 53).

Таблица 53

Количество уволенных в 2011 году работников по типу предприятия и виду экономической деятельности, чел.

Количество уволенных в 2011 году работников	Название предприятия, организации	Тип предприятия	Вид экономической деятельности
30	ГП КО «Автовокзал»	Среднее	Транспорт и связь
30	ООО «БЕТОН-ЦЕНТР»	Среднее	Обрабатыв. пр-ва
30	ООО «Максик»	Среднее	Обрабатыв. пр-ва
30	ООО «Мебельный салон «Уют»	Малое	Обрабатыв. пр-ва
30	ООО «ТЕРМОИЗОЛА БАЛТ»	Среднее	Строительство
30	ФГУП «АтлантНИРО»	Крупное	Операции с недвижимым имуществом
30	ООО «АЛЬБИОН»	Малое	Гостиницы и рестораны
33	МУП «ЧИСТОТА»	Малое	Предоставление прочих услуг
34	ООО «ВИВАДЕНТ ПЛЮС»	Малое	Здравоохранение
35	ООО «МЕБЕЛЬНЫЙ ДВОР-ПЛЮС»	Малое	Обрабатыв. пр-ва
35	ООО «Группа компаний Атлантис»	Среднее	Обрабатыв. пр-ва
38	ГБУ «Госпиталь для ветеранов войн Калининградской области»	Некоммерческая организация	Здравоохранение

Продолжение табл. 53

Количество уволенных в 2011 году работников	Название предприятия, организации	Тип предприятия	Вид экономической деятельности
38	ООО «Балтинсудострой» идет реорганизация, предприятие существует только на бумаге	Микропредприятие	Обрабатыв. пр-ва
39	МИН ФНС №8 по городу Калининграду	Некоммерческая организация	Госуправление
40	ЗАО «Балтийская линия»	Крупное	Обрабатыв. пр-ва
40	МБУ ДОЛ «Солнечный берег»	Некоммерческая организация	Гостиницы и рестораны
50	ООО СПОРТИВНЫЙ КЛУБ «АЛЬБАТРОС»	Крупное	Операции с недвижимым имуществом
50	Управление вневедомственной охраны при УВД по КО	Некоммерческая организация	Госуправление
50	ФКУ «1 отряд ФПС по Калининградской области»	Некоммерческая организация	Госуправление
50	МКУ «Управление по делам ГО и ЧС»	Некоммерческая организация	Госуправление
53	ГБУ СПО «Калининградский областной музыкальный колледж им. С. В. Рахманинова»	Некоммерческая организация	Образование
54	ЗАО « Береговой»	Среднее	Сельское хозяйство
60	ГБУ «Детская областная больница «	Некоммерческая организация	Здравоохранение

Продолжение табл. 53

Количество уволенных в 2011 году работников	Название предприятия, организации	Тип предприятия	Вид экономической деятельности
60	ООО «БалтАвтоЛайн 11»	Крупное	Транспорт и связь
60	ООО «Энергоремонт»	Среднее	Обрабатыв. пр-ва
70	ООО «АЛЕКСАНДРКАН ИНВЕСТ»	Крупное	Транспорт и связь
100	ФГБУ «КГТУ»	Некоммерческая организация	Образование
105	ОАО «МРКК»	Среднее	Обрабатыв. пр-ва
120	ГБУ «Областная клиническая больница Калининградской области»	Некоммерческая организация	Здравоохранение
120	ОАО «150 авиационный ремонтный завод»	Крупное	Обрабатыв. пр-ва
123	Управление Министерства внутренних дел Российской Федерации по Калининградской области	Некоммерческая организация	Госуправление
130	МУП ЖКХ «Коммунальник»	Малое	Производство и распределение эл/энергии, газа и воды
162	Центральная городская больница № 3	Некоммерческая организация	Здравоохранение
300	ОАО «Молоко»	Крупное	Обрабатыв. пр-ва
300	ООО «Вичюняй Русь»	Крупное	Обрабатыв. пр-ва
400	МУУП КХ «КАЛИНИНГРАДТЕПЛОСЕТЬ»	Крупное	Производство и распределение эл/энергии, газа и воды

Окончание табл. 53

Количество уволенных в 2011 году работников	Название предприятия, организации	Тип предприятия	Вид экономической деятельности
540 (текучка кадров)	ООО «АкварельГрупп»	Среднее	Обрабатыв. пр-ва

Больше половины обследованных предприятий и организаций (346) предлагают заработную плату своим сотрудникам от 10 до 20 тыс. рублей. Еще 184 организации (25 %) готовы нанимать сотрудников за зарплату от 10 до 15 тыс. рублей. Заработки от 20 до 25 тыс. руб. предлагает небольшое количество работодателей — 27 (3,7 %), организаций, готовых платить работнику от 25 до 30 тыс. рублей — 6 (1 %), свыше 35 тыс. — 4 (0,5 %). Договорной и сдельный вид оплаты предлагает 17 % работодателей. Около 10 % обследованных предприятий и организаций (72 предприятия) ограничивают уровень заработных плат верхней планкой в 10 тыс. рублей. Безусловно, размер заработной платы — это совокупность факторов оплаты, которая зависит от квалификации работника, типа предприятия и организации, их экономической эффективности. Поэтому размер заработной платы будет чрезвычайно варьировать по типам, видам деятельности предприятий и организаций. Попробуем сравнить предприятия и организации по видам экономической деятельности с указанием минимальной и максимальной заработных плат, которую они предлагают своим работникам (табл. 54). Максимально возможные заработки в регионе предлагаются такими видами экономической деятельности как рыболовство, обрабатывающие производства, строительство, оптовая и розничная торговля, операции с недвижимым имуществом. Минимально возможные размеры оплаты труда — в сельском хозяйстве, операциях с недвижимым имуществом, здравоохранении. Среднее минимальное значение заработной платы среди опрошенных предприятий и организаций — почти 9 тыс. рублей, максимальное среднее значение — 30 тыс. рублей.

Таблица 54

Максимальная и минимальная заработная плата работников по видам экономической деятельности предприятий и организаций, тыс. руб.

Виды экономической деятельности предприятий и организаций	Минимум заработной платы	Максимум заработной платы
Сельское хозяйство и рыболовство	6	40
Добыча полезных ископаемых	15	20
Обрабатывающие производства	8	40
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	8	20
Строительство	10	50
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств	7	40
Гостиницы и рестораны	9	20
Транспорт и связь	8	20
Финансовая деятельность	15	30
Операции с недвижимым имуществом	6	40
Госуправление и обязательное социальное обеспечение	7	35
Образование	7	30
Здравоохранение	6,5	20
Предоставление прочих коммунальных и социальных услуг	8	18
Итого средние	Средняя минимальная 8,607	Средняя максимальная 30,57

Подавляющее большинство обследованных работодателей привлекает работников из Калининградской области (598 предприятий и организаций), дополнительно из других регионов России привлекает работников еще 76 организаций. Среди регионов, откуда дополнительно привлекаются кадры — это в первую очередь Казахстан, далее следует Литва, Узбекистан, Украина, Беларусь. Регионы, из которых привлекаются работники по видам экономической деятельности предприятий и организаций показаны в табл. 55.

Таблица 55

Регионы, из которых привлекаются работники по видам экономической деятельности (количество предприятий и организаций), ед.

Вид экономической деятельности	Калининградская область	Другие регионы России	Беларусь	Казахстан	Украина	Узбекистан	Литва	Латвия	Бразилия	Таджикистан	Азербайджан	Армения	Польша	Всего
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	18	1		1		2								22
Добыча полезных ископаемых	5			1			1							7
Обрабатывающее производство	129	11		1			1	1	1	1	1			146
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	26	2	1			1								30
Строительство	28	5	1	8	1							1		44
Оптовая и розничная торговля, ремонт	58	11												69
Гостиницы и рестораны	30	2												32
Транспорт и связь	58	1					2							61
Финансовая деятельность	31	3												34

Окончание табл. 55

Вид экономической деятельности	Калининградская область	Другие регионы России	Беларусь	Казахстан	Украина	Узбекистан	Литва	Латвия	Бразилия	Таджикистан	Азербайджан	Армения	Польша	Всего
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	61	1												62
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	53	15		5										73
Образование	45	7		4									1	57
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	39	15		5										59
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	17	2												19
Всего	598	76	2	25	1	3	4	1	1	1	1	1	1	715

В табл. 56 предприятия и организации по регионам привлечения работников разбиты на несколько групп. Первая — это те организации, которые привлекают работников из области и других регионов России. Это самая многочисленная группа — 93 организации. Вторая группа — это пять предприятий, кто привлекает работников из Калининградской области и из Казахстана. В третьей группе — предприятия и организации, которые набирают работников дополнительно еще и из других регионов кроме регионов России и Казахстана. Четвертая немногочисленная группа, кто ориентирован на другие регионы России и дополнительный зарубежный регион. В качестве стран-доноров рабочей силы для области выступают государства СНГ, Польша, Латвия, Бразилия.

Таблица 56

Предприятия и организации по регионам привлечения работников

	Из Калининградской области и других регионов России
1	Центральная городская больница № 3
2	УЧ Министерство социальной политики
3	ООО «Системы Нефть и Газ Балтия»
4	ООО «ХАРВАЛ ГРОУП»
5	ООО «Аудит безопасности»
6	ООО «ТЦ «БЕЛАМ»
7	ООО «Центр подготовки аквалангистов «Посейдон 39»
8	ЗАО «КОСМОТЕХ»
9	ФЛ ООО «АВТОТОР ХОЛДИНГ
10	Оперативно-техническая служба-филиал Регионального таможенного управления радиоэлектронной безопасности
11	Финуправление администрации МО «Балтийский мир»
12	ГБУ «НПЦ ПО ОХРАНЕ ПАМЯТНИКОВ»
13	ООО «ТЭК-КАЛИНИНГРАД»
14	ЗАО «БАЛТИК-МАСТЕР»
15	ЗАО «ДЕКАБРЬ»

Продолжение табл. 56

Из Калининградской области и других регионов России	
16	ООО «МЯСНОЙ ДВОР»
17	ОАО «Управление торговли Балтийского флота»
18	ОАО «КАЛИНИНГРАДАГРОСТРОЙ»
19	ООО «НИМБ-ПРОЕКТ»
20	ОАО «СТРОЙДОРМАШ»
21	ООО «СПЕЦГАЗАВТОМАТИКА»
22	ООО «ГЕОИД»
23	ООО «БФК-Инвест»
24	МУП «Альта»
25	КАЛИНИНГРАДСКОЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ РОСГРАНИЦЫ
26	ООО «ПИТЕРСНАБ»
27	ООО «БАЛТИЙСКИЙ КУРОРТ»
28	ООО «АвтоСтартер»
29	ОАО «БАЛТРЫБСТРОЙ»
30	ООО ОХРАННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ «РЕДУТ»
31	ЖСК «ШТОРМ»
32	ООО «ТМАР плюс»
33	ФГУП «АтлантНИРО»
34	МОУ СОШ №44
35	АУ «Средняя общеобразовательная школа п. Донское»
36	ГУЧ ВСУ СК России по БФ
37	ООО «ГИДРОКОМ»
38	ООО «АРГОС»
39	ФЛ «ЗОЛОТАЯ БУХТА» ОАО «ГК «СЛАВЯНКА»
40	-ООО «ПРЕГЕЛЬ-ИНВЕСТ»
41	ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии»
42	ООО «СОЛБИ»
43	ОАО «150 авиационный ремонтный завод»
44	ООО «Максик»
45	ООО «БАЛТИЙСКАЯ РЕГИОНАЛЬНАЯ СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ»
46	ООО «ЛИНИЯ УЛЫБКИ»
47	ЗАО «Евровос»
48	ООО «Балтэлектромонтажспецстрой»
49	Управление вневедомственной охраны при УВД по Калининградской области
50	ГБУ «Госпиталь для ветеранов войн Калининградской области»

Продолжение табл. 56

Из Калининградской области и других регионов России	
51	ООО «Гостиница «Беккер»
52	АУ «Областная стоматологическая поликлиника»
53	ООО «ВИВАДЕНТ ПЛЮС»
54	ООО «Компания Арматура-Калининград»
55	ФГБУ «Калининградская МВЛ»
56	ООО «РЦГ ЭКОНОМИКС»
57	ООО «ВИТРИНА»
58	ФБУ Государственный региональный центр стандартизации, метрологии и испытаний в Калининградской области
59	ФИНОТДЕЛ АДМИНИСТРАЦИИ МО «ГОРОД МАМОНОВО»
60	МУП «ВОДОКАНАЛ» Г. ПИОНЕРСКИЙ
61	ОАО «НП "6 ЭКСПЕДИЦИОННЫЙ ОТРЯД ПОДВОДНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТ"»
62	ООО «ЦЕНТР МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО СНАБЖЕНИЯ И КОМПЛЕКТАЦИИ»
63	ООО «БАЛТИЙСКАЯ КОНСАЛТИНГОВАЯ КОМПАНИЯ»
64	ГБУ КО «Городская клиническая больница скорой медицинской помощи»
65	КАЛИНИНГРАДСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД
66	КАЛИНИНГРАДСКОЕ ГОРОДСКОЕ ПОТРЕБОБЩЕСТВО
67	Импале пр. Победы
68	ООО «Авиценна»
69	ФЛ КБ «Юниаструм банк» (ООО)
70	ООО «Газ-Ойл»
71	-ОАО «Кварц»
72	ОАО КБ «РЕГИОНАЛЬНЫЙ КРЕДИТНЫЙ БАНК»
73	ГБУ «Областная клиническая больница Калининградской области»
74	ФГУП «АтлантНИРО»
75	ГБУ СПО «Калининградский областной музыкальный колледж им. С. В. Рахманинова»
76	ООО «ЭЛЛАДА ИНТЕРТРЕЙД»
77	ООО ОП «ВЕСТЕР-ЩИТ ЦЕНТР»
78	ООО «ОМС-Балтика»
79	ГБУ СПО «Калининградский областной музыкальный колледж им. С. В. Рахманинова»

Продолжение табл. 56

Из Калининградской области и других регионов России		
80	ООО «ЖКХ «Чкаловск»	
81	ГБУ КО «Багратионовская центральная районная больница»	
82	Управление Министерства внутренних дел Российской Федерации по Калининградской области	
83	ООО «ЭДКАР»	
84	ГБУ «Городская детская поликлиника №6»	
85	ГБУ «Детская областная больница»	
86	ГБУ СО КО «Центр социальной помощи семье и детям»	
87	Поликлиника УВД	
88	ЗАО « Береговой»	
89	ООО «РосСтрой-Калининград»	
90	ООО «Евросервис»	
91	ООО «РосСтрой-Калининград»	
92	ООО «Евросервис»	
93	ООО «РосСтрой-Калининград»	
Из Калининградской области и из Казахстана		
1	ФКУ «1 отряд ФПС по Калининградской области»	
2	ООО «БАЛТСТРОЙБИЗНЕС»	
3	МБУ Школа п. Красный Яр	
4	АУ ЦРР детский сад №94	
5	МУЧ АМО «ЛАДУШКИНСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ»	
Из Калининградской области, Казахстана и дополнительных регионов		*Дополнительный регион*
1	АУ ДОД «Детская школа искусств Зеленоградска»	Украина
2	МАОУ СОШ №41	Украина
3	ЖСК «Недвижимость для Вас 2011»	Узбекистан, Таджикистан, Молдова
4	ЖСК «КОТТЕДЖ-СТРОЙ»	Узбекистан, Таджикистан, Молдова
5	ООО «КЕНИГТОРГГРУПП»	Узбекистан, Таджикистан, Молдова

Продолжение табл. 56

Из Калининградской области, Казахстана и дополнительных регионов		*Дополнительный регион*
6	ООО «ВМК «МЕМОРИАЛ»	Узбекистан, Таджикистан, Молдова
7	ООО «СТ-СТРОЙ»	Узбекистан, Таджикистан, Молдова
8	ООО «РЕГИОН-КРАН ПЛЮС»	Узбекистан, Таджикистан, Молдова
9	ЗАО «Эталон-Вест»	Узбекистан, Таджикистан, Молдова
10	ООО МПФ «Емельянов»	Латвия
11	ОАО «КАЛИНИНГРАДГАЗИФИКАЦИЯ»	Беларусь
12	ООО «ТЕРМОИЗОЛА БАЛТ»	Беларусь, Армения
Из других регионов России и дополнительного региона		*Дополнительный регион*
1	ООО «ЭКСПЕРТ»	Польша
2	ООО «Эстейт»	Бразилия
3	ООО «МеталфриоСолюшинз»	Бразилия
4	МУП «Многоотраслевое коммунальное хозяйство»	Узбекистан
5	ООО «Янтарь»	Узбекистан
6	ООО «ЗападБалтКомпания»	Узбекистан
7	ООО «АкварельГрупп»	Узбекистан, Азербайджан
Из Казахстана и дополнительных регионов		*Дополнительный регион*
1	ООО «ИМПУЛЬС СТРОЙ»	Узбекистан, Таджикистан, Молдова
2	ООО «СВЕТОСИСТЕМА»	Узбекистан, Таджикистан, Молдова

Окончание табл. 56

Из Казахстана и дополнительных регионов		*Дополнительный регион*
3	ООО «Богдан-Строй»	Узбекистан, Таджикистан, Молдова
4	ООО «Ротонда»	Узбекистан, Таджикистан, Молдова

В 2011 году, как показал опрос, до 80% работодателей принимали себе работников из числа жителей Калининградской области, почти 14% — из других регионов России, 3% — из Казахстана, до 4% — из Украины, Беларуси, Молдовы, Таджикистана и Узбекистана. В последней группе в основном рабочие строительных профессий (табл. 57).

Таблица 57

Количество и доля предприятий и организаций, в которые были привлечены работники из различных регионов, ед., %

Из каких регионов были привлечены работники на предприятиях и в организациях в 2011 году	Количество респондентов (предприятия и организации)	% от общего количества
Калининградская область	522	79
Другие регионы России	91	13,8
Казахстан	21	3
Украина	4	1
Беларусь	5	1
Армения	1	0
Италия	1	0
Кыргызстан	1	0
Молдова	6	1
Таджикистан, Узбекистан	6	1
Польша	1	0
Всего	659	100

3. ПЛАНЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ РЕГИОНА ПО РАЗВИТИЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА С СОБСТВЕННЫМ ФИНАНСОВЫМ УЧАСТИЕМ

Из 617 опрошенных предприятий и организаций 279 (45 % от общего количества) планируют отправить своих работников на курсы повышения квалификации или переобучения. Всего планируется отправить на переобучение 4356 чел. Из этого количества 2257 чел. были выборочно заявлены предприятиями и организациями. Дополнительно три организации заявили о том, что планируют переобучить всех своих сотрудников. Из них только «Янтарьэнерго» собирается отправить на курсы повышения квалификации и переобучение 2 тыс. чел. Названия профессий специалистов, которых планируют отправить на переобучение и повышение квалификации, по видам экономической деятельности предприятий и организаций показаны в табл. 58. Курсивом выделены полученные при опросе комментарии работодателей по поводу обучения и переобучения своих сотрудников.

Таблица 58

Планы предприятий по повышению квалификации сотрудников (по видам экономической деятельности)

Виды экономической деятельности	Специалисты, которых планируют предприятия и организации отправить на курсы повышения квалификации
Сельское хозяйство и рыболовство	Бухгалтер (2), гл. ветврач, зверовод, тракторист, начальник отдела, руководитель

Продолжение табл. 58

Виды экономической деятельности	Специалисты, которых планируют предприятия и организации отправить на курсы повышения квалификации
Обрабатывающие производства	Автослесарь, бухгалтер (5), инженер (6), специалист по газовому оборудованию, деревообработчик, маляр, машинист, монтировщик, специалист по пайке, специалисты по пищевой технологии (5), полиграфии (3), сварщики, скорняк, электрики (7), слесарь, плотник, юрист, рабочие, менеджер, гл. энергетик, экономист, бухгалтер, литейщик, радиомеханик, главный инженер, руководитель, системный администратор (2), директор производства.
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	Бухгалтер (9), все сотрудники, все сотрудники по всем специальностям, газовщик, инженер (9), директор, зам. директора (2), контролеры, мастера участков, машинист насосных станций, монтажник, операторы-котельщики, пожарники, рабочие, слесарь, специалист (2), строитель, специалист по технике безопасности (2), теплотехники, эколог, экономист, юрист, строитель, электромонтер.
Строительство	Бухгалтер (4), водитель, инженеры, директор по пр-ву, мастер, менеджер, начальники участков, оператор, прораб, строитель, специалист по технике безопасности.
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств	Автослесарь, бухгалтер (6), гл. механик, декларант, директор, инженер, кассир-продавец (4), мастер, менеджер (3), механик, оператор, провизор (7), руководитель, слесарь, фармацевт.
Гостиницы и рестораны	Бармен, начальник производства, директор, педагог-организатор, повар. *Все сотрудники в связи с расширением.*
Транспорт и связь	Бухгалтер (15), водители (10), руководитель (7), специалисты по технике безопасности и техническому обслуживанию (6), инженер (3), мастера, медработник, механик, оператор, почтальон отделения, диспетчеры, *Все специалисты ежегодно, все сотрудники постоянно на местах.*

Продолжение табл. 58

Виды экономической деятельности	Специалисты, которых планируют предприятия и организации отправить на курсы повышения квалификации
Финансовая деятельность	Инженер пожарной безопасности, менеджеры, страховой агент, товаровед, управленческий персонал, оценщики.
Операции с недвижимым имуществом	Бухгалтер (6), инженер (5), гл. энергетик, менеджер (3), охранник (4), ихтиолог, коммерческий директор, метрологи, океанолог, оценщик (3), рекламщик, специалисты по таможенному оформлению, закупкам, охране труда, товаровед, тренер, финансист, химик, электрик, электромонтер. *Все будем повышать квалификацию от строителя до менеджера, по всем профессиям и специальностям.*
Госуправление и обязательное социальное обеспечение	Бухгалтер (12), аудитор, архивный работник, ведущие специалисты, главные специалисты, специалист по антикоррупционной деятельности, воспитатели, документовед, заместитель главы инженер (3), инженеры-строители, инспекторы (2), консультанты (3), начальник отдела (2), оперативный сотрудник, оперуполномоченный, финансист, полицейские, руководители (3), следователи, системный администратор, специалисты (8). Социальный работник, участковые, учителя, фельдшер, экономисты (6), юристы (7). *Все проходят каждые пять лет. Хотелось бы, но не заложены деньги. Все проходят курсы повышения квалификации каждые три года.*
Образование	Бухгалтер (4), воспитатели (9), все педагоги, директор (2), зам. Директора (2), специалист по ГО и ЧС, завхоз, инструктор (2), инструменталист, концертмейстер, логопед, массажист, мастер по обучению, менеджер (3), методисты, моторист, преподаватели (более 20), пожарный, психолог, снабженец, соцработник, специалисты (9), учителя начальных классов, юрист (2).

Окончание табл. 58

Виды экономической деятельности	Специалисты, которых планируют предприятия и организации отправить на курсы повышения квалификации
Здравоохранение	Ветеринарный врач (2), воспитатель, врачи, врач-бактериолог, врач-дерматовенеролог, врачи-специалисты, врач-косметолог, врач-офтальмолог, врач-пластический хирург, врач-стоматолог (6), гинеколог, зам. начальника управления, зам нач. отдела, зубные техники, инспекторы охраны труда, массажист, медсестры, начальник отдела оценки прав застрахованных лиц, начальник по ГО и ЧС, начальник управления, неврологи, ортодонт, пародонтолог, педиатры, психологи, пульмонолог, социальный работник, специалисты, терапевт, токсиколог, травматолог, фельдшер, химик, хирург (2). *Каждый повышает себе сам квалификацию.*
Предоставление прочих коммунальных и социальных услуг	Главный бухгалтер, специалист по технике безопасности, парикмахер, электрик, юрист, мастер по маникюру, косметолог.

Ответы на вопросы о финансовой составляющей своих предприятий со стороны работодателей были чрезвычайно уклончивы или же сильно разбросаны по значениям, что не дает возможности каким-то образом их определить. Ответы по регионам, в которых работодатели обучают своих сотрудников, были получены от 377 предприятий и организаций. Подавляющее большинство их (202) планируют обучение и повышение квалификации в учебных заведениях Калининграда и Калининградской области. В учебных заведениях Москвы и Санкт-Петербурга обучают своих работников 22 организации, Литвы и Польши — 2. Среди российских городов, в которые отправляются работники наших предприятий и организаций с целью обучения и переобучения были названы: Владимир, Воронеж, Смоленск, Сыктывкар. Среди зарубежных стран — Германия, Израиль, Польша, Япония, Испания, Казахстан, Беларусь. США, Казахстан, Украина, Франция. Еще 112 работода-

телей проводят курсы повышения квалификации и переобучение на собственных предприятиях, в своих учебных центрах. Часть организаций использует внутриведомственные формы повышения квалификации. Были приведены примеры активного использования дистанционного обучения посредством интернет-конференций, семинаров. Часть работодателей отправляют своих сотрудников в обучающие туры, на выставки.

Среди основных форм сотрудничества с учебными заведениями, которые осуществляют работодатели обследованных предприятий и организаций, самой распространенной является прохождение студентами и учащимися на предприятиях и в организациях учебных практик. Об этом заявил 221 работодатель. Целевая контрактная подготовка осуществляется 20 организациями. Еще 9 практикуют выплату именных стипендий, 7 являются заказчиками на выполнение конкретных работ по заказу предприятия. К сожалению, 348 организаций и предприятий не сотрудничают с учебными заведениями. Среди других форм сотрудничества были названы: курсы повышения квалификации, встречи с учащимися, оказание помощи в подготовке курсовых и дипломных проектов, сотрудничество по линии работы интернатуры, ученых советов, центров профориентации (табл. 59).

Таблица 59

Формы сотрудничества работодателей с учебными заведениями региона (количество предприятий и организаций)

Формы сотрудничества между работодателями и учебными заведениями региона	Количество предприятий и организаций
Целевая контрактная подготовка	20
Прохождение учащимися практики на Вашем предприятии	221
Выплата именных стипендий	9
Заключение договоров на выполнение конкретных работ по заказу предприятия	7

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Данная работа — это первый опыт проведения в регионе комплексного мониторинга потребности в кадрах. Впервые обследование охватывало все муниципальные образования области, в опрос были включены субъекты малого предпринимательства. Полученные в ходе исследования результаты позволяют говорить о специфических особенностях формирования кадровой потребности со стороны субъектов экономической деятельности Калининградской области. Они обусловлены как демографическими тенденциями развития трудовых ресурсов, так и особенностями функционирования регионального рынка труда и образовательных услуг в условиях эксклавности, действия режима ОЭЗ, проблем со вступлением России в ВТО и состоянием малого бизнеса, сложившихся структурных диспропорций между спросом и предложением на количество и качество рабочей силы. На потребность в кадрах оказывают влияние и факторы посткризисного развития субъектов хозяйственной деятельности при осуществлении попыток модернизации экономики и перехода на инновационный путь развития.

В процессе проведенного мониторинга потребности в кадрах со стороны субъектов экономической деятельности социологическими методами исследования были получены следующие результаты:

• Формирование кадров предприятиями и организациями, попавшими в опрос (617 предприятий и организаций с общей численностью работающих 52616 чел.), происходит в большинстве своем за счет привлечения работников из Калининградской области. Дополнительно из других регионов России привлекают работников 76 организаций. Страны, откуда поступают в регион трудовые ресурсы, — Казахстан, Литва, Узбекистан, Украина, Беларусь, Таджикистан, Молдова, Польша, Бразилия. В 2011 году до 80% работодателей принимали себе

работников из Калининградской области, почти 14% — из других регионов России, 3% — из Казахстана, в совокупности до 4% — из Украины, Беларуси, Молдовы, Таджикистана и Узбекистана.

• Работодателям было предложено оценить уровень компетентности своих сотрудников, объем теоретических знаний, практических умений и навыков. Полученные в результате опроса оценки, как нам представляется, оказались несколько завышенными. Негативные мнения по поводу компетентностных характеристик, к которым нами были отнесены такие как, общий уровень развития и интеллекта, способность быстро и качественно усваивать новые знания и навыки, способность работать по смежным специальностям, минимальны. Чуть более 10% предприятий и организаций указали на их средний уровень. Около 45% дали высокую оценку компетентности своих работников, чуть более 40% — очень высокую. Более критичными в оценке уровня компетентности своих работников оказались работодатели из транспортной отрасли и связи, финансовой деятельности, добывающих производств, деятельности по производству электроэнергии, газа и воды. Объем теоретических знаний по полученной специальности как высокий оценили половина работодателей, еще более трети попавших в опрос говорят об очень высоком уровне теоретической подготовки, почти 13% остановились на среднем уровне оценки. Также высоко оцениваются практические умения и навыки. Несмотря на достаточно высокий уровень оценки своих сотрудников, работодатели, тем не менее, внесли большое количество предложений по совершенствованию, как теоретической, так и практической подготовки специалистов во время обучения. При этом в самих ответах работодателей часто путались критерии отнесения тех или иных навыков к теоретической или практической части процесса обучения, в ряде случаев отсутствовала конкретика в суждениях. Некоторая завышенность оценок профессиональных качеств сотрудников наряду с высказыванием большого количества предложений по

улучшению подготовки кадров свидетельствует о недостаточно объективном подходе работодателей к должностным и профессиональным требованиям по отношению к работникам. Кроме того, это может свидетельствовать и об отсутствии взаимодействия между работодателями и учебными заведения на момент определения будущих профессиональных компетенций.

- Средний возраст работников попавших в опрос предприятий и организаций — 39 лет (средний возраст работников, занятых в экономике области, по данным региональной статистики 40,5 лет). Самыми «молодыми» по составу работников являются малые и микропредприятия, 15 % которых имеют возраст работников до 30 лет, более «возрастные» — некоммерческие организации, 64 % которых имеют средний возраст работников от 31 до 40 лет и четвертая часть — от 41 до 50 лет. Самый молодой контингент работников по видам экономической деятельности имеют предприятия и организации оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств. Самая высокая доля лиц более старших возрастов характерна для образования и здравоохранения. Более половины работников (53 %) составляют лица мужского пола, женщин соответственно 47 %. Анализ гендерного состава работников выявил преимущественно «мужские» и «женские» виды деятельности. В первой группе сельское, лесное хозяйство и рыболовство, добывающие производства, производство электроэнергии, газа и воды, транспорт и связь. Во второй — образование, здравоохранение, госуправление, гостиницы и рестораны. Близкое к равному соотношение полов в обрабатывающих производствах, оптовой и розничной торговле, финансовой деятельности, операциях с недвижимым имуществом. Опрос показал, что для половины заявивших о своей потребности предприятий и организаций пол значения не имеет. Вместе с тем для остальных более востребованными являются мужские специальности — 39 % потребности — мужчины, 11 % — лица женского пола. По видам экономической деятельности запрос на гендерный

состав будущих работников варьирует существенно. Транспорт и связь, строительство, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, сельское, лесное хозяйство и рыболовство запрашивают в большей степени специалистов мужских профессий. Четвертая часть потребности в здравоохранении, гостиничном и ресторанном бизнесе — специалисты-женщины. В таких видах экономической деятельности как финансовая, операции с недвижимым имуществом, образование, гостиницы и рестораны, здравоохранение, большая часть вакансий предназначена как для мужчин, так и для женщин. Учитывая демографические тенденции в развитии населения и нарушенную половую структуру (превышение женского населения над мужским) заявляемая потребность в специалистах мужских профессий будет и дальше вызывать необходимость решения проблем нехватки работников привлечением трудовых мигрантов.

- Общее количество вакансий в обследованных субъектах хозяйственной деятельности — почти 3 тыс. чел. (6 % работающих на данных предприятиях). В совокупности 60 % вакансий предназначены для специалистов, имеющих начальное и среднее специальное образование — соответственно 18,4 и 40,8 %. Вторая по количеству группа вакансий — специалисты высшего образования (21,6 %). На долю востребованных бакалавров приходится почти 9 % вакансий, магистрантов — 2 %. До 9 % рабочих мест вообще не требуют какого-либо конкретного уровня образования. Самая высокая потребность на транспорте и в обрабатывающих производствах, где востребованы в первую очередь специалисты с начальным и средним специальным образованием. Кроме того, в обрабатывающих производствах почти треть вакансий — это специалисты с высшим образованием. Далее по количеству вакансий следуют госуправление и здравоохранение. В госуправлении треть вакансий предназначена для работников со средним образованием, более 40 % — для бакалавров. В здравоохранении востребованными являются две группы специалистов — со средним

и высшим специальным образованием. Больше всего специалистов с начальным образованием требует строительная отрасль, транспорт и торговля. Со средним специальным образованием — деятельность, связанная с производством и распределением электроэнергии, газа и воды, гостиничный и ресторанный бизнес, транспорт, обрабатывающие производства, здравоохранение. Специалисты с высшим специальным образованием в большей степени востребованы в образовании и здравоохранении, финансовой деятельности. До трети вакансий в обрабатывающих производствах, в сельском хозяйстве и рыболовстве также принадлежит специалитету. Менее всего востребованы специалисты с уровнем образования бакалавра и магистра.

• Потребность в специалистах была заявлена 344 попавшими в опрос предприятиями и организациями (56 % выборки). В результате исследования все обозначенные в ответах респондентов-работодателей вакансии нами были собраны в две группы — профессии рабочих и должности служащих. Из 617 попавших в опрос работодателей 411 (67 %) заявили о вакансиях рабочих должностей. Самая востребованная рабочая профессия в регионе — водитель. О потребности в водителях заявили 58 попавших в опрос предприятий и организаций (14 % выборки). Вторая по количеству заявленных вакансий — слесарь, о них заявила 21 организация (5 % всей выборки). От 4 до 2 % работодателей заявили о потребности в уборщиках, поварах, официантах, рабочих, механиках, машинистах, укладчиках, горничных, столярах. От 2 до 1 % работодателей хотели бы видеть среди своих работников операторов, продавцов, сварщиков, трактористов, дворников, монтажников, каменщиков, электромонтеров, грузчиков, наладчиков, разнорабочих, лаборантов, электрогазосварщиков, швей, рыбообработчиков, электрогазосварщиков, электромонтажников. Вакансии должностей служащих были заявлены со стороны 341 работодателя. В группе служащих самые востребованные профессии и должности — врачи самых разных специализаций и

медперсонал среднего звена, о которых заявил 61 работодатель (10% выборки). Вторую группу востребованных специалистов из числа служащих составляют менеджеры, третью — инженеры, различного рода специалисты, бухгалтеры, преподаватели. От 4 до 2% работодателей заявили потребность в таких специалистах как администраторы, мастера, учителя, электрики, секретари, фармацевты и провизоры. От 2 до 1% работодателей сделали запрос на технологов, социальных работников, юристов, директоров, кассиров, тренеров, экономистов. Самой высокой долей вакансий от общего количества работающих располагает транспортная сфера деятельности, где доля вакансий составляет 19% от количества работающих. Далее по доле вакансий от списочного состава работников идет строительство, добыча полезных ископаемых, сельское хозяйство и рыболовство, гостиницы и рестораны, финансовая деятельность, предоставление прочих коммунальных и социальных услуг, обрабатывающие производства, торговля. Таким образом, характер заявляемых вакансий по профессиональным характеристикам свидетельствует, как о сохраняющейся длительное время в регионе потребности в квалифицированных и неквалифицированных кадрах рабочих профессий, специалистах для социальной сферы (здравоохранение, образование), так и растущей потребности в инженерных кадрах, мастерах и наладчиках оборудования, вакансиями по которым располагает 10% попавших в опрос предприятий и организаций. Дальнейшая фиксация вакансий в этой группе профессий даст возможность отслеживать и тенденции изменения уровня инновационности региональной экономики.

- Всего в 2011 году в обследованных предприятиях и организациях было принято на работу 5839 чел., при этом уволено — 5294 работника. Динамика движения работников указывает на некоторую экономическую стабильность в обследованных субъектах хозяйственной деятельности. Превышение количества принятых на работу над количеством уволенных может говорить о сохранении и некотором расширении экономиче-

ской деятельности предприятий и организаций. Проблемы с потребностью в работниках, вызванные текучкой кадров, были обозначены лишь 1,8% обследованных предприятий. Больше половины респондентов-работодателей предлагают заработную плату по вакантным рабочим местам от 10 до 20 тыс. рублей. Еще четверть работодателей готовы принимать сотрудников за зарплату от 10 до 15 тыс. рублей. Заработки от 20 тыс. до 25 тыс. рублей предлагают около 4% работодателей, от 25 тыс. до 30 руб. — 1%, свыше 35 тыс. руб. — 0,5% предприятий и организаций, попавших в опрос. Договорной и сдельный вид оплаты предлагает 17% работодателей. Безусловно, размер заработной платы — это совокупность факторов оплаты, которая зависит от квалификации работника, типа преприятия и организации, их экономической эффективности. Поэтому размер заработной платы чрезвычайно варьирует по типам, видам деятельности предприятий и организаций. Как показал анализ, максимально возможные заработки в регионе предлагаются такими видами экономической деятельности как рыболовство, обрабатывающие производства, строительство, оптовая и розничная торговля, операции с недвижимым имуществом. Минимально возможные размеры оплаты труда в сельском хозяйстве, операциях с недвижимым имуществом, здравоохранении. Среднее минимальное значение заработной платы среди опрошенных предприятий и организаций — почти 9 тыс. рублей, максимальное среднее значение — 30 тыс. рублей.

- Планы по повышению квалификации, обучению и переподготовке своих сотрудников заявили 45% работодателей. Всего планируется отправить на переобучение 4356 чел. (8,3% от общего количества работающих). Три предприятия собираются отправить на курсы повышения квалификации и переобучение практически всех своих сотрудников. Подавляющее большинство планируют обучение и повышение квалификации в учебных заведениях Калининграда и Калининградской обла-

сти. В учебных заведениях Москвы и Санкт-Петербурга обучают своих работников 22 организации, Литвы и Польши — 2. Среди российских городов, в которые отправляются работники наших предприятий и организаций с целью обучения и переобучения были названы: Владимир, Воронеж, Смоленск, Сыктывкар. Среди зарубежных стран — Германия, Израиль, Польша, Япония, Испания, Казахстан, Беларусь, США, Казахстан, Украина, Франция. Еще 18% работодателей проводят курсы повышения квалификации и переобучение на собственных предприятиях, в своих учебных центрах. Часть организаций использует внутриведомственные формы повышения квалификации. Были приведены примеры активного использования дистанционного обучения посредством интернет-конференций, семинаров. Часть работодателей отправляет своих сотрудников в обучающие туры, на выставки. Среди основных форм сотрудничества с учебными заведениями самой распространенной является прохождение студентами и учащимися на предприятиях и в организациях учебных практик. Об этом заявил 221 работодатель. Целевая контрактная подготовка осуществляется 20 организациями. Еще 9 практикуют выплату именных стипендий, 7 являются заказчиками на выполнение конкретных работ по заказу предприятия. К сожалению, 348 организаций и предприятий не сотрудничают с учебными заведениями. Среди других форм сотрудничества были названы: курсы повышения квалификации, встречи с учащимися, оказание помощи в подготовке курсовых и дипломных проектов, сотрудничество по линии работы интернатуры, ученых советов, центров профориентации.

Полученные в результате опроса данные не позволяют сделать прогноз потребности в кадрах со стороны работодателей региона на предстоящий пятилетний период в силу того, что из 617 участвующих в опросе субъектов хозяйственной деятельности лишь 25 (4% выборки) дали потребность в кадрах до 2015—2018 гг. Подавляющее большинство респонден-

тов не готовы к среднесрочным оценкам кадровой потребности, что может свидетельствовать, как о проблемах их экономического развития, так и об отсутствии самой практики расчета вакансий на перспективу. Исключение составили такие крупные предприятия как «Автотор-Холдинг», судостроительный завод «Янтарь», «Калининградгазавтоматика», «Цифровые телевизионные системы», Министерство внутренних дел, часть госуправленческих структур муниципального уровня. Большая часть востребованных специалистов были заявлены работодателями на 2012—2013 гг. Следует иметь в виду, что в выполненной работе не учтена дополнительная потребность в кадрах вследствие ожидаемого ввода в действие БАЭС и строительства, по утверждению руководства «Автотора», 21 завода и нового города с населением 50 тысяч человек.

На базе проведенного выборочного обследования нами был произведен расчет потребности в кадрах различных профессий и квалификаций всей экономикой Калининградской области (при условии сохранения выявленных тенденций развития экономики региона) на 2013 год. Показатели выборки были перенесены на всю генеральную совокупность среднесписочной численности занятых на крупных, средних и малых предприятиях области (367 446 чел., по данным за 2011 г.). Общая потребность в кадрах со стороны хозяйствующих субъектов после произведенных расчетов составила 22,4 тыс. чел. Из них рабочих должностей около 14 тыс. и более 8 тыс. должностей служащих. Самые востребованные на данный момент рабочие профессии указывают на необходимость подготовки в первую очередь слесарей, строителей, судовых специалистов, сварщиков, автомехаников и специалистов автодела, рыбообработчиков, электриков, электромонтеров и электромонтажников, обработчиков янтаря, машинистов и механиков, операторов, трактористов и экскаваторщиков, швей и поваров, монтажников, агрономов (табл.60). В целом, сложившаяся структура подготовки рабочих в учреждениях НПО и СПО региона, ориентирована на существующую потребность. В об-

ласти усилена подготовка автомехаников, строителей, сварщиков, слесарей, трактористов, металлообработчиков. Перед учреждениями НПО и СПО стоит задача большей диверсификации направлений подготовки в соответствии с выявленной потребностью и увеличения количества выпускаемых специалистов.

Таблица 60

Дополнительная потребность на 2013 год экономики Калининградской области в специалистах рабочих профессий (основные группы) по данным, полученным от работодателей во время опроса и произведенным расчетам

Профессии рабочих	Количество вакансий (чел.)
Водители, в т. ч. водитель-международник, водитель погрузчика, водитель-экспедитор, водитель бульдозера, грейдерист	3527
Слесарь, в том числе слесарь-станочник, автослесарь, слесарь по сборке металлических конструкций, слесарь автомобильных работ, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь механосборочных работ, слесарь по вентиляционным системам	1360 Дополнительно 570 чел. — потребность «Автотора»
Строители, в т. ч. арматурщики, бетонщики, маляры, каменщики, крановщики, отделочники, жестянщики, кровельщик, штукатуры	1690
Судовые специалисты, в т. ч. сборщики корпусов, трубопроводчики, такелажники, маляры судовые	735
Сварщики, в т. ч. электрогазосварщики, газоэлектросварщики, газорезчики	550
Специалисты автодела: рихтовщик, автоэлектрик, программист систем управления автомобилем, наладчик высокотехнологичного оборудования на транспортных системах, комплектовщик-транспортировщик, комплектовщик, аккумуляторщик	538 — потребность «Автотора»

Окончание табл. 60

Профессии рабочих	Количество вакансий (чел.)
Обработчик рыбы и морепродуктов	514
Электрики, в т.ч. электромонтеры, электромонтажники,	404
Обработчики янтаря, ювелиры	404
Машинист, в т.ч. машинист бульдозера, машинист котельных установок, машинист мостового крана, машинист экскаватора, машинист-котельщик, машинист-кочегар	367
Повар, пекарь, пиццевокер	360
Оператор, оператор автоматической и полуавтоматической линии, оператор машинной стирки, оператор оборудования, оператор паросилового хозяйства, оператор станков и оборудования, оператор станков с программным управлением, оператор транспортных систем	330
Тракторист, механизатор, экскаваторщик, комбайнер	330
Швея, закройщики	293
Механик, в т.ч. механик-наладчик, автомеханик	184
Монтажники, в том числе монтажники оборудования	150
Агроном, зверовод, ветврач	70
Автомаляр	55 (потребность «Автотора»)

Выявленная потребность в служащих показывает, что регион остро нуждается в специалистах медицинских профессий — врачах и среднем медперсонале. Высокая потребность в инженерных кадрах, техниках, мастерах производства, технологах. Выбытие учительских и преподавательских кадров на пенсию ставит вопрос омоложения педагогических кадров. Для многих видов экономической деятельности требуются менеджеры, начальники производства. Отдельно заявлена потребность в специалистах службы внутренних дел (табл. 61).

Таблица 61

Дополнительная потребность на 2013 год экономики Калининградской области в служащих (основные группы) по данным, полученным от работодателей во время опроса и произведенным расчетам

Должности служащих	Количество вакансий
Врачи различных специализаций	845
Средний медперсонал	661
Инженер, инженер-проектировщик, инженер-гидротехник, инженер-сметчик, главный инженер, инженер ОТК, инженер по с/х, инженер промышленно-гражданского строительства, инженер-конструктор, инженер-механик, инженер-технолог, инженер-электрик, системный инженер-проектировщик, инженер-компьютерщик, инженер-программист, инженер технического обеспечения	478
Техник, прораб, мастер участка, мастер производства, мастер цеха, техник-технолог, технолог, главный технолог, технолог по производству молочной продукции	367
Менеджеры, администраторы, начальники участков	367
Учитель, преподаватель, преподаватель музыкальной школы, воспитатель	360
Участковые, патрульно-постовая служба полиции	165 (потребность Управления внутренних дел)

По результатам исследования были даны рекомендации по оптимизации формирования кадровой потребности региональной экономики и совершенствованию системы подготовки специалистов. Они направлены на поддержание количества трудовых ресурсов путем реализации демографической политики, развитие системы начального и среднего профессионального образования, прикладного бакалавриата. Важным на-

правлением деятельности следует считать разработку программ раннего профессионального ориентирования, систем прямой и обратной связи между работодателями и учебными заведениями, в частности, путем разработки профессиограмм, включающих в себя систему признаков, описывающих ту или иную профессию, перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику. С учетом сложившихся особенностей предлагается проводить подобные обследования регулярно (в Поморском воеводстве Польши такого рода обследования проводятся ежеквартально), что позволит выявить изменения тренда потребностей. С учетом специфики регионального рынка труда в условиях эксклавности, действия режима ОЭЗ, проблем со вступлением России в ВТО, следует продолжить работы по созданию собственной (региональной) методики оценки потребности в кадрах.

Проведенное обследование базировалось на сложившейся современной структуре экономики. Многие субъекты хозяйственной деятельности, попавшие в опрос, не в состоянии дать прогноз собственного развития (это касается в первую очередь представителей среднего и малого бизнеса), так как не имеют перспектив в связи с неизбежным процессом реструктуризации региональной экономики. Таким образом, использованная в работе методика оказалась недостаточной для построения прогнозной модели. В дальнейшем при проведении подобного рода исследований есть необходимость более активно использовать экспертный опрос, метод аналогий с европейскими регионами, которые уже прошли данный этап развития.

Научное издание

Емельянова Лариса Леонидовна

МОНИТОРИНГ ПЕРСПЕКТИВНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СФЕРЫ
КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ В КАДРАХ

ПО МАТЕРИАЛАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО
ОБСЛЕДОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ РЕГИОНА

Компьютерная верстка *Г. И. Винокуровой*

Подписано в печать 18.04.2013 г.
Формат 60×90 $^{1}/_{16}$. Усл. печ. л. 7,1
Тираж 100 экз. Заказ 74

Отпечатано в авторской редакции полиграфическим отделом
Издательства Балтийского федерального университета им. И. Канта
236041, г. Калининград, ул. А. Невского, 14