

ИННОВАЦИОННЫЙ ЕВРАЗИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
МАГИСТРАТУРА

Кафедра “Экономика”

Магистерская диссертация

**ВЛИЯНИЕ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НА ФОРМИРОВАНИЕ
РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА (НА МАТЕРИАЛАХ
ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ)**
6N0506 “Экономика”

Исполнитель _____ А.М. Ващенко

Научный руководитель
к.э.н., профессор _____ В.А. Чуков

Допущена к защите:
Зав кафедрой “Экономики”
к.э.н., доцент _____ З.А. Арынова

Павлодар, 2009

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Теоретические и методологические основы формирования регионального рынка труда
 - 1.1. Закономерности и специфика формирования рынка труда региона
 - 1.2. Факторы, влияющие на рынок труда региона
 - 1.3. Методологические аспекты изучения и оценки качества жизни населения
2. Влияние качества жизни на формирование рынка труда Павлодарской области
 - 2.1. Рынок труда Павлодарской области. Текущее состояние и тенденции развития
 - 2.2. Позиционирование Павлодарской области по показателям качества жизни населения
 - 2.3. Влияние качества жизни населения на развитие рынка труда Павлодарской области
3. Системный подход к разработке улучшения качества жизни населения
 - 3.1. Меры по стабилизации рынка труда в условиях мирового экономического кризиса
 - 3.2. Социальные аспекты антикризисных мер направленных на поддержание качества жизни населения

Заключение

Список использованных источников

Приложения

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ

- ООН - Организация Объединенных Наций;
- СНГ - Содружество Независимых Государств;
- ВОЗ - Всемирная Организация Здравоохранения;
- ОЭСР - Экономического Сотрудничества и Развития;
- ВВП - Внутренний Валовой продукт;
- ИЧР - Индекс Человеческого развития;
- ППС- Промышленно-производственный персонал
- ВНП- Валовой Национальный продукт
- СНП - Сельский населённый пункт;
- СЭПЗ- эффективность политики занятости в течение календарного периода;
- ЧПСУ- численность безработных, снятых с учета по всем основаниям (трудоустроены, оформлены на долгосрочную пенсию и т.д.) в течение календарного периода;
- ЧБк - численность безработных на конец календарного периода.
- МП- малое предпринимательство

РЕФЕРАТ

Данная работа содержит страниц -88, количество иллюстраций составляет -5, таблиц – 22, использованных источников – 50.

В работе были использованы следующие термины: качество жизни, уровень жизни, рынок труда, экономически активное и неактивное население, индекс развития человеческого потенциала, номинальные денежные доходы, безработица, бедность, занятость, наемные работники, самозанятость, здравоохранение, образование, объекты социальной инфраструктуры.

Автором в качестве объекта исследования выбрана Павлодарская область. Предметом исследования является рынок труда Павлодарской области.

Целью данной работы является определение влияния состояния рынка труда на качество жизни населения региона.

Методологической основой в решении поставленных задач явились исследования о социально-экономическом развитии Баянаульского региона, Аксуского региона, Лебяжинского района, проведенные ООО «Институт регионального развития». Были использованы методы анализа, синтеза, метод социологических опросов. При формулировке теоретических положений использовался опыт, содержащийся в экономической литературе по вопросам рынка труда сельского региона.

Результаты данной работы могут быть использованы местными органами управления, при разработке программ стабилизации рынка труда и в частности по разработке мер по реализации Дорожной карты.

Новизна работы заключается в определении влияния качественных параметров условия жизни населения региона на изменение основных индикаторов рынка труда.

При написании диссертации были выполнены и опубликованы такие статьи как:

- 1) пути обеспечения конкурентных преимуществ в создании условия для проживания населения и формирования стимулов для притока рабочих кадров в Павлодарскую область;
- 2) закономерности и специфика формирования рынка труда региона;
- 3) пути сохранения и увеличения числа рабочих мест в Павлодарской области на основе перехода на индустриально-инновационный путь экономического развития.

ВВЕДЕНИЕ

Формирование рыночной экономики в постсоветских республиках сопровождается трансформацией основных элементов социальной системы, переходом к новому социально – экономическому строю. Глобальный экономический кризис в странах, появившихся на территории бывшего Советского Союза, обусловил значительный спад объемов производства во всех отраслях, низкий уровень накопления капитала, старение экономического (производственного) потенциала, длительный период времени становления новых форм собственности и рыночных институтов, высокий уровень инфляции и безработицы, низкий уровень эффективности функционирования экономики. Следствием экономического кризиса, рыночных преобразований явилось снижение уровня жизни населения и усиление дифференциации общества. Актуальность представленной работы заключается в том, что она определяет содержание одного из важнейших аспектов трансформации современного постсоветского государства, каким является Республика Казахстан. Анализ содержания и направленности социальной дифференциации казахстанского общества, изменения уровня и качества жизни населения представляет собой теоретико – социологическую и экономическую проблему, научное обоснование которой обеспечивает системное понимание всей совокупности происходящих в нем преобразований.

Развитие постсоветских республик, к числу которых относится и Республика Казахстан, характеризуется определенными закономерностями, прежде всего, такими как: формирование национальной экономики и социальной инфраструктуры суверенного государства; приоритетное развитие рыночных отношений на основе разнообразных форм собственности; изменение роли и механизма государственного регулирования; изменение территориальной организации производительных сил и реформирование структуры национальной экономики, ориентированной на интеграцию в мировое сообщество. Составной частью данных преобразований является дифференциация населения по уровню жизни и трансформация социальной структуры казахстанского сообщества. Исследование этой темы свидетельствует о том, что в постсоветский период произошли существенные изменения в уровне и качестве жизни населения; диспропорции в уровне жизни отдельных социальных групп и слоев населения, регионов страны, городского и сельского населения.

Объектом данного исследования является рынок труда Павлодарской области.

Обеспечение занятости населения и регулирование рынка труда представляют одну из самых сложных социально-экономических проблем в странах развитой рыночной экономики. Неслучайно показатели занятости и уровня безработицы являются индикаторами макроэкономического развития и стабильности общества.

Вопросы рынка труда, занятости и безработицы являются очень актуальными в наше время, как в Казахстане, так и во всём мире. Высокий уровень безработицы являются одной из важнейших социально-экономических проблем. В условиях мирового финансового кризиса проблемы проявляются особенно остро.

Текущий кризис вызывая структурные сдвиги и спад производства, привел к большому числу безработицы, а, следовательно, к ухудшению благосостояния населения, росту социальной и политической напряженности в стране. Эти негативные явления привлекли внимание научную общественность. Было предпринято много реальных шагов для исправления ситуации в указанной сфере, однако целый ряд проблем, остаются, в настоящее время, еще мало изученными, что и определяет актуальность проведения исследования на обозначенную тему.

Целью данной работы является определение влияния состояния рынка труда на качество жизни населения региона.

Исходя из этого, задачами исследования являются:

- изучение теоретических и методологических основ формирования рынка труда и качества жизни населения;
- анализ состояния Павлодарского рынка труда и его влияние на качество жизни населения области путем изучения демографической ситуации на локальном рынке, диагностики рынка труда и основных его показателей;
- определение факторов и причин дисбаланса на рынке труда;
- оценка экономического потенциала области и его влияние на формирование рынка труда;
- оценка влияния рынка труда на качество жизни населения;
- определение основных направлений улучшения состояния рынка труда Павлодарской области;
- определение путей улучшения состояния социальной инфраструктуры.

Научная значимость исследуемой проблемы определяется так же тем, что в настоящее время социальная дифференциация общества и качество жизни населения являются критерием эффективности экономической и социальной политики, фактором воздействия на политические предпочтения и ориентации различных групп и слоев населения. Происходящие в постсоветских республиках изменения уровня жизни, усиление социальной дифференциации свидетельствует пока еще о слабой зависимости политических предпочтений различных социальных общностей и уровня жизни населения и незначительных изменениях политического менталитета населения Республики Казахстан.

Указанные вопросы активно исследовались в советский период, исследуются в российской и зарубежной литературе, в последние годы и в Казахстане, поскольку они имеют существенное значение для понимания и прогнозирования современных социальных процессов.

Следует отметить труды, авторы которых разрабатывают методологические основы исследования уровня и качества жизни, анализируют критерии и систему показателей измерения качества жизни населения. Это направление в научной литературе представлено работами Л.И. Абалкина, В.Г. Алексеевой, В.Н. Бобкова, В.И. Бегина, Г.В. Дымнова, М.А. Можиной, М.В. Покровской,

А.В. Марголиса, В.В. Радаева, Н.П. Федоренко, Ж.Т. Тощенко, С.П. Шпилько и других из них, наряду с конкретным анализом и уровня жизни населения (городского и сельского) в целом по стране и регионам, рассматриваются теоретические аспекты определения и измерения уровня и качества жизни населения, а также методов его исследования. Среди зарубежных социологов и экономистов, исследующих вопросы качества жизни населения, можно выделить работы М.Вебера, Р. Конверса, Л. Борткевича, В. Роджерса, М. Пааше, У.Мура и других. Особое место занимают исследования по определению показателей (индикаторов) уровня жизни, разрабатываемых в Канаде, США, Франции, Великобритании, Японии, Швеции. В последние десять лет ООН проводила исследования по развитию человеческого потенциала в 174 странах, Всемирный банк проводил в 30 странах, включая и постсоветские республики, исследования по изменению качества жизни населения, применяемые для оценки проводимой политики.

Разработка проблемы исследования диспропорций в качестве жизни населения Казахстана предполагает использование и анализ справочных материалов и изданий. Исходными источниками для работы над диссертацией послужили данные официальной статистики Республики Казахстан, ежегодные статистические сборники, справочные материалы.

В целом исследованию уровня и качества жизни населения, социальной стратификации и диверсификации общества по уровню материального благосостояния, управлению социальными процессами посвящено много научных работ. Сегодня высокий уровень качества жизни населения рассматривается как первейший государственный приоритет, как общенациональная идея, способная существенно изменить весь ход развития в XXI веке. От частной, ведомственной задачи она перешла в ранг проблем государственной важности.

Однако в Республике Казахстан требуют дальнейшей разработки вопросы, связанные с изменением качества жизни населения под воздействием осуществляемых в стране экономических и социальных преобразований в процессе формирования рыночной экономики. Требуется своей разработки механизм преодоления диспропорций в уровне жизни основных социальных слоев и управление этим процессом.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

1.1 Закономерности и специфика формирования рынка труда региона

С позиций общей методологии рынок труда - это система социально-экономических отношений, складывающихся в ходе формирования, распределения и перераспределения рабочей силы, ее найма и оплаты, регулируемых правовыми нормами и проявляющихся как метод регулирования спроса и предложения рабочей силы.

Рынок труда - важнейшая составная часть в системе факторов производства, условий экономического роста. Являясь неотъемлемой сферой социально-экономической жизни общества, рынок труда выполняет многосторонние функции: именно на рынке труда определяются величина заработной платы, ее форма и другие условия найма работников, их занятость и структура, динамика безработицы, возможности переквалификации и повышения квалификации работников и др.[1, с. 158]

В различных источниках понятие регионального рынка труда трактуется по-разному. Так, некоторые авторы считают, что регион - это административная единица, другие очерчивают регион по кругу производственных связей предприятий. В данной работе под региональным рынком труда понимается рынок труда конкретного города с прилегающей к нему сельской зоной по территориальному признаку.

Выделяют три основных типа региональных рынков труда:

- асимметричные, которым присущи существенные перекосы в соотношении открытого и закрытого, регулируемого и «теневого» рынков труда, диспропорции в отраслевой структуре занятости и экономической активности населения;

- равновесные, с относительно развитыми структурами рынка труда при переходе от прежней системы полной занятости к системе экономической активности населения в условиях регулируемого роста безработицы и стабилизации социально-трудовых отношений, что проявляется в процессах трансформации «скрытой» безработицы в открытые формы;

- диверсифицированные, с высокой степенью реструктуризации занятости и саморегуляции, которые создают условия для высокой мотивации и мобильности работников; быстрым развитием рыночного сектора экономики и системы экономической активности населения, обеспечивающих разнообразие форм занятости, низкие уровень и продолжительность регистрируемой безработицы.[2]

Рынок труда обладает рядом следующих особенностей.

Во-первых, специфичен сам «товар», который здесь продается и покупается: это, конечно, не сам человек, а его способности, навыки, опыт, квалификация, с помощью которых он производит какой-то продукт. Арендуемые нанимателем способности, таланты или квалификация неотделимы от самого работника, и он проводит сорок или больше часов в неделю на рабочем месте, поэтому для него чрезвычайно важны не только заработная плата (цена его «товара»), но и другие неденежные факторы: безопасность работы, условия труда и режим, возможности

обучения и профессионального роста, отношения с коллегами и с начальством, гарантии занятости и т.п. Часто эти факторы могут оказаться для человека важнее собственно заработной платы, ведь работа фактически определяет его социальный статус.

Во-вторых, спрос на этом специфическом рынке тоже имеет свои особенности. Труд, в отличие от обычных товаров, покупается не для удовлетворения потребителя, а для того, чтобы производить какую-то конкретную продукцию.

В-третьих, рынок труда характеризуется несовершенством информации. Хотя здесь действуют государственные службы занятости и частные агентства по найму со своими базами данных, есть специальные печатные издания, теле- и радиопрограммы, а сегодня информацию о вакансиях и работниках можно получить и через сеть Интернет, тем не менее, информация остается несовершенной.

В-четвертых, важная особенность рынка труда - существенная и всевозрастающая роль институциональных факторов. Ведь рабочая сила - это люди, граждане страны, и поэтому в демократических государствах уделяется огромное внимание формированию и постоянному пересмотру трудового законодательства, регламентирующего и регулирующего трудовую деятельность граждан, права и обязанности нанимателей. Законодательно устанавливается трудоспособный возраст и минимальный уровень зарплаты, коэффициент оплаты сверхурочных работ, нормы безопасности труда и т.п. Государство с помощью экономических рычагов - изменения ставок налогов и (или) субсидий, а также с помощью других мер может добиваться изменений в объемах спроса и предложения на рынке труда, сокращая безработицу и увеличивая уровень занятости.[3, с. 5]

Современный рынок труда - это сфера компромиссов и договоренности сторон: продавцов и покупателей рабочей силы при посреднической роли государства. Оценка ситуации, сложившейся на рынке труда, позволяет решать конкретные проблемы в сфере занятости, вырабатывать концепции действий государственных и местных органов власти.[2]

Для возникновения и начала функционирования рынка труда в современных условиях можно выделить следующие компоненты:

- субъекты рынка труда;
- экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами;
- рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция);
- безработица и социальные выплаты, связанные с ней;
- рыночная инфраструктура.

Субъекты рынка труда - наемные работники, работодатели и их союзы, государство и его органы.

Работодатель - лицо, которое работает экономически самостоятельно или с одним или несколькими партнерами, занимается деятельностью на основе самостоятельной занятости и в этом качестве постоянно нанимает одного или нескольких лиц для работы на него в качестве наемных работников.[4]

Наемные работники - это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму, продажа труда, собственной жизнедеятельности дает им возможность существовать, обеспечивать средствами к жизни.

Рабочая сила представляет собой товар особого рода, производственные созидательные качества которого целиком определяют эффективность конкурентной экономики, ее возможности создания высокосортных товаров и комфортных услуг, масштабы и темпы научно-технических и организационных преобразований. Поэтому подготовка и выпуск на рынок труда образованной и творчески активной рабочей силы, обеспечение ее квалификационной и территориальной мобильности является одной из первооснов жизнедеятельности народного хозяйства. И чем выше общий уровень развития экономики, чем более сложные задачи ей приходится решать, тем значительнее потребность в рабочей силе высшей квалификации. Подобной рабочей силе в развитых странах мира в эпоху НТР абсолютное большинство работодателей и государственные органы стремятся создать наилучшие производственные и жизненные условия, гарантируя по возможности и социальную защищенность на рынке труда. Рабочая сила - товар особого рода еще и потому, что она сама в первую очередь является, как правило, наиболее заинтересованной стороной в развитии своих созидательных возможностей, реализуемых в народном хозяйстве и выражающих индивидуальные, особенно творческие, способности личности.

Государство как субъект рыночных отношений представлено региональными органами власти, отраслевыми органами управления, органами местного самоуправления. В качестве субъекта они выполняют следующие функции:

- социально-экономические, связанные с обеспечением полной занятости путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики;
- законодательные, связанные разработкой основных юридических норм и правил;
- регулирования рынка труда косвенными методами;
- защиты прав всех субъектов рынка труда;
- ролевые (функции работодателя на государственных предприятиях).

Рынок труда имеет сложное строение. Прежде всего, из общей численности населения нужно выделить ту его часть, которая способна работать по найму. Но способность работать по найму не совпадает с понятием “трудоспособное население”, к которому статистика относит лиц определенного возраста. Тем не менее в общей численности населения можно выделить 2 крупные группы: люди способные и неспособные работать по найму, которые в свою очередь подразделяются на определенные подгруппы.

Классификация участников рынка труда:

- К населению относятся лица, постоянно проживающие в Республике Казахстан, включая временно отсутствующих. Источником сведений являются переписи населения. В межпереписной период производится текущая оценка численности населения на основе корректировки материалов последней переписки за счет числа родившихся и прибывших в страну, а также за счет числа умерших и выбывших за пределы страны.

- Экономически активное население (рабочая сила) – часть населения в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятых во всех видах экономической деятельности и безработных. Согласно Закону «О труде в Республике Казахстан» и Закону «О пенсионном обеспечении граждан Республики Казахстан» к лицам трудоспособного возраста относятся граждане, достигшие 15 лет и старше (мужчины в возрасте 63 лет, женщины – 58 лет).

- Самостоятельная занятость – это работа, при которой вознаграждение напрямую зависит от прибыли, получаемой от производства (реализации) товаров и услуг (где собственное потребление рассматривается как часть дохода). Предусматривается следующая классификация самостоятельно занятых по их статусу: работодатели, самостоятельные работники, неоплачиваемые работники семейных предприятий, члены производственных кооперативов.

- К экономически неактивному населению – в трудоспособном возрасте относят следующие категории не работающего и не ищущего работу населения: учащиеся старших классов; студенты; лица занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за больными; лица, которым нет необходимости работать. Экономически неактивное население - население, которое не входит в состав рабочей силы.

- Занятые – лица в возрасте 15 лет и старше, имеют работу, находятся в оплачиваемом или не оплачиваемом отпуске, включая работающих студентов и пенсионеров.

- Безработные – лица в возрасте 15 лет и старше, которые в рассматриваемый период отвечали одновременно трем основным критериям: не имели работы; занимались активно ее поиском; были готовы приступить к работе в течение определенного периода времени.

Степень выполнения указанных функций зависит от экономических, политических, социальных факторов, и их конкретного сочетания в том или ином историческом периоде.[5, с. 115]

Юридические нормы и экономические программы. Для нормального функционирования рынка необходимы законодательные акты, нормы, правила, которые бы регулировали взаимоотношения между субъектами рынка, четко определяли их права, создавали равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривали социальное страхование на случай потери работы и т.д. Такие нормы записаны в Конституции Республики Казахстан, трудовом кодексе РК, в законе Республики Казахстан «О занятости населения в Республики Казахстан». Они конкретизируются в указах Президента РК, решениях правительства, в Генеральном, региональных, отраслевых соглашениях, принимаемых ежегодно или на ряд лет, в коллективных договорах предприятий.

Успешное функционирование рынка также невозможно без создания соответствующих экономических условий (налоги, льготы и т.д.), проведения активной политики занятости - разработки и осуществления Республиканских и областных программ содействия занятости населения, программ подготовки и

переподготовки высвобождаемых работников и т.д.

Законодательные нормы и экономические программы создают основу для более полного и цивилизованного действия третьего компонента рыночного механизма, т.е. взаимосвязи и взаимодействия спроса и предложения как реакции на информацию рыночной цены труда и конкуренцию.

Безработица и социальные выплаты, связанные с ней, - четвертый компонент современного рынка труда.

Безработица - социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (экономически активного населения) не занята в производстве товаров и услуг.[6, с. 215]

Структура безработицы по ее причинам включает четыре основные категории рабочей силы: потерявшие работу в результате увольнения, добровольно оставившие работу, пришедшие на рынок труда после перерыва, впервые пришедшие на рынок труда. Соотношение этих категорий зависит, прежде всего, от фазы экономического цикла. В настоящее время различают семь видов безработицы: фрикционная, структурная, сезонная, скрытая, техническая или технологическая, циклическая и застойная.

Фрикционная безработица порождена постоянным движением населения из одного региона в другой, сменой профессии, а также этапов жизни (учеба, работа, рождение и уход за ребенком для женщин, уход на пенсию), сюда также относятся работники, временно потерявшие работу. Фрикционная безработица существует даже при полной занятости. В силу движения от одной профессии к другой и поиска лучшей работы фрикционная безработица часто рассматривается как добровольная.

Структурная безработица имеет место в случае, когда спрос и предложение на рабочую силу не совпадают, причем соотношение между этими показателями для различных видов труда и в различных регионах, отраслях и секторах экономики неодинаково. Структурная безработица - результат нехватки производственных мощностей, из-за диспропорциональности развития отдельных сфер и отраслей.

Сезонная безработица возникает с изменением спроса на определенные профессии в зависимости от сезонов (времен) года, то есть когда рабочая сила занята только в сезонный период: в некоторых отраслях сельскохозяйственного производства, особенно в перерабатывающей промышленности, а также в промыслах. Сезонная безработица в основном преобладает в сельском хозяйстве и относится к скрытой форме.

Скрытая безработица - это содержание на предприятиях и в организациях в интересах сохранения трудовых коллективов излишних работников, которые могли бы быть высвобождены в результате спада производства. Такая форма проявляется главным образом в виде вынужденного перехода на неполный рабочий день (неделю) и вынужденных отпусков (с частичной оплатой или без сохранения содержания) по инициативе администрации.

Техническая или технологическая - результат замены людей машинами, требует переквалификации или приобретения другой профессии.

Циклическая безработица порождена общим снижением спроса на рабочую силу во всех отраслях, сферах, регионах. Наличие циклической безработицы

свидетельствует об ухудшении состояния рынка рабочей силы. Уровень циклической безработицы может зависеть от пола, расы, принадлежности к той или иной социальной группе, национальности.

Застойная безработица. К застойной форме безработицы относятся лица, которые длительное время не могут найти какое-либо занятие и безработные, перебивающиеся случайными заработками, нетрудоспособные.[2]

Естественный уровень безработицы - совокупность фрикционной и структурной безработицы или уровень безработицы, связанный со стабильной экономикой, когда реальный национальный продукт находится на естественном уровне, и отсутствуют как замедляющаяся, так и ускоряющаяся инфляции или, когда ожидаемый уровень инфляции равен действительному уровню инфляции. [7, с. 72]

В Республике Казахстан основными формами безработицы являются: безработица, связанная со спадом производства (циклическая), скрытая, фрикционная, сезонная.

Рыночная инфраструктура (пятый компонент) - это совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профессиональной подготовки и переподготовки кадров; сеть центров занятости (бирж труда), центров подготовки и переподготовки рабочей силы, центров профессиональной ориентации и т.д.

Основной элемент инфраструктуры рынка труда - государственная служба занятости, включающая в себя органы трех уровней управления: государственного, регионального и местного. Наряду с ней развиваются негосударственные структуры занятости (биржа труда молодежи, центр занятости женщин, биржа труда для инвалидов и т.д.).

Центры подготовки и переподготовки рабочей силы обеспечивают повышение ее конкурентоспособности, способствуют более быстрому вхождению безработных в состав занятого населения. [8, с. 317]

На рынке труда действует закон спроса и предложения на рабочую силу, который влияет на заработную плату. Закон спроса и предложения на рабочую силу отражает несоответствие свободных рабочих мест составу приходящих на рынок труда работников по количественным и качественным параметрам. Под действием механизма спроса и предложения рынок труда выполняет следующие функции:

- соединение рабочей силы со средствами производства, регулирование спроса и предложения труда;
- обеспечение конкуренции между работниками за рабочее место, а между работодателями - за наем рабочей силы;
- установление равновесной (доминирующей) цены;
- содействие полной экономически эффективной занятости.

Рынок труда стимулирует высококвалифицированный труд, способствует созданию жесткой взаимосвязи между вкладом каждого и полученным конкретным результатом.[3]

На рынке труда реализуется возможность:

- свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности, поощряемого приоритетными предложениями (уровень оплаты труда,

возможности реализации творческих замыслов и т. д.);

- найма и увольнения при соблюдении норм трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты;

- независимой и вместе с тем экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально - квалификационными группами, которой обычно сопутствует улучшение условий жизни и трудовой деятельности, чему способствует наличие высокоразвитых, повсеместно доступных населению рынков высококачественного жилья, потребительских товаров культурных и духовных ценностей;

- свободного движения заработной платы и других доходов при сохранении приоритета квалификации и образования, соблюдении установленного законом гарантированного минимума зарплаты, обеспечивающего прожиточный минимум, и регулировании верхнего предела доходов через налоговую систему, основанную на прогрессивной шкале.

В конкурентно - рыночных отношениях отражаются глубокие процессы, постоянно происходящие в обществе и определяющие его движение вперед. Через рынок труда проходят, скрещиваясь в нём, три взаимосвязанных эволюционных потока - развитие экономики (материально - технических элементов и структур), развитие человека (профессиональное, творческое), развитие общественных отношений (отношений собственности, производственных связей). Они образуют основу прогресса в обществе, его главное содержание.

Несомненно, что организованный, во многом управляемый государством и поддерживаемый предприятиями товарной экономики, постоянно совершенствуемый по мере развития народного хозяйства рынок рабочей силы является одним из ключевых, жизненно важных звеньев социально - экономической системы страны.

Конечной целью рынка труда является, во-первых, удовлетворение профессионально - трудовых и жизненных интересов экономически активного населения, включая социальную защиту, и обеспечение народного хозяйства нужными ему кадрами; во-вторых, достижение максимально полной и минимально прерывной занятости, с учетом потребности в частичной рабочей неделе, скользящем графике рабочего дня и т.п.

Рынок труда в связи с многообразием своих форм, «привязанностью» к человеку, обладает рядом существенных особенностей. Спрос на рынке труда возникает на услуги определенного типа и сложности. Наряду с общенациональным рынком формируются местные рынки труда (например, рынок труда в Павлодарской области и в Карагандинской области), на которых соотношение спроса на трудовые услуги одного и того же типа и их предложения могут существенно отличаться. В силу того, что люди меняют профессию, предложение трудовых услуг также может варьироваться. Важным регулятором рынка труда является степень мобильности рабочей силы, которая включает профессиональную и территориальную мобильности. Для первой характерна способность человека, овладевать разными профессиями и

переучиваться в течение жизни, для второй — готовность менять местожительство в целях получения работы.

Рынок труда является рынком не первичного, а производного спроса, то есть спроса на факторы производства, величина которого зависит от спроса на товары и услуги. Производительность спроса на рынке труда определяет зависимость на нем ситуации от положения дел на товарных рынках. Труд покупается на рынке только потому, что его использование позволяет производить товары и услуги, пользующиеся спросом у покупателей. Однако заработная плата работника не может быть выше той суммы, которую можно выручить на рынке за произведенную им продукцию.

При неизменных ценах на товары и услуги ставка заработной платы может расти лишь в том случае, если повышается производительность труда. При этом под ставкой заработной платы понимается денежная сумма, выплачиваемая работнику за трудовые услуги, оказанные им в течение определенного периода времени (часа, смены или месяца) или необходимые для выполнения определенного объема работы (например, изготовление одной детали).

Спрос на рынке труда определяется формулой: «чем выше плата, которую работники (обычно высококвалифицированные) требуют за свой труд, тем меньшее их число готовы нанять работодатели», из чего вытекает формула предложения: «чем выше плата за определенный вид работ, тем большее число работников готовы его выполнить».

На рост предложения также влияет уровень престижности труда и морального удовлетворения, которое он приносит. К снижению предложения ведут высокая степень тяжести труда, его сложность, а также потребность людей иметь свободное время. При существенном росте заработной платы предложение труда может также сократиться под влиянием эффекта дохода.

Как и все рыночные цены, заработная плата формируется в итоге взаимодействия спроса, который предъявляют работодатели, и предложения, формируемое наемными работниками. Отклонения заработной платы от равновесного уровня происходят под влиянием изменений ситуации на различных товарных рынках, в том числе из-за появления новых отраслей, где предлагаются лучшие условия труда.

Однако между отраслями и профессиями, как правило, существуют устойчивые различия в оплате труда, зависящие от его сложности, тяжести, от ограниченного числа талантливых людей, а также степени профессионального риска.

Для более сложного, требующего высокой квалификации труда необходимо долгосрочное обучение, которое, в свою очередь, предусматривает более высокую зарплату. В развитых странах труд специалистов с высшим образованием, как правило, оплачивается выше, чем низкоквалифицированных рабочих. Большой объем знаний и навыков, накопленных в результате обучения и предыдущей трудовой деятельности, позволяет им выполнять более «ценные» для нанимателей виды работ. С этих позиций стремление к получению образования рассматривается не только как тяга к повышению образовательного уровня, но и как стимул для создания в будущем более выгодных условий для продажи своего труда.

Но не так редки случаи, когда труд рабочего (особенно в металлургической промышленности, на химических производствах и некоторых др.) оплачивается выше, чем работа инженера. В таком случае высокая степень тяжести его труда возмещается повышенной зарплатой.

Кроме того, на уровень оплаты труда влияет степень риска, с которой связана та или иная работа. Чем выше риски, тем выше ставка зарплаты.

1.2 Факторы, влияющие на формирование рынка труда региона

Основополагающими факторами, определяющими формирование рынка труда региона, являются внешние и внутренние факторы.

К внутренним факторам относятся:

а) экономические:

- 1) инвестиционная активность региона;
- 2) местные налоги;
- 3) структурные изменения в регионе;

б) демографические:

- 1) качественная структура трудовых ресурсов;
- 2) естественный прирост;
- 3) половозрастная структура;
- 4) квалификационная структура;

в) социальные:

- 1) основные направления формирования социальной политики региона;
- 2) социальная направленность местного бюджета;
- 3) деятельность местных профсоюзов;
- 4) организация помощи безработным;
- 5) деятельность служб занятости;

г) технико – технологические:

- 1) степень новизны технологий на предприятиях региона;
- 2) работа научных центров и ассоциаций;
- 3) подготовка и переподготовка квалифицированных специалистов

региона;

д) экологические:

- 1) экологическая чистота региона;
- 2) политика региона в отношении развития вредных производств.

Внешними факторами являются:

а) экономические:

- 1) темпы инфляции;
- 2) государственное финансирование проектов;
- 3) налоговая политика государства;
- 4) неплатежи;
- 5) темпы экономического роста;
- 6) отраслевая структура хозяйства;

б) социальные:

- 1) основные направления политики занятости в стране;
- 2) уровень безработицы в стране;

в) технико- технологические:

- 1) государственная инновационная политика;
- 2) инвестиционная и кредитная политика;

г) экологические:

- 1) политика государства в области экологических ресурсов;
- 2) экологический аудит.

Интеграционные факторы в условиях рыночных трансформаций влияют не только на экономику региона, но и на политику государства в целом.

Ниже приведена более полная характеристика перечисленных факторов, определяющих рынок труда региона.

Основополагающими факторами формирования рынка труда являются политические и экономические. Политические изменения могут влиять на потребности в человеческих ресурсах и положение на рынке труда через изменение законодательства (налогового режима, системы социального страхования, трудового законодательства), регулирование макроэкономических параметров, создание определенного политического климата в стране и в регионе. Определение влияния данных факторов на политику формирования рынка труда состоит не столько в прогнозировании определенных политических изменений, сколько в признании самих изменений.

Внешнеэкономические связи с зарубежными странами и странами СНГ, а также межрегиональные соглашения определенным образом влияют на формирование регионального рынка труда. Особенно важными представляются экономические факторы.

Экономические факторы - темпы экономического роста, уровень инфляции, безработицы, отраслевые изменения и т.д., - оказывая воздействие на экономику региона, сказываются и на процессе формирования рынка труда.[2]

Существует следующая классификация экономических факторов:

а) финансовые:

- 1) местные налоги;
- 2) инвестиционная активность;
- 3) темпы инфляции;
- 4) государственное финансирование проектов;
- 5) льготное кредитование;
- 6) стоимость рабочей силы;

б) производственные:

- 1) динамика объемов производства региона;
- 2) темпы экономического роста;
- 3) новизна технологий;

в) структурные:

- 1) динамика структурных сдвигов региона;
- 2) структурные изменения в обществе;
- 3) развитие малого и среднего бизнеса.

Устойчивый экономический рост, как правило, ведет к увеличению платёжеспособного спроса в экономике и приводит к увеличению объемов производства, следовательно, одновременно с этим наблюдается возрастание спроса на труд. Для эффективности определения влияния данных факторов на

рынок труда региона необходимы детальные прогнозы эволюции данных факторов и определяющих их параметров.

Задача институтов, формирующих и контролирующих городской и областной рынки труда, заключается в определении влияния изменения экономических показателей на спрос и предложение рабочей силы. В условиях хронического недоинвестирования производства новейшие технологии становятся недоступными для предприятий и предприятия вынуждены «латать» морально и физически устаревшее оборудование. Часто этот процесс заканчивается нарушением баланса между спросом и предложением рабочей силы.

Часто средства из государственного бюджета чаще всего перераспределяются в пользу наименее развитых регионов, затем по цепочке, в пользу «проблемных» городов и соответственно предприятий. Данная инвестиционная логика небезосновательна, но таит в себе и проблему иждивенчества и лени. Альтернативой подобной логики может быть логика вложения в перспективные и быстрорастущие регионы, города и предприятия.

Другим основополагающим фактором, влияющим на формирование рынка труда, является стоимость рабочей силы.

В настоящее время сложился неэффективный подход к определению стоимости рабочей силы. Очень низкий процент величины заработной платы в себестоимости продукции или услуг ограничивает экономические, а также моральные стимулы трудящихся, и это, в свою очередь, приводит к проблемам при решении практических задач по реформированию экономики и отношений собственности. Кризисная ситуация в стране формирует условия невыплаты даже данной величины заработной платы в некоторых отраслях на протяжении многих месяцев. Это обстоятельство не позволяет обеспечивать население даже фондом необходимых жизненных средств. Формирование эффективной модели трудовых отношений, независимо от формы собственности и методов хозяйствования, должно основываться на тенденции увеличения доли оплаты труда в себестоимости продукции. Доля заработной платы работающих в создаваемой работником стоимости в нашей стране в несколько раз меньше, чем в экономически развитых странах, поэтому для усиления стимулов к труду требуется перестройка механизма распределения. По мере развития рыночных отношений необходимо повышать роль заработной платы в удовлетворении потребностей человека.

Производственные факторы могут затормозить или, напротив, ускорить процесс формирования рынка труда, создавая благоприятные предпосылки для введения рыночных механизмов. Существует связь между падением (ростом) производства и уровнем безработицы.

Структурные факторы, определяющие рынок труда региона - это отраслевая структура хозяйства, процессы конверсии, процессы разгосударствления и приватизации, производственная структура, отраслевое и профессиональное движение трудовых ресурсов, малый бизнес и самозанятость населения.

Нормативно-законодательные акты, касающиеся рынка труда, к сожалению, в настоящее время ещё или не отработаны на должном уровне, или не работают в полную силу. Размеры пенсий, пособий и социальных выплат в целом не

обеспечивают нормальный уровень жизни населения. Деятельность служб занятости мало эффективна для большинства безработных а также требует изменения система профессиональной подготовки специалистов. Определение стоимости специалиста через рынок при низком качестве подготовки и установившихся своеобразных хозрасчетных связях между высшим образованием имматериальном производством ставит нынешних выпускников вузов в невыгодные условия по сравнению с работающими специалистами.

Решение всех выше перечисленных проблем возможно при гибкой региональной политике, которая позволит увеличить размеры занятости, решить вопросы молодежной безработицы.

Состояние регионального рынка труда определяется демографической ситуацией. Важными показателями, характеризующими состав населения и изменения его структуры, являются половой и возрастной состав, абсолютный и относительный прирост, плотность населения, соотношение городского и сельского населения.

Имеется следующий перечень демографических факторов формирования регионального рынка труда.

- а) количественные характеристики:
 - 1) численность трудовых ресурсов;
 - 2) миграция населения;
 - 3) естественный прирост;
 - 4) величина потока перемещения работников;
- б) качественные характеристики:
 - 1) половозрастная структура;
 - 2) образовательная структура;
 - 3) квалификационная структура;
 - 4) деление населения на городское и сельское.

Развитие техники и технологии может самым кардинальным образом изменить потребности организаций в рабочей силе. Ниже приведена классификация технико-технологических факторов:

- а) инновационные:
 - 1) степень новизны технологий;
 - 2) степень новизны продукции;
- б) технико-технологические факторы:
 - 1) льготное кредитование новых технологий;
 - 2) политика банков в региональном инвестировании проектов;
- в) организационные:
 - 1) работа научных ассоциаций;
 - 2) подготовка и переподготовка квалифицированных специалистов.

Специалисты по человеческим ресурсам должны следить за тенденциями изменений мировой науки, чтобы заблаговременно оценить влияние возможного внедрения новой техники или технологии на предприятиях региона. Научно-технический прогресс требует совершенно новых рабочих мест, так как означает необходимость проведения большого объема работ по переобучению определенной части трудоспособного населения области.

Однако другие утверждают, что конкретное переобучение в связи с

внедрением новой техники, технологии изжило себя. Нужна такая система переподготовки, которая бы превышала конкретные требования к рабочему месту, была бы в определенной мере независима от существующей технической базы.

В условиях научно-технической революции растет необходимость усиления обратного воздействия человеческого фактора на развитие техники. Идея непрерывности обновления знаний и навыков и развития способностей к такому обновлению в настоящее время получает всё большее признание.

Промышленно развитые регионы значительно влияют на экологию, и это сказывается на развитии кадрового потенциала и формировании рынка труда.

Существует следующая классификация экологических факторов:

- политика государства в области экологии;
- региональная политика в отношении развития вредных производств на территории;
- экологический аудит.

Экологические факторы непосредственно определяют здоровье, трудоспособность, воспроизводство кадрового потенциала региона. Хотя нельзя не согласиться с тем, что указанные компоненты могут быть использованы не только для характеристики кадрового потенциала региона, но и для потенциала предприятия отдельного человека или населения страны в целом.[7, с. 28]

Социальные факторы определяют стабильность рыночной экономики и во многом зависят от решения социальных вопросов на уровне государства, региона и предприятия.

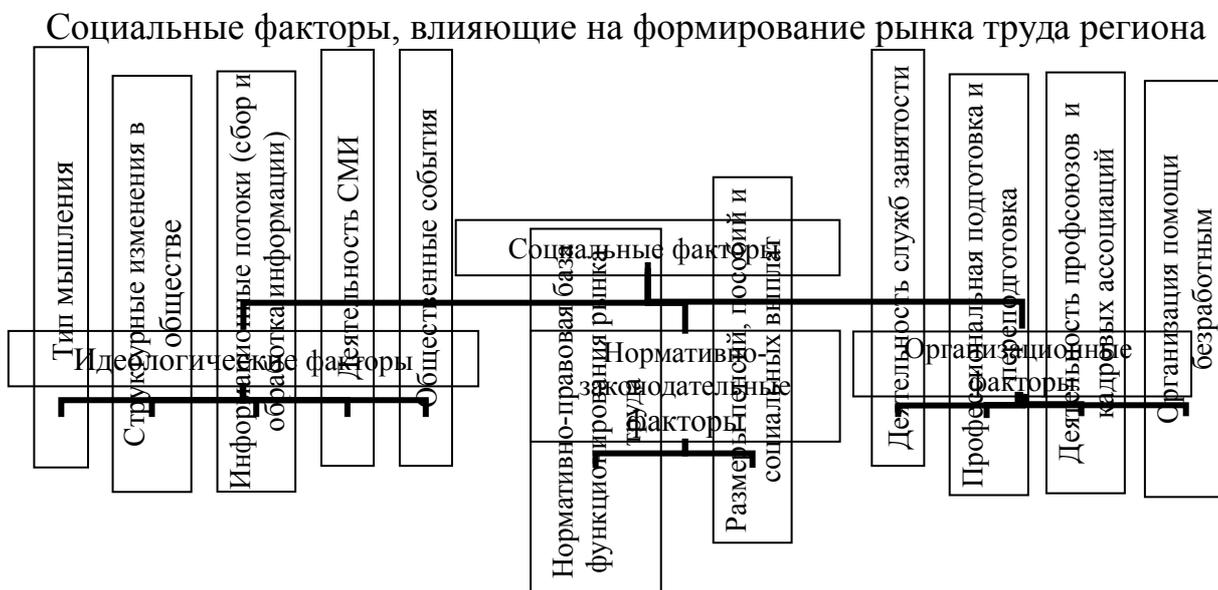


Рисунок 1

Для измерения социальной эффективности, для количественной оценки прогресса, достигнутого обществом, используются самые разные показатели, как частные, так и интегральные, например, следующие:

- экономические (уровень производства валового общественного продукта, уровень реальных доходов и потребительских расходов населения и др.);
- социально-бытовые (обеспеченность жильем, автомобилями, другими товарами длительного пользования и др.);
- социально-демографические (рождаемость, естественный прирост, сальдо миграции, уровень здоровья населения, продолжительность жизни, уровень образования населения);
- социально-гуманистические (свобода, равенство, братство и др.).

Таким образом, интегральным показателем социальной эффективности является уровень социального благополучия.

Социальное благополучие – состояние субъекта общественного процесса (индивида, территориальной общности, общества в целом), характеризующееся гармонией между ценностями, интересами, потребностями и возможностями для их удовлетворения. Показатель уровня социального благополучия можно найти, вычислив отношение между показателем уровня жизни, характеризующим степень обеспеченности населения какими-либо благами, и показателем уровня социальной напряженности, характеризующим степень неудовлетворенности этой обеспеченностью.

Социальная напряженность – это состояние общественного сознания и общественного бытия, формирующееся в результате развертывания процесса возникновения, развития и разрешения противоречий между ценностями, интересами и потребностями субъектов общественной жизни и возможностями для их реализации. Уровень социальной напряженности показывает степень развития этих противоречий, степень актуализации социальных проблем. Уровень социальной напряженности, как и уровень жизни, невозможно описать каким-либо одним показателем – для этого целесообразно использовать как частные показатели, иллюстрирующие отдельные аспекты социальной напряженности, так и комплексные, описывающие социальную напряженность как целостный феномен общественной жизни.

Для комплексной оценки уровня социальной напряженности в регионе можно применить аддитивное преобразование системы нормированных частных показателей с учетом их значимости, определенной путем экспертной оценки методом расстановки приоритетов. В качестве частных статистических показателей уровня социальной напряженности можно принять следующие:

- численность лиц нетрудоспособного возраста на 1 тыс. человек трудоспособного возраста, чел.;
- доля зарегистрированных безработных среди экономически активного населения, %;
- средняя продолжительность безработицы, мес.;
- число зарегистрированных преступлений на 10 тыс. жителей;
- уровень раскрываемости преступлений, в процентах;
- число самоубийств на 100 тыс. жителей;

- доля протестного электората среди всех избирателей, в процентах.

Для субъективной социологической оценки уровня социальной напряженности в регионе можно также использовать аддитивное преобразование системы нормированных частных показателей с учетом их значимости, определенной путем экспертной оценки. В качестве частных социологических показателей уровня социальной напряженности можно принять следующие показатели, полученные в процессе социологических опросов:

- доля населения, считающего угрозу безработицы наиболее угрожающей проблемой, в процентах;
- доля населения, считающего преступность наиболее угрожающей проблемой, в процентах;
- доля населения, испытывающего напряжение, раздражение, страх и тоску, в процентах;
- коэффициент удовлетворенности населения своей жизнью;
- доля населения, считающего, что терпеть бедственное положение уже невозможно, в процентах;
- коэффициент социального оптимизма населения;
- уровень доверия населения государственным, правовым и общественным институтам, в процентах.

Интегральная оценка уровня социальной напряженности в регионе рассчитывается как среднее арифметическое статистической и социологической оценок.

1.3 Методологические аспекты изучения и оценки качества жизни населения

Сегодня высокий уровень качества жизни населения рассматривается как первейший государственный приоритет, как общенациональная идея, способная существенно изменить весь ход развития в XXI веке. От частной, ведомственной задачи она перешла в ранг проблем государственной важности.

Вопросы качества жизни были подняты как самостоятельная проблема в книге А. Пигу «Экономические теории благосостояния» в 20-х годах прошлого столетия. В научный оборот качество жизни впервые было введено в 60-х годах в связи с попытками моделирования зарубежными исследователями траекторий промышленного развития, а также в связи с возникшими противоречиями экономического и социального развития общества. Качество жизни как индикатор благополучия впервые был использован в послании президента США Дж.Кеннеди Конгрессу в 1963 году.

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) определяет качество жизни как «восприятие индивидуумом его положения в жизни в контексте культуры и системы ценностей, в которых индивидуум живет, и в связи с целями, ожиданиями, стандартами и интересами этого индивидуума».

ВОЗ рекомендует использовать для оценки качества жизни следующие критерии и их составляющие:

- физические: сила, энергия, усталость, боль, дискомфорт, сон, отдых;

- психологические: положительные эмоции, мышление, изучение, запоминание, концентрация, самооценка, внешний вид, негативные переживания;

- уровень независимости: повседневная активность, работоспособность, зависимость от лекарств и лечения;

- жизнь в обществе: личные взаимоотношения, общественная ценность субъекта;

- окружающая среда: благополучие, безопасность, быт, обеспеченность, доступность и качество медицинского и социального обеспечения, доступность информации, экология;

- духовность: религия, личные убеждения.

В самом общем виде понятие «качество жизни» можно определить как комплексную характеристику удовлетворения материальных и культурных потребностей людей. Комплексная характеристика означает, что понятием "качество жизни" мы определяем не только количественные показатели уровня потребления человека, но также то, каковы его возможности для реализации своих способностей, намерений, желаний. А в конечном итоге - степень удовлетворенности человека своей жизнью.

Показатели качества жизни населения рассматриваются сегодня как комплекс ценностных характеристик жизнедеятельности индивидов (социальных групп, общества в целом), а также условий и процессов ее осуществления, определяющих их соответствие природно и социально заданным потребностям и культурно обусловленным ценностям в их объективном и субъективном проявлении. Данные показатели связаны не только с удовлетворением базовых потребностей человека в питании, безопасности, продолжении рода и т. п., но и с возможностями реализовать себя в труде, духовной жизни и других свойственных человеку видах жизнедеятельности. В то же время само понятие благосостояния характеризуется свободой развития отдельного человека и общества, удовлетворенностью людей жизнью, социальными отношениями и окружающей средой. [12]

Обеспечение достойного уровня жизни населения должно стать безусловным приоритетом всей государственной политики, а приближение качества жизни населения к параметрам, достигнутым развитыми странами, - ее важнейшей задачей.

Основные понятия, связанные с системой показателей качества жизни:

- нормативы качества жизни - это научно обоснованные показатели качества жизни, значения которых соответствует достигнутому уровню социально-экономического развития общества. Они служат для оценки уровня качества жизни населения и являются своего рода эталоном, с которым сравниваются показатели здоровья, уровня жизни и духовного состояния населения, развития социальной инфраструктуры и экономического потенциала сельского населенного пункта.

- уровень жизни населения - социально-экономическая категория представляющая собой уровень и степень удовлетворения потребности людей в материальных благах, бытовых и культурных услугах. Используется для прямой и косвенной количественной оценки степени удовлетворения потребностей и

запросов членов общества в рассматриваемый период времени. К показателям уровня жизни относятся: размер заработной платы, доход на душу населения, льготы и выплаты из общественных фондов потребления, структура потребления продовольственных и промышленных товаров, уровень развития систем здравоохранения, образования, бытового обслуживания, состояние жилищных условий;

- качество жизни - степень удовлетворения потребностей и запросов сложного характера, не всегда поддающихся прямому количественному измерению, например, степень комфортности жилых помещений, удовлетворенность содержанием труда и досуга и т.п.

- социальные нормы - стандарты деятельности и правила поведения, выполнение которых ожидается от члена группы или общества и поддерживается с помощью санкций. Социальные нормы упорядочивают и регулируют социальные взаимодействия. [2]

Приведенная ниже система показателей включает в себя три блока.

Система нормативов качества жизни



Рисунок 2

Первый блок индикаторов качества жизни характеризует физическое и духовное здоровье населения, которые оцениваются по продолжительности жизни, личной безопасности, качеству питания, экологической обстановки.

Второй блок отражает уровень материального достатка и благополучия, который оценивается по показателям уровня доходов, бедности и безработицы населения, удовлетворенность населения индивидуальными условиями жизни (достаток, жилища, питание, работа и др.), а также социальная удовлетворенность положением дел в государстве (справедливость власти, доступность образования и здравоохранения, безопасность существования,

экологическое благополучие). Для их оценки используются социологические опросы представительных выборок из населения. Объективным индикатором крайней неудовлетворенности служит уровень самоубийств.

Третий блок индикаторов состоит из двух подсистем. Бюджетные нормативы устанавливают минимально необходимый уровень обеспеченности населения в объектах здравоохранения, образования, культуры и спорта, а также транспортной доступности.

В методологическом аспекте необходимо определить набор показателей и на их основе обосновать оценку качества жизни населения региона.

Прежде всего, представим набор основных индикаторов качества жизни в виде следующей схемы.



Рисунок 3

В этой связи рассмотрим существующие, принятые подходы для оценки качества жизни населения в современных условиях. В международной практике оценки уровня и качества жизни приняты два подхода:

Первый - оценка производится с помощью системы показателей – социальных индикаторов. При этом национальные системы имеют свои особенности, в целом, однако, базируясь на методологических рекомендациях ООН и ОЭСР.

Второй - рассчитывается сводный индекс уровня и качества жизни на основе отдельных показателей. Подобный подход наиболее широко применяется ООН и другими международными организациями для проведения межстрановых сопоставлений уровня и качества жизни населения разных стран.

Первая международная система показателей, отражающих качество жизни населения, появилась в 1960 году при ООН. Последний вариант этой системы разработан в 1978 году и включает 12 основных групп показателей:

- 1) демографические характеристики населения (рождаемость, смертность, заболеваемость, продолжительность жизни и т. д.);
- 2) санитарно-гигиенические условия жизни;
- 3) потребление продуктов питания;

- 4) жилищные условия и обеспеченность потребительскими благами длительного пользования (автомобиль, холодильник, телевизор и т. д.);
- 5) образование и культура;
- 6) занятость и условия труда;
- 7) доходы и расходы населения;
- 8) стоимость жизни и потребительские цены;
- 9) транспортные средства;
- 10) организация отдыха, физкультура и спорт;
- 11) социальное обеспечение;
- 12) свобода человека.

Кроме названных групп Статистической комиссией ООН был выделен общий раздел, охватывающий ряд информационных показателей, необходимых для оценки качества жизни, но не являющихся, по мнению экспертов ООН, непосредственными его характеристиками. Сюда включены следующие показатели:

- 1) национальный доход, ВВП на душу населения и среднегодовой коэффициент его роста;
- 2) объем и виды социального обслуживания;
- 3) расходы на личное потребление населения, их структура и средний годовой коэффициент роста, плотность населения;
- 4) транспортное обслуживание населения;
- 5) работа средств связи, печать и др.

В ноябре 1980 г. Советом ОЭСР был утвержден Список социальных индикаторов ОЭСР (Таблица 1).

Таблица 1
Список социальных индикаторов ОЭСР

Социальная проблема	Показатель
Здоровье	
Продолжительность жизни	- Продолжительность предстоящей жизни - Уровень материнской смертности
Состояние здоровья	- Временная нетрудоспособность - Длительная нетрудоспособность
Образование и обучение	
Использование возможностей системы образования	- Непрерывное образование - Обучение взрослых
Обучение	- Уровень грамотности
Занятость и качество трудовой жизни	
Доступность занятости	- Уровень безработицы - Вынужденная неполная занятость - Отчаявшиеся искать работу
Продолжение таблицы 1	
Социальная проблема	Показатель

Качество трудовой жизни	<ul style="list-style-type: none"> - Средняя продолжительность рабочего времени - время на дорогу на работу - Оплаченный ежегодный отпуск - Гибкий рабочий график - Распределение заработков - Смертность на рабочем месте - Нарушение нормальных условий труда
Время и отдых	
Использование времени	<ul style="list-style-type: none"> - Свободное время - Использование свободного времени
Доступность товаров и услуг	
Доход	<ul style="list-style-type: none"> - Распределение дохода - Низкий доход - Материальная необеспеченность
Богатство	<ul style="list-style-type: none"> - Распределение богатства
Физическое окружение	
Жилищные условия	<ul style="list-style-type: none"> - Внутренняя жилая площадь - Владение прилегающей территорией - Основные удобства
Доступность услуг	<ul style="list-style-type: none"> - Доступность определенных видов услуг
Нарушения в окружающей среде	<ul style="list-style-type: none"> - Воздействие загрязнения атмосферы - Воздействие шума
Социальная среда	
Социальные связи	<ul style="list-style-type: none"> - Уровень самоубийств
Личная безопасность	
Подверженность риску	<ul style="list-style-type: none"> - Смертельные случаи - Серьезные травмы
Явная угроза	<ul style="list-style-type: none"> - Страх за личную безопасность

В классификации ООН, предназначенной для любых, в том числе развивающихся стран, на первом месте - потребление продуктов питания, здоровье, образование. Однако наиболее полной считается система показателей качества жизни стран ОЭСР.

В международной практике для оценки качества жизни населения применяется показатель индекс человеческого развития (ИЧР), ежегодно оцениваемый в рамках Программы Развития Организации Объединенных Наций для общей оценки развития человеческого потенциала в 175 странах мира. Концепция человеческого развития направлена на непрерывное расширение возможностей выбора человека. При этом три возможности выбора – продолжительной и здоровой жизни, получения образования и совершенствования знаний, а также достаточный уровень доходов для поддержания достойного уровня жизни – являются базисными. На их основе в региональном разрезе делается общая оценка развития человеческого потенциала в стране.

Обращаясь к механизму расчета ИЧР, отметим, что он относительно прост и определяется как средняя арифметическая величина из трех показателей:

- индекс ожидаемой продолжительности жизни, означающий продолжительность предстоящей жизни при рождении и устанавливаемый в минимальном и максимальном значениях в интервале от 25 до 85 лет;
- индекс уровня образования, на $\frac{2}{3}$ производно от грамотности среди взрослого населения (от 0% до 100%) и на $\frac{1}{3}$ от совокупной доли учащихся (тоже от 0% до 100%) среди населения в возрасте до 24 лет;
- индекс благосостояния, измеряемого ВВП на душу населения от 100 до 40000 долл. США согласно ППС национальной валюты.

На сегодняшний день наиболее перспективным методом при оценке качества жизни населения представляется социологический метод, позволяющий получить богатую информацию о социальной дифференциации качества жизни, о проблемах удовлетворения специфических потребностей различных групп и слоев населения.

Анализ полученной в ходе социологических опросов информации позволяет местным органам управления получить более детальную картину функционирования региональных служб, оказывающих непосредственное влияние как на жизнь региона в целом, так и отдельных его районов.

Социологические исследования являются в настоящее время тем методологическим инструментарием, который позволяет через частные мнения и суждения жителей региона, определить болевые точки в социальной инфраструктуре, наметить пути их преодоления.

Существуют различные виды социологических исследований, позволяющие увидеть регион как единое целое. К их числу относятся:

1) зондажно-информационное обследование, основными этапами которого являются сбор сведений о состоянии инфраструктуры города, сбор статистической информации о численности, составе и динамике миграционных процессов, что позволяет комплексно описать реальное положение дел в изучаемом регионе;

2) контент-анализ или информативно-целевой анализ печатных изданий, выходящих в городе и районе, теле- и радиопередач, писем граждан в редакции газет, в местные органы власти позволяет определить круг формальных и неформальных лидеров регионального сообщества, помогает выявить различные социальные группы населения, их потребности и ожидания от местных органов власти;

3) собственно социологические опросы, основной целью которых является более глубокое изучение выявленных в ходе предыдущих этапов проблем;

Существуют два основных метода опроса:

- интервью;
- анкетные опросы.

Имеется множество разновидностей интервью: документальное (изучение событий прошлого, уточнение фактов), интервью мнений (выявление оценок, взглядов, суждений); интервью со строгой предварительной организацией вопросов и без нее.

Интервью может быть интенсивным, глубоким (цель - получить сведения о внутренних побуждениях, мотивах) и фокусированным (цель – получить информацию о реакции опрашиваемого на определенные действия); может представлять собой беседу, в которой инициатива принадлежит самому опрашиваемому, он как бы «изливает душу». Для быстрого зондажа мнений применяют телефонные интервью.

Анкетные опросы предполагают жестко фиксированный порядок, содержание и форму вопросов, ясное указание способов ответа, который регистрируется либо заочно, либо в присутствии интервьюера. Основная цель анкетных опросов – определить отношение населения к проводимым местными органами власти мероприятиям, что позволяет местным органам власти корректировать среднесрочные и долгосрочные планы развития региона.

4) опросы экспертов по определенным проблемам функционирования и развития региона, которые позволяют взглянуть на выявленные населением через социологические опросы проблемы с другой стороны, дать им более объективную оценку;

5) специализированные прогнозные методы, главной целью которых является определение логической последовательности развертывания деятельности по решению выявленных проблем, определение перспектив развития региона в целом. Метод моделирования связан с поиском альтернатив развития, дает возможность отобрать оптимальный для имеющихся в городе условий вариант. В комплексном использовании всего арсенала источников данных о социальных процессах и явлениях как естественно функционирующей информации – текущей статистики, отчетности, единовременных учетов, переписей, социально-демографических обследований и т.п., так и специально организованных исследований, опросов населения для реализации целей управления и состоит сущность социального мониторинга.

В таблице 2 приведены понятия и компоненты концепций уровня жизни по определению ООН и шведской версии.

Данные таблицы 2 показывают общность и различие двух концепций уровня жизни. Принципиальные отличия касаются иерархии ценностей. Согласно концепции ООН, нет ничего дороже жизни человека, поэтому первостепенное значение имеют здоровье людей и их питание. Таким образом, целевая установка концепции уровня жизни ООН позволяет органично увязать все его компоненты и максимально приблизиться к концепции качества жизни.

Таблица 2

Компоненты концепций качества жизни ООН и Швеции.

Концепция ООН	Шведская модель
1. Здоровье 2. Потребление продуктов питания	1. Труд и условия труда 2. Экономические возможности 3. Политические возможности
Продолжение таблицы 2	
Концепция ООН	Шведская модель

3. Образование	4. Школьное обучение
4. Занятость и условия труда	5. Здоровье и использование медицинской помощи
5. Жилищные условия	6. Социальные возможности (формирование семьи и семейных отношений)
6. Социальное обеспечение	7. Жилище
7. Одежда	8. Питание
8. Отдых и свободное время	9. Свободное время и его проведение
9. Права человека	

Концепция качества жизни строится на основе использования определенной системы показателей, характеризующих отдельные компоненты уровня жизни:

1) Здоровье людей, его состояние характеризуется следующими показателями: продолжительность жизни, уровень смертности, длительность и тяжесть заболеваний, физические и умственные способности людей, их самочувствие.

2) Питание: регулярность, его состав, ценность (в калориях, граммах белков, количестве витаминов), вкусовые качества, свежесть и чистота продуктов.

3) Образование: продолжительность и уровень обучения, степень овладения научными знаниями, художественный и нравственный уровень литературы, доступность библиотек, телевидения, музеев и других учреждений культуры.

4) Занятость и условия труда: условия и характер труда, его напряженность и эффективность, соответствие личным склонностям и способностям людей, свобода выбора профессии, продолжительность рабочего времени, ежегодных отпусков, доля ручного и автоматизированного труда, частота и характер производственных травматизма и заболеваний, занятость и безработица, материальная и моральная оценка труда, микроклимат в коллективе, удовлетворенность трудом.

5) Жилищные условия: площадь и благоустройство жилья, обстановка, удобство планировки и благоустройство быта, населенного пункта.

6) Социальное обеспечение: равенство, гарантии занятости, обеспечение старости, временной нетрудоспособности, помощь семьям с детьми и соответствующие показатели пособий, пенсий, дотаций, льгот и т.д.

7) Одежда: качество, возможность выбора, доступность, прочность и разнообразие.

8) Отдых и свободное время: его продолжительность, выбор, доступность различных учреждений для отдыха и спорта, туризма, путешествий, удовлетворенность проведением свободного времени и отдыха.

9) Права человека: возможности реализации прав человека, обеспечение безопасности, защита от эпидемий, катастроф, стрессового напряжения в связи с военными и национальными столкновениями, политическими конфликтами, объективность и гуманность правовых органов.

Система показателей США состоит из 13 разделов: 1. Окружающая среда. 2. Демографическая ситуация. 3. Занятость. 4. Условия труда. 5. Уровень жизни. 6. Социальное обеспечение. 7. Здравоохранение. 8. Образование. 9. Жилищные

условия. 10. Культура, отдых, развлечения. 11. Транспортное обеспечение. 12. Национальная оборона. 13. Правовая защита граждан.

В системе показателей социальной статистики Франции, разработанной Национальным институтом статистики и экономических исследований, выделено 4 группы показателей, в каждой из которых большая часть показателей имеет прямое или косвенное отношение к оценке. В группе 1. «Численность и состав населения, трудовых ресурсов и условия труда» значатся демографические показатели, а также численность и структура экономически активного населения, показатели занятости и безработицы, продолжительности и режима работы, забастовок. В группе 2. «Распределение, перераспределение и использование доходов» сосредоточены показатели доходов: первичные доходы, доходы от собственности, заработная плата, ее минимальная ставка, минимум пенсии, «потолок» социального обеспечения, покупательная способность национальной денежной единицы, денежные и прочие поступления (по социальному обеспечению, по болезни, бесплатная медицинская помощь, рентные поступления, благотворительная помощь). В группе 3 «Условия жизнедеятельности» выделены показатели потребления (объем - всего и на душу населения и число единиц потребления), жилищных условий, свободного времени и культурных развлечений, накопления имущества и ценностей. В группе 4 «Социальные стороны уровня жизни населения» фигурируют показатели просвещения и образования населения, здравоохранения, формирования домашнего хозяйства, «социальной мобильности», а также правонарушений и охраны порядка.

В России используется система «Основные показатели уровня жизни населения в условиях рыночной экономики», разработанная в Центре экономической конъюнктуры и прогнозирования при Министерстве экономики РФ в 1992 г. В ней представлено 7 разделов, охватывающих 39 показателей. Кратко покажем содержание данной системы.

Первый раздел показателей «Обобщающие показатели» включает критерий уровня жизни, индекс стоимости жизни и ВВП (фонд потребления, фонд личного потребления) на душу населения. В разделе «Доходы населения» рассматриваются такие показатели, как личные, реальные и располагаемые общие доходы населения, средний доход и средняя заработная плата работников, средний размер пенсии, пособия, стипендии. К разделу «Потребление и расходы населения» относят общий объем потребления населением материальных благ и услуг, потребление населением основных продуктов питания, покупательную способность средней заработной платы и средней пенсии. Четвертый раздел рассматривает денежные сбережения населения. Раздел «Накопленное имущество и жилище» показывает наличие предметов длительного пользования в собственности населения, жилищные условия населения. Раздел «Социальная дифференциация населения» отражает распределение населения по размеру среднедушевого совокупного дохода, структуру потребительских расходов населения с разным уровнем среднедушевого дохода, динамику стоимости фактической и нормативной потребительской корзины различных слоев населения, индекс концентрации доходов (коэффициент Джини), соотношение средних значений дохода и

потребления в границах верхней и нижней децилей. Последний раздел показателей «Малообеспеченные слои населения» включает прожиточный минимум (порог бедности), минимальный потребительский бюджет, размер заработной платы и пенсии, покупательную способность минимальной заработной платы и минимальной пенсии, коэффициент (уровень) бедности, зоны бедности.

Набор социально-экономических показателей для характеристики уровня жизни включает следующие блоки:

Интегральные показатели уровня жизни – макроэкономические показатели, демографические показатели, показатели экономической активности населения, показатели пенсионного обеспечения населения;

Показатели материальной обеспеченности населения – доходы домашних хозяйств, показатели неравенства в распределении доходов между отдельными группами населения, показатели уровня бедности;

Показатели уровня и структуры личного потребления – стоимость минимальной продовольственной корзины, динамика и структура потребительских расходов домашних хозяйств в текущих и сопоставимых ценах, среднедушевое потребление основных продуктов питания, доля расходов на питание в располагаемых денежных доходах и потребительских расходах домашних хозяйств;

Показатели здравоохранения и образования – уровень заболеваемости, обеспеченность населения врачебной помощью, уровень образования, индекс уровня образования;

Жилищные условия населения – обеспеченность населения жильем (общая и жилая площадь в расчете на одного жителя страны), доля расходов на оплату жилья в потребительских расходах населения, благоустройство жилищного фонда;

Показатели социальной напряженности – коэффициент преступности.

Вышеназванная система показателей охватывает основные аспекты жизнедеятельности человека: здоровье, образование, занятость и качество трудовой жизни, досуг и отдых, состояние потребительского рынка товаров и услуг, окружающей среды, личная безопасность, социальные возможности и социальная активность.

Приведенные показатели уровня жизни характеризуют отдельные стороны жизнедеятельности людей. Между ними имеется тесная взаимосвязь, они дополняют друг друга. Однако для комплексной оценки нужна система интегральных показателей.

В США активно применяется упрощенный подход к расчету интегрального показателя качества и уровня жизни с помощью индекса нищеты. Последний представляет сумму индексов инфляции и безработицы.

Существующая информация в Казахстане не дает полного представления о качестве жизни населения. Более того, исследование качества жизни должно осуществляться в разрезе городской и сельской местности, с учетом всех особенностей их формирования. Поэтому, исходя из вышеуказанных различных методологических подходов, в данном исследовании мы ограничимся лишь теми характеристиками, которые позволяют оценить качество жизни в рамках

целостной системы социально – экономического развития региона. С точки зрения управляемых параметров на государственном и региональном уровне, будем рассматривать ограниченный набор показателей и систематизированные характеристики качества жизни, которые можно представить в следующем виде (таблица 3).

Таблица 3
Показатели качества жизни населения

Интегральные индикаторы, базовые характеристики качества жизни	Показатели
Социально – экономическое положение региона	Положение сельского хозяйства
Управление и регулирование качества жизни	Институциональная, нормативно – правовая основа управления, бюджетная обеспеченность
Демографическая ситуация	Рождаемость, смертность, миграция
Рынок труда	Экономические характеристики, трудовой потенциал региона
Здравоохранение	Объекты здравоохранения и обеспеченность медицинским персоналом
Образование	Объекты образования и обеспеченность педагогическими кадрами
Организация досуга	Объекты культуры и спорта
Инженерная инфраструктура	Состояние дорог, обеспеченность питьевой водой, газо-электроснабжение, транспортное сообщение
Материальное благополучие	Доходы населения
Показатели социальной обеспеченности	Адресная социальная помощь, уровень бедности

Таким образом, представленный нами методологический подход позволяет оценить качество жизни населения на современном этапе и служит аналитическим инструментом государственной социально – экономической политики, который позволяет:

- 1) Устанавливать ориентиры социально-экономической политики государства на перспективу.
- 2) Осуществлять анализ текущего уровня социально-экономического развития страны; оценивать уровень бедности.
- 3) Проводить межрегиональные сопоставления уровня и качества жизни населения.

2 ВЛИЯНИЕ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НА ФОРМИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1 Рынок труда Павлодарской области. Текущее состояние и тенденции развития

Павлодарская область была образована 15 января 1938 года. Территория области равна 124,8 тыс. кв. км и составляет 4,6% от всей территории Казахстана. В административно-территориальную структуру области входят 3 города, 5 поселков, 10 сельских районов, 167 сельских и аульных округов.

За период 2003-2008 гг. экономика Павлодарской области динамично развивалась. Особенностью тех лет явилось сохранение высоких темпов экономического роста, а также внутренней социально-политической стабильности. Повышение деловой активности опиралось на рост промышленных предприятий. Однако нарастание мирового экономического кризиса не могло не сказаться на экономике региона.

В первом квартале 2009 года индекс физического объема промышленного производства по сравнению с 2008 годом составил 81,5 %.

В горнодобывающей промышленности, составляющей 13,3% промышленного производства, за три месяца текущего года отмечен спад объема производства на 19,5%. Это связано со снижением объема добычи каменного угля на 20,7% и лигнита на 5,5%.

На долю предприятий обрабатывающей промышленности приходится 58,9% промышленного производства. Индекс физического объема в этом секторе промышленности составил 77,9%.

Значительные темпы прироста отмечены в производстве резиновых и пластмассовых изделий (26,6%), производстве цветных металлов (18,9%). Существенный спад производства наблюдался в химической промышленности (на 78,9%), добыче руд цветных металлов, кроме урановой и ториевой руд (на 39,8%), черной металлургии (на 36,5%), производстве готовых металлических изделий (на 29,7%), производстве напитков (на 22,8%), мукомольно-крупяной промышленности, крахмалов и крахмалопродуктов (на 22,6%), производстве готовых кормов для животных (на 21,4%).

В производстве и распределении электроэнергии, газа и воды, составляющей 27,8% промышленного производства, индекс физического объема составил 88,3%. Производство электроэнергии снизилось на 14,6% по сравнению с 2008 годом.

Позитивные тенденции роста (несмотря на снижение валового сбора зерновых культур) сохраняются в сельской зоне Павлодарской области. Наглядным тому примером служит увеличение посевных площадей сельскохозяйственных культур. Наблюдается также существенный рост поголовья всех видов животных и птиц и, как следствие, увеличение производства основных продуктов животноводства: мяса, молока, яиц хозяйствами всех категорий.

Поступательное развитие экономики в докризисный период, укрепление социально – политической стабильности оказало в целом благотворное влияние на достижение сбалансированности на региональном рынке труда, формирование благоприятной демографической ситуации.

На начало 2009 года численность населения области составила 744882 человека.

Урбанизация стала основой демографического перехода – изменений образа жизни людей, их репродуктивного поведения, режима воспроизводства населения (таблица 4).

Таблица 4

Численность населения Республики Казахстан в разрезе регионов на 31 декабря 2008 года

Наименование регионов	2006	2007	2008	2008	
	Все население			Городское население	Сельское население
Республика Казахстан	15219291	15396878	15571506	8265935	7305571
Акмолинская	746652	748559	747447	333559	413888
Актюбинская	686698	695454	703660	379195	324465
Алматинская	1603758	1620696	1643278	382987	1260291
Атырауская	472384	480687	490369	235396	254973
Западно-Казахстанская	609291	612479	615310	272886	342424
Жамбылская	1001094	1009210	1018845	427067	591778
Карагандинская	1334438	1339368	1342081	1042220	299861
Костанайская	903178	900333	894192	431406	462786
Кызылординская	618249	625070	632234	223291	408943
Мангистауская	374430	390531	407403	234734	172669
Южно-Казахстанская	2233568	2282474	2331505	890056	1441449
Павлодарская	742911	744860	744882	490553	254329
Северо-Казахстанская	663126	660950	653921	230230	423691
Восточно-Казахстанская	1431180	1424513	1417384	764932	652452
г. Астана	550438	574448	602684	602684	-
г. Алматы	1247896	1287246	1324739	1324739	-

Данные таблицы 4 свидетельствуют о росте численности населения как в целом по Республике Казахстан, так и по Павлодарской области. В регионе прослеживается постоянный умеренный рост численности городского населения за счет сокращения численности сельского населения. Это объясняется наличием крупных промышленных предприятий в областном центре и городах Экибастуз и Аксу и стремлением людей повысить свой уровень и качество жизни за счет переселения из сельской зоны в городскую, о чем свидетельствуют данные таблицы 5, отображающие схему расселения сложившуюся в регионе.

Таблица 5

Численность населения в разрезе городов и районов Павлодарской области на начало 2009 года тыс. человек

Наименование регионов	Все население	Городское население	Сельское население
Павлодарская область	744,9	490,5	254,3
г.Павлодар	300,2	300,2	-
г.Аксу	38,9	38,9	-
г.Экибастуз	120,3	120,3	-
Районы:			
Актогайский	17,7		17,7
Баянаульский	29,1	8,8	20,3
Железинский	21,0		21,0
Иртышский	27,2		27,2
Качирский	24,8		24,8
Лебяжинский	16,1		16,1
Майский	13,0		13,0
Павлодарский	28,8		28,8
Успенский	15,6		15,6
Щербактинский	24,3		24,3

Наиболее крупные районы Павлодарской области – Баянаульский и Павлодарский. Самый малочисленный район области – Майский.

Трудовая структура населения – это соотношение удельного веса лиц трудоспособного возраста. Для выделения этих категорий населения необходимо знать нижнюю и верхнюю границы рабочего возраста, установленные законодательством страны.

Нижняя (минимальная) граница определяется с учетом физиологического развития человека, его возможностей участия в трудовой деятельности, а также с учетом продолжительности обязательного обучения в общеобразовательной школе. В нашей стране такой возраст составляет 16 лет, во многих странах – 15 лет и т.п.

Как видно из статистических данных из всего населения региона – треть является экономически неактивным. Вместе с тем, с каждым годом данная категория понемногу уменьшается.

Верхняя граница рабочего возраста (максимальная) соответствует закону о пенсионном обеспечении. При её установлении учитывают следующие факторы:

- состояние здоровья мужчин и женщин;
- продолжительность жизни мужчин и женщин;
- возможности общества содержать определенное число лиц пенсионного возраста;
- потребности общества в трудовых ресурсах.

Таблица 6

Основные индикаторы рынка труда. Сравнительные данные по регионам Республики Казахстана

Наименование регионов	Экономически активное население			Экономически неактивное население			Занятое население			Наемные работники		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Республика Казахстан	8028,9	8228,3	8421,4	3493,9	3463,2	3410,5	7403,5	7631,1	7862,1	4776,6	4973,5	5229,9
Акмолинская	422,3	427,3	441,9	155,6	156,0	142,2	385,8	393,2	410,1	214,3	221,4	239,4
Актюбинская	380,8	387,4	394,3	131,9	133,1	136,9	348,2	358,5	370,0	217,9	225,7	242,0
Алматинская	816,1	834,1	860,2	386,2	388,0	381,6	758,3	778,2	805,5	426,1	441,3	466,8
Атырауская	235,0	245,8	256,2	102,3	97,9	94,3	215,2	227,5	239,8	173,4	187,3	203,8
В-Казахстанская	756,8	764,2	765,1	391,4	382,9	378,0	704,4	713,7	715,8	458,6	468,8	473,3
Жамбылская	510,7	548,6	566,4	207,7	176,5	165,2	463,9	506,2	529,2	237,2	249,2	256,8
З-Казахстанская	321,3	327,5	334,8	147,9	147,8	144,3	293,7	302,0	312,7	173,5	180,1	187,6
Карагандинская	740,7	744,3	739,7	315,5	319,8	327,7	689,6	694,8	694,5	505,5	518,7	534,6
Костанайская	556,5	560,5	551,4	168,6	166,7	174,1	513,2	518,4	513,7	295,6	298,3	293,9
Кызылординская	299,2	307,9	304,0	124,4	121,8	131,4	271,2	282,6	282,9	157,6	159,3	163,4
Мангистауская	189,7	194,3	203,2	69,7	77,1	81,0	172,0	177,8	189,8	160,2	166,0	178,2
Павлодарская	408,9	419,0	430,1	188,0	181,6	172,0	378,7	390,0	402,6	283,2	295,3	306,5
С-Казахстанская	394,7	393,9	384,1	136,0	138,7	143,6	366,1	366,7	359,2	205,7	208,3	213,6
Ю- Казахстанская	1050,0	1081,5	1122,0	446,4	450,7	443,9	974,3	1006,6	1048,5	466,4	507,6	563,4
г. Астана	302,8	314,7	356,5	150,0	157,1	136,0	278,5	290,8	331,7	254,7	266,1	296,4
г. Алматы	643,4	677,3	711,5	372,3	367,3	358,3	590,5	624,3	656,1	546,8	580,2	610,2

Продолжение таблицы 6

Наименование регионов	Самостоятельно занятое население			Безработное население			Уровень безработицы		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Республика Казахстан	2626,9	2657,6	2632,2	625,4	597,2	559,3	7,8	7,3	6,6
Акмолинская	171,5	171,8	170,8	36,5	34,1	31,7	8,6	8,0	7,2
Актюбинская	130,3	132,8	128,0	32,5	28,8	24,4	8,5	7,4	6,2
Алматинская	332,2	336,9	338,7	57,7	55,9	54,7	7,1	6,7	6,4
Атырауская	41,8	40,2	36,0	19,8	18,3	16,4	8,4	7,4	6,4
В-Казахстанская	245,8	244,9	242,4	52,4	50,6	49,4	6,9	6,6	6,5
Жамбылская	226,7	257,1	272,4	46,9	42,4	37,3	9,2	7,7	6,6
З-Казахстанская	120,1	121,9	125,1	27,6	25,5	22,1	8,6	7,8	6,6
Карагандинская	184,0	176,1	159,9	51,1	49,5	45,2	6,9	6,7	6,1
Костанайская	217,6	220,1	219,8	43,3	42,1	37,7	7,8	7,5	6,8
Кызылординская	113,7	123,2	119,5	27,9	25,3	21,1	9,3	8,2	7,0
Мангистауская	11,8	11,7	11,6	17,7	16,5	13,4	9,3	8,5	6,6
Павлодарская	95,5	94,7	96,1	30,2	29,0	27,5	7,4	6,9	6,4
С-Казахстанская	160,4	158,7	145,6	28,6	27,7	24,9	7,2	6,9	6,5
Ю-Казахстанская	507,9	498,9	485,0	75,8	75,0	73,5	7,2	6,9	6,6
г. Астана	23,8	24,7	35,3	24,3	23,9	24,8	8,0	7,6	7,0
г. Алматы	43,7	44,1	46,0	52,9	53,1	55,3	8,2	7,8	7,8

Приведенные в таблице 6 данные свидетельствуют о том, что Павлодарская область обладает достаточным трудовым потенциалом. Численность экономически активного населения, т.е. та его часть, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, в целом, за рассматриваемый период постоянно росла и составила в 2008 году 430,1 тыс. человек. Рост экономической активности населения связан, прежде всего, с изменением половозрастного состава населения. В численности экономически активного населения преобладает доля занятых и безработных в возрасте от 25-29 и 45-49 лет. Уровень экономической активности на фоне стабилизации общей численности населения оставался также стабильным и составил в среднем за период 2003-2008 г.г., 69,4%.

На развитие демографических процессов большое влияние оказывают социально-экономические факторы. Из них главный – занятость населения. Основная сфера занятости населения, продиктованная индустриальной спецификой региона, - наемный труд. Численность наемных работников в 2008 году составила 306,5 тыс.человек. В сфере наемного труда преобладает занятость в промышленности и строительстве – 49,8%, в сфере услуг – 46%, в сельском хозяйстве – 4,2%. В тоже время, следует отметить, что за последние годы значительно снизилась квалификация рабочих основных профессий. Производительность труда в промышленности составляет всего 73,5% от среднереспубликанского показателя. Вместе с тем, область обладает высококвалифицированными кадрами старшего поколения, которые могут передать свой опыт молодым. Все это говорит о достаточно высоком трудовом потенциале области.

Увеличение числа наемных работников явилось следствием увеличения количества новых рабочих мест, главным образом, в сфере услуг, ввода новых объектов, восстановления производственных мощностей и диверсификации производства в промышленной зоне.

В экономике под влиянием трансформации собственности произошли изменения в структуре занятости населения по секторам экономики. В городе и в области появились новые сектора экономики, связанные с частной собственностью и с частными собственниками. Господствующий в течение многих десятилетий государственный сектор уступил первенство частному сектору. Доля занятых в частном секторе увеличилась в несколько раз.

Ежегодно павлодарские предприятия нуждаются в квалифицированных кадрах. В уполномоченные органы по вопросам занятости в поисках работы в 2008 году (по данным Управления координации занятости и социальных программ Павлодарской области) обратилось 14800 человек, что на 1062 человека меньше, чем в 2007 году, из них проживающих в сельской местности – 4927 человек.

Наибольшую потребность в рабочей силе в 2007 году испытывали предприятия промышленности и строительные организации. Так, спрос промышленных предприятий в 2007 году по сравнению с 2006 годом вырос с 1872 до 2679 рабочих мест, наиболее востребованы на рынке труда в 2007 году были электросварщики, токари, фрезеровщики, машинисты кранов, но к 2008 году ситуация изменилась кардинально. Предложение квалифицированных

строительных и гуманитарных специальностей в 2007 – 2008 годах превысило спрос на них предприятий в 1,5 раза. Рынок стал перенасыщен молодыми экономистами, юристами, а также каменщиками, монтажниками и др.

Трудоустроено за 2008 год 9306 человек или 62,9% от числа обратившихся, в том числе сельчан – 3696 человек.

Потребность в работниках, заявленная организациями в уполномоченные органы по вопросам занятости, на конец декабря 2008 года составила 1326 человек, что по сравнению с ноябрем 2008 года меньше на 211 человек. Низкая потребность предприятий в кадрах в 2007 – 2008 гг. обусловлена как спадом действующих производств, снижением объемов работ на многих предприятиях города, приостановкой программ жилищного строительства, так и сменяемостью и текучестью кадров.

Численность безработных, состоящих на учете в уполномоченных органах по вопросам занятости, на конец декабря составила 3073 человека, что на 163 человека меньше, чем на конец ноября 2008 года.

Уровень безработицы снизился до 6,4% в 2008 году по сравнению с 7,4% в 2006 году. Снижение уровня безработицы можно объяснить тем, что в период с 2006 по 2008 года в стране наблюдался экономический рост, который обуславливал рост потребности в занятом населении. Кроме того, в Павлодаре была запущена первая линия Электролизного завода, что так же вызвало потребность в рабочих и административных кадрах.

В условиях мирового экономического кризиса не следует забывать и о скрытой безработице, которая только с 2007 года увеличилась на 0,6% и составила 0,7%. Эта характерная особенность присуща не только Павлодарскому региону, но и республике в целом. Она остается проблемной и в мировой практике.

В 2008 году в состоянии скрытой безработицы в г. Павлодар находилось два предприятия с общей численностью работников 268 человек, из которых 27 находятся в вынужденных отпусках, 148 работают в режиме сокращенного рабочего времени.

С 2001 года ежегодно проводится обследование категории самостоятельно занятых на основе выборочного метода наблюдения с последующим распространением всех выявленных на общую численность населения, корректность оценки проверить очень трудно.

Эта неопределенность дает возможность занижить уровень безработицы за счет отнесения к безработным категории самозанятых работников. В настоящее время ставятся и решаются вопросы о правовом статусе, критериях и оценке категории «самостоятельно занятые», о механизме и системе учета. Например, у человека этой категории в отличие от официально работающего нет учета трудового стажа, отчислений в накопительный пенсионный фонд. Значительная доля самозанятого населения, так же как и безработного, перебиваются случайными кратковременными заработками.

Интересным представляются мероприятия в области снижения безработицы проводимые Департаментом социальной защиты и занятости Павлодарской области в 2006 году. В рамках Года России в Казахстане сотрудники департамента установили контакты с коллегами из приграничных областей

России. В частности, это департаменты федеральных служб занятости Омской, Новосибирской областей и Алтайского края. Таким образом, службы занятости двух стран обмениваются положительным опытом работы, а, кроме того, информацией о ситуации на рынке труда. Так, в Павлодар поступают расширенные сведения о потребности российских предприятий в кадрах, с указанием места нахождения работодателя, его требований к работнику, уровня будущей заработной платы, наличия жилья и других социальных гарантий.

В настоящее время в органах занятости Павлодарской области есть сведения о наличии рабочих мест, как в приграничных регионах России, так и в Санкт-Петербурге, Сургуте, Нижневартовске, Амурской, Тюменской, Иркутской областях, республиках Коми и Саха.

Как уточнили в департаменте социальной защиты и занятости населения Павлодарской области, в перспективе здесь намерены вести мониторинг рабочей силы, выехавшей в Россию.

Важнейшим инструментом проводимой работы по повышению занятости стало эффективное взаимодействие местных органов государственной власти с предприятиями региона. Социальное партнерство на основе заключенных Договоров осуществляется со 198 предприятиями. Также в области проводятся раз в год ярмарки социальных вакансий, на которых предприятия выставляют свои требования к кандидатам на ту или иную должность. Эти ярмарки широко пользуются популярностью среди жителей области.

Следует отметить, что, какие бы эффективные меры по регулированию рынка труда ни предпринимались на макроуровне, без достаточно профессионального отбора и переподготовки рабочей силы на уровне предприятия, справедливой оценки труда внутри предприятия, ее социальной защиты, проблемы безработицы, а, следовательно, и проблемы рынка труда будут возникать постоянно.

То есть при построении национальной модели рынка труда нельзя разрывать и разделять частные и общие вопросы и их причинно-следственные взаимосвязи. Без решения частных вопросов на уровне предприятия (повышение качества отбора и найма рабочей силы, снижение текучести кадров) в стране постоянно будут возникать проблемы снижения значительного уровня безработицы.

Как показывают статистические материалы, в Республике Казахстан, несмотря на высокий уровень безработицы, наблюдается достаточно высокий уровень текучести кадров (рисунок 4).

Как видно из рисунка 4, более четырех пятых рабочих уволились по собственному желанию, поскольку их не удовлетворяли условия труда. Ежегодно на предприятиях республики обновляется более четверти персонала.

Важным моментом в стратегии построения национальной модели занятости и рынка труда являются организация и объединение работодателей, формирующих «спрос» на казахстанском рынке труда, в единую организационно-экономическую и управленческую структуру, а также их подготовка и повышение квалификации в части управления человеческими ресурсами внутри предприятия. Другая часть казахстанского рынка труда, формирующая

«предложение», то есть сами безработные, а также занятые работники, но ищущие работу, и лица, впервые вступающие на рынок труда, также имеет ряд проблем и открытых вопросов.

Текучесть рабочей силы в Республике Казахстан (в % к списочной численности)

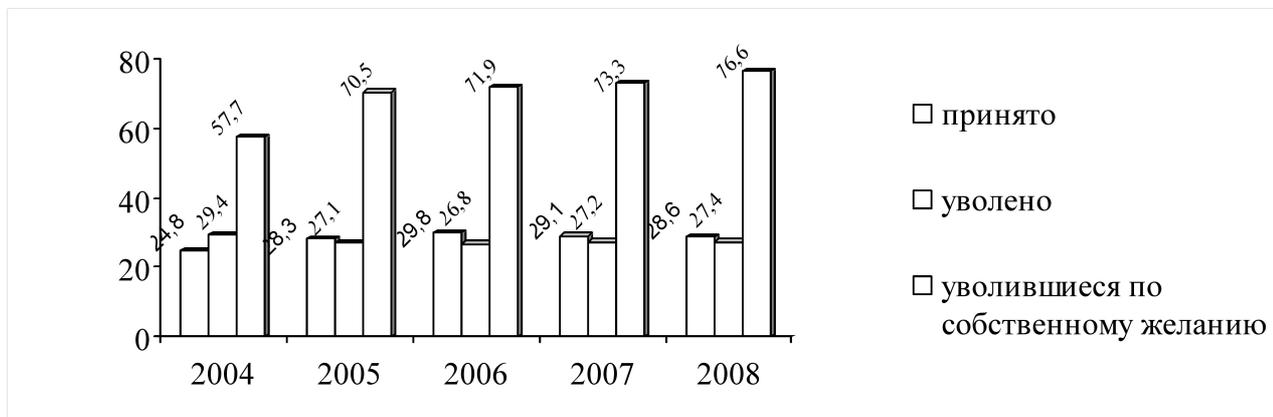


Рисунок 4

Выше отмечалось, что основными характеристиками эффективного функционирования рынка труда являются его динамичность, низкий уровень безработицы и максимальное снижение ее продолжительности. Эти качества обеспечиваются со стороны предложения наемной рабочей силы путем создания высокой конкурентной среды в ней самой. Формирование высокой конкурентной среды среди наемных работников при реализации динамичной казахстанской модели рынка труда должно осуществляться, прежде всего, за счет повышения их квалификации. Более квалифицированная рабочая сила имеет больше возможностей для переподготовки и переквалификации и поэтому более мобильна и востребована, нежели неквалифицированная (таблица 7).

Таблица 7

Уровень безработицы и образования безработного населения в 2008 году по Павлодарской области в %

Наименование	Всего	В том числе		Город-ское	В том числе		Сель-ское	В том числе	
		Муж.	Жен.		Муж.	Жен.		Муж.	Жен.
Высшее	4,8	3,7	5,7	5,1	3,8	6,2	3,7	3,5	3,9
Незаконченное высшее	11,9	11,9	11,9	14,0	13,7	14,3	7,1	7,6	6,7
Среднее Профессиональ-ное (специальное)	8,0	6,1	9,7	9,0	6,4	11,3	6,0	5,7	6,3
Начальное профессиональ-ное	9,2	7,5	11,8	10,8	8,4	14,3	6,7	6,3	7,4

Продолжение таблицы 7									в %
Наименование	Всего	В том числе		Город- ское	В том числе		Сель- ское	В том числе	
		Муж.	Жен.		Муж.	Жен.		Муж.	Жен.
Среднее общее	11,2	9,5	13,3	16,0	13,6	18,7	8,9	7,6	10,5
Основное общее	13,0	11,2	15,2	20,9	19,3	22,8	9,1	7,4	11,2

Как видно из таблицы 7, удельный вес безработных, имеющих среднее профессиональное (специальное) и высшее образование, намного ниже, чем у имеющих среднее общее и основное общее. Причем, если удельный вес доли безработных со средним профессиональным (специальным) образованием ниже доли безработных со средним общим и основным общим более чем на 25%, то удельный вес безработных с высшим образованием ниже более чем в два раза.

В целях определения эффективности использования трудовых ресурсов и прогнозирования ситуации на рынке труда нами был изучен спрос предприятий и организаций (в том числе мелких) в квалифицированных специалистах с высшим, средним и начальным образованием на период с 2006 по 2008 годы. Результаты анализа запросов в Центр занятости показали, что в 2006 – 2008 годах потребность в квалифицированных кадрах составила 28,5 тыс.человек, в том числе по уровню образования: с высшим образованием – 2,2 тыс.человек, со средним профессиональным – 5,4 тыс.человек, с начальным – 20,9 тыс.человек.

Это связано с тем, что в области и в городах областного значения прежде всего развивается промышленность, и как следствие, идет спрос на рабочие специальности.

Развитие информационной базы на региональном и республиканском уровнях является средством повышения конкуренции, расширения как спроса, так и предложения рабочей силы в регионах с различной конкурентной средой. Это также ускоряет динамичность рынка труда, снижает длительность безработицы. Согласно выборочному обследованию, осуществленному Агентством Республики Казахстан по статистике в первом квартале 2008 г. (таблица 8), по информации в печати поиск работы в городе осуществляли 58,9 % безработных, в то время как в сельской местности — 22,2 %.

Таблица 8

Структура безработных (по способу поиска работы) в 2008 г.

в %

	Всего	Из них проживающие в	
		городской местности	сельской местности
Обращались:			
В органы занятости	19,2	21,3	15,6
Непосредственно к работодателю	34,1	30,8	39,7

Продолжение таблицы 8

в %

	Всего	Из них проживающие в	
		городской местности	сельской местности
Использовали личные связи	81,1	82,4	78,7
Использовали услуги печати	51,4	63,8	29,8

Неразвитость информационной базы является одной из немаловажных причин более длительной безработицы на селе (таблица 9).

Таблица 9

Безработные по продолжительности

в %

Годы	Городское население			Сельское население		
	всего	Из них:		всего	Из них:	
		мужчины	женщины		мужчины	женщины
Безработные, всего	63,1	40,1	59,9	36,9	48,0	52,0
Менее 1 месяца	68,7	56,4	43,6	31,3	30,9	69,1
От 1 до 3 месяцев	54,4	50,4	49,6	45,6	57,6	42,4
От 3 до 6 месяцев	61,9	47,9	52,1	38,1	56,3	43,7
От 6 до 12 месяцев	65,7	43,3	56,7	34,3	50,8	49,2
Год и более	67,9	37,7	62,3	32,1	52,6	47,4
5 лет и более	67,2	22,8	77,2	32,8	36,6	63,4
Из них никогда не работали	57,6	43,7	56,3	42,4	40,1	59,9

Как видно из таблицы 9, доля безработных с продолжительностью безработицы год и более (32,1%) в сельской местности немного выше доли безработных с продолжительностью менее 1 месяца (31,3%), в то время как в городской местности эта тенденция выглядит иначе (67,9% и 68,7%, соответственно).

Немаловажным элементом в реализации модели национального рынка труда является обеспечение эффективной и/или продуктивной и полной занятости.

Анализ структуры безработных по возрасту показывает, что падение уровня жизни приводит к увеличению числа лиц, в том числе предпенсионного возраста, вынужденных искать дополнительный заработок. Больше всего пополняют ряды безработных лица в возрасте 30-50 лет.

Среди молодежи наблюдается рост доли безработных в возрасте с 20 до 24 лет с 12,3% до 13,5%, доля безработных в возрасте от 25 до 29 лет составляет 7,3% в 2008 году против 8,3% в 2006 году. Явная тенденция к снижению позволяет предположить, что молодежь стремиться обеспечить себя работой, ни прибегая к помощи служб занятости.

Хронической проблемой региональных рынков труда, в том числе и для Павлодарской области, является гендерный дисбаланс. Несмотря на то, что женщины, в том числе и безработные, имеют более высокий уровень

образования, чем мужчины, они не востребованы на рынке труда и продолжают испытывать затруднения в трудоустройстве. По данным отдела занятости и социальных программ Павлодарской области в 2008 году на фиксированном рынке труда в общей численности зарегистрированных безработных (свыше 1,5 тыс. человек) значительную часть (74,7%), составляли женщины.

Ежегодно рынок труда пополняется молодыми женщинами, находящимися в отпусках по уходу за детьми. Проблемы в сфере занятости женщин определяются кризисными явлениями в области экономики, ее структурными изменениями, преобразованием форм собственности.

И такая тенденция практически повсеместно остается устойчивой, несмотря на то, что службами занятости принимаются активные усилия по трудоустройству женщин на вакансии, включая социальные рабочие места

По мнению некоторых экспертов на усиление гендерного перекося в занятости мужчин и женщин в значительной степени повлияла структура прямых иностранных инвестиций в экономику. Так, 46% инвестиций приходится на нефтегазодобычу, где в основном заняты мужчины, и лишь 10% были направлены на обрабатывающую промышленность, половина которых, была вложена в металлургию. Таким образом, в инвестированных секторах экономики, привлекательных с точки зрения доходов, преобладает мужская рабочая сила, а такие отрасли, как легкая и пищевая, где в основном заняты женщины, развиваются медленно. Такая ситуация, на наш взгляд, в принципиальном плане, характерна и для Павлодарской области.

Низкий процент трудоустройства так же можно объяснить дисбалансом спроса и предложения на женский труд. За 2006 – 2008 гг. 63,8% новых рабочих мест создано для мужской рабочей силы и лишь 36,2% - для женской.

В структуре заявок на рабочие профессии составляют 68% - ИТР и служащие – 32%. В структуре спроса на рабочую силу преобладает спрос на мужскую рабочую силу, тогда как в службу занятости за содействием в трудоустройстве ежегодно обращается не менее 72% женщин. На одного обратившегося мужчину приходится пять вакансий, тогда как на одну обратившуюся женщину – меньше одной вакансии.

В утвержденной стратегии гендерного равенства в Республике Казахстан на 2006 – 2016 годы одной из важнейших задач в области экономики является оптимизация методов реструктуризации экономики в интересах снижения безработицы и преодоления гендерной асимметрии на рынке труда, связанной с доминирующей феминизацией занятости в наименее престижных и низкооплачиваемых отраслях производства. Многие экономисты признают зависимость экономических отношений от культуры общества. Глобализация, с одной стороны вынуждает занятых мужчин и женщин работать, не считаясь ни с вредными условиями производства, ни со временем, что неодинаково сказывается на здоровье мужчин и женщин.

Обобщая вышесказанное, можно констатировать, что основными причинами женской безработицы на Павлодарском рынке труда являются:

- общий рост напряженности на рынке труда;
- низкий спрос со стороны предприятий на женский труд;

– несоответствие структуры вакансий и профессионального состава безработных женщин. В основном требуются женщины на работы с низкой квалификацией и, соответственно, с низкой оплатой труда;

– наличие у значительной части женщин несовершеннолетних детей.

Длительные простои, низкая заработная плата, несвоевременная ее выплата, свертывание социальной сферы на предприятиях и удаленность от места жительства – основные мотивы, побуждающие работающих женщин к увольнению по собственному желанию.

В условиях трансформации экономики населению, занятому в отраслях сельского хозяйства, гораздо труднее найти работу. В 2006 г. Численность выбывших из сельскохозяйственной отрасли составила 1082 человека, в 2007 г. – 1380 человек, в 2008 г. – 1582 человека. Столь высокие показатели высвобождения работников из отрасли обусловлены низкой заработной платой работников. Среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве в 2008 году составила 27397 тенге, что в три раза меньше доходов в промышленности. Сельские товаропроизводители с пониманием отнеслись к ситуации и в условиях нестабильности экономики приняли решение даже в сложный по климатическим условиям 2008 год, приведший к снижению урожая, не повышать цены на поставляемое товарное зерно. Это одна из действенных мер по недопущению роста цен на социально значимый продукт – хлеб.

Управлением сельского хозяйства в 2008 году заключены меморандумы с производителями сельскохозяйственной продукции по сохранению действующих цен с поставщиками зерна, мукомольными и хлебопекарными предприятиями о сохранении цены на муку 45 тенге за килограмм, хлеб не выше 55 тенге до нового урожая.

Из отраслей, которые остаются на плаву и даже перевыполняют план, на начало 2009 года выделяется строительство. По словам Президента РК Назарбаева Н.А. строительство должно стать локомотивом, который вывезет страну из кризиса. Поэтому к 2009 году в этой отрасли не только не наблюдается сокращение работников, но и наблюдается их увеличение. В 2006 году из отрасли высвободилось 5392 человека, в 2008 году этот показатель уменьшился и составил 4806 человек.

В 2006 – 2007 годах в период расцвета строительства предприятиям области в первую очередь требовались квалифицированные работники по специальностям: каменщики, плотники, монтажники и т.д. К середине 2008 года многие из них оказались в Центрах занятости в связи с закрытием предприятий или сокращением рабочего дня. Большинство строителей были отправлены на переквалификацию и переподготовку на курсы, организованные Центрами занятости. В результате, получив новые профессии, люди смогли применить свои знания и навыки в других отраслях экономики.

Проблемы мирового экономического кризиса в первую очередь ударили по финансовой сфере. От полного банкротства некоторые банки спасли только правительственные трансферты. При этом правительство потребовало от руководства банков сокращения филиалов, а соответственно и работающих в

них людей. Если в 2006 году количество высвободившихся в отрасли держалось на отметке 1102 человека, то в 2008 – 1375 человек.

Высвобождение работников из сферы обслуживания также связано с сокращением заработной платы данной категории. В конце 2007 года около 21% занятых в сфере услуг покинули свои рабочие места в поиске новой работы.

На сегодняшний день в области реализуются четыре прорывных проекта, которые входят в число макропроектов республики, определенных Правительством страны.

Из них два уже реализованы. Получен первый в Казахстане металлический алюминий и бесшовные трубы для нефтегазового комплекса.

Электролизный завод - ключевой элемент металлургического алюминиевого кластера, создаваемого в области. Ввод первой очереди мощностью 125 тыс. тонн алюминия в год будет происходить в течение 2008 - 2009 года, всего завода – к 2010 году. В регионе будут создаваться производства по изготовлению продукции из алюминия, пользующейся спросом на рынке.

К числу прорывных проектов относится создание завода по производству хлора и каустической соды. Это новое экологически чистое современное производство с применением новейших мембранных технологий повысит устойчивость работы химической промышленности и ослабит зависимость Казахстана от импорта. Строительство завода будет осуществлено в три этапа в 2008-2011 годах.

Приоритетный проект – сооружение двух энергоблоков на Экибастузской ГРЭС-2 стоимостью 1,4 млрд. долларов. Начало строительства 3-го энергоблока начнется в 2009 году, ввод намечен на 2012-й. Монтаж блока № 4 намечено осуществить с 2016 по 2017 годы.

Четвертый прорывной проект - производство кальцинированной соды реализует АО «Алюминий Казахстана» - ориентировочная стоимость проекта – 128 млн. долларов США. Начало строительства завода, мощностью 400 тыс. тонн - 2008 год. Завершение первого пускового комплекса – 2009 год, выход на полную проектную мощность – 2011 год.

Для этих производств потребуются дополнительные рабочие места. Анализ показывает, что с 2008 по 2015 годы будут наиболее востребованы кадры для действующих и новых металлургических предприятий. Для их подготовки будет открыт специализированный центр, который будет создан на принципе государственно-частного партнерства с использованием опыта компании «Аджип ККО» на площадях бывшего инженерного корпуса АО «Казахстантрактор». Практическую подготовку будущие специалисты пройдут на металлургических предприятиях области и страны, при необходимости - за рубежом.

Мировой экономический кризис характеризуется увеличением доли населения занятого в режиме неполного рабочего времени, неполной недели. При этом на предприятиях частной собственности рост таких занятых весьма значительный. Это говорит о том, что предприятия стараются уменьшить свои финансовые издержки за счет экономии на оплате труда. Подобная практика ведет к ухудшению условий воспроизводства рабочей силы, снижению ее качества, а также уровня жизни населения в целом. Однако для части населения

– женщин, учащейся молодежи – подобный режим времени позволит участвовать в производстве, тем самым увеличивая свои доходы.

2.2 Позиционирование Павлодарской области по показателям качества жизни населения

Особое внимание при исследовании рынка труда уделено демографическим предпосылкам его формирования. Демографическая ситуация, складывающаяся в настоящее время в Павлодарской области, отражает всю глубину и сложность проблем, с которыми пришлось столкнуться Республике Казахстан и Павлодарской области и характеризуется, в свою очередь, снижением рождаемости, падением естественного прироста, высоким уровнем смертности, ухудшением здоровья и, как следствие, сокращением продолжительности жизни и сохраняющимся миграционным оттоком.

При сложившихся тенденциях естественного и механического движения населения Павлодарская область попадает в число проблемных по трудообеспеченности. Для него становится вполне реальной опасностью резкого снижения численности населения в случае усиления выявленных тенденций демографических процессов на перспективу.

К числу факторов, оказывающих комплексное воздействие на миграционные процессы, качество трудовых ресурсов, на уровень жизни населения в целом, по мнению экспертов, следует отнести уровень образования и его доступность. Профессиональное образование обеспечивает людям возможность более полной реализации их способностей, что при прочих равных условиях способствует их занятости, материальному благополучию и уменьшает риск наступления бедности.

Анализ показал (таблицы 10 и 11), что, несмотря на некоторое уменьшение численности учащихся в Павлодарской области, количество учебных заведений практически не сокращается, что можно отнести к позитивным явлениям, так как ликвидация школы, особенно для села, означает миграцию наиболее трудоспособной части населения.

Таблица 10

Численность учащихся в учебных заведениях в разрезе областей Республики Казахстана (человек)

Наименование региона	Численность учащихся в дневных общеобразовательных школах			Численность учащихся в колледжах			Численность студентов высших учебных заведений		
	2006/07	2007/08	2008/09	2006/07	2007/08	2008/09	2006/07	2007/08	2008/09
Республика Казахстан	3044,7	2935,9	2824,6	452203	499546	504742	768442	717053	633814
Акмолинская	146,5	140,1	133,1	16418	17317	17493	26836	19030	19151
Актюбинская	150,5	144,3	138,6	29433	33246	32647	33031	24808	23199
Алматинская	342,1	332,4	318,2	29665	29421	30048	12496	11882	10778
Атырауская	113,2	110,2	105,8	13999	16580	17339	22030	20803	17652

Продолжение таблицы 10

Наименование региона	Численность учащихся в дневных общеобразовательных школах			Численность учащихся в колледжах			Численность студентов высших учебных заведений		
	2006/07	2007/08	2008/09	2006/07	2007/08	2008/09	2006/07	2007/08	2008/09
Восточно-Казахстанская	259,2	242,9	228	37741	40226	41153	50732	51027	47422
Жамбылская	217,7	211,9	204,5	29096	32994	33350	35213	33159	27166
Западно-Казахстанская	122,5	117,5	112,8	15250	17965	19006	30168	27902	26047
Карагандинская	239,4	227,0	215,7	40671	43592	43707	67102	62384	55905
Костанайская	152,7	144,2	135,5	22209	23934	24040	42264	37602	30460
Кызылординская	151,6	148,2	144	18336	20444	19973	17941	15813	15678
Мангистауская	88,5	88,1	87,3	16817	19384	21610	14480	10921	9112
Павлодарская	133,1	124,3	115,9	28092	28528	26486	32697	25294	24463
Северо-Казахстанская	120,6	112,6	105,1	12999	13307	13754	17887	13882	12079
Южно-Казахстанская	549,8	542,2	534,4	54901	63348	65881	98715	89930	77741
г. Астана	60,5	61,0	62,3	22221	25879	27075	45408	43778	41740
г. Алматы	196,8	189,0	183,4	64355	73381	71180	221442	228838	195221

Таблица 11

Объекты образования в разрезе регионов Республики Казахстан (единиц)

Наименование региона	Число дневных общеобразовательных школ			Число колледжей			Число высших учебных заведений		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Республика Казахстан	8055	7958	7859	442	460	471	176	167	143
Акмолинская	697	684	667	20	20	22	7	7	6
Актюбинская	483	483	476	17	20	20	7	6	6
Алматинская	755	753	759	34	38	39	4	4	2
Атырауская	202	200	200	11	10	10	3	3	3
Восточно-Казахстанская	821	809	792	47	48	49	10	9	9
Жамбылская	472	471	474	32	32	33	5	6	5
Западно-Казахстанская	466	454	440	10	11	13	7	7	4
Карагандинская	606	593	590	37	39	40	15	13	14
Костанайская	654	639	615	25	26	24	8	7	7
Кызылординская	290	291	292	20	20	19	6	6	5
Мангистауская	123	122	121	13	16	20	4	4	3
Павлодарская	456	447	436	29	32	31	4	4	4
Северо-Казахстанская	684	665	645	11	12	11	4	4	3
Южно-Казахстанская	1031	1031	1032	59	61	62	17	11	12
г. Астана	74	77	81	19	23	22	13	13	12
г. Алматы	241	239	239	58	52	56	62	63	48

Серьезной проблемой остается некомплектность классов. По данным Управления статистики в 2007 году в среднем, например, по Аксускому региону Павлодарской области количество мест в начальных школах составляло 190 при фактической численности учащихся в 105 человек и учителей 16. То есть 44 % мест в них не заполнены, и в среднем на одного учителя приходилось 6-7 учащихся. В средних школах количество мест составляло 8629 при

фактической численности учащихся 4545 и учителей 600, то есть почти половина мест не заполнена и в среднем на одного учителя приходится 7-8 учащихся.

Из сопоставления данных с материалами социально-экономического развития страны за период 2006-2008 гг., видно, что численность педагогических кадров неуклонно растет. Однако данный показатель остается одним из самых низких в разрезе городов и районов Павлодарской области, соотношение обеспеченности учащихся педагогическими кадрами на 1000 человек населения составляет лишь 63,1% от среднего значения по Павлодарской области (Таблица 12).

Таблица 12

Обеспеченность учащихся общеобразовательных школ Павлодарской области педагогическими кадрами на 1000 человек населения на начало 2007/2008 учебного года

Район	Численность учителей, человек	Численность учащихся, человек	Обеспеченность учащихся педагогическими кадрами на 1000 человек населения	Соотношение обеспеченности учащихся педагогическими кадрами на 1000 человек населения района к среднему значению по районам
Среднее значение по районам Павлодарской области	13011	123730	149,45	100,0
Аксу	1210	12861	94,08	63,1
Баянаульский	874	6563	133,17	89,1
Щербактинский	729	4566	159,66	106,8
Качирский	705	4607	153,03	102,4
Иртышский	678	4928	137,58	92,0
Железинский	647	3621	178,68	119,5
Павлодарский	633	5251	120,55	80,6
Актогайский	585	3670	159,40	106,6
Лебяжинский	537	3379	158,92	106,3
Успенский	463	2809	164,83	110,2
Майский	340	2643	128,64	86,0

Уменьшение влияния внешней миграции усиливает влияние процессов воспроизводства на демографическую ситуацию, современное состояние которой складывается из постепенно затухающей инерции событий прошлых лет и формирующихся тенденций нового репродуктивного поведения. Следует отметить, что на фоне сложившейся демографической обстановки Павлодарский регион имеет достаточно низкие показатели по естественному движению населения, что является важным обстоятельством при анализе спроса и предложения рабочей силы.

Так, по данным областного управления статистики лишь в 2004 году намечился сдвиг в положительную сторону в численности родившихся и в снижении смертности.

Общеизвестно, что превышение смертности над рождаемостью является, прежде всего, следствием роста стоимости жизни, ухудшения качества питания, отсутствия ощутимой поддержки семей, имеющих детей, низким уровнем медицинского обслуживания.

Согласно современной концепции здравоохранения наиболее важную роль в достижении удовлетворительного состояния здоровья людей играет первичная медико-санитарная помощь населению. В этом плане в Республике Казахстан наблюдается противоречивая картина. В ряде регионов (Павлодарская, Акмолинская, Южно – Казахстанская области) наблюдается снижение числа больничных организаций, что связано с их реорганизацией, а также закрытием. (таблица 13)

Таблица 13
Число больничных организации

Наименование региона	2004	2005	2006	2007	2008
Республика Казахстан	1029	1042	1063	1086	1055
Акмолинская	52	53	54	62	59
Актюбинская	52	54	56	59	58
Алматинская	83	82	87	82	85
Атырауская	39	39	41	43	40
Восточно-Казахстанская	104	105	106	114	116
Жамбылская	58	58	58	61	61
Западно-Казахстанская	56	54	54	53	51
Карагандинская	91	100	103	106	104
Костанайская	51	52	56	64	64
Кызылординская	64	66	67	70	70
Мангистауская	35	36	33	33	30
Павлодарская	69	69	70	64	61
Северо-Казахстанская	49	49	49	49	49
Южно-Казахстанская	154	154	155	153	133
г. Астана	19	19	21	22	23
г. Алматы	53	52	53	51	51

По данным Управления статистики Павлодарской области численность врачей всех специальностей в регионе остается нестабильной и имеет тенденцию к снижению. Обеспеченность населения медицинскими кадрами составила 31,5 на 10000 человек населения, что составляет чуть ниже среднереспубликанского значения. Обеспеченность средним медицинским персоналом на 10000 человек населения составляет 87,2. Для увеличения численности врачей всех специальностей в целом по стране проводятся целенаправленные мероприятия по поддержке студентов медицинских факультетов, по привлечению специалистов в районы и города путем выдачи так называемых «подъемных» денежных средств и обеспечения жильем. (таблица 14)

Таблица 14

Численность врачей всех специальностей по регионам Республики Казахстан

Наименование региона	2003	2004	2005	2006	2007
Республика Казахстан	54613	54758	55509	57514	59375
Акмолинская	2182	2206	2234	2334	2299
Актюбинская	3121	3213	3275	3274	3404
Алматинская	3347	3329	3374	3954	4015
Атырауская	1403	1445	1422	1492	1539
Восточно-Казахстанская	5395	5493	5551	5625	5788
Жамбылская	2525	2526	2514	2558	2907
Западно-Казахстанская	2031	2019	1968	2018	2026
Карагандинская	5779	5862	6013	6173	6074
Костанайская	2240	2225	2216	2295	2277
Кызылординская	1936	1970	1967	2177	2289
Мангистауская	1192	1210	1189	1432	1447
Павлодарская	2840	2859	2945	2870	2826
Северо-Казахстанская	1576	1613	1600	1545	1596
Южно-Казахстанская	6210	6269	6361	6450	6720
г. Астана	2784	3015	3287	3716	4246
г. Алматы	10052	9504	9593	9601	9922

В целом по Республике Казахстан данные показатели имеют тенденцию роста за рассматриваемый период за счет увеличения количества выпускников медицинских ВУЗов и создания благоприятных условий для их работы. Ежегодно число выбывших из отраслей снижается благодаря инвестициям предпринимателей на социальное развитие региона, в частности на открытие новых медицинских учреждений. При этом оптимизация лечебно – профилактической сети уменьшила штат медицинских работников. Обеспеченность больничными койками же увеличивается. (таблица 15).

Таблица 15

Число больничных коек

единиц

Наименование региона	2003	2004	2005	2006	2007
Республика Казахстан	114782	116637	117563	119033	119552
Акмолинская	7105	7137	7092	7445	7362
Актюбинская	5343	5565	5590	5454	5330
Алматинская	8481	8493	8661	8570	8673
Атырауская	3358	3598	3504	3535	3603
Восточно-Казахстанская	11088	11293	11347	12125	12153
Жамбылская	6359	6391	6401	6540	6660
Западно-Казахстанская	4849	4870	4910	4962	4992
Карагандинская	13261	13363	13525	13534	13559
Костанайская	6555	6740	6953	7139	7156
Кызылординская	5735	5930	6090	6055	6052

Продолжение таблицы 15

Наименование региона	2003	2004	2005	2006	2007
Мангистауская	3115	3230	2725	2730	2800
Павлодарская	6276	6573	6781	6576	6670
Северо-Казахстанская	5368	5503	5493	5531	5681
Южно-Казахстанская	13613	13376	13720	13676	13383
г. Астана	3329	3616	3743	4121	4141
г. Алматы	10947	10959	11028	11040	11337

Однако следует отметить, что отстает от требуемого уровень медицинского обслуживания населения. Объем и качество оказания медицинской помощи не удовлетворяют потребности населения.

Например, в Аксуском регионе Павлодарской области в 2007 году из 36 сельских населенных пунктов (СНП) Аксу, только в 11 были врачи. В 8 СНП не было работников среднего медицинского персонала. Из них 3 СНП – от 50 до 100 человек, 5 СНП – свыше 100 человек.

Оснащенность сельских медицинских учреждений оборудованием и принадлежностями медицинского назначения в Павлодарской области значительно отстает от нормативов Министерства здравоохранения, и составляет по:

- сельским участковым больницам – 58,2%;
- фельдшерским амбулаторным пунктам – 16,7%,
- фельдшерским пунктам – 2,8%.

Согласно медицинским заключениям одной из основных причин высокой смертности населения региона является устойчивая динамика заболеваемости населения (рисунок в приложении А). Туберкулез, инфекции, болезнь органов системы кровообращения, психологические проблемы – это заболевания, произрастающих на почве низкого качества жизни и социальных конфликтов. В основном это болезни социально-уязвимых групп населения. Меняя традиционную структуру заболеваемости, они будут требовать новых усилий не только в медицинской помощи, но и в локализации, профилактике их распространения.

Следует также учесть тот факт, что регистрация заболеваний производится главным образом по обращениям граждан за медицинской помощью. В связи с этим можно полагать, что данные по уровню заболеваемости являются заниженными.

Сохранение низких показателей естественного движения населения приведенных выше, в перспективе может привести к еще большей напряженности на рынке труда региона, оказывая негативное влияние на формирование основы трудовых ресурсов региона – населения в трудоспособном возрасте, которое сохраняет тенденцию снижения.

Потребность экономики Павлодарской области в трудовых ресурсах, удовлетворяемое за счет трудоспособного населения, необходимо корректировать на численность категорий граждан, формирующих экономически неактивное население.

Состояние демографических процессов свидетельствует о том, что потенциал человеческого фактора, как фактора влияния на состояние рынка труда, реализуется недостаточно. Отсюда главная цель демографической политики в Павлодарской области – разработка мер по стабилизации населения. Без принятия необходимых мер, при сохранении сложившейся демографической обстановки рынок труда в ближайшем будущем может столкнуться с еще большим дефицитом трудовых ресурсов.

К этому следует также добавить ряд общих тенденций в демографическом развитии населения Павлодарской области, присущих практически всем муниципальным образованиям области и Республики:

- изменение стереотипа демографического поведения населения, при этом преобладающей становится ориентация на малодетную семью;
- стремление к перемене места жительства, миграции в городскую зону;
- ускорение процессов старения сельского населения, снижение фертильного возраста женщин, создающих в перспективе угрозу репродуктивному потенциалу на селе;
- обострение социально-экономических проблем, связанных с соотношением спроса и предложения на сельском рынке труда, ухудшением качества человеческого потенциала;
- влияние факторов социально-экономического (развитие экономики, уровень доходов, занятость, социальное обеспечение), экологического и психологического характера.

Отличительной особенностью современного этапа развития Казахстана является то, что помимо социальной бедности с традиционными категориями населения – многодетными семьями, неполными семьями, неполными семьями с детьми, одинокими пенсионерами, инвалидами – является высокой экономической бедность, когда работоспособные граждане не могут обеспечить себе социально приемлемый уровень благосостояния из – за низкого уровня доходов населения.

Таблица 16

Среднемесячная заработная плата в разрезе регионов Республики Казахстан (тенге)

Наименование региона	2006	2007	2008
Республика Казахстан	40790	52479	60734
Акмолинская	27687	36540	41708
Актюбинская	40905	50271	56260
Алматинская	29779	39483	44236
Атырауская	74682	94373	110512
Восточно-Казахстанская	33101	42137	48270
Жамбылская	26750	33996	37708
Западно-Казахстанская	40198	50242	58571

Продолжение таблицы 16

Наименование региона	2006	2007	2008
Карагандинская	34612	44236	53462
Костанайская	29249	37584	43833
Кызылординская	36116	46859	53495
Мангистауская	72086	82055	98947
Павлодарская	36882	46297	52746
Северо-Казахстанская	27182	34522	39695
Южно-Казахстанская	27586	36707	41633
г. Астана	63001	79210	90796
г. Алматы	59240	78021	89783

Среднемесячная заработная плата в Павлодарской области ниже среднереспубликанского значения. Достаточно невысокий уровень доходов населения области способствует росту недовольства среди людей, нарастанию социальной напряженности, а также может способствовать увеличению оттока населения в соседние области и г. Астану.

В настоящее время различия в доходах населения в основном по признакам социально-профессионального и отраслевого характера усиливаются в зависимости от степени адаптированности населения к рыночным условиям.

В 2008 году среднемесячная заработная плата специалистов в образовании составила 39021 тенге, в здравоохранении – 42472 тенге. В сравнении с доходами населения, занятого в промышленности, прибыль от трудовой деятельности медицинских работников и преподавателей ниже почти в два раза.

Уровень социальной адаптации индивида к изменившимся экономическим условиям во многом определяется его способностью эффективно использовать личностный потенциал для повышения своего благосостояния. За годы реформирования у большинства населения не сложилась система ценностей, трудовой мотивации, социальных установок, адекватных потребностям рыночной экономики. Определенная часть населения является носителем патерналистского типа менталитета.

Таблица 17

Численность получателей и среднемесячный размер выплаченной адресной социальной помощи

Наименование региона	2006		2007		2008	
	кол-во получателей, человек	средне месячный размер, тенге	кол-во получателей, человек	средне месячный размер, тенге	кол-во получателей, человек	средне месячный размер, тенге
Республика Казахстан	516876	827	349413	805	231628	922
Акмолинская	20453	916	14964	852	6746	849

Продолжение таблицы 17

Наименование	2006	2007	2008
--------------	------	------	------

региона	кол-во получателей, человек	средне месячный размер, тенге	кол-во получателей, человек	средне месячный размер, тенге	кол-во получателей, человек	средне месячный размер, тенге
Актюбинская	24167	992	16834	974	10405	914
Алматинская	36164	757	26588	664	14194	853
Атырауская	29392	919	17968	952	10503	1052
Восточно-Казахстанская	72856	1066	54410	875	33028	1076
Жамбылская	56887	426	14782	360	13925	577
Западно-Казахстанская	27502	970	22038	812	16235	1028
Карагандинская	38333	861	29842	856	20609	981
Костанайская	21192	723	17505	772	12768	902
Кызылординская	35128	736	21564	649	15296	701
Мангистауская	13766	1177	11255	1264	8414	1350
Павлодарская	24556	1099	21590	1168	17799	1112
Северо-Казахстанская	28238	771	21806	846	15501	856
Южно-Казахстанская	76896	629	49950	454	29585	546
г.Астана	2315	1276	1758	1239	1573	1374
г.Алматы	9031	1272	6559	1645	5047	1919

Анализ таблицы 17 показал, что с каждым годом количество получателей адресной социальной помощи, как в Павлодарской области, так и в целом по стране постепенно снижается, что является положительной тенденцией.

Таким образом, можно выделить следующие тенденции в сфере оплаты труда:

- превышение республиканского показателя среднемесячной заработной платы над среднеобластным значением,
- наличие межотраслевой дифференциации в оплате труда.

Павлодарская область, обладая значительной территорией, имеет потенциальную возможность для роста дохода в расчете на одного жителя. Для этого необходимо планомерно повышать отдачу от имеющейся в области материальной базы, увеличивая ее стоимость путем инвестирования капитала в новые объекты и технологии промышленного и сельскохозяйственного производства.

2.3 Влияние качества жизни населения на развитие рынка труда Павлодарской области

Оценка, анализ и прогнозирование качества жизни населения должны опираться на систему индикаторов, рассматриваемую как набор количественных и качественных характеристик условий и уровня жизни, при которых обеспечиваются разные потребности человека.

Выбор индикаторов, характеризующих социально-экономическое положение районов, и выделение наиболее проблемных вопросов, подлежащих первоочередному решению, является важной и сложной задачей. В критериях необходимо предусматривать экономический, финансовый, социальный, экологический аспекты. Однако, в настоящее время, многие показатели, характеризующие условия и уровень жизни конкретных областей отсутствуют.

Мы провели ранжирование регионов Республики Казахстан по сравнительным индикаторам уровня жизни приведенных в таблице.

Последовательность их расположения - от регионов с большим количеством отрицательных значений показателей до наименьшего их числа.

Данная методика позволяет определить место каждого региона, выявить наиболее «слабые места» и определить первоочередные задачи.

В процессе ранжирования регионов были получены следующие результаты.

Общие проблемы всех регионов – высокий уровень безработицы, высокая доля бедных в общей численности населения, низкий уровень заработной платы.

К первой группе с большим количеством отрицательных значений показателей относятся Карагандинская, Кызылординская, Мангистауская, Южно – Казахстанская области. Западно - Казахстанская и Южно - Казахстанская области характеризуются высоким уровнем смертности, что обусловлено неблагоприятной экологической ситуацией в данных регионах. Слабая обеспеченность населения медицинским персоналом - особая проблема для Атырауской, Мангистауской и Северо - Казахстанской областей (14-15 мед. персонала на 10000 населения). Для многих регионов стали проблемой рост заболеваний туберкулезом и младенческой смертности.

Ко второй группе - «со средними значениями» относятся Павлодарская, Акмолинская, Северо – Казахстанская области и г.Астана.

В Мангистауской и Костанайской областях отмечен самый высокий показатель рождаемости населения, самый низкий уровень безработицы наблюдается в Карагандинской области. Также статистические данные в кризисный период по Карагандинской области свидетельствуют о том, что в данной области сохранены почти все рабочие места.

На фоне всех регионов страны для Акмолинской, Северо – Казахстанской и Южно – Казахстанской областей негативным показателем является низкий уровень заработной платы. Общими проблемами этих регионов являются выше средних значений уровня безработицы, низкая обеспеченность населения медицинским персоналом, высокая смертность населения, значительная миграция.

Проблемные вопросы отдельных регионов или их групп носят локальный характер и должны находить решение в программах развития соответствующих отраслей и планах развития регионов.

Все это делает необходимой разработку основ политики, предусматривающей обоснование путей и методов устойчивого комплексного развития региона и составляющих ее пространственных частей для создания повсеместно условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, выравнивание этих условий в разных областях и ликвидацию диспропорций, возникающих в пределах отдельных из них. При этом под выравниванием понимается не создание абсолютно равных условий жизни в разных областях, а ликвидация резких различий между ними по качеству жизни.

Сравнительные индикаторы условий и уровня жизни регионов Республики Казахстан за 2008 год

Регионы	Доля бедных в общей численно- сти населения региона	Уровень безрабо- тицы, %	Общий коэффициент рождаемости на 1000 человек	Общий коэффициент смертности на 1000 человек	Сальдо мигра- ции на 1000 человек	Среднемесяч- ная зароботная плата, тенге	Числен- ность получате- лей АСП	Индекс номинальной зароботной платы работников, в % к предыдущему году	Обеспечен- ность населения медицинским персоналом на 10000 человек
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Акмолинская	5,70	7,2	15,49	13,18	-0,44	41708	6746	98,8	22,0
Актюбинская	5,50	6,2	20,59	9,52	1,57	56260	10405	98,4	34,0
Алматинская	8,80	6,4	20,97	9,70	4,63	44236	14194	95,9	40,0
Атырауская	7,80	6,4	24,91	8,35	1,68	110512	10503	102,2	15,0
Восточно- Казахстанская	8,00	6,5	17,13	10,87	0,35	48270	33028	98,7	57,0
Жамбылская	7,40	6,6	25,15	8,73	0,47	37708	13925	94,6	29,0
Западно- Казахстанская	3,80	6,6	16,19	13,34	-1,83	58571	16235	100,3	20,0
Карагандинская	6,80	6,1	12,62	13,25	-2,79	53462	20609	106,8	60,0
Костанайская	9,60	6,8	26,23	7,70	0,04	43833	12768	100,5	22,0
Кызылординская	7,10	7,0	30,58	7,12	6,24	53495	15296	98,5	22,0
Мангистауская	3,60	6,6	29,60	7,08	6,41	98947	8414	102,7	14,0
Павлодарская	2,50	6,4	15,39	11,97	0,05	52746	17799	96,9	28,0
Северо- Казахстанская	3,70	6,5	12,59	13,91	-1,63	39695	15501	98,6	15,0
Южно- Казахстанская	19,30	6,6	15,30	13,28	-3,44	41633	29585	94,8	67,0
г. Астана	0,20	7,0	21,26	6,10	-0,78	90796	1573	97,4	42,0
г. Алматы	0,20	7,8	22,68	9,23	0,42	89783	5047	87,8	99,0
среднее	6,25	6,6	20,41	10,20	0,68	60086	14476	98,3	36,6

Таблица 19

Интегрированное ранжирование регионов Республики Казахстан

Регионы									
Акмолинская	2	4	6	7	9	5	3	8	1
Актюбинская	2	3	5	8	1	4	6	7	9
Алматинская	5	1	6	3	9	8	2	4	7
Атырауская	6	1	8	4	9	5	3	2	7
Восточно-Казахстанская	7	9	1	3	6	4	2	5	8
Жамбылская	1	3	8	4	6	5	7	9	2
Западно-Казахстанская	4	8	1	5	9	3	7	6	2
Карагандинская	4	7	8	9	2	3	5	1	6
Костанайская	8	1	3	4	6	9	2	5	7
Кызылординская	3	5	1	2	9	4	8	7	6
Мангистауская	3	5	6	8	1	4	7	9	6
Павлодарская	1	3	8	4	7	9	5	6	2
Северо-Казахстанская	4	1	3	5	6	9	7	8	2
Южно-Казахстанская	4	7	9	1	3	5	6	8	2
г. Астана	6	9	2	5	7	3	1	4	8
г. Алматы	2	6	9	1	7	8	3	4	5



Значительно выше/ниже среднего значения (для +/-)



Ниже/выше среднего значения (для +/-)



Выше/ниже среднего значение (для +/-)



Значительно ниже/выше среднего значения (для +/-)



Среднее значение



Данные отсутствуют

Таким образом, из проведенного анализа можно сделать следующие выводы. Наиболее острыми проблемами на рынке труда являются:

- сохранение тенденций превышения предложения рабочей силы над спросом;
- потеря трудового потенциала квалифицированных кадров, вследствие воздействия миграционных потоков;
- несоответствие профиля подготовки кадров реальным потребностям экономики местного рынка;
- сложность трудоустройства отдельных групп населения: женщины, молодежь, лица предпенсионного возраста;
- большая дифференциация рынков труда по сельским населенным пунктам;
- наличие скрытой безработицы;
- сохранение больших размеров сезонной безработицы;
- увеличение численности экономически неактивного населения;
- преобладание длительной безработицы в общем числе безработных.

Наиболее острыми проблемами в сфере экономики, как показали результаты исследования, являются:

- недостаточный уровень развития малого бизнеса, как в городской, так и в сельской зоне (сервисная сфера) и его слабое влияние на масштабы местного рынка труда;
- повышение объемов производства в сельскохозяйственных предприятиях и крестьянских (фермерских) хозяйствах не сопровождается адекватным ростом занятых в сельском хозяйстве, а это означает, на данном этапе развития материальной базы села, снижение качественных показателей использования рабочей силы;
- изменение структуры использования рабочей силы, связанное с переходом работников из сельхозформирований, имевших достаточный технологический уровень, в личные хозяйства, применяющие ручной труд, ведет к снижению эффективности сельскохозяйственного производства и, в перспективе, снижению конкурентоспособности сельхозтоваропроизводителей;
- неэффективное использование трудовых ресурсов в рамках хозяйственной системы села из-за отсутствия надомных форм ремесленного труда, получивший в ряде стран, с динамично развивающейся экономикой, широкое применение, особенно в условиях сезонности;
- неполное и несвоевременное бюджетное финансирование сельхозтоваропроизводителей;
- снижение уровня финансовой самообеспеченности районов области и, как следствие, ограниченные финансовые ресурсы для эффективного решения задач подготовки и переподготовки кадров, новых профессий, востребованных рынком;
- недостаточные масштабы сельскохозяйственного производства и связанных с ним отраслей, прежде всего, сельхозпереработки для обеспечения продуктивной занятости местного населения;
- низкая рентабельность сельскохозяйственного производства из-за недостаточного количества и высокого морального и физического износа материально-технической базы.

Проведенное исследование показало, что актуальными проблемами в сфере обеспечения условий жизни населения, содержащими потенциальную угрозу развитию рынка труда, являются:

- низкий уровень доходов населения в зоне сельскохозяйственного производства области;
- сохранение разрыва в уровне жизни сельского населения района и уровнем жизни населения городов области;
- недостаточный уровень развития социальной инфраструктуры, социально-бытовых и торгово-производственных услуг, учреждений социальной сферы, объектов жилищно-коммунального хозяйства;
- сохранение значительных темпов оттока местного населения;
- ускорение процессов старения населения;
- низкий уровень деловой активности населения.

К нераскрытым потенциалам Павлодарского региона можно отнести:

- возможность создания дополнительных промышленных производств за счет использования преимущества близости энергоресурсов и рынков РК;
- развитие углехимии, например, производства угольных брикетов, лекарственных препаратов;
- наличие инновационных разработок по разным отраслям экономики;
- возможности для использования транзитного потенциала;
- возможности для регионального сотрудничества с приграничными областями РФ и другими областями Казахстана.

3 СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К РАЗРАБОТКЕ УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

3.1 Меры по стабилизации рынка труда в условиях мирового экономического кризиса

Как показал анализ статистических данных, Павлодарский рынок труда представляет собой сложную систему, имеющую глубокие социально-экономические и демографические корни и его формирование остается серьезной проблемой. Качественные изменения, которые происходят на локальных рынках труда в условиях экономического роста, стимулируют поиск новых форм и методов управления ими с учетом местных особенностей.

Баланс спроса и предложения рабочей силы, адаптация граждан к требованиям рынка, миграционные процессы, экономические факторы, эффективность социального партнерства и многие другие процессы еще долго будут стоять на повестке дня. Проведенные исследования лишь раз подтверждают актуальность их углубленного изучения.

Современный этап развития рыночных экономик характеризуется сменой парадигмы экономического развития, связанных с нарастанием мирового экономического кризиса.

Активизация политики занятости в Республике Казахстан наблюдается с 2001 года. До 2005 года в Республике не существовало специальных программ по повышению занятости. Регулирование занятости осуществлялось в рамках комплексной борьбы с бедностью и безработицей на 2000 – 2002 годы, программы по снижению бедности на 2003 – 2005 годы.

В настоящее время реализуется Национальная программа достойного труда в Республике Казахстан на 2007 – 2009 годы, разработанная Министерством труда и социальной защиты населения и согласованная с Региональным бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Данная программа имеет целью обеспечение достойного труда в качестве основной стратегии развития, а также в качестве цели государственной политики, осуществляемой правительством и его социальными партнерами.

В Павлодарской области на настоящий момент действуют Программа занятости населения на 2007 – 2009 годы (решение Павлодарского областного маслихата, 29 очередная сессия 3 созыва), а также постановления акимата г. Павлодар от 9 ноября 2007 года «Об организации финансирования общественных работ», «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов» от 5 апреля 2006 года.

Программа занятости населения разработана в целях предупреждения роста безработицы, содействия трудоустройству и обеспечения потребностей инновационного развития промышленного производства, аграрного сектора в высококвалифицированных кадрах, а также содействия продуктивной занятости населения в легальном секторе путем повышения качества рабочей силы, сбалансированности предложения рабочей силы и числа рабочих мест, защиты национального рынка труда.

Программа способствует осуществлению активной политики на рынке труда, направленной на содействие продуктивной занятости через создание новых рабочих мест в отраслях экономики и поддержку предпринимательской деятельности и самозанятости, рост конкурентоспособности на рынке, меры по социальной поддержке безработных.

План мероприятий по реализации Программы занятости населения включает следующие задачи:

- оказание содействия в трудоустройстве незанятому населению;
- организация занятости целевых групп населения, нуждающихся в социальной поддержке;
- организация и совершенствование общественных работ;
- организация социальных рабочих мест и практики для выпускников учебных заведений;
- принятие дополнительных мер по социальной защите граждан в сфере занятости;
- формирование банка данных по рынку труда;
- проведение мониторинга ситуации на рынке труда;
- принятие мер по сбалансированию спроса и предложения рабочей силы;
- проведение ярмарок вакансий;
- организация занятости учащейся и студенческой молодежи на период летних каникул;
- социальное партнерство с работодателями, учебными заведениями, общественными организациями, частными агентствами занятости в вопросах регулирования занятости и рынка труда.

Финансированию мероприятий по содействию занятости уделено большое внимание. Например, финансирование средств, выделяемых из местных бюджетов, на мероприятия по содействию занятости населения г.Павлодар в 2007 – 2009 годах отражены в таблице.

Таблица 20

Расходы на реализацию Программы занятости по городу Павлодар на 2007 – 2009 годы тыс.тенге

	2006 год	2007 год	2008 год	2009 год
Финансирование мероприятий по программе занятости, всего:	100657,4	100505,0	101571,8	189906,0
В том числе:				
- общественные работы	85185,3	80827,0	73945,9	150794,0
- профобучение безработных	7799,1	10676,0	11204,9	16354,0
- социальные рабочие места и молодежная практика	7673,0	8911,0	16421,0	22758,0

В принятой Программе занятости на 2007 – 2009 годы на реализацию мер по поддержанию занятости населения и предотвращению безработицы предусматривается израсходовать из средств местных бюджетов 393,15

млн.тенге. в связи с мировым экономическим кризисом в 2009 году выделено практически в два раза больше бюджетных средств. В соответствии с утвержденными акиматами городов и районов Правилами организации социальных рабочих мест часть заработной платы направленных на социальные рабочие места безработных в течение шести месяцев компенсируется из средств бюджета (50%).

На безработных, трудоустроенных на социальные рабочие места, распространяются законодательные акты Республики Казахстан о труде, пенсионном обеспечении и страховании. На оплату труда безработных в 2008 году профинансировано 16421,0 тыс.тенге, из средств работодателей – 8798,2 тыс.тенге. План финансирования освоен на 99%.

Для мониторинга состояния рынка труда формируется в программном комплексе программа «АИСТ» (автоматизированная информационная система персонального учета, контроля и анализа трудоустройства населения) – база данных, которая отражает фиксируемый спрос и предложение на рабочую силу.

Также разработана новая система взаимоотношений на рынке труда, получившая название «Лист ожидания», согласно которой безработный имеет возможность быть включенным в резерв предприятия.

Разработана «Схема безработного к трудоустройству», которая определяет пути связи между органами занятости и работодателями по трудоустройству безработных. При необходимости между работодателями и органами занятости заключается договор, по которому безработный в период ожидания может пройти профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с предъявляемыми работодателем квалификационными требованиями.

Учебные центры и пункты действуют на 10 предприятиях города. За 2008 год фактически на профессиональное обучение по 24 наименованиям профессий и специальностей направлено 521 безработных, в том числе за счет городского бюджета 476 человек. Годовой план по количественным показателям выполнен на 104,2%. Уровень трудоустройства безработных, завершивших обучение, составил 83,8%.

Для обеспечения рынка труда кадрами служба занятости формирует базу данных граждан, обратившихся за трудовым посредничеством, оказывает содействие в трудоустройстве, организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации безработных граждан.

База данных свободных рабочих мест вакантных должностей предприятий области обновляются ежедневно и предоставляются безработным.

К услугам безработных, желающих осуществить поиск работы за пределами республики, предоставляется республиканская база вакансий, услуги поиска работы через Интернет. Ежегодно для граждан проводятся ярмарки вакансий, осуществляется сотрудничество с работодателями по включению безработных граждан в трудовые резервы предприятий, направленные на внутрипроизводственное обслуживание.

В целях психологической адаптации безработных в период поиска работы в г.Павлодар организован обучающий семинар «Охота за работой». Занятия проводятся в группах до 10-12 человек. В клубе безработным оказывают

организационно –методическую помощь, помогают обрести навыки поведения и адаптации на рынке труда, обучают методам поиска работы, помогают составить резюме, установить реальные цели в поиске работы, определить умения и навыки, подскажут как готовиться к собеседованию с работодателями, чтобы увеличить шанс к успеху.

По разъяснению законодательства в сфере занятости населения и презентации услуг, оказываемых службой занятости, для безработных еженедельно проводятся собрания.

По нашему мнению, основным направлением совершенствования ситуации на рынке труда Павлодарской области может стать внедрение системы управления трудовыми ресурсами.

Трудовые ресурсы в нашей стране служат объектом социального управления, т.е. целенаправленного воздействия и регулирования со стороны общества. Трудовые ресурсы как объект управления отличаются большим своеобразием в связи с тем, что они выступают как производители и потребители материальных и духовных благ, а их роль в экономическом и социальном прогрессе растет. Особенность управления трудовыми ресурсами состоит в необходимости всестороннего учета интересов личности и общества.

Рассматривая управление трудовыми ресурсами как систему и как составную часть управления социально-экономическим развитием общества, следует иметь в виду, что она относится к классу больших и сложных систем, основными признаками которых является наличие значительного количества взаимосвязанных и взаимодействующих подсистем и элементов, подчиненных единой цели. В самом укрупненном виде система управления трудовыми ресурсами включает в себя три подсистемы: первая – формирование трудовых ресурсов с целью удовлетворения потребности национального хозяйства в квалифицированных кадрах рабочих и специалистов и возмещения физических и духовных способностей рабочей силы; вторая – распределение и перераспределение рабочей силы с целью обеспечения полной (или максимальной) занятости трудоспособного населения, оптимального распределения и перераспределения рабочей силы; третья – использование трудовых ресурсов с целью эффективного потребления рабочей силы для производства необходимых материальных и духовных благ.

Первая подсистема – формирование трудовых ресурсов. От ее нормального функционирования зависят все остальные фазы воспроизводства рабочей силы. От того, например, насколько качественно и количественно будут подготовлены квалифицированные кадры, зависит эффективность использования трудовых ресурсов. Управление формированием трудовых ресурсов начинается с управления демографической политики.

Сочетание трудового потенциала всей страны и его отдельных регионов во многом определяется демографическими тенденциями, его количественные и качественные показатели зависят от динамики численности трудоспособного населения, половой и возрастной структуры, физического и психического здоровья, образовательного уровня и др.

Между ростом населения, его половозрастной структурой и увеличением трудовых ресурсов существует определенная зависимость. И очень важно

органам управления стремиться к тому, чтобы на каждом отрезке времени соотношение по полу и возрасту населения было оптимальным. На это и должно быть нацелено осуществление демографической политики как части социальной политики общества, направленной на достижение желательного типа воспроизводства населения с учетом региональных различий. Существующие демографические тенденции требуют пристального внимания. Для эффективного управления демографической политикой необходимо проводить исследования демографического развития отдельных регионов. Особое внимание следует уделять мерам по улучшению здоровья населения, повышению занятости молодежи, уровня жизни населения.

Для эффективного функционирования второй подсистемы – управления процессами распределения и перераспределения необходим четкий механизм планирования и прогнозирования потребности современной экономики в трудовых ресурсах различной квалификации. На сегодняшнем этапе развития казахстанской научной экономической мысли этому направлению уделяется много внимания, обосновано это в первую очередь переходом системы образования на новые методы работы. В ближайшее время особое внимание будет уделяться решению проблем профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки квалифицированных кадров в соответствии с изменяющимся спросом на рабочую силу. Для успешного решения проблемы взаимосвязи рынка образовательных услуг и занятости населения необходимо более четкое взаимодействие органов образования и службы занятости. В этом плане предполагается осуществление следующих мер:

- организовать мониторинг и прогнозирование рынка труда, потребностей в кадрах определенных профессий и специальностей;
- ориентировать профессиональную подготовку на обучение по профессиям и специальностям, которые обеспечивают конкурентоспособность работника на рынке труда;
- перейти на регионально-отраслевой принцип планирования потребности в подготовке рабочих и специалистов в учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования;
- обеспечить гибкий вход и выход из системы профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда и личности;
- формировать системы непрерывного профессионального обучения, включая обучение на рабочем месте, развитие возможностей самообучения;
- решать проблемы адекватного реагирования на перемены в системе образовательных услуг в связи с переменами на рынке труда;
- совершенствовать систему эффективной профессиональной подготовки взрослого населения на базе государственных образовательных учреждений;
- своевременно реагировать на изменения в спросе и предложении рабочей силы, добиваясь согласованности спроса и предложения на образовательные услуги в профессионально-квалификационном разрезе.

Наконец, функционирование третьей подсистемы предполагает создание эффективного механизма планирования, отбора и оценки эффективности использования имеющегося трудового потенциала, как отдельных работников,

так и их совокупности. И здесь еще не существует четких методик оценки трудового потенциала, нет единого подхода к количественному представлению этого потенциала.

Связь между отдельными подсистемами управления трудовыми ресурсами можно отобразить в виде следующей схемы (рисунок 4).

Система управления трудовыми ресурсами достаточно многогранна и эффективность её функционирования зависит от многих факторов. Условно систему управления трудом можно разделить на три иерархических уровня, исходя из основных элементов управления трудом в выделенных подсистемах (рисунок 5).



Рисунок 4

Таким образом, общая цель всей системы управления трудовыми ресурсами состоит не только в эффективном потреблении рабочей силы, но также в эффективной подготовке, распределении и перераспределении между отраслями народного хозяйства на территории страны, в их единстве и взаимообусловленности, направленных на достижение удовлетворения материальных и духовных потребностей общества и каждого его члена при наименьших затратах живого труда.

Уровни управления трудовыми ресурсами – республиканский, отраслевой, региональный, уровень предприятия. Конечно, управление трудовыми ресурсами в масштабе национального хозяйства, отрасли, города или предприятия имеет свои особенности, которые находят выражение в объекте и методах управления. Одно дело управлять трудовыми ресурсами на уровне отрасли и территории, другое – на уровне объединений и предприятия.

Системный подход к управлению трудовыми ресурсами предполагает четкое разграничение содержания деятельности, прав, обязанностей и ответственности между органами управления разных уровней и подразделений каждого звена управления. Разумеется, вся система управления трудовыми ресурсами строится на основе познания и использования требований объективных экономических законов, действующих в нашем обществе в условиях рыночной экономики.



Рисунок 5

Система управления трудовыми ресурсами должна постоянно развиваться и совершенствоваться. Функции, методы и организация управления изменяются в соответствии с ростом производительных сил, масштабов экономики, целей. Решение вновь возникающих задач постоянно требует тех или иных коррективов в отдельные элементы системы управления.

Основной показатель экономической эффективности использования трудовых ресурсов - производительность труда - является индикатором стабилизации экономики в целом, условием повышения уровня жизни населения, основным фактором повышения эффективности общественного производства. Без роста производительности труда невозможно осуществить структурную перестройку, создать необходимое число рабочих мест в новых сферах приложения труда.

Снижение производительности труда в настоящий момент произошло под влиянием резкого спада производства, но оно было еще большим, поскольку спад производства не сопровождался соответствующим высвобождением рабочей силы, сокращением численности промышленно-производственного персонала. Поэтому одна из причин, препятствующих эффективной занятости,

состоит в несоответствии ситуации на рынке труда общеэкономической динамике, наличии скрытой безработицы. Сфера занятости в современной ситуации выглядит как бы автономной от экономических процессов. Резервы роста производительности труда, связанные с сокращением скрытой безработицы, ограничены и не имеют долгосрочного характера.

Для сокращения безработицы в стране должен быть создан механизм поощрения предпринимателя за каждое вновь открытое рабочее место. К сожалению, в настоящее время стимулирование работодателей за создание рабочих мест незадействовано. Правительство ещё только «... предполагает провести анализ возможностей стимулирования работодателей к созданию рабочих мест, в т.ч. для социально-уязвимых категорий, в частности, на предмет снижения налогового бремени за создание дополнительной занятости».

Необходимо обеспечить доступ широких слоев населения к участию в малом бизнесе через льготное кредитование и микрофинансирование. В данный момент, некоторые банки решаются на такой шаг, но процентные ставки у них велики.

Необходимо также разработать предложения по уменьшению отчислений от фонда оплаты труда, чтобы предприятиям было выгодно создавать новые рабочие места и официально выплачивать более высокую зарплату сотрудникам.

С развитием рыночных отношений изменяется понятие «работодатели», которые как субъекты, формирующие спрос на рынке труда, представлены в стране в качестве частных предпринимателей, владеющих фирмами, ТОО, владельцев каких-либо компаний и/или акционерных, совместных, иностранных предприятий, а также в качестве топ-менеджеров различных государственных учреждений. Данные организационно-экономические формирования предоставляют наемным работникам на рынке труда свободные рабочие места или вид деятельности и осуществляют определенную оплату их труда.

Касаясь стратегии построения национальной модели занятости и рынка труда, следует отметить, что работодатели на рынке труда не имеют еще достаточно оформленной единой организационно-экономической и управленческой структуры их взаимодействия. Несмотря на существование в республике Конфедерации работодателей Казахстана, Ассоциации малого и среднего бизнеса и ряда других региональных и отраслевых формирований, выражающих интересы работодателей, их взаимодействие в сфере рынка труда недостаточно скоординировано и эффективно. Во многих случаях они функционируют и действуют обособленно и разрозненно. Обследование Международной организацией труда функционирования в Казахстане организаций работодателей в переходный период показало, что 57,9% работодателей не получали никакой поддержки от организаций-работодателей, а 63,2% их, в свою очередь, никак не повлияли на деятельность организаций-работодателей.

Кроме этого, серьезные проблемы еще имеются в части профессионального менеджмента и квалификации самих работодателей по отношению к работникам. Особенно это относится к работодателям системы малого и среднего бизнеса. Руководители данного бизнеса, проходя обучение на курсах повышения квали-

фикации, в основном концентрируют внимание на получении знаний в системе бухгалтерского учета, маркетинга, сфере финансов. К современному квалифицированному управлению персоналом они не подготовлены и не обладают определенным профессиональным опытом. Имея в виду, что в стране имеется значительная армия безработных, они в некоторой степени игнорируют проблему качественного управления персоналом и забывают, что «кадры решают все».

В этой связи может быть использован широкий и многолетний опыт, который имеется в высокоразвитых странах. В частности, в США проблемы рынка труда решаются не только в стране в целом, но и, прежде всего, в рамках предприятий. Данное направление деятельности акцентирует внимание на эффективном использовании работников на уровне предприятия. Следует отметить, что, какие бы эффективные меры по регулированию рынка труда ни предпринимались на макроуровне, без достаточно профессионального отбора и переподготовки рабочей силы на уровне предприятия, справедливой оценки труда внутри предприятия, ее социальной защиты, проблемы безработицы, а, следовательно, и проблемы рынка труда будут возникать постоянно. То есть при построении национальной модели рынка труда нельзя разрывать и разделять частные и общие вопросы и их причинно-следственные взаимосвязи. Без решения частных вопросов на уровне предприятия (повышение качества отбора и найма рабочей силы, снижение текучести кадров) в стране постоянно будут возникать проблемы снижения значительного уровня безработицы.

Одной из важнейших целевых функций в стратегии построения казахстанской модели рынка труда должно являться формирование высокой конкурентной среды, как среди работодателей, так и среди наемных работников. Важнейшим резервом создания конкурентной среды и в целом построения такого динамичного национального рынка труда является обеспечение высокой мобильности наемной рабочей силы. Имеющиеся в республике монополистические и олигополистические рынки труда, создавая на них конкурентную среду, могут расширить спрос и предложение рабочей силы за счет использования вахтового метода, а также гибких форм занятости. Немаловажным фактором повышения мобильности рабочей силы является государственное вмешательство путем выдачи ссуд и займов на переезд наемной рабочей силы в другой регион. В этой связи американские экономисты отмечают: «Примером ситуации, когда правительство должно вмешиваться, является тот случай, когда невозможно получить ссуду на подготовку кадров или на переезд в другой регион. Как правило, такие займы не предоставляются частным секторам, поскольку они не обеспечены ничем, кроме благонамеренного обещания возратить их. Как правило, банки не идут на то, чтобы брать на себя риск, связанный с предоставлением таких ссуд, особенно в тех случаях, когда получатели займов бедны... В подобных случаях правительство может пойти на то, чтобы предоставить ссуды, даже если при этом может возникнуть ситуация неплатежа, поскольку, если создаются возможности улучшения экономического положения рабочих, то тем самым улучшается и общая социальная ситуация и оздоравливается экономика... Именно поэтому правительству и следовало бы взять на себя вопросы предоставления таких займов» [19].

Недостаточная развитость и слабая динамичность казахстанского рынка труда обусловлены на современном этапе не отсутствием работодателей и работников, формирующих спрос и предложение, а отсутствием достаточно развитой организационной инфраструктуры по обеспечению их взаимодействия. Осуществляемые в настоящий период процессы по подготовке и переподготовке безработных, выдача пособий по безработице, проведение общественных работ на рынке труда не соответствуют мировой практике и теории управления социальными рисками и, в частности, системе управления безработицей. Как показывает мировая практика, в рамках данной системы можно осуществлять такие мероприятия, как:

- обеспечение географической мобильности наемной рабочей силы и их семей путем представления субсидий и кредитов на переезд из депрессивных районов в точки экономического роста, из районов с избытком рабочей силы в районы, где есть вакантные места, с гарантией улучшения жилищных и, как правило, материальных условий жизни;

- предоставление безработным и каждому ищущему работу полной информации о вакантных местах по профессиям, отраслям и регионам страны на основе повсеместно сформированных для этой цели общедоступных банков данных;

- организация общественных работ на строительстве жилья, дорог, в сфере обслуживания на определенный срок с гарантированным заработком в пределах 50- 100% средней зарплаты по данной профессии;

- финансирование работы в частных фирмах за счет предоставления субсидий в течение полугода владельцам предприятий в виде оплаты издержек на вновь созданные рабочие места;

- создание на обычных предприятиях рабочих мест для инвалидов и выплата субсидий владельцам предприятий за прием инвалидов на работу и частично на их заработную плату;

- повышение общеобразовательного уровня безработных и обучение их профессиям, имеющим устойчивый спрос на рынке труда.

Внедрение данной системы позволит повысить динамичность функционирования казахстанского рынка труда, более системно и целенаправленно решать проблемы мобильности рабочей силы, повышения информированности, подготовки и переподготовки не только безработных, но и работников, ищущих работу. Самое же главное — данная система задействует не только государственные средства, но и, прежде всего, средства работодателей и наемных работников. То есть построение динамичной казахстанской модели рынка труда неразрывно связано с созданием системы социального страхования от безработицы. Немаловажным обстоятельством внедрения данной системы будет то, что она в совокупности с другими системами социального страхования в значительной степени повлияет на снижение теневого рынка труда и, соответственно, теневую занятость.

Построение казахстанской модели рынка труда и основных ее параметров на среднесрочную перспективу до 2015 г. должно осуществляться с учетом не только ситуации на рынках труда республики и регионов, но и изменившейся конъюнктуры на мировом рынке труда. Анализ показателей эластичности

занятости по ВВП и напряженности на казахстанском рынке труда позволяет сделать следующие выводы:

– экономический рост страны даже при незначительных его темпах создает реальные предпосылки увеличения занятости и создания рабочих мест;

– несмотря на положительные сдвиги в сфере занятости населения республики за последние годы, достигнутый экономический рост не обеспечил соответствующего увеличения занятости и создания рабочих мест, что подтверждается низким показателем эластичности занятости по ВВП;

– повышение занятости населения и создание большого количества рабочих мест возможны при достижении не только высоких, но и устойчивых темпов экономического роста страны и регионов, обеспечивающих увеличение спроса на рабочую силу.

Снижение напряженности на рынке труда наряду с созданием общих предпосылок повышения занятости в связи с достижением устойчивого экономического роста страны требует реализации эффективных мер по приоритетным направлениям создания рабочих мест. К числу данных направлений следует отнести:

- оживление экономики в реальном секторе, в первую очередь, за счет трудоемких производств;

- динамичный рост отечественного малого и среднего бизнеса;

- распространение эффективных общественных работ.

Важным элементом и средством реализации активной политики занятости являются программы занятости населения, развития малого предпринимательства, развития общественных работ. Созданию рабочих мест в последние годы в республике способствуют разработка и реализация «Антикризисной программы Правительства Республики Казахстан», «Государственной программы по борьбе с бедностью и безработицей», «Государственной программы развития и поддержки малого предпринимательства в Республике Казахстан», «Государственной программы развития и поддержки малого предпринимательства в Республике Казахстан».

Действенным средством в осуществлении этих программ является разработка механизма их практической реализации. Механизм регулирования создания рабочих мест представляет собой комплекс мероприятий по совершенствованию законодательно-нормативной базы, экономическому стимулированию и поддержке малого предпринимательства, финансированию общественных работ, улучшению организационной структуры.

На региональном уровне реализацию законов и актов в области малого бизнеса целесообразно возложить на Региональное управление по государственной поддержке малого предпринимательства, создание которого способствовало бы реализации программно-целевого подхода в оказании помощи малым предпринимательским структурам. В его работе могли бы принять участие и такие организации, как Областной форум предпринимателей, Областной фонд поддержки МП, Территориальный комитет по регулированию естественных монополий и защите конкуренции, Управление юстиции, Департамент промышленности, Управление экономики, банки второго уровня,

областное финансовое управление, областной комитет по управлению земельными ресурсами, АО «Агентство по реорганизации и ликвидации предприятий», а также акиматы городов и районов. Необходимость усиления роли региональных органов поддержки МП вызвана их заниженными полномочиями, не позволяющими реально оказывать помощь предпринимателям.

Важным направлением является наличие обширной информационной поддержки МП. Оперативное использование информации об имеющихся рынках, о потребительских предпочтениях, технологических ноу-хау и т.д. позволит предпринимателям найти открывающиеся ниши рынка, возможности совершенствования продуктов или производств, новые подходы и новые сферы организации бизнеса. Создание системы информационного обеспечения малого бизнеса возможно при использовании всех способов распространения информации: прямых контактов, публикаций, библиотечного обслуживания, справочной службы и т.д. При этом важен свободный доступ предпринимателей к такой необходимой информации различного рода, как информация государственных органов для предпринимателей, информация об отечественных конкурентах, о зарубежных и международных компаниях, а также к коммерческим базам данных, к Интернету. Обеспечение информацией предполагается при помощи ранее созданных информационных ресурсов и унифицированных программно-технических средств. Получая оперативную, достоверную информацию о состоянии малого бизнеса, республиканские и региональные органы власти обеспечат координацию информационных и телекоммуникационных систем, развитие информационных структур в менее развитых регионах республики. Предпринимателю может быть предоставлена информация по инвестиционным проектам, условиям регистрации создаваемого предприятия, маркетингу, аудиторству, вопросам материально-технического снабжения, экспедиторству, поиску деловых партнеров, финансовым операциям и т.д.

Идея непрерывного образования в современных условиях приобретает особую актуальность и требует нового подхода в ее развитии. Совершенствование системы непрерывной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для сферы малого бизнеса диктуется необходимостью своевременного обеспечения экономики высококвалифицированными рабочими кадрами, оперативного возмещения выбывающих рабочих, опережения требований производства квалификацией работников. Смысл реформы системы образования заключается в постоянном удовлетворении развивающихся потребностей личности в образовании и общества в квалифицированных кадрах. В результате качественно новая ступень системы образования обеспечит кадровый потенциал для сектора малого бизнеса и научно-технического обновления производства.

Развитие прямых связей вузов области с зарубежными университетами будет способствовать становлению вуза как самостоятельного субъекта международного сотрудничества. С 2000 г. в Казахстане подписано более восьмидесяти прямых договоров о сотрудничестве с вузами СНГ и дальнего зарубежья. Это создает благоприятные предпосылки для формирования

образованного, профессионально подготовленного контингента, способного вывести из кризиса экономику и поднять малый бизнес республики.

Регулирование спроса и предложения рабочей силы должно исходить из неукоснительного выполнения статей Закона РК «О занятости населения в Республике Казахстан» (2001 г.). Повышение спроса на рабочую силу путем создания новых рабочих мест требует регулирования трудовой миграции и защиты внутреннего рынка труда. Согласно статье 6 данного закона необходимо предусматривать выдачу и отзыв лицензии на деятельность, связанную с привлечением иностранной рабочей силы и вывозом рабочей силы из Республики Казахстан в пределах установленной Правительством РК квоты. Создание рабочих мест в области быть тесно взаимосвязано с осуществлением политики защиты внутреннего рынка труда, соблюдением установленной квоты (2000 г. — 7 тыс. человек, 2004 г. — в пределах 12,5 тыс. человек). При этом необходимо установить ограничения не только по количеству привлекаемой иностранной рабочей силы, но и по качеству, по отдельным массовым профессиям, а также в целях пресечения нелегальной миграции, которая приобретает криминальный характер.

Повышение спроса на рабочую силу связано также с выполнением статьи 9 закона РК о занятости населения, согласно которой работодатель обязан направлять уполномоченному органу сведения о наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей) в течение трех рабочих дней со дня их появления. Однако по-прежнему наблюдаются факты сокрытия рабочих мест, создающие напряженность в ситуации с безработицей на рынке труда.

Проведенный анализ свидетельствует о том, что механизм регулирования рынка труда не может действовать автономно; основные направления и меры реализации политики занятости обусловлены взаимодействием и совершенствованием нормативных положений по поддержке малого предпринимательства, реструктуризации промышленного производства и созданию системы эффективных рабочих мест на основе процедуры банкротства и санации предприятий.

Для успешной подготовки предпринимательских кадров технология обучения должна отличаться деятельным содержанием, воспитанием у студентов способностей: целеполагания, анализа деятельности, организации дела, самооценки и контроля, ответственности. В этой связи проблема организации профессиональной практики студентов требует пристального внимания. Сосредоточение базы практики в научно-исследовательских институтах, научных центрах, опытных хозяйствах и на предприятиях, безусловно, укрепит теоретические знания, прибавит практические навыки и повысит профессиональное мастерство учащихся. Последовательная интеграция науки и образования путем совмещения подготовки кадров с проведением научных исследований, как в США, расширит научный кругозор специалистов.

Трудности в организации общественных работ как важнейшего направления активной политики занятости, с одной стороны, и ограниченные средства социальной защиты безработных и членов их семей, с другой, требуют разработки механизма регулирования общественных работ, совершенствования нормативно-правовой базы и источников финансирования в рыночных

условиях. Необходимо создание специальных программ общественных работ, которые должны осуществляться на постоянной основе в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Механизм регулирования занятости населения через развитие общественных работ может быть усовершенствован и развит за счет:

- повышения престижа общественных работ путем расширения их видов в сфере обеспечения образовательных, медицинских услуг, экологического оздоровления регионов, благоустройства территории, проведения культурных и спортивных мероприятий;
- осуществления таких общественных работ, которые максимально учитывают демографический состав безработных, их образовательный уровень и профессии, что особенно важно для каждого конкретного региона;
- увеличения продолжительности временных общественных работ сроком до 6 месяцев и больше;
- сочетания общественных работ с профессиональной подготовкой и переквалификацией, возможностями выплаты стипендии и заработной платы, перспективами последующего трудоустройства;
- реализации специальных программ развития общественных работ по регионам с учетом кризисной ситуации на рынках труда, предусматривая финансирование депрессивных регионов из государственного бюджета.

В мировой практике известно несколько подходов к решению проблемы определения эффективности расходования бюджетных средств на мероприятия по повышению занятости населения.

Оценка эффективности политики занятости осуществляется по формуле:

$$\text{СЭПЗ} = \text{ЧПСУ} / \text{ЧБк} \quad (1)$$

где:

СЭПЗ – эффективность политики занятости в течение календарного периода;

ЧПСУ – численность безработных, снятых с учета по всем основаниям (трудоустроены, оформлены на долгосрочную пенсию и т.д.) в течение календарного периода;

ЧБк – численность безработных на конец календарного периода.

Данная формула, хотя и не может оценивать деятельность службы занятости, поскольку многие безработные трудоустраиваются без ее помощи, но дает более или менее объективную картину результатов деятельности всех субъектов рынка труда.

Пример определения эффективности расходования бюджетных средств по г.Павлодар представлен в таблице.

Таблица 21

Показатели эффективности политики занятости по г.Павлодар за 2006 -2008 гг.

Год	Численность	Численность	Эффективность
-----	-------------	-------------	---------------

	безработных, снятых с учета в течение календарного периода, человек	безработных на конец календарного периода, человек	политики занятости в течение календарного периода
2006	2840	1901	1,49
2007	3202	1539	2,08
2008	3366	1163	2,89

Как свидетельствуют расчеты, по г. Павлодар наблюдается тенденция роста данного показателя из года в год. По сравнению с 2006 году данный показатель в 2008 году увеличился на 1,4 пункта, что указывает на эффективность мер, реализуемых в городе.

3.2 Социальные аспекты антикризисных мер направленных на поддержание качества жизни населения

«Постоянное улучшение социального самочувствия казахстанцев, всех слоев и социальных групп казахстанского общества является и будет оставаться на первом плане государственной политики», говорится в Послании Президента народу Казахстана «Повышение благосостояния граждан Казахстана – главная цель государственной политики».

Исходя из этого, в Павлодарской области все усилия на рынке труда в ближайшее время будут сосредоточены в первую очередь на реализации Стратегии занятости, которая должна развернуться в каждом населенном пункте области. Для этого создана Комиссия по координации и мониторингу реализации Стратегии в регионе.

В первую очередь будут поддерживать тех, кто столкнулся с трудностями на работе. Обеспечение занятости – одна из главных задач государства. Аналитики прогнозируют рост регистрируемой безработицы до восьми процентов (на 1 января 2009 г. – 6,4%). Однако, если раньше услуги центров занятости оказывались только официально зарегистрированным безработным, то сегодня они поддержат людей, которые находятся под риском увольнения. Более восьми тысяч человек будут направлены на опережающее обучение, смогут принять участие в общественных и временных оплачиваемых работах.

На крупнейших предприятиях области проводятся антикризисные мероприятия по сохранению занятости и повышению качества жизни рабочих в условиях сокращения производства (Таблица 22).

Таблица 22

Реализация антикризисной программы в Павлодарской области

Наименование предприятия	Занятость рабочих на предприятии с началом кризиса	Принятые меры	Сокращение штатов	Занятость на 1.04.2009

ТОО «KSP Steel», ТОО «Кастинг»	Частичная, в связи с отсутствием заказов. Введен 4-часовой рабочий день.	В рамках Поручения Президента РК национальным компаниям о размещении заказов на казахстанских предприятиях были получены заказы на продукцию предприятия от АО «Казмунайгаз», АО «НК «Казахстан Темир Жолы», российских нефтегазовых компаний.	Не ожидается	С 1.02.2009 восстановлена полная занятость рабочих.
ГРЭС-1, ГРЭС-2, «Богатырь Аксес Комир», «Майкубен-Вест», «Майкаинз олото».	Полная	На предприятии «Богатырь Аксес Комир» действует учебный комбинат, где работники получают смежные профессии. Экономия на всех предприятиях будет достигнута за счет отказа от премий, сокращения административных расходов и уменьшении ремонтного фонда.	Не ожидается	Рабочие места сохранены. Также на ГРЭС-2 в ремонтный период на станции откроются до 1500 дополнительных рабочих мест
АО «Павлодарский нефтехимический завод», АО «Павлодарэнерго».	Снижения численности штата, перевода на сокращенный рабочий день или вспомогательные работы нет	На предприятиях подписан коллективный договор, обеспечивающий социальный пакет для рабочих и ИТР: работают профилакторий, база отдыха, столовая, производятся различные социальные выплаты.	Не ожидается	Рабочие места сохранены.
АО «Казэнерго кабель»	Частичная, введена 4-дневная рабочая неделя. Снижена заработная плата на 8,3%.	Включены дополнительные меры в социальный пакет предприятия - доставка автобусом работников на работу и домой, дотация на обеды, материальная помощь	Не ожидается	С 1.01.2009 восстановлена полная занятость рабочих на предприятии.

Продолжение таблицы 22

Наименование предприятия	Занятость рабочих на предприятии с началом кризиса	Принятые меры	Сокращение штатов	Занятость на 1.04.2009
--------------------------	--	---------------	-------------------	------------------------

АО «Алюминий Казахстана», АО «Казахстанский электролизный завод», АО «ЕЭК»	На АО «АК» временно не работает установка по получению синтетического газа, 78 человек переведены на вспомогательное производство	В коллективах установлена деловая атмосфера с целью информирования рабочих о действиях руководства в сложившейся ситуации. В списке антикризисных мероприятий - приостановка выплат премиальных, высокооплачиваемым менеджерам предложено из своего кармана оплачивать водителей персональных машин.	Не ожидается	Рабочие места сохранены.
Акусский завод ферросплавов	Введен сокращенный рабочий день	Социальные гарантии сохранены	Не ожидается	Рабочие места сохранены.

С 1 мая 2009 года в Павлодарской области начата реализация программы «Дорожная карта». В рамках Дорожной карты разработаны 493 проекта по четырем направлениям стоимостью более 7,6 млрд.тенге. Главная задача – обеспечить работой 13100 человек.

Первоначально будет определено возможное количество высвобождаемых работников, их специальности и квалификация, а также потребности в создании новых рабочих мест по всем видам экономической деятельности по каждому городу и району.

В рамках реконструкции и развития систем жилищно – коммунального хозяйства предусматривается определение отраслевыми управлениями совместно с Акимом области необходимых объемов ремонта и реконструкции инженерно – коммуникационных систем с указанием количества рабочих мест. Обязательным условием для проведения капитального и текущего ремонта объектов в рамках реализации антикризисных мер будет являться наем не менее 80% безработных. Приоритетным правом на трудоустройство будут пользоваться освободившиеся, оралманы и выпускники 2009 года, стоящие на учете в органах занятости.

При этом приоритет будет отдаваться работам, определяемым пл двумя критериям:

- применение трудоемких технологий;
- ремонт только объектов коммунальной собственности.

Отдельное внимание уделено расширению социальных рабочих мест и организации так называемой молодежной практики. В рамках данной программы в Павлодарской области полторы тысячи молодых специалистов пройдут молодежную практику в организациях и на предприятиях. Для осуществления данной программы в 2009 году из республиканского бюджета будет дополнительно выделено 8,6 млрд.тенге. В результате будут обеспечены работой 96 тысяч человек по всему Казахстану. Для 2,5 тысячи человек будут

созданы социальные рабочие места. Из средств местных бюджетов будет направлено 2,4 млрд., из республиканского бюджета – 5,1 миллиарда тенге.

Главные направления, по которым необходимо обеспечить занятость людей.

Во-первых, реконструкция и модернизация коммунальных сетей.

Общий износ коммунальных сетей в Павлодарской области достигает почти 70 процентов. Имеется специальная программа, согласно которой в 2009 году намечена реконструкция объектов водоснабжения в 29 населенных пунктах, установка КБМ в 10 селах. В этом же году начнется строительство Беловодского и Майского групповых водопроводов. С учетом поручения Главы государства управлениями энергетики и коммунального хозяйства, природных ресурсов и регулирования природопользования совместно с акимами городов и районов будут созданы дополнительные рабочие места по конкретным объектам.

Для реализации проектов «дорожной карты» профессии мастер-строитель, электрогазосварщик, слесарь-сантехник, электромонтер получают на бесплатных курсах 1 200 безработных.

Во-вторых, ремонт и утепление школ, больниц и других социальных объектов. В рамках этой работы, прежде всего, будут сохранены существующие и созданы новые рабочие места по завершению строительства восьми объектов образования и пяти - здравоохранения. Это строительство школ в гг. Павлодар и Аксу, селах Баянаул, Павлодарское, детских садов в селах Иртышск, Акку и детской деревни в селе Кенжеколь. В сфере здравоохранения – районных больниц в селах Коктобе и Железинка, поликлиник в гг. Павлодар и Аксу, противотуберкулезного диспансера в г. Павлодар. Кроме того, в областном центре ведется строительство кардиохирургического центра.

В-третьих, ремонт и реконструкция дорог местного значения.

На эти цели из бюджета всех уровней выделено 8,4 миллиардов тенге, что на 15,2% больше, чем в предыдущем году. Это позволит провести капитальный, средний и текущий ремонт 215 километров дорог. Ремонт автодорог - трудоемкий процесс. И здесь есть возможность открыть 1658 новых рабочих мест.

В-четвертых, расширение социальных рабочих мест и молодежной практики. Это одно из самых ключевых направлений Стратегии занятости. Важно донести до населения те возможности заработка, которые несет в себе эта инициатива Президента, и охватить как можно большее количество людей.

В 2009 году запланировано создание 1560 социальных рабочих мест и 190 - для молодежной практики. К общественным работам будет привлечено 6650 человек. В местных бюджетах увеличены объемы финансирования в 1,4 раза (479,3 миллионов тенге), что позволит обеспечить работой более семи с половиной тысяч человек.

Совместно с ректорами вузов Павлодарской области принимаются меры по поддержке студентов, обучающихся на платной основе. Для них создаются рабочие места по профилю учебы, что позволяет решить проблему с оплатой обучения. На сегодня уже 458 студентов трудоустроено, до конца учебного года их число увеличится до тысячи человек.

Областной штаб студенческих молодежных трудовых отрядов активно проводит работу по организации летнего трудового семестра.

Одной из мер по стабилизации ситуации в период мирового экономического кризиса стала поддержка студентов, оставшихся без средств, чтобы оплатить учебу. Всего государством дополнительно выделено 11 тысяч грантов и 40 тысяч кредитов для студентов. В Павлодарской области продолжена выплата стипендий Акима области 147 студентам-отличникам. Кроме того, на обучение и стипендии 734 студентов из малообеспеченных семей в бюджете заложено 163 миллионов тенге.

В-пятых, финансирование приоритетных социальных проектов в городах и районах.

Используя государственную поддержку, возможно завершить реконструкцию сельских клубов, которая была начата в рамках программы «Бұлақ». За два года реализации этой программы отремонтировано 66 клубов. Теперь предстоит осуществить ремонт 21 клуба. В бюджете для этого заложено 68,4 миллиона тенге. Здесь будет трудоустроено более 100 человек.

Такой масштабный подход позволит не только повысить качество жизни на селе, но и обеспечит занятость населения.

Реализация Стратегии занятости в регионе позволит создать около восьми тысяч новых рабочих мест.

В условиях мирового экономического кризиса нельзя допустить нарастания социальной напряженности. В этот непростой период необходимо ужесточить борьбу с преступностью. Следует решительно и жестко бороться с правонарушениями, коррупцией, мошенничеством, нарушением законов. Население должно быть уверено в том, что общественный порядок находится под контролем государства.

Таким образом, мероприятия по стабилизации экономики и рынка труда в Павлодарской области в рамках антикризисной программы должны быть направлены на:

- организацию заключения Меморандумов о социальном партнерстве с частным сектором бизнеса по финансированию социальных проектов и увеличению ими доликупаемых у отечественных товаропроизводителей товаров (работ, услуг);

- разработку учебных программ краткосрочной подготовки и переподготовки в соответствии с прогнозируемым спросом на рабочую силу;

- оценку спроса на рабочую силу с учетом открытия новых производств;

- мониторинг наличия вакантных мест на предприятиях региона;

- организацию профессиональной подготовки и переподготовки высвобождаемых работников и безработных, обеспечение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных за счет средств местных бюджетов;

- разработку и реализацию региональной программы по обеспечению стабильности занятости, в том числе путем вовлечения населения области в общественные работы и увеличения количества социальных рабочих мест;

- проведение оперативного мониторинга занятости и дополнительных форм социальной поддержки (адресная социальная помощь, жилищная помощь и государственные детские пособия);
- принятие мер по недопущению задержки и несвоевременной выдачи заработной платы в организациях области;
- увеличение в школах количества учащихся, получающих бесплатное питание;
- увеличение уровня охвата детей дошкольным образованием;
- продолжение работы по формированию необходимых запасов товаров первой необходимости (мясо, сухое молоко, растительное масло, сахар, рис) на предприятиях переработки, торговли;
- проведение анализа миграционных процессов в области для предупреждения негативных тенденций в этой сфере;
- принятие мер с целью обеспечения населения области продовольственными товарами по доступным ценам, проведения сельскохозяйственных ярмарок, содействия сельхозтоваропроизводителям области в открытии магазинов и рынков, реализующих собственную продукцию в городе Павлодаре, уделение особого внимания вопросам закладки овощей и картофеля в необходимых объемах, порядку их реализации.

Реализация всех вышеперечисленных мер позволит не только сохранить существующие рабочие места, создать дополнительные, но и повысить качество жизни населения, сохранив экономическую и социальную стабильность в области, а также реконструировать имеющиеся и создать новые объекты инфраструктуры.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В первой главе работы рассматривается рынок труда, его сущность и основные понятия, методологический подход к анализу социальных факторов влияющих на формирование рынка труда, а так же социальные факторы и их роль в формировании рынка труда.

Как показали результаты исследования существенное влияние на формирование рынка труда оказали ряд таких факторов, как экономическая

ситуация в области, условия жизни населения, а также социально-психологический климат региона. Для преодоления существующих диспропорций на рынке труда необходимо осуществить выполнение комплексных мероприятий, которые затронут не только сектор рынка труда, но и другие сферы социально-экономической жизни области.

Во второй главе представлено исследование рынка труда, а также влияние социальной инфраструктуры на его формирование (на примере Павлодарской области). В ходе исследования определено влияние качества жизни на развитие рынка труда и проведена оценка социальной инфраструктуры и развитие человеческого потенциала, разработаны рекомендации по преодолению диспропорций на рынке труда.

В третьей главе анализируются проблемы рынка труда и социальной инфраструктуры, возникающие в условиях мирового экономического кризиса. Приводится комплекс необходимых мероприятий по преодолению выявленных диспропорций. Далее приводятся пути по совершенствованию обеспеченности населения области услугами здравоохранения, образования, а также развитию инженерной инфраструктуры, транспортной сети, жилищно-коммунального комплекса.

Анализ показал, что наиболее острыми проблемами в сфере экономики Павлодарской области являются:

- недостаточные масштабы сельскохозяйственного производства и связанных с ним отраслей, прежде всего, сельхоз переработки для обеспечения продуктивной занятости местного населения;

- снижение уровня финансовой самообеспеченности области и, как следствие, ограниченные финансовые ресурсы для эффективного решения задач подготовки и переподготовки кадров, новых профессий, востребованных рынком;

- низкая рентабельность сельскохозяйственного производства из-за недостаточного количества и высокого морального и физического износа материально-технической базы.

Неотложными мерами в решении этих проблем могли бы стать:

- интенсификация сельскохозяйственного производства за счет более полного использования ресурсного потенциала области, как в животноводстве, так и растениеводстве;

- осуществление радикального поворота в сторону создания предприятий по переработке сельскохозяйственной продукции и формирование на этой основе цепочек добавленных стоимостей;

- диверсификация сельскохозяйственного производства области с ориентацией его на сервисное и технологическое обслуживание «точек» экономического роста района, сосредоточенных в районах Павлодарской области;

- поддержка лизинга и развитие благоприятных условий кредитования субъектов сельского хозяйства, направленных на приобретение и обновление сельскохозяйственной техники и улучшение продуктивности в животноводстве и растениеводстве;

- увеличение масштабов и размеров микрокредитования;

- оказание информационной поддержки в поисках сфер ведения малого бизнеса;
- стимулирование развития малого бизнеса;
- разработка и внедрение стимулов для работодателей, например, предоставление льгот и субсидий для создания дополнительных рабочих мест;
- формирование и поддержка связи между частным сектором и образовательными учреждениями области;
- проведение анализа квалификационного состава выпускников области и внесение изменений в учебные планы и программы подготовки рабочих кадров с учетом потребностей экономики области, мнений и заявок работодателей;
- разработка мер по стимулированию перелива трудовых ресурсов из сферы скрытой безработицы на фиксированный рынок труда.

Эффективными мерами, способствующими повышению социального статуса населения области, являются:

- улучшение демографической обстановки и стабилизация миграционных процессов за счет использования мер морального, патриотического и пропагандистского характера;
- повышение качества медицинских услуг за счет расширения сети учреждений здравоохранения;
- улучшение обеспечения населения района питьевой водой.
- расширение сети дошкольных учреждений.

Таким образом, проведение активной политики занятости будет способствовать созданию условий для продуктивного и производительного труда и укрепления человеческого потенциала страны. Необходимым является развитие социального партнерства для обеспечения социальной стабильности и общественного согласия, разрешения коллективных и трудовых споров и конфликтов, обеспечение гарантий трудовых прав и осуществление их социальной защиты.

Соотношение регулирующего воздействия государства и самоуправления определяется уровнем экономического и социального развития регионов, степенью соответствия социальной инфраструктуры необходимым современным требованиям. В ближайшей перспективе функционирование социальной инфраструктуры требует усиленного государственного регулирования, включая и материальное обеспечение. По мере повышения денежных доходов населения, значимость рыночных стимулов и механизмов и функционирования социальной инфраструктуры, удовлетворении потребностей населения будет возрастать, что может привести к равновесию регулирующего воздействия государственного самоуправления.

Поддерживать занятость населения на уровне, близкой к полной, в обществе в целом и, тем более, в регионе крайне сложно. Для этого необходим комплекс условий: стабильность экономики, национальных и других отношений, равновесия политических сил, мощная система социально-правовой поддержки населения и активная политика государства в сфере занятости, мобильная рабочая сила, достаточно быстро адаптирующаяся к переменам в структуре рабочих мест и т.д.

Главной целью современной политики занятости развитых и развивающихся стран становится повышение занятости всего населения путем выявления неиспользуемых способностей, вовлечение совокупной рабочей силы в более эффективную и всеохватывающую систему разделения труда. Исходным пунктом такого подхода служит признание того, что проблема безработицы не может решаться изолированно, что она является частью общей проблемы активизации и развития «человеческих ресурсов», повышения их производительной силы, что более производительная экономика увеличивает спрос на рабочую силу, поскольку при этом увеличивается производство.

Из вышесказанного следует, что многие страны в своем развитии прошли этапы подъема и спада экономики, и на каждом уровне развития страны они, в зависимости от ситуации, проводили ту или иную политику занятости, строили определенные модели по решению проблемы безработицы. Казахстан на основе их опыта также должен построить свою концепцию борьбы с безработицей, сформулировать социально-экономическую модель занятости в условиях переходной экономики в зависимости от ситуации на рынке труда и от традиций страны, его менталитета. Только в этом случае можно улучшить ситуацию в сфере занятости

Выход страны на устойчивую траекторию роста невозможен без позитивных изменений в области занятости – усиление стимулов к труду, роста его эффективности, повышению роли квалифицированного труда, создание условий для свободного перемещения рабочей силы в соответствии со структурными сдвигами в экономике. Государству необходимо активизировать свою роль в регулировании рынка труда: улучшить состояние социальной инфраструктуры, поддерживать занятость квалифицированной рабочей силы, перестроить образовательную систему исходя из ее потребностей производственной сферы, уделять особое внимание занятости молодежи.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Шеломенцева В.П. Уровень жизни населения Казахстана (социально-экономический аспект). Павлодар, 2001г.
2. Бобков В.Н., Масловский-Мстиславский П.С. Качество жизни: концепция и измерение / Министерство труда и социального развития РФ, М., 1998.
3. Ревайкин А.С. Уровень жизни населения (Методология и проблемы регионального исследования). М.: Наука, 1989. – 144 с.

4. Римашевская Н.Н., Барсуков Р.Т., Бызов Л.Г., Вороновская О.Е. и др. Народное благосостояние: Методология и методика исследования. – М.: Наука, 1988. – 304 с.
5. Шеломенцева В.П. Управление уровнем жизни населения региона. Тюмень: Изд. Вектор Бук, 2001. – 96 с.
6. Григорьева О.Б. Концепция формирования качества жизни в условиях устойчивого экономического роста. 1999, С-Пб..
7. Фатеева Н.А. «Качество жизни» местного сообщества как фактор эффективности самоуправления. // Современные аспекты экономики, 2002, №2
8. Кремлев Н.Д. Проблемы оценки уровня жизни населения // Вопросы статистики. – 2000. -- № 8. – С. 20.
9. Кадомцева С.В. Роль социальных программ в сокращении бедности в России // Вестник МГУ. Серия «Экономика». – 1997. - № 5. С. 42-57.
10. Айвазян, Интернет
11. Рогачева Т.М. Экономические компоненты качества жизни населения Казахстана (макроуровневый и аграрно-отраслевой аспекты). Докт. дисс. А., 1999
12. Маркович Д.Ж. Социальная экология и качество жизни. Конспект лекций. – М.: МНЭПУ, 1998. – 68 с.
13. Силин А.Н., Симонов С.Г., Шеломенцева В.П. Уровень жизни и социально-экономическая ситуация при проведении рыночных реформ в Республике Казахстан. – Тюмень: Вектор Бук, 2003. – 320 с.
14. Политика доходов и заработная плата. Абакумов Н.Н., Подовалова Р. Уч. пос. М.: 1999
15. О показателях экономического благосостояния. Ю. Иванов // Вопросы экономики. 2003, №2, с. 93
16. Отчет о мировом развитии 1995г. // От плана к рынку - Всемирный банк, 1996. - 174 с. Жеребин В.М., Романов А.Н. Экономика домашних хозяйств. – М.: Финансы, ЮНИТИ, 1998. – 231 с.
17. Социально-экономическая статистика: Учебное пособие. // А.М. Елемесова, К.К. Бельгибаева, Е.М. Кииков, Г.М. Молдакулова. – Алматы: Экономика. – 1999. – 260 с.
18. Экономическая статистика: Учебник/Под ред. Ю.Н. Иванова. – М.: ИНФРА-М, 1998. - 480 с.
19. Социальная статистика: Учебник/Под ред. чл.-кор. РАН И.И. Елисеевой. – М.: Финансы и статистика, 1997. – 416 с.: ил.
20. Герасимова И.А. Денежные доходы населения в регионах России (сравнительный статистический анализ). Часть первая. - ЦЭМИ РАН, 2000/088
21. Кривко Н. Оценка уровня бедности в Республике Казахстан // Экономика и статистика. 2000. № 2.
22. Кузнецова Е.В. Дмитриева Е.Д. Индекс развития человеческого потенциала и другие показатели социально-экономического развития России и отдельных зарубежных стран // Вопросы статистики. – 2000. – № 3. – С. 14.
23. Индекс человеческого развития и система социальной защиты населения на региональном уровне. Н. Искаков. // АльПари, 2002, №4-5, стр. 78-82.

24. Институциональные проблемы развития здравоохранения. Г. Куатбаева, к.э.н., член-корр. МЭАЕ, РГП «Институт экономических исследований» МЭИТ РК, Е. Ибраимханов, юрист, Консалтинг-центр, М. Есжанова, Центральная клиническая поликлиника, Е. Иващенко, Казахстано-немецкий университет. //АльПари, 2002, №4-5, стр. 82-88.

25. Условия и образ жизни сельского населения (тенденции изменения). Сборник научных трудов. Под ред. Артемова В.А. – Новосибирск: ИЭиОПП СО АН СССР, 1990. – 172 с., с. 146.

26. З.И. Калугина. Влияние личного подсобного хозяйства на образ жизни сельского населения. (стр. 32-36) Условия и образ жизни сельского населения (тенденции изменения). Сборник научных трудов. Под ред. Артемова В.А. – Новосибирск: ИЭиОПП СО АН СССР, 1990. – 172 с., с. 146.

27. Н.А. Балыкова. Материально-бытовая деятельность селян: тенденции и состояние (стр. 40-53). Условия и образ жизни сельского населения (тенденции изменения). Сборник научных трудов. Под ред. Артемова В.А. – Новосибирск: ИЭиОПП СО АН СССР, 1990. – 172 с.

28. Сибирская деревня в период трансформация социально-экономических отношений. Сборник научных трудов. Под ред. З.И.Калугиной. – Новосибирск: Институт экономики, 1996 – 212 с.

29. Стрижкова Л., Златоверховникова Т. Качество жизни в российских регионах (динамика, межрегиональные сопоставления) // Экономист. – 2002.- №10, с. 67-76

30. Рывкина Р.В. Образ жизни сельского населения (методология, методика и результаты изучения социально-экономических аспектов жизнедеятельности) Новосибирск: Наука, 1979.

31. Уровень жизни населения регионов России №2. Составители: Мстиславский П.С., Маликов Н.С. Под общей редакцией Бобкова В.Н. М.: ВЦУЖ, 1999. – 65 с.

32. Экономическая социология: Учебное пособие/Под ред. Л.А. Байдельдинова. – Алматы: Экономика, 1997. – 112 с.

33. (Словарь современной экономической теории Макмиллана, стр. 532).

34. Кравченко А.И. Основы социологии: Учебное пособие. – Екатеринбург: Деловая книга, М.: Логос. 1998. – 384 с., стр. 17

35. Государственное регулирование рыночной экономики: Учебное пособие по ред. И.И. Столярова – М.: Дело, 2001. – 280 с.

36. Кубаев К.Е. Функциональный анализ взаимодействия государства и рынка в условиях глобализации //Саясат-Policy, 2003, №5

37. Кубаев К.Е. Местное самоуправление. – Алматы: Казак университеті, 2003. – 104 с.

38. Шеломенцева В.П. Уровень жизни населения Казахстана (социально-экономический аспект). Павлодар, 2001г.

39. Силин А.Н., Симонов С.Г., Шеломенцева В.П. Уровень жизни и социально-экономическая ситуация при проведении рыночных реформ в Республике Казахстан. – Тюмень: Вектор Бук, 2003. – 320 с.

40. О показателях экономического благосостояния. Ю. Иванов //Вопросы экономики. 2003, №2, с. 93

41. Стратегия развития сельских территорий области на период до 2007 года
42. Костевят А.Н. Теоретические основы национальной модели социальной защиты населения в условиях трансформации экономической системы. – С-Пб., 2000. (диссертация)
43. Методология оценки уровня и качества жизни населения Д. В. Феоктистов, // «Налоги. Инвестиции. Капитал.», №№ - 4, 2002 г.
44. Чуланова З., Балакирева И., Мука Б., РГП «Институт экономических исследований. АльПари 2002 №4-5, с. 78-83
45. Проблема управления в философии хозяйства. Л.Тутов // Вопросы экономики, №8, 2003, с. 126
46. Васильев Г. Социокультурная эволюция и социальное управление. М.: экономический факультет МГУ/ТЕИС, 2002, с.89
47. Ахметов С.Н. Стратегия развития региона (методологический аспект). Караганды: ТОО «Арко», 2002. – 314 с. (в ПаУ)
48. Черняев А., Кругликов А., Трофимова В. Экономические и социальные проблемы села и пути их решения // АПК: экономика, управление. – 2002. - №12, с. 4-12.
49. Тарасова С.В. Экономическая теория благосостояния. Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001, 239 с.
50. Качество жизни: теория и практика социальной экономики. Сборник докладов Международной научно-практической конференции. Ч.1 – Белгород: Белгородский ГГАСМ, 2002, 196 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Заболеваемость населения (число заболеваний, зарегистрированных впервые в жизни, на 100 000 человек) (по данным Министерства Здравоохранения РК)

