
Литература

1. Асмус О.В. Развитие аграрного сектора экономики в депрессивных регионах Российской Федерации (теория, методология, практика). – Ульяновск: Издательство «Вектор - С», 2008. – 328 с.
2. Пожарников А.В., Шитов В.Н. Ипотечное кредитование сельскохозяйственных предприятий. – Ульяновск, 2007. – 182 с.
3. Миндрин А.С. Организационно-экономические основы земельно-ипотечного кредитования в сельском хозяйстве. Рекомендации. – М.: ФГНУ «Росинформгротех», 2007. – 152 с.
4. Миндрин А., Лепке О. Организация сельскохозяйственного землепользования // АПК: экономика, управление, № 5, 2008

УДК 331.262 (470.41)

СИСТЕМА ФАКТОРОВ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ ДИНАМИКУ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН

***А.И. Мухутдинова, 5 курс, экономический факультет
Научный руководитель – к.э.н., доцент А.К. Субаева
Филиал ФГОУ ВПО «Камская ГИЭА»***

Динамика уровня конкурентоспособности рабочей силы является результатом многих взаимодействующих процессов на индивидуальном, национальном и региональном уровнях.

На национальном и региональном уровнях наиболее отчетливо выступают следующие группы условий (факторов), влияющих на динамику конкурентоспособности рабочей силы:

- сложившаяся система управления занятостью, в рамках которой устанавливаются единые стандарты в отношении найма, увольнения и использования рабочей силы;
 - формирование институциональных основ рыночного функционирования рабочей силы – правовой базы, признания большинством субъектов рынка труда «неписаных» правил честной конкуренции, изменения личностной ориентации индивидов с целью восприятия ролевой функции конкурирующего субъекта, а также ценности занимаемой конкретной ниши на рынке труда. Это направление политики поддерживает оптимальные условия для развития частного предпринимательства;
 - рост интенсификации перемещения человеческого капитала;
- создание условий для расширения видов занятости и сфер приложения труда.

С точки зрения внутрифирменной стратегии, устойчивое конкурентное преимущество рабочей силы зависит во многом от действия системы следующих факторов:

-
- непрерывного обучения и переподготовки работников;
 - разработки и реализации программ набора, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, ускоряющих формирование новых компетенций, внедрение систем информационных технологий, интенсифицирующих использование потенциала кадров и способствующих освоению знаний;
 - использования внешних консультантов, прямого заимствования управленческих достижений;
 - регулярной и формализованной оценки эффективности использования рабочей силы;
 - уровня доверительности отношений между менеджерами и занятыми;
 - степени творческой атмосферы на предприятии.

И исходя из данных подходов, осуществим анализ динамики развития конкурентоспособности рабочей силы в Республике Татарстан.

Трудовой потенциал республики отражает численность трудовых ресурсов – населения в трудоспособном возрасте (мужчины – от 16 до 59 лет, женщины – от 16 до 54), а также работающих лиц в нетрудоспособном возрасте (подростки и работающие пенсионеры). К началу 2009 года численность трудоспособного населения Республики Татарстан составила 2305,7 тыс. человек. С 2005 года рост численности населения в трудоспособном возрасте происходит на фоне роста численности населения старше трудоспособного возраста и снижения численности населения моложе трудоспособного возраста.

Доля населения моложе трудоспособного возраста снизилась с 25,4% в 2005 г. до 18,9% к началу 2009 г. Снижение численности населения в возрасте моложе трудоспособного является следствием низкого уровня воспроизводства населения вообще и отражается на уменьшении потенциала воспроизводства рабочей силы в перспективе [1].

Рост численности трудовых ресурсов за последние 15 лет обусловлен ростом общей численности населения Республики Татарстан на 131,2 тыс. человек. Однако, согласно прогнозу Госкомстата России, в течение следующих 10-12 лет численность населения республики будет сокращаться примерно на 0,1% в год и к концу 2015 года уменьшится на 85 тысяч человек, при этом снижение численности населения в трудоспособном возрасте ожидается более существенным и составит 111 тысяч человек.

По прогнозным оценкам, с 2008 года снижение численности трудоспособного населения может вызвать дефицит рабочей силы на рынке труда. Основная причина заключается не столько в абсолютном сокращении численности населения в трудоспособном возрасте, поскольку решением проблемы здесь может стать внедрение трудозамещающих технологий, а, в основном, в старении рабочей силы. Увеличение доли старших возрастных групп в численности трудоспособного населения может отразиться на способности рабочей силы воспринимать требования высоких технологий.

При дефиците рабочей силы станут выгодными инвестиции в трудосберегающие технологии. А так как на большой обратный перетек рабочей силы из сферы услуг и коммерции, куда устремилась значительная часть работников сферы производства товаров в годы реформ, вряд ли можно рассчитывать, то сегодня нет другого пути, как возобновить систему подготовки квалифицированных кадров для производства.

Анализ динамики численности экономически активного населения за 13 лет показал, что она упала на 33,4 тыс. человек. При этом произошло сокращение как числа занятых в экономике, так и безработных (по методологии МОТ), соответственно на 157,8 тыс. человек и 23,4 тыс. человек (таблица 1).

Доля безработных за период с 2005 по 2009 годы не превышала 10,5% от численности экономически активного населения, тогда как в среднем по России она составляла 14% [1].

Таблица 1 – Баланс трудовых ресурсов Республики Татарстан (тыс. чел.)

	2005	2006	2007	2008	2009
Трудовые ресурсы	2118,8	2231,8	2263,6	2286,6	2305,7
Экономически активное население,	1878,4	1841,8	1812,4	1814,9	1845,0
в том числе					
занятые в экономике	1878,4	1694,0	1698,4	1715,6	1720,6
безработные		147,8	114,0	99,3	124,4

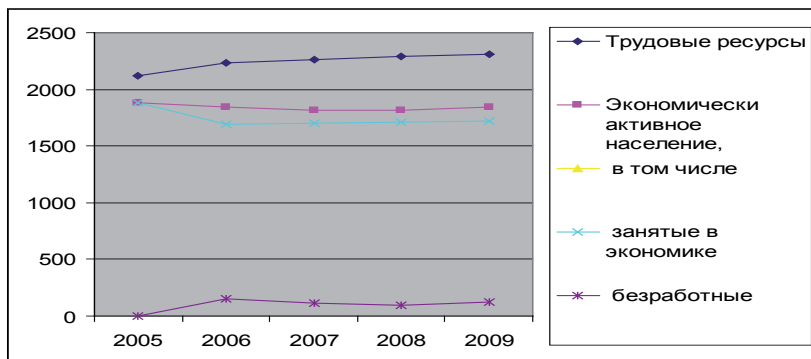


Рис.1 – Баланс трудовых ресурсов Республики Татарстан (тысяч человек)

Безработица – это социально-экономическое явление, трактуемое как отсутствие занятости у определенной части экономически активного населения, способного и желающего трудиться.

Основанием для разработки Республиканской программы содействия занятости населения на 2008 – 2010 годы стал Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» с последующими изменениями и дополнениями; Закон Республики Татарстан от 19.06.2006 № 39-ЗРТ «О реализации государственной политики в области содействия занятости населения в Республике Татарстан» Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 26.12.2006 № 640 «О плане работы Кабинета Министров Республики Татарстан

на 2007 год» [1].

Таблица 2 – Паспорт Республиканской программы содействия занятости населения на 2008 - 2010 годы

Наименование программы	Республиканская программа содействия занятости населения на 2008 - 2010 годы (далее - Программа)
Основание для разработки Программы	Закон Российской Федерации от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» с последующими изменениями и дополнениями; Закон Республики Татарстан от 19.06.2006 N 39-ЗРТ «О реализации государственной политики в области содействия занятости населения в Республике Татарстан»; Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 26.12.2006 N 640 «О плане работы Кабинета Министров Республики Татарстан на 2007 год»
Государственный заказчик Программы	Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан
Основные разработчики Программы	Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан; Министерство экономики Республики Татарстан; Министерство образования и науки Республики Татарстан; Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Татарстан
Исполнители Программы	Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан; Министерство образования и науки Республики Татарстан; Министерство внутренних дел по Республике Татарстан; другие министерства и ведомства Республики Татарстан; органы местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Республики Татарстан; работодатели и их объединения, действующие на территории Республики Татарстан; Федерация профсоюзов Республики Татарстан
Цель Программы	Повышение экономической активности трудоспособного населения и содействие его занятости
Задачи Программы	1. Повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы. 2. Удовлетворение потребности экономики в кадрах. 3. Обеспечение социальных гарантий гражданам, потерявшим работу
Сроки реализации Программы	2008 - 2010 годы
Перечень подпрограмм	Подпрограмма развития и совершенствования информационных технологий органов службы занятости населения Республики Татарстан на 2008 - 2010 годы

Объемы и источники финансирования Программы	Общий объем финансирования Программы - 2346045,92 тыс. рублей, в том числе: субвенции из федерального бюджета - 1509236,04 тыс. рублей; средства бюджета Республики Татарстан - 129700,52 тыс. рублей; средства бюджетов муниципальных образований - 153934,21 тыс. рублей; внебюджетные источники - 553175,15 тыс. рублей
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы (индикаторы оценки результатов) и показатели социально-экономической эффективности Программы	Непревышение пороговых значений индикаторов в области занятости населения: 1. Снижение общей безработицы (по методологии Международной организации труда (далее - МОТ) до уровня 4,9%. 2. Недопущение роста уровня регистрируемой безработицы более 1,27%. Социальный эффект Программы выражается в реализации гражданами конституционных прав на труд и социальную защиту от безработицы. Экономическая эффективность реализации Программы оценивается содействием в обеспечении занятости более 200 тыс. граждан, в том числе постоянной работой - не менее 90 тыс. человек
Исполнительные органы государственной власти, осуществляющие контроль за реализацией	Управление социального развития Аппарата Кабинета Министров Республики Татарстан; Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

Государственной службой занятости РТ уровень безработицы определяется на основе численности официальных безработных, зарегистрированных в органах занятости в установленном порядке.

Безработица в республике носит структурный характер. Наблюдается несоответствие спроса и предложения на рынке труда по полу, категориям, профессионально-квалификационному составу, а также по условиям и уровню оплаты труда. На начало 2008 года число свободных рабочих мест составило 24,2 тысячи, из них 80,5% – места для рабочих, 26,0% – для женщин. На 18,7% вакансий предлагаемая заработная плата ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. В составе безработных 58,8% имеют рабочие профессии, 6,2% не имеют профессии вообще, 71,3% – женщины.

При коэффициенте напряженности на рынке труда 1,1 человека на одну вакантную должность специалиста условно претендует 2,1 безработный, на одну «женскую» вакансию – 2,7 безработной женщины.

Сохраняется территориальная дифференциация регистрируемой безработицы по городам и районам республики. Максимального значения уровень безработицы достигает в Чистопольском (2,65%), Мамадышском (2,34%), Бавлинском (2,31%) муниципальных районах. Выше 2% уровень безработицы в Елабужском, Нурлатском, Новошешминском муниципальных районах. Наименьшие значения имеет уровень безработицы в Кайбицком (0,02%), Лаишевском (0,22%) и Пестречинском (0,23%) муниципальных районах.

Вызывает озабоченность безработица среди молодежи, в том числе выпускников профессиональных учебных заведений.

Рынок труда – это составная часть рыночного механизма наряду с рынком потребительских товаров, средств производства, инвестиционными и финансово – кредитными рынками, представляющая собой сложную систему отношений в процессе обмена индивидуальной способности к труду на фонд жизненных средств для воспроизводства рабочей силы [1].

Под рынком труда следует понимать рынок рабочей силы, так как сам по себе труд – не товар, а, следовательно, объектом рыночных отношений быть не может.

Таким образом, рынок труда – это система социально – экономических отношений, включающая в себя совокупность общественных отношений, обусловленных куплей – продажей рабочей силы; сферу трудоустройства, где взаимодействуют покупатели и продавцы рабочей силы, а также социально – экономический механизм, обеспечивающий согласование цены, условий труда между работодателями и наемными работниками [1].

Таблица 3 - Сводная таблица спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Республики Татарстан

Показатели спроса и предложения	2005 год, факт	2006 год, факт	2007 год, факт	2008 год, оценка	2009 год, прогноз	2010 год, прогноз
Совокупный спрос на рабочую силу						
Всего человек	328990	342105	344123	348156	339100	333000
в том числе: на вакансии на начало периода	13190	15005	19123	24156	19100	19000
Потребность в работниках на новые рабочие места	12800	11300	15000	18000	15000	15000
Потребность в работниках на замену выбывающих по собственному желанию и по другим причинам, не связанным с сокращением численности персонала	303000	315800	310000	306000	305000	299000
Совокупное предложение рабочей силы						
Всего человек	496304	495353	474696	477549	481100	456900
в том числе численность безработных на начало года;	137400	126800	106600	108300	102000	100000
из них зарегистрированные в органах службы занятости	27725	29358	25796	24049	26700	24700

Количество уволенных работников в связи с сокращением штатов или численности	14300	9500	8000	9000	8000	7000
Количество работников, уволившихся по собственному желанию	238400	248000	245000	242000	240000	235000
Численность выпускников учебных заведений всех уровней	33500	36200	36000	35700	35400	35200
Количество уволенных из Вооруженных Сил РФ	6200	6500	6500	12000	23000	10000
Численность освобожденных из учреждений исполнения наказаний	5019	5035	4800	5000	5000	5000
Механический приток населения в трудоспособном возрасте, человек	14000	16000	25000	25000	25000	25000
Количество стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва	19760	17960	17000	16500	16000	15000
Соотношение спроса и предложения						
Коэффициент напряженности	1,95	1,34	1,1	1,30	1,34	1,29
Неудовлетворенный спрос (незаполненные вакансии) на конец года, единиц	15005	19123	24156	19100	19000	18900
Занятые экономической деятельностью, человек	1778000	1795300	1805000	1809250	1812100	1808300
Общая численность безработных, рассчитанная по методологии МОТ, человек	126800	107000	108300	108750	107000	105000
Численность зарегистрированных безработных, человек	29358	25796	24049	26700	24700	24600

В рейтинге самых востребованных лидируют сотрудники финансовой отрасли (таблица 4). Спрос на финработников связан главным образом с массовым переходом компаний на «белую» бухгалтерию.

На втором месте по востребованности так называемые IT-специалисты. В этой категории работодатели нуждаются не столько в программистах и техниках в области информационных технологий (хотя и в них тоже), сколько в толковых руководителях проектов, продавцах интернет-рекламы, промоутерах и веб-редакторах.

Причина понятна – интернет и мобильная связь так популярны, что скоро заменят телевидение, кино, театр и что там еще.

«Третьим» стала отрасль оптовой торговли, рекрутинговую активность в которой уже несколько лет подпитывает экспансия в регионы крупных и не очень дистрибьюторов. Крупной торговле нужны менеджеры по продажам, особенно на местах, специалисты по закупкам, торговые представители.

Стоит отметить рост спроса на персонал со стороны производственных компаний, особенно рабочих специальностей. В Татарстане – строительный бум. Нужны специалисты строительных профессий [1].

Таблица 4 – Перечень наиболее востребованных профессий рабочих и должностей служащих на 2008 - 2010 годы по Республике Татарстан

№ п/п	Наименование профессий рабочих и должностей служащих	Дополнительная потребность в работниках по годам, человек		
		2008 г.	2009 г.	2010 г.
	Профессии рабочих:			
1.	Аппаратчик	670	691	690
2.	Бетонщик	540	389	440
3.	Водители	2566	2716	2745
4.	Каменщик	466	451	459
5.	Кладовщик	625	664	646
6.	Маляр	489	482	479
7.	Монтажник	1042	967	970
8.	Плотник	770	714	721
9.	Продавец	1036	1098	1040
10.	Слесарь механосборочных работ	1210	1511	1251
11.	Слесарь-ремонтник	1958	2077	2024
12.	Оператор автоматических и полуавтоматических линий, станков и установок	397	411	361
13.	Токарь	722	721	725
14.	Тракторист	673	676	707
15.	Фрезеровщик	623	682	648
16.	Штамповщик	302	269	320
17.	Электрогазосварщик	705	748	729
18.	Электромонтер по ремонту электрооборудования	1155	1225	1144
19.	Электросварщик	1038	920	982
	Должности служащих:			
1.	Агроном	34	36	38
2.	Бухгалтер	342	366	390
3.	Ветеринарный врач	9	10	15

4.	Зоотехник	16	17	26
5.	Инженер (различной специализации)	1961	1974	2054
6.	Медицинская сестра	40	40	42
7.	Менеджер	216	225	243
8.	Провизор	32	20	28
9.	Программист	17	17	19
10.	Юрисконсульт	46	46	48
12.	Экономист	306	305	32

Кадровый голод вызван ростом экономики, слишком быстрым научно-техническим прогрессом в ряде областей и примитивным уровнем подготовки практиков. Даже поверхностный анализ «Спроса и предложения рабочей силы» показывает, что вакансий в три раза больше, чем специалистов, ищущих работу. Дефицитные кадры, а не остающиеся в «большинстве» работодатели, по всей видимости, будут иметь решающий голос при выборе места работы.

Литература

1. Краснов Д.Е. Система факторов, определяющих динамику конкурентоспособности рабочей силы в Республике Татарстан // Вестник ТИСБИ. – Выпуск № 2. – 2005.

УДК 338.43

ВСТУПЛЕНИЕ РОССИИ В ВТО: ВОЗМОЖНЫЕ ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ И НЕГАТИВНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ

*И.Г. Наумов, 1 курс, экономический факультет
Научный руководитель – ассистент А.В. Волгушова
ФГОУ ВПО «Ульяновская ГСХА»*

В Уставе ВТО (принят 15 апреля 1994г.) она определяет себя «как более интегрированную, более жизнеспособную и многостороннюю торговую систему», которая обеспечивает общие институциональные рамки для отношений между её членами по вопросам, относящимся к данному соглашению и связанным с ним правовым документам. Сегодня ВТО играет ключевую роль в регулировании международного внешнеторгового оборота. Её цель – обеспечение свободного трансграничного перемещения товаров и услуг в условиях прозрачности и предсказуемости норм регулирования.

В настоящее время процесс присоединения России к ВТО близок к завершению. Сейчас это уже вопрос скорее чисто технический, чем политический. Поэтому правительственные решения в сфере аграрной политики в России в настоящее время должны учитывать фактор проходящих переговоров относительно вступле-