

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«БРЯНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ АКАДЕМИКА И.Г. ПЕТРОВСКОГО»  
(БГУ)

УДК 316.43  
№ госрегистрации АААА-А17-117070450029-4  
Инв. №

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по научно-исследовательской  
работе и международным связям  
\_\_\_\_\_ Т.А. Степченко  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

ОТЧЁТ  
О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ

по теме

«РАЗРАБОТКА СОЦИАЛЬНОЙ МОДЕЛИ И МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО  
ПРОГНОЗУ ПОТРЕБНОСТЕЙ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В  
КАДРАХ РАБОЧИХ, СЛУЖАЩИХ И СПЕЦИАЛИСТОВ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ»

(Государственный контракт №10/05 от 10.05.2017)

СОГЛАСОВАНО:

Директор НИИ фундаментальных  
и прикладных исследований

\_\_\_\_\_/С.И. Михальченко/  
(подпись, дата)

Руководитель темы

\_\_\_\_\_/ В.И. Гостенина/  
(подпись, дата)

Брянск, 2017

## СПИСОК ИСПОЛНИТЕЛЕЙ

Руководитель темы:  
д.соц.н., профессор

\_\_\_\_\_

подпись, дата

Гостенина В.И.. (научное  
руководство, подготовка  
отчета)

Исполнители темы:  
доцент

\_\_\_\_\_

подпись, дата

Якубенко Е.Н.

лаборант

\_\_\_\_\_

подпись, дата

Ермакова Е.А.

ст.лаборант

\_\_\_\_\_

подпись, дата

Епремян Т.В.

нормоконтролер

\_\_\_\_\_

подпись, дата

Борсук А.А.

## РЕФЕРАТ

Отчет .22.с., 8 рисунков, 8 таблиц, 6 источников

### КАДРОВАЯ МОДЕЛЬ, СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА, СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОГНОЗ, ПРОГНОЗНАЯ МОДЕЛЬ

Цель исследования – разработка социальной модели и методических рекомендаций по прогнозу потребностей отраслей экономики и социальной сферы в кадрах рабочих, служащих и специалистов Брянской области

Задачи исследования:

1. Изучить общероссийский классификатор ВЭД ОК 029-2014, классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94.

2. Определить научно-методические подходы к разработке социальной модели и методических рекомендаций.

3. Проанализировать действующие механизмы, регулирующие и удовлетворяющие потребности отраслей экономики и социальной сферы в кадрах рабочих, служащих и специалистов Брянской области.

4. Выявить основные проблемы в процессе регулирования и удовлетворения потребностей отраслей экономики и социальной сферы в кадрах рабочих, служащих и специалистов Брянской области.

5. Разработать методические рекомендации по разработке социальной модели прогноза потребностей отраслей экономики и социальной сферы в кадрах рабочих, служащих и специалистов Брянской области.

6. Разработать предложения по совершенствованию действующих механизмов регулирования и удовлетворения потребностей отраслей экономики и социальной сферы в кадрах рабочих, служащих и специалистов Брянской области.

7. Информационная работа с различными целевыми аудиториями по результатам работы.

Научно-техническая и практическая ценность ожидаемых результатов работы: заключается в разработке социальной модели и методических рекомендаций по прогнозу потребностей отраслей экономики и социальной сферы в кадрах рабочих, служащих и специалистов Брянской области

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	.....
Основная часть.....	.....
Заключение.....	.....
Список использованной литературы.....	.....

## ВВЕДЕНИЕ

Научные исследования о состоянии управления занимают важное место в социологии. Интерес к теории и практике управления в различных сферах деятельности обострил внимание к дефиниции и процессу управления, определил доминанту социологии управления в меняющемся научном дискурсе.

По мнению ряда российских авторов, социология управления в настоящий момент находится в стадии интенсивного развития. Управление все более заметно отделяется от властвования и владения, и в то же время становится востребованным способом упорядочения спонтанных процессов, придания им социально – ответственной направленности.

Перемены в различных областях науки и практической деятельности подводят к анализу функций управления со специфических позиций связей с общественностью, кадрового скрининга, аутсорсинга с помощью социологических приемов исследования состояния управляемости традиционных и инновационных сфер экономики, политики, юриспруденции, маркетинга и телекоммуникаций. Результаты социологических исследований становятся востребованными в широком социальном аспекте от формирования корпоративной культуры компаний различных форм собственности до административного реформирования государственного управления.

Научные исследования о состоянии управления занимают важное место в социологии. Интерес к теории и практике управления в различных сферах деятельности обострил внимание к дефиниции и процессу управления, определил доминанту социологии управления в меняющемся научном дискурсе.

По мнению ряда российских авторов, социология управления в настоящий момент находится в стадии интенсивного развития. Управление все более заметно отделяется от властвования и владения, и в то же время становится востребованным способом упорядочения спонтанных процессов, придания им социально – ответственной направленности.

Перемены в различных областях науки и практической деятельности подводят к анализу функций управления со специфических позиций связей с общественностью, кадрового скрининга, аутсорсинга с помощью социологических приемов исследования состояния управляемости традиционных и инновационных сфер экономики, политики, юриспруденции, маркетинга и телекоммуникаций. Результаты социологических исследований становятся востребованными в широком социальном аспекте от формирования корпоративной культуры компаний различных форм собственности до административного реформирования государственного управления.

Актуальность исследования проблемы прогнозирования потребности в кадрах безусловно связана с методологией исследования кадровых потребностей в регионе и предполагает изучение различных теоретических источников по данной проблеме и сбор эмпирических данных с целью прогнозирования кадровой обеспеченности различных отраслей экономики Брянской области и

стабильной работы организаций и предприятий. На представленном фоне первостепенное значение отводится повышению качества жизни населения и стабильной занятости

Объектом исследования выступает прогноз кадровой обеспеченности отраслей народного хозяйства области, разработка модели прогнозирования потребностей отраслей хозяйства области и выработка путей решения исследуемой проблемы.

Предмет исследования: применение прогнозных технологий и моделирование потребностей в кадрах на долговременный период.

Проведенное социологическое исследование позволило обосновать областную потребность в кадрах, выработать рекомендации и наметить перспективы развития проблемы.

## ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

В экспертной оценке состояния потребностей отраслей экономики и социальной сферы в кадрах рабочих, служащих и специалистов Брянской области экспертами выступили 12 представителей 10 предприятий и организаций, осуществляющих свою деятельность в различных социальных и экономических сферах Брянской области. Сведения об экспертах, предприятиях и организациях представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Сведения об организациях принимающих участие в опросе

№ п.п.	Наименование предприятия/ организации	Муниципальное образование, в котором находится предприятие	ФИО	Должность заполнившего анкету	Номер телефона	Вид экономической деятельности предприятия (ОКВЭД с расшифровкой)	Средняя ЗП на предприятии
1	ООО Авангард	г.Клинцы	Кормес Людмила Петровна	Генеральный директор	8920 8473 476	14.13 Производство прочей верхней одежды	16 000
2	ООО Сервис групп	г.Клинцы	Мисников а Ольга Владимировна	Генеральный директор	4-20-80	14.13 Производство прочей верхней одежды	15 000
3	ООО Жилкомсервис	г.Клинцы	Отцевич Елена Николаевна	Начальник отдела кадров	4-16-96	68.32 Управление недвижимым имуществом за вознаграждение или на договорной основе	17 743
4	Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Новозыбковская центральная районная больница»	г.Новозыбков	Бурый Сергей Николаевич	Главный врач	8906 5012 513	86.10 Деятельность больничных организаций	-
5	ООО Экокремний	г.Новозыбков	Герасименко Михаил Владимирович	Заместитель генерального директора	8903 8194 144	23.99 Производство прочей неметаллической минеральной продукции, не включенной в другие группировки	15 000
6	ООО Экокремний	г.Новозыбков	Мищенко Надежда Васильевна	Начальник отдела кадров	8920 8527 795	23.99 Производство прочей неметаллической минеральной продукции, не включенной в другие группировки	15 000
7	Муниципальное бюджетное учреждение культуры "Климовская межпоселенческая центральная библиотека"	п.Климово	Полетаева Татьяна Михайловна	Директор	2-25-63	91.01 Деятельность библиотек и архивов	12 677
8	Государственное бюджетное учреждение здравоохранения "Климовская центральная районная больница"	п.Климово	Жарков Вадим Енинархович	Главный врач	2-17-39	86.10 Деятельность больничных организаций	-
9	Государственное бюджетное учреждение здравоохранения "Климовская центральная районная больница"	п.Климово	Гапонова Галина Васильевна	Начальник отдела кадров	2-17-40	86.10 Деятельность больничных организаций	-
10	Администрация Суражского района Брянской области	г.Сураж	Плаксина Татьяна Филипповна	Начальник отдела кадров	2-15-13	84.11.3 Деятельность органов местного самоуправления по управлению вопросами общего характера	21 500
11	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение "Суражский педагогический колледж им. А.С.Пушкина"	г.Сураж	Шпакова Инна Алексеевна	Директор	89 102 343 211	85.21 Образование профессиональное среднее	12300
12	АО Пролетарий	г.Сураж	Семенов Сеогей Викторович	Начальник отдела кадров	8910 3393 938	17.12 Производство бумаги и картона	38 539

Среднесписочная численность работников у 34 % организаций и предприятий, где проводился экспертный опрос, составляет менее 50 человек, у 33% организаций и предприятий - от 51-до 300 человек, у 33% организаций и предприятий – больше 300 человек.

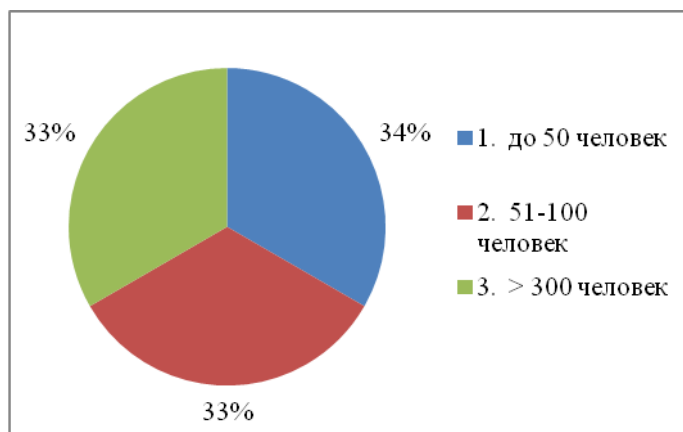
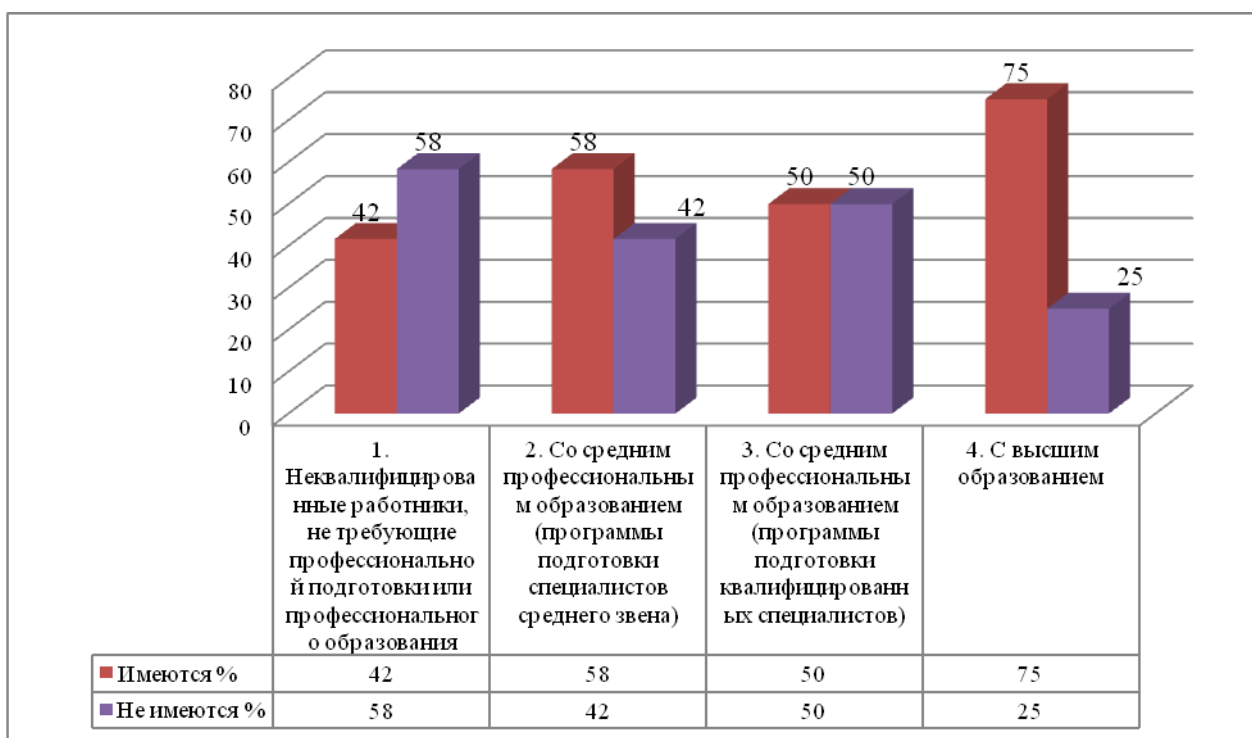


Рисунок 1 – Среднесписочную численность работников

Анализ наличия вакантных должностей с учетом уровня подготовки специалистов показал, что у 42 % предприятий и организаций имеются вакансии для неквалифицированных работников, не требующих профессиональной подготовки или профессионального образования; у 58 % предприятий и организаций для работников со средним профессиональным образованием (программы подготовки специалистов среднего звена); у 50 % предприятий и организаций для работников со средним профессиональным образованием (программы подготовки квалифицированных специалистов); у 75% предприятий и организаций для работников с высшим образованием.





**Рисунок 2 – Наличие вакантных должностей на предприятии с учетом уровня подготовки специалистов**

50% опрошенных руководителей указали отсутствие на предприятии и организации перспективы потребности в рабочих служащих с учетом выбывающих работников по причинам естественной убыли (инвалидность, уход на пенсию и др.), убыли в связи с переходом на учебу с отрывом от производства, призыва на военную службу, на вновь создаваемые рабочие места и др.

По итогам опроса можно отметить рост потребности рабочих в сфере производства и сфере здравоохранения (табл. 2, рис. 3). Отсутствует потребность в кадрах в сфере образования, административного управления, культуры.

Таблица 2. Перспектива потребности в рабочих служащих с учетом выбывающих работников по причинам естественной убыли (инвалидность, уход на пенсию и др.), убыли в связи с переходом на учебу с отрывом от производства, призыва на военную службу, на вновь создаваемые рабочие места и др.

Наименование предприятия/ организации	Год						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ООО Авангард	Отсутствует потребность в кадрах						
ООО Сервис групп	5	8	12	12	14	14	16
ООО Жилкомсервис		1	1	1	1	1	1
Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Новозыбковская центральная районная больница»	45	43	42	40	38	35	30
ООО Экокремний	5	10	10	10	10	10	10
ООО Экокремний	5	10	10	10	10	10	10
Муниципальное бюджетное учреждение культуры "Климовская межпоселенческая центральная библиотека"	Отсутствует потребность в кадрах						
Государственное бюджетное учреждение здравоохранения "Климовская центральная районная больница"	Отсутствует потребность в кадрах						
Государственное бюджетное учреждение здравоохранения "Климовская центральная районная больница"	15	17	28	-	-	-	-
Администрация Суражского района Брянской области	Отсутствует потребность в кадрах						
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение "Суражский педагогический колледж им. А.С.Пушкина"	Отсутствует потребность в кадрах						
АО Пролетарий	11	7	12	9	6	7	8

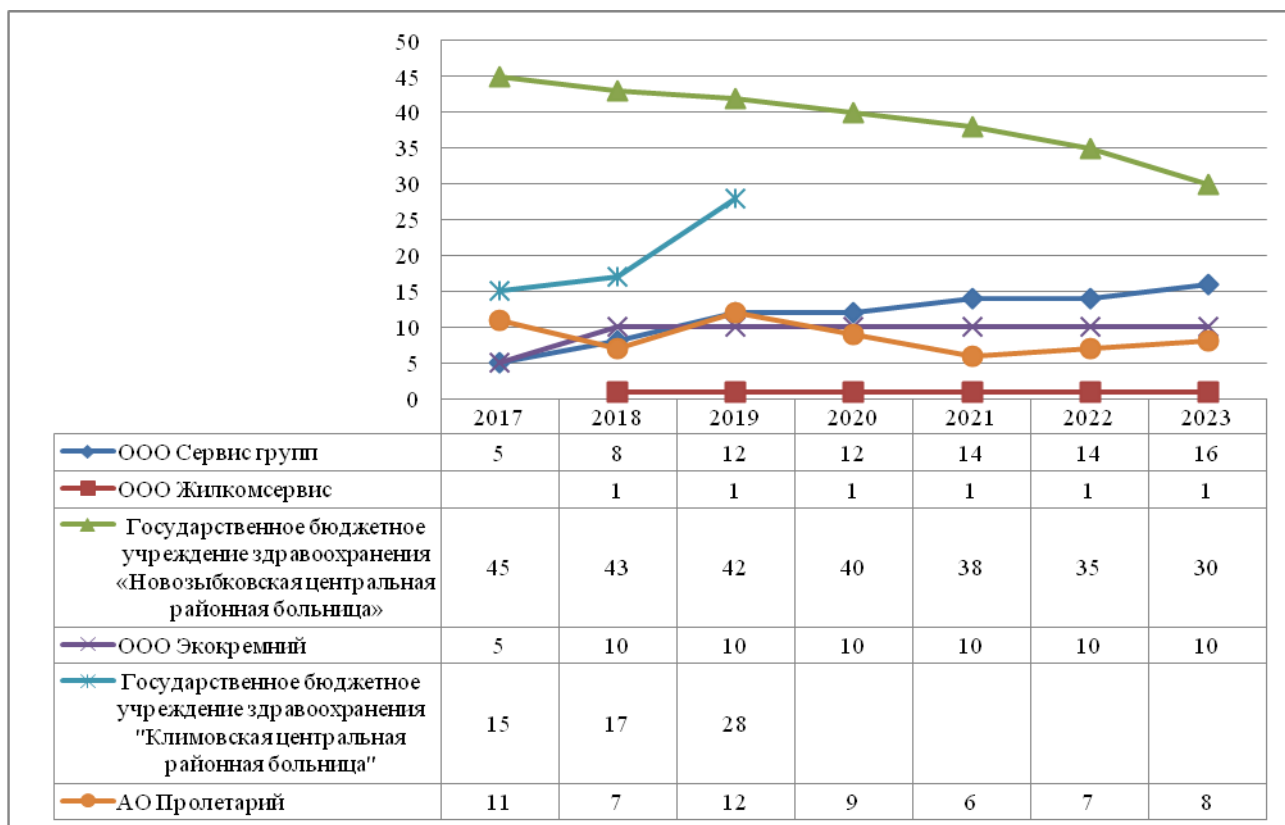


Рисунок 3 – Перспектива потребности в рабочих служащих с учетом выбывающих работников по причинам естественной убыли (инвалидность, уход на пенсию и др.), убыли в связи с переходом на учебу с отрывом от производства, призыва на военную службу, на вновь создаваемые рабочие места и др.

32 % руководителей предприятий отметили, что основной способ поиска кандидатов на вакантные должности – это обращение в государственную службу занятости (Центр занятости населения). 13% дают объявления в СМИ (в газетах, по радио, на телевидении). Также 13% работодателей привлекают выпускников вузов и ссузов на практику, стажировку. 10% размещают объявления на специализированных интернет-порталах, а также 10% работодателей ищут рабочих с помощью коллег, знакомых (табл. 3, рис. 4).

Таблица 3. Основные способы поиска кандидатов, используемые на предприятиях

Варианты ответа	Количество	%
1. Обращение в государственную службу занятости (Центр занятости населения)	10	32
2. Обращение в частные кадровые агентства	2	7
3. Объявления в СМИ (в газетах, по радио, на телевидении)	4	13
4. Объявления на специализированных интернет-порталах	3	10
5. Поиск с помощью коллег, знакомых	3	10
6. Отбор из резерва кандидатов, сформированного предприятием	1	3
7. Привлечение сотрудников других предприятий отрасли	1	3
8. Выезд в другие регионы для проведения мероприятий по подбору кадров (ярмарок вакансий и др.)	0	0
9. Привлечение выпускников вузов и ссузов на практику, стажировку	4	13
10. Целевое обучение студентов в вузах за счет предприятия	2	6
11. Другое	1	3

Самыми невостребованными способами подбора работников на предприятия оказались - отбор из резерва кандидатов, сформированного предприятием и привлечение сотрудников других предприятий отрасли, выезд в другие регионы для проведения мероприятий по подбору кадров (ярмарок вакансий и др.)



Рисунок 4 – Основные способы поиска кандидатов, используемые на предприятиях

Не смотря на то, что отбор из резерва кандидатов, сформированного предприятием, является одним из невостребованных способом подбора работников на предприятия, этот способ, по мнению работодателей, является самым эффективным, руководители предприятий оценили этот способ в 5 баллов. Самую низкую эффективность имеют такие способы как объявления в СМИ (в газетах, по радио, на телевидении), размещение объявлений на специализированных интернет-порталах и поиск с помощью коллег, знакомых, выезд в другие регионы для проведения мероприятий по подбору кадров (ярмарок вакансий и др.), руководители оценили эффективность этих способов в 3 балла (табл.4).

Таблица 4. Эффективность способов поиска кандидатов на вакантные рабочие места, которые используются на предприятии (по пятибалльной шкале, где «1» – совершенно не эффективно, «5» – очень эффективно)

Варианты ответа	Количество	%	Оценка эффективности
1. Обращение в государственную службу занятости (Центр занятости населения)	10	32	4
2. Обращение в частные кадровые агентства	2	7	4
3. Объявления в СМИ (в газетах, по радио, на телевидении)	4	13	3
4. Объявления на специализированных интернет-порталах	3	10	3
5. Поиск с помощью коллег, знакомых	3	10	3
6. Отбор из резерва кандидатов, сформированного предприятием	1	3	5
7. Привлечение сотрудников других предприятий отрасли	1	3	4
8. Выезд в другие регионы для проведения мероприятий по подбору кадров (ярмарок вакансий и др.)	0	0	0
9. Привлечение выпускников вузов и ссузов на практику, стажировку	4	13	4
10. Целевое обучение студентов в вузах за счет предприятия	2	6	4
11. Другое	1	3	4

На рисунке 5 графически представлена эффективность используемых на предприятиях способов поиска кандидатов на вакантные рабочие места

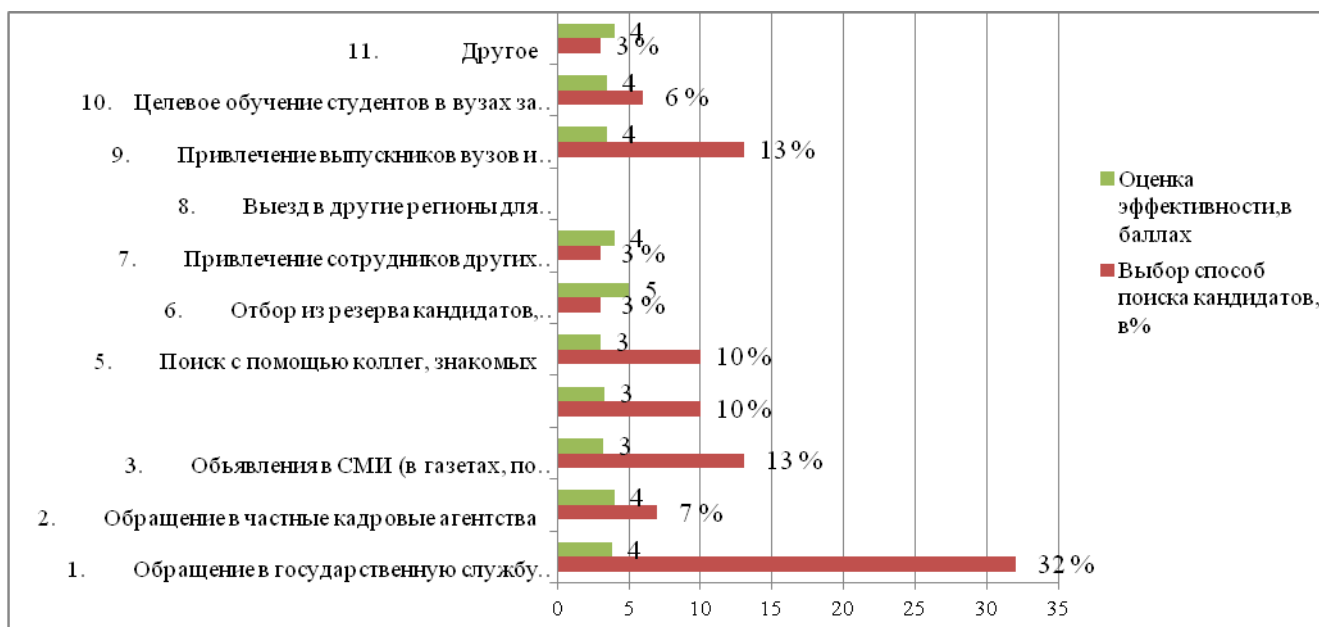


Рисунок 5 – Эффективность способов поиска кандидатов на вакантные рабочие места, которые используются на предприятии (по пятибалльной шкале, где «1» – совершенно не эффективно, «5» – очень эффективно)

Количество времени, которое в среднем тратится на поиск сотрудников необходимой квалификации:

1. По должностям категории «Руководители»: от 1 месяца до 1 года;
2. По должностям категории «Специалисты»: от 1 до 6 месяцев;
3. По должностям категории «Рабочие»: от 1 до 8 месяцев.

Оценка временных затрат на поиск сотрудников необходимой квалификации (по пятибалльной шкале, где «1» – поиск занимает много времени, «5» – поиск занимает мало времени) дала следующие результаты:

1. По должностям категории «Руководители»: 2 балла - поиск занимает много времени;
2. По должностям категории «Специалисты»: 2 балла - поиск занимает много времени;
3. По должностям категории «Рабочие»: 3 балла - поиск занимает мало времени.

Руководители предприятий оценили профессионализм принятых работников (по пятибалльной шкале, где «1» – абсолютно не удовлетворены, «5» – полностью удовлетворены) в 3 балла, что свидетельствует о среднем уровне удовлетворённости компетентностью нанятых работников.

В таблице 5. указаны профессии, по которым предприятиям наиболее сложно найти подходящих кандидатов на трудоустройство:

Таблица 5. Профессии, по которым предприятиям наиболее сложно найти подходящих кандидатов на трудоустройство

№п.п.	Наименование предприятия	Профессии
1	ООО Авангард	Швея
2	ООО Сервис групп	Слесарь-ремонтник, технолог
3	ООО Жилкомсервис	Электрогазосварщик
4	Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Новозыбковская центральная районная больница»	Врач узкой специализации
5	ООО Экокремний	Химик-аналитик, инженер-конструктор
6	Муниципальное бюджетное учреждение культуры "Климовская межпоселенческая центральная библиотека"	Библиотекарь-библиограф с высшим образованием
7	Государственное бюджетное учреждение здравоохранения "Климовская центральная районная больница"	Врач
8	Администрация Суражского района Брянской области	Ведущий специалист
9	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение "Суражский педагогический колледж им. А.С.Пушкина"	-
10	АО Пролетарий	Инженер-электрик, электромонтер

По мнению руководителей предприятий и организаций, основные проблемы поиска необходимых работников связаны с конкуренцией за кадры на рынке труда, отсутствием учебных заведений готовящих специалистов необходимых предприятиям и организациям, нежеланием молодежи работать на участках с производственной нормой, низким уровнем квалификации у рабочих, низкой заработной платой, особой спецификой работы на предприятии или организации, а также с отсутствием возможностей у предприятий и организаций заинтересовать специалистов узких квалификаций.

Руководители предприятий и организаций оценили достаточность специалистов необходимой квалификации для обеспечения кадрами предприятия на территории муниципального образования (по пятибалльной шкале, где «1» - *недостаточно*, «5» – *достаточно*) в 2,4 балла, что свидетельствует о нехватке необходимой квалификации для обеспечения кадрами предприятия на территориях муниципальных образований.

Только на 20% предприятий и организаций выполняются инвестиционные проекты:

- ООО Экокремний – расширение производства по выпуску «Диоксида кремния» (импортозамещение);
- АО Пролетарий – реконструкция КДМ 5 и модернизация цеха №1 для реализации производства каркасов в АО Пролетарий на 2011-2019 г.

Наиболее востребованными услугами службы занятости населения среди предприятий и организаций являются такие услуги как: содействие в подборе необходимых работников (пользовалось услугой - 75%, удовлетворены качеством представленной услуги - 75%, заинтересованы в услуге – 83 %), оснащение рабочих мест для инвалидов (пользовалось услугой - 67%, удовлетворены качеством представленной услуги - 58%, заинтересованы в услуге -58%), общественные/временные работы (пользовалось услугой - 58%, удовлетворены качеством представленной услуги - 50%, заинтересованы в услуге – 58%), ярмарки вакансий и гарантированные собеседования, в том числе с применением web-технологий (пользовалось услугой - 50%, удовлетворены качеством представленной услуги - 50%, заинтересованы в услуге – 50%), тематические семинары для специалистов кадровых служб (пользовалось услугой - 50%, удовлетворены качеством представленной услуги - 50%, заинтересованы в услуге – 42%).

Невостребованными услугами службы занятости населения среди предприятий и организаций являются такие услуги как: юридические консультации по вопросам законодательства о занятости (не пользовались услугой - 83%, заинтересованы в услуге – 33%), Подбор кадров по всей территории Брянской области – (не пользовались услугой - 83%, заинтересованы в услуге – 25%), организация профориентационной работы (не пользовались услугой - 75%, заинтересованы в услуге – 42%), предоставление государственных услуг в электронном виде через Интерактивный портал службы занятости населения (не пользовались

услугой - 75%, заинтересованы в услуге – 33%), формирование банка резюме квалифицированных специалистов. Предоставление доступа к банку резюме (не пользовались услугой - 75%, заинтересованы в услуге – 42%).

Таблица 6. Услуги службы занятости населения, которыми пользовалось предприятие в целях подбора необходимых кадров

Меры кадрового обеспечения, предлагаемые центром занятости населения	Пользовал ись услугой		Не пользовали сь услугой		Удовлетво рены услугой		Не удовлетвор ены услугой		Заинтересо ваны в услуге		Не заинтересо ваны в услуге	
	К-во	%	К-во	%	К-во	%	К-во	%	К-во	%	К-во	%
1. Содействие в подборе необходимых работников	9	75	3	25	9	75	0	0	10	83	2	17
2. Формирование банка резюме квалифицированных специалистов. Предоставление доступа к банку резюме	3	25	9	75	3	25	0	0	5	42	7	58
3. Обучение и подготовка специалистов в соответствии с потребностью предприятия из числа безработных, а также женщин, находящихся в декретном отпуске	4	33	8	67	3	25	1	8	5	42	7	58
4. Общественные/временные работы	7	58	5	42	6	50	1	8	7	58	5	42
5. Оснащение рабочих мест для инвалидов	8	67	4	33	7	58	1	8	7	58	5	42
6. Ярмарки вакансий и гарантированные собеседования, в том числе с применением web-технологий	6	50	6	50	4	33	2	17	6	50	6	50
7. Отбор кадров из числа молодых специалистов (временное трудоустройство, дни открытых дверей, помощь в организации практик, стажировок)	4	33	8	67	3	25	1	8	5	42	7	58
8. Подбор кадров по всей территории Брянской области	2	17	10	83	2	17	0	0	3	25	9	75
9. Предоставление государственных услуг в электронном	3	25	9	75	3	25	0	0	4	33	8	67



виде через Интерактивный портал службы занятости населения													
10. Организация профориентационно й работы	3	25	9	75	3	25	0	0	5	42	7	58	
11. Тематические семинары для специалистов кадровых служб	6	50	6	50	6	50	0	0	5	42	7	58	
12. Юридические консультации по вопросам законодательства о занятости	2	17	10	83	3	25	0	0	4	33	8	67	
13. Размещение вакансий предприятия в средствах массовой информации	4	33	8	67	3	25	0	0	5	42	2	17	
14. Другое	0	0	0	0	0	0	1	8	0	0	0	0	

31% (другое) опрошенных считает, что основная проблема, возникающая при подборе необходимых работников через государственную службу занятости – это проблема отсутствия кадров необходимой квалификации для предприятия. 23% видят проблему в направлении соискателей, немотивированных на трудовую деятельность (соискатели идут за отметкой «отказ»), 15% в направление соискателей несоответствующей квалификации, а также 15 % в отсутствие необходимого числа кандидатов. 8 % руководителей видят проблему в направлении соискателей на закрытые вакансии и 8% в направление соискателей, несоответствующих заявленным требованиям (например, район проживания, наличие авто, опыта и т.д.).

Таблица 7. Основные проблемы, возникающие при подборе необходимых работников через государственную службу занятости

Варианты ответа	Количество	%
1. Направление соискателей несоответствующей квалификации	2	15
2. Направление соискателей, немотивированных на трудовую деятельность (соискатели идут за отметкой "отказ")	3	23
3. Отсутствие необходимого числа кандидатов	2	15
4. Направление соискателей на закрытые вакансии	1	8
5. Направление соискателей, несоответствующих заявленным требованиям (например, район проживания, наличие авто, опыта и т.д.)	1	8
6. Недостаточное информирование соискателя о вакансии при направлении на собеседование	0	0
7. Другое	4	31

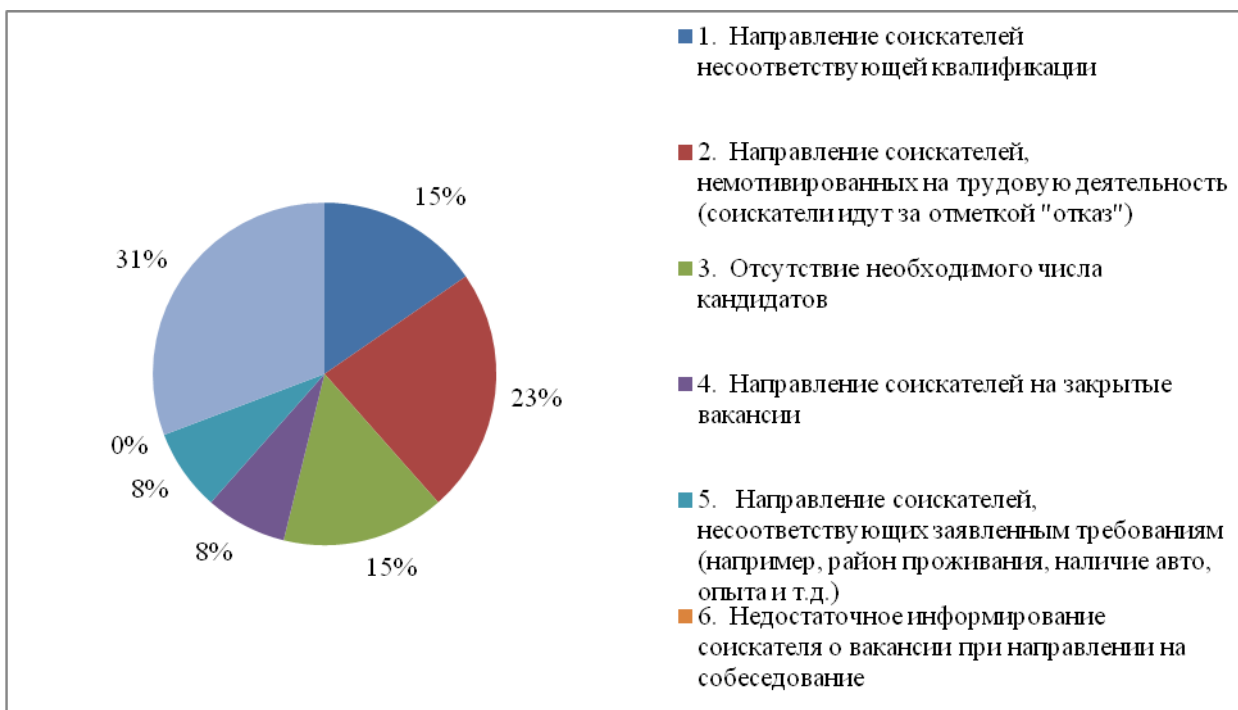


Рисунок 6 – Основные проблемы, возникающие при подборе необходимых работников через государственную службу занятости

По мнению руководителей предприятий и организаций, повышению качества и доступности услуги по содействию в подборе необходимых работников будет способствовать проведение ярмарок вакансий и других мероприятий, так считает 29 % опрошенных. 29 % считают, что - направление соискателей, соответствующих заявленным требованиям и квалификациям, 19 % - размещение большего объема информации об услугах службы занятости населения в СМИ, 14 %- направление соискателей с согласованием с работодателем. 10 % (другое) руководителей указали на то, что их устраивает качество и доступность услуги по содействию в подборе необходимых работников.

Таблица 8. Предложения по повышению качества и доступности услуги по содействию в подборе необходимых работников

Варианты ответа	Количество	%
1. Размещать больше информации об услугах службы занятости населения в СМИ	4	19
2. Предоставлять больше информации о проведении ярмарок вакансий и других мероприятий	4	29
3. Проводить для работодателей информационные семинары по вопросам занятости населения	2	9
4. Усовершенствовать систему предоставления государственных услуг в электронной форме	0	0
5. Направлять соискателей с согласованием с работодателем	3	14
6. Направлять соискателей, соответствующих заявленным требованиям и квалификациям	6	29
7. Другое	2	10



Рис. 8. Предложения по повышению качества и доступности услуги по содействию в подборе необходимых работников

В ходе проведенного исследования кафедрой социологии и социальной работы Брянского государственного университета имени академика И.Г. Петровского в рамках методологической помощи Управлению государственной службы по труду и занятости населения Брянской области были разработаны методические рекомендации по заполнению формы по итогам проведения экспертной оценки состояния потребностей отраслей экономики и социальной сферы в кадрах рабочих, служащих и специалистов Брянской области и формированию заказа на подготовку специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих и служащих по программам среднего профессионального образования и заказа на подготовку кадров по профессиям рабочих, должностям служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки.

На первом этапе Управлением государственной службы по труду и занятости населения Брянской области проводится сбор сведений от предприятий и организаций, находящихся на территории муниципального района (городского округа) о дополнительной кадровой потребности. Необходимо охватить не только крупные и

средние предприятия (организации) муниципального района (городского округа), но и предприятия малого бизнеса в объемах, обеспечивающих ре-презентативность выборки.

Сбор данных для оценки состояния потребностей отраслей экономики и социальной сферы в кадрах рабочих, служащих и специалистов Брянской области осуществляется по форме № 1 «Экспертная оценка состояния потребностей отраслей экономики и социальной сферы в кадрах рабочих, служащих и специалистов Брянской области». Руководители предприятий и организаций представляют сведения о потребности в кадрах всех уровней образования. На основе потребности в кадрах с высшим образованием и средним профессиональным образованием формируется прогноз потребностей отраслей экономики и социальной сферы в кадрах рабочих, служащих и специалистов Брянской области.

На основе сведений, полученных от предприятий и организаций, органы местного самоуправления формируют сводную таблицу «Итоги экспертной оценки состояния потребностей отраслей экономики и социальной сферы в кадрах рабочих, служащих и специалистов Брянской области» (форма № 2).

На основе сводной кадровой потребности предприятий (организаций) муниципального района (городского округа), представленной в форме № 2, Управление государственной службы по труду и занятости населения Брянской области формирует заказ на подготовку специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих и служащих в профессиональных образовательных организациях. При необходимости осуществляется корректировка заявленной предприятиями (организациями) потребности с учетом предложений рынка труда и перспективы развития экономики и социальной сферы муниципального района (городского округа). То есть, сводная кадровая потребность уменьшается на объем её возможного восполнения за счет зарегистрированных в центрах занятости населения граждан, ищущих работу и увеличивается на число запланированных к вводу рабочих мест.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты исследования и последующего мониторинга потребности предприятий (организаций) области в квалифицированном персонале, на основании которого сформирован банк данных предприятий (организаций), на которые планируется трудоустройство высвобождаемых работников, с обязательным включением в него работодателей, осуществляющих техническую и технологическую модернизацию, реализующих инвестиционные проекты на территории Брянской области.

В соответствии с пунктом 2 раздела II протокола от 18 сентября 2015 года № 24 заседания межведомственной рабочей группы по мониторингу ситуации на рынке труда, отмечено, что социально-экономическая ситуация в Брянской области в текущем году характеризуется относительно умеренным ростом во всех секторах экономики и социальной сферы.

Утвержден план первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в Брянской области в 2016-2017 году

В рамках реализации мероприятий плана сформирован и утвержден реестр системообразующих предприятий и организаций, оказывающих значительное влияние на экономику Брянской области.

Исследовательские данные научного проекта внесли определенный вклад в разработку и утверждение 23 инвестиционных проектов, которые способствуют импортозамещению, увеличению экспорта и технологическому развитию, четыре из которых включены в отраслевые планы по импортозамещению.

В рамках мероприятий по снижению издержек бизнеса оказывается системная поддержка предприятиям, организациям и индивидуальным предпринимателям путем субсидирования процентной ставки за пользование банковскими кредитами. На эти цели из областного бюджета направлено 23,5 млн. рублей.

В соответствии с инвестиционным законодательством продолжена практика предоставления налоговых льгот предприятиям, осуществляющим реализацию инвестиционных проектов.

Представленное исследование вносит вклад в изменение технологической парадигмы управления, определяет критерии смены принципов управления трудовыми практиками и моделями подбора и расстановки кадров на региональном уровне, происходит пересмотр нормативных аспектов управления организациями и трудовыми коллективами, директивные способы контроля эффективностью работы предприятий

заменяются внутренней мотивацией работы персонала, активизацией функций социальной ответственности как на формальном, так и неформальном уровнях.

Стабильность современных предприятий включает умения гибко реагировать на требования регионального и глобального рынков, вырабатывать жизнеспособные управленческие технологии, повышать эффективность подбор и прогнозирования трудоустройства кадров.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Общероссийский классификатор ВЭД ОК 029-2014, классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94.
2. *Гостенина В.И.* Социология управления. Учебное пособие. СПб.: Питер, 2013, 368с.:
3. *Гостенина В.И.* Критический дискурс: коммуникативный код управления качеством жизни россиян.// Коммуникология . 2016. Т.4.№1.С. 96-105.
4. *Гостенина В.И.* Социальные тренды управления в условиях современной российской реальности.// Динамика социальной реальности: российские и зарубежные тренды.Брянск. 2015. С.6-34.
5. *Макарова Г.В.* Социальная ответственность государственных служащих и эффективное государственное управление. // Экономика. Социология. Право.2016. №2.С.50-57.
6. *Макарова Г.В.* Профессиональное развитие гражданских служащих как фактор эффективного государственного управления. // Теория и практика общественного развития. 2014. №3.С.64-66.