



# ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## РАСПОРЯЖЕНИЕ

26 декабря 2014 г.

№ 32/860-пр

Экз. № \_\_\_\_\_

г. Ульяновск

### Об утверждении Стратегии развития трудовых ресурсов в соответствии с потребностями социально-экономического развития Ульяновской области на период до 2020 года

В целях создания условий для формирования эффективного рынка труда, сохранения и развития трудового потенциала в соответствии с потребностями экономики Ульяновской области:

Утвердить:

- 1) Стратегию развития трудовых ресурсов в соответствии с потребностями социально-экономического развития Ульяновской области на период до 2020 года (приложение № 1);
- 2) План мероприятий по реализации Стратегии развития трудовых ресурсов в соответствии с потребностями социально-экономического развития Ульяновской области на период до 2020 года (приложение № 2).

Губернатор – Председатель  
Правительства области



С.И.Морозов

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к распоряжению Правительства  
Ульяновской области

от 26 декабря 2014 г. № 32/860–пр

### **СТРАТЕГИЯ развития трудовых ресурсов в соответствии с потребностями социально-экономического развития Ульяновской области на период до 2020 года**

#### 1. Введение

1.1. Настоящая Стратегия развития трудовых ресурсов в соответствии с потребностями социально-экономического развития Ульяновской области на период до 2020 года (далее – Стратегия) разработана в целях создания условий для формирования эффективного рынка труда, развития конкурентоспособности трудовых ресурсов, организации опережающего кадрового обеспечения экономического развития Ульяновской области.

1.2. Настоящая Стратегия направлена на привлечение на территорию Ульяновской области и эффективное использование трудовых резервов трудоспособного населения, обеспечение оптимальной продуктивной занятости в условиях дальнейшей трансформации экономики Ульяновской области, усиление роли исполнительных органов государственной власти Ульяновской области в решении вопросов кадровой политики по обеспечению инновационной экономики квалифицированными трудовыми ресурсами.

1.3. Настоящая Стратегия включает в себя:

- 1) анализ состояния и тенденции развития трудовых ресурсов Ульяновской области;
- 2) цели, задачи, принципы и приоритеты развития трудовых ресурсов;
- 3) основные направления развития трудовых ресурсов Ульяновской области;
- 4) программные мероприятия;
- 5) критерии эффективности реализации.

1.4. К особенностям разработки и реализации настоящей Стратегии следует отнести:

- 1) ориентацию развития трудовых ресурсов на реализацию модели инновационного социально ориентированного развития Ульяновской области, базирующейся на Стратегии социально-экономического развития Ульяновской области на период до 2020 года, утверждённой распоряжением Правительства Ульяновской области от 07.10.2008 № 522-пр «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Ульяновской области на период до 2020 года»;

2) приоритет стратегического подхода к постановке целей, задач и мер по их достижению, учитывающего стратегические ориентиры долгосрочного регионального социально-экономического развития.

1.5. При разработке настоящей Стратегии учитывались долговременные системные вызовы, отражающие общие внешние и внутренние барьеры социально-экономического развития:

1) первый вызов – усиление глобальной конкуренции, охватывающей рынки товаров, капиталов, технологий, рабочей силы;

2) второй вызов – новая волна технологических изменений, резко усиливающих роль инноваций в социально-экономическом развитии и обеспечивающих факторы роста;

3) третий вызов – возрастание роли человеческого капитала. Уровень конкурентоспособности современной инновационной экономики определяется качеством профессиональных кадров.

1.6. Данные особенности предопределяют необходимость создания настоящей Стратегии как одной из составляющих системы регионального стратегического планирования в соответствии с потребностями инновационного социально-экономического развития Ульяновской области.

1.7. Реализация настоящей Стратегии рассчитана на 2014-2020 годы с возможными корректировками в условиях изменения факторов внешней среды.

1.8. Настоящую Стратегию следует рассматривать в качестве механизма взаимодействия между исполнительными органами государственной власти Ульяновской области, органами местного самоуправления муниципальных образований Ульяновской области, хозяйствующими субъектами и институтами гражданского общества Ульяновской области, позволяющего осуществлять координацию мероприятий по развитию трудовых ресурсов, выработке согласованных действий для опережающего кадрового обеспечения экономики Ульяновской области.

## 2. Состояние и тенденции развития трудовых ресурсов на основе анализа результатов мониторинга потребности в специалистах и рабочих кадрах для отраслей экономики Ульяновской области

### 2.1. Анализ демографической ситуации Ульяновской области

В Ульяновской области за последние десять лет наметились положительные изменения в демографических процессах, несмотря на сохранение тенденции к сокращению численности населения как за счёт естественной убыли, так и за счёт миграции.

Доля населения Ульяновской области в общей численности населения Российской Федерации сократилась с 0,97 процента в 2001 году до 0,89 процента в 2013 году. Общая численность постоянного населения Ульяновской области в 2013 году составила 1267,6 тыс. человек. В 2013 году численность населения в регионе по сравнению с 2012 годом сократилась на 6,9 тыс. человек, а по сравнению с 2001 годом – на 146,4 тыс. человек.

Однако начиная с 2006 года в Ульяновской области имеется тенденция к росту рождаемости. Максимальное значение относительного показателя рождаемости – общего коэффициента рождаемости – зафиксировано в 2012 году, оно составило 11,5 промилле.

На территории Ульяновской области отмечается снижение уровня смертности: в 2010 году – 15,8 случая на 1000 населения, в 2011 году – 14,8, в 2012 году – 14,2, в 2013 году – 14,4. Показатель естественного прироста (убыли) в 2010 году составлял (-) 5,2 на 1000 населения; в 2011 году – (-) 4,0; в 2012 году – (-) 2,7; в 2013 году – (-) 2,8.

К 2012 году в Ульяновской области зафиксирована чётко выраженная тенденция к улучшению динамики таких демографических процессов, как рождаемость и смертность населения.

Демографическая ситуация в Ульяновской области близка к среднестатистической. По прогнозным данным территориального органа Росстата по Ульяновской области, число родившихся детей с 2014 года начнёт сокращаться и может достигнуть к 2030 году 8,3 тыс. человек. При этом регулирование темпов сокращения населения будет определяться не столько демографической политикой, сколько активностью миграционных процессов.

Территория Ульяновской области непривлекательна для миграции и является транзитной территорией. Транзитный характер миграционных процессов приводит к сокращению высококвалифицированных кадров.

В настоящее время отмечается незначительный рост численности внутренней трудовой миграции. Основными причинами, препятствующими развитию миграционных процессов, являются следующие: высокая стоимость покупки (аренды) жилья, отсутствие транспортной доступности, длительный процесс оформления регистрации, своеобразные традиции и менталитет населения.

С 2012 года отмечается увеличение миграционных потоков на территорию Ульяновской области. На учёт по месту пребывания поставлено 28,8 тыс. иностранных граждан. В 2012 году численность иностранных граждан по сравнению с 2011 годом увеличилась на 8,4 процента.

По состоянию на 01 октября 2013 года на территории Ульяновской области на миграционный учёт поставлено 26,5 тыс. иностранных граждан из Узбекистана, Азербайджана, Таджикистана, Казахстана, Германии, Украины и Армении. Основные виды деятельности, в которых были заняты иностранные граждане, – строительство, оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, бытовых изделий и предметов личного пользования. Увеличение числа иностранных граждан из стран ближнего зарубежья не способствует росту качественных трудовых ресурсов Ульяновской области ввиду низкой профессиональной квалификации мигрантов.

Указанные негативные тенденции могут быть устранены за счёт ускоренного социально-экономического развития Ульяновской области – повышения качества жизни населения, последовательного роста благосостояния и платёжеспособности населения, создания эффективной

системы предоставления социальных услуг и благоприятных условий для развития трудового, интеллектуального и творческого потенциала граждан.

## 2.2. Состояние системы профессионального и дополнительного образования Ульяновской области

2.2.1. Подготовка кадров на территории Ульяновской области осуществляется в рамках региональной системы профессионального образования.

На территории Ульяновской области специалистов по 161 направлениям и специальностям готовят 16 образовательных организаций высшего образования, из них 11 филиалов государственных и негосударственных образовательных организаций высшего образования (далее – вузы). В вузах обучается около 40 тыс. студентов, среди которых 24 тыс. студентов очной формы обучения.

Специалистов среднего звена готовят 47 профессиональных образовательных организаций.

Общая численность студентов по программам подготовки специалистов среднего звена составляет 19,2 тыс. человек.

Особенностью функционирования рынка образовательных услуг является стабильная численность образовательных организаций высшего образования, осуществляющих профессиональное образование по широкому спектру направлений и специальностей.

2.2.2. В настоящее время осуществляется модернизация системы профессионального образования Ульяновской области по трём направлениям:

1) внедрение дуальной системы профессионального образования на основе взаимодействия образовательных организаций с организациями-работодателями;

2) создание на базе профессиональных образовательных организаций сети многофункциональных центров прикладных квалификаций;

3) формирование ресурсных центров для подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов для ведущих отраслей экономики Ульяновской области.

2.2.3. В 2013 году в вузах, расположенных на территории Ульяновской области, было 10,5 тыс. специалистов, из них по программам высшего образования подготовлено 4,8 тыс. человек, по программам подготовки специалистов среднего звена – 3,7 тыс. человек, по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих – 2 тыс. человек.

По результатам мониторинга потребности экономики Ульяновской области в специалистах и рабочих кадрах на 2013-2015 годы (далее – Мониторинг) организации оценили потребность в кадрах на 2014 год в количестве 4,3 тыс. человек, на 2015 год – 3,75 тыс. человек.

Складывающаяся потребность в кадрах объясняется реализацией крупных инвестиционных проектов, предусматривающих создание высокотехнологичных рабочих мест, требующих квалифицированных кадров, а также необходимостью замены кадрового состава.

Высокий спрос на высококвалифицированные кадры проявляют промышленные предприятия и организации, входящие в состав кластеров Ульяновской области, а также предприятия энергетики:

основная потребность в кадрах по специальностям высшего образования существует в следующих отраслях: энергетика, металлообработка и машиностроение, авиастроение и приборостроение, информационно-вычислительное обслуживание, радиотехника, а также в агропромышленном комплексе, ядерно-инновационном кластере;

основная потребность в рабочих кадрах по специальностям среднего профессионального образования – в отраслях энергетики, металлообработки и машиностроения, транспорта, а также в ядерно-инновационном кластере;

основная потребность в рабочих кадрах – в отраслях энергетики, металлообработки и машиностроения, полиграфии, лёгкой промышленности, автомобилестроения, транспорта, строительства, жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания и в агропромышленном комплексе.

Постоянную потребность в квалифицированных кадрах испытывают две основные отрасли: промышленность и сельскохозяйственное производство. В бюджетной сфере остро нуждаются в кадрах медицинские организации.

Территориальная структура потребности в кадрах смещена в пользу городских рынков труда, предъявляющих более высокий спрос на высококвалифицированную рабочую силу.

2.2.4. Анализ деятельности системы образования Ульяновской области позволяет выделить основные проблемы, требующие решения:

1) недостаточное соответствие структуры профессиональной подготовки потребностям экономики и социальной сферы рынка, что определяет диспропорцию спроса и предложения на рынке труда.

Модернизация производства, расширение применения и развития новых наукоёмких технологий проводит к изменению профессионально-квалифицированной структуры спроса на рынке труда, повышению требований работодателей к качеству рабочей силы.

С одной стороны, рынок рабочей силы демонстрирует свою неспособность чётко оценить и сформулировать спрос на ту или иную категорию работников. С другой стороны, образовательные организации в силу специфики их деятельности не готовы в сжатые сроки и в необходимом количестве наладить подготовку высококвалифицированных специалистов для отраслей, обеспечивающих инновационную конкурентоспособность экономики Ульяновской области;

2) существующая система образования не в полной мере ориентирована на развитие экономики Ульяновской области. По данным Мониторинга, только 61,5 процента работодателей считают, что уровень подготовки специалистов с высшим образованием полностью соответствует потребностям производства, 51,8 процента работодателей отметили необходимый уровень соответствия знаний и навыков выпускников профессиональных образовательных организаций потребностям производства, 49,5 процента работодателей признают уровень подготовки рабочим специальностям достаточным.

Структура профессионального образования смещена в пользу высшей школы. Численность студентов в вузах превышает численность студентов в профессиональных образовательных организациях почти в 2 раза.

Несбалансированность объёмов и направлений подготовки специалистов и рабочих с потребностями рынка труда порождают проблемы трудоустройства выпускников образовательных организаций;

3) слабая заинтересованность организаций-работодателей всех форм собственности в устойчивом взаимодействии с образовательными организациями, несвоевременная ориентация на новые специальности рынка труда в соответствии с экономическим развитием.

По данным Мониторинга, планирование потребности в кадрах большинство промышленных предприятий осуществляет в оперативном режиме (на срок до 1 года), поэтому большинство работодателей не могут представить обоснованные данные потребности в кадрах. Это не означает отсутствия спроса в специалистах, а демонстрирует неспособность организаций объективно обосновать прогноз потребности в кадрах;

4) отсутствие эффективной системы профессиональной ориентации населения.

Развитие коммерческого сектора профессионального образования ведёт к возрастанию роли населения при формировании спроса на образовательные услуги. Влияние государства на структуру профессионального образования в определённой степени будет сокращаться в связи с сокращением бюджетных средств на обучение. В этой связи профессиональная ориентация населения играет всё более существенную роль при формировании спроса на образовательные услуги, обуславливая тем самым обеспеченность экономики необходимыми кадровыми ресурсами;

5) в значительной части организаций практически отсутствуют службы развития персонала, не развита система подготовки и повышения квалификации специалистов по обучению и развитию кадров.

По данным Мониторинга, 76,4 процента организаций не имеют программ развития кадрового потенциала. Почти у 90 процентов организаций отсутствуют службы, самостоятельно занимающиеся подготовкой, переподготовкой кадров и повышением их квалификации;

6) недостаточное участие общественности в управлении образованием;

7) развитие региональной системы профессионального образования сдерживается недостаточным финансированием образовательных организаций;

8) в условиях перехода на инновационный путь развития осложняется процесс формирования профильной структуры подготовки специалистов. Отсюда следует важная задача – обеспечение профессионального устройства дипломированных специалистов.

2.2.5. В Ульяновской области сложилась эффективная система дополнительного профессионального образования, позволяющая обеспечить уровень образования специалистов не ниже уровня образования, требуемого для нового вида профессиональной деятельности или для получения дополнительной квалификации.

Доля лиц в возрасте 25-30 лет, прошедших дополнительное профессиональное обучение, в общем количестве лиц в возрасте 25-30 лет превышает аналогичный показатель в среднем по России, но значительно ниже среднего показателя субъектов Российской Федерации, входящих в Приволжский федеральный округ (далее – ПФО, субъекты ПФО).

Число работников, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, профподготовки и обучения на курсах целевого назначения, в Ульяновской области составило в 2010 году 47,6 тыс. человек, из них дополнительное профессиональное образование получили 40 процентов, профессиональную подготовку – 20 процентов, обучение на курсах прошли 40 процентов. Таким образом, работники Ульяновской области в большей степени используют краткосрочную, менее интенсивную форму обучения, чем более интенсивную (программную).

Структура обучившихся работников по полу свидетельствует о более активной позиции женщин в Ульяновской области – их доля составляет более 50 процентов. Доля инвалидов в общем количестве работников, прошедших обучение, не превышает 0,6 процента.

Структура работников по объёму учебных часов показывает, что среди повышающих свою квалификацию наибольшей популярностью пользуются программы от 72 до 300 часов – их доля составляет 80 процентов. Доля работников, обучившихся по программам с объёмом более 1000 часов, превышает в среднем 1 процент. Доля работников, обучавшихся по программам до 72 часов, составляет 41 процент.

В рейтинге субъектов ПФО по использованию дистанционных образовательных технологий при обучении Ульяновская область занимает среднюю позицию (16 процентов).

По общему количеству обученных граждан Ульяновская область имеет лучшие позиции среди субъектов ПФО.

2.2.6. Для возрастной группы 25-30 лет существуют потенциальные возможности профессионального воспроизводства.

На сегодняшний день на базе профессиональных образовательных организаций в Ульяновской области функционируют 12 ресурсных центров, осуществляющих подготовку специалистов и высококвалифицированных рабочих кадров для рынка труда Ульяновской области. На базе ресурсных центров осуществляется обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

В настоящее время реализуется проект по созданию ресурсного центра по подготовке кадров для отрасли авиастроения.

Анализ содержания образовательной деятельности в образовательных организациях, расположенных на территории Ульяновской области, позволяет сделать выводы:

формирование ресурсных центров на базе профессиональных образовательных организаций определяет направленность подготовки и переподготовки по рабочим профессиям и специальностям;



основные отрасли производства и сферы услуг, для которых ресурсные центры способны осуществлять качественную подготовку рабочих и специалистов, – железнодорожный транспорт, сельскохозяйственное производство, учебно-педагогическая деятельность, авиастроение и машиностроение, промышленное и гражданское строительство, сварочное производство, ИТ-технологии, программирование, здравоохранение и медицина, торговля и общественное питание;

существующее материально-техническое обеспечение и кадровый состав ресурсных центров не позволяют полномасштабно осуществлять подготовку и переподготовку высококвалифицированных конкурентоспособных рабочих кадров для организаций, осуществляющих крупные инвестиционные проекты на территории Ульяновской области;

ресурсные центры нацелены в большей мере на подготовку рабочих кадров для традиционных сфер экономики, чем для инновационного бизнеса, ИТ-технологий.

Следует отметить, что ресурсные центры стремятся повысить степень универсальности подготовки и переподготовки рабочих кадров через широкий спектр программ, ориентированных на различные целевые группы потребителей образовательных услуг. Это позволяет в перспективе обеспечить минимально достаточное количество требуемых трудовых ресурсов в соответствии с отраслевой и кластерной структурой экономики Ульяновской области при организации эффективного взаимодействия структур управления, образовательных организаций, работодателей, бизнес-сообществ, службы занятости, кадровых агентств в рамках частно-государственного партнёрства.

### 2.3. Характеристика качества населения Ульяновской области

Трудовой потенциал Ульяновской области, в том числе трудовой потенциал каждой организации, формируется на основе потенциала населения, его качества. Качество населения характеризуется степенью его соответствия нормативным документам международных организаций, а также социальным нормам, определяемым традициями и обычаями страны. Для оценки качества населения в соответствии с рекомендациями Программы развития Организации Объединённых Наций могут быть использованы показатели, применяемые при расчёте индекса человеческого развития (далее – ИЧР). Величина ИЧР определяется как средняя на основе трёх показателей: ожидаемая продолжительность жизни, уровень образования, уровень доходов.

Ульяновская область стабильно занимает место в пятом десятке регионов по назначению ИЧР.

В таблице 1 представлена динамика ИЧР в Российской Федерации и Ульяновской области.

Динамика номинальных и реальных денежных доходов подтверждает значительное отставание Ульяновской области от уровня других субъектов Российской Федерации. Динамика реальных доходов не имеет стабильной тенденции к росту, что снижает возможности человеческого развития.

**Динамика ИЧР  
в Российской Федерации и Ульяновской области**

	Валовый внутренний продукт, долл. США, паритет покупательской способности	Индекс доходов	Индекс долголетия	Грамотность	Доля учащихся в возрасте 7-24 лет	Индекс образования	ИЧР	Место в рейтинге субъектов РФ
<b>2005 год</b>								
Российская Федерация	11861	0,797	0,672	99,4	73,4	0,907	0,792	
Ульяновская область	6584	0,699	0,671	98,6	71,4	0,895	0,755	44
<b>2008 год</b>								
Российская Федерация	16092	0,848	0,715	99,4	75,0	0,913	0,825	
Ульяновская область	8938	0,750	0,715	98,6	70,9	0,894	0,786	46
<b>2009 год</b>								
Российская Федерация	18869	0,875	0,728	99,4	0,766	0,918	0,840	
Ульяновская область	11794	0,796	0,729	98,6	0,719	0,897	0,807	46
<b>2013 год</b>								
Российская Федерация	19674	0,882	0,731	99,7	0,755	0,916	0,843	
Ульяновская область	11929	0,798	0,723	99,6	0,741	0,911	0,811	48

Уровень доходов населения Ульяновской области (более низкий в сравнении со среднероссийским уровнем), низкие темпы их роста означают наличие на территории Ульяновской области значительной доли жителей с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума.

Размер расходов на конечное потребление в регионе меньше среднероссийского показателя почти на 30 процентов, аналогичного показателя в ПФО – на 19 процентов, что определяет соответствующий уровень жизни населения.

Ульяновская область входит в пятёрку субъектов ПФО с большим удельным весом расходов на питание, что заставляет жителей экономить

на покупке непродовольственных товаров и услуг, снижая уровень и качество жизни, уменьшая потребление и, соответственно, ухудшая возможности развития производства.

Таким образом, анализ доходов и расходов населения Ульяновской области показывает, что Ульяновская область относится к группе территорий с невысоким уровнем доходов, что значительно ограничивает возможности социального развития. Происходит так называемое «сжатие» сети социальных услуг из-за сокращения платёжеспособного спроса. «Подтягивание» регионального уровня до общероссийского требует активных мер по развитию экономики в течение продолжительного периода.

В свою очередь, ограничение доходов оказывает влияние на значение индексов долголетия и образования.

По результатам международного исследования компетенций трудоспособного населения, проведённого в Российской Федерации Институтом образования Высшей школы экономики при участии Министерства образования и науки Российской Федерации, установлено, что по уровню сформированности компетенции решения проблем в технологически насыщенной среде российские школьники отстают от своих зарубежных сверстников.

Недостаточно качественный уровень образования молодёжи в сравнении со старшим поколением требует повышенного внимания к образованию молодёжи и повышению квалификации, переподготовке взрослого населения Ульяновской области.

Третья характеристика человеческого развития – индекс долголетия определяется продолжительностью жизни. Ожидаемая продолжительность жизни в Ульяновской области увеличивается и имеет значения, приближённые к среднему уровню по Российской Федерации. Однако необходимо также ориентироваться на показатель ожидаемой продолжительности здоровой жизни. Динамика показателей деятельности системы здравоохранения Ульяновской области свидетельствует о росте заболеваемости жителей Ульяновской области в 2014 году, снижении уровня обеспеченности медицинских организаций больничными койками. Это затрудняет обеспечение достойного уровня здоровья и достижения прогнозных значений ожидаемой продолжительности жизни населения Ульяновской области.

Таким образом, потенциальные возможности человеческого развития в Ульяновской области имеют определённые ограничения в сравнении со средним уровнем по Российской Федерации по всем трём составляющим ИЧР: ожидаемой продолжительности жизни, уровню образования и уровню доходов, что в свою очередь определяет темпы развития трудовых ресурсов.

Улучшение уровня жизни и качества населения и, соответственно, динамичного роста значения ИЧР возможно только в случае реализации инновационного сценария социально-экономического развития Ульяновской области, позволяющего существенно повысить качество жизни населения в среднесрочной перспективе.

## 2.4. Проблемы развития кадрового менеджмента в организациях Ульяновской области

2.4.1. Кадровый потенциал организаций является важнейшим стратегическим фактором, определяющим успех проводимой в Ульяновской области социально-экономической политики.

Несмотря на принимаемые меры в области кадрового обеспечения, в регионе отмечается наличие дефицита в высококвалифицированных специалистах, существенное снижение профессионально-квалификационного уровня рабочих. Не соответствует современным требованиям рыночной экономики квалификация ряда специалистов и управленческого персонала организаций.

На территории Ульяновской области практически отсутствует чёткая система управления трудовым потенциалом, который был бы способен в условиях острой конкуренции получать профессиональные знания высокого уровня с целью дальнейшей их реализации в рамках инновационного социально-экономического развития.

2.4.2. Анализ состояния трудового потенциала Ульяновской области позволил выявить ряд принципиально важных особенностей:

1) отмечается снижение профессионального уровня персонала ряда организаций, рабочая сила слабоконкурентна на межрегиональных рынках труда;

2) в организациях наблюдается рост числа вакансий рабочих основных и вспомогательных профессий, что характеризует возможности роста промышленного производства преимущественно экстенсивным путём. Данная тенденция лишь частично соответствует стратегии инновационного развития экономики Ульяновской области, так как сохраняется устойчивый дефицит высококвалифицированных кадров, способных работать в современных условиях;

3) имеющийся дисбаланс в структуре спроса и предложения на рынке труда связан прежде всего с малоэффективной политикой промышленных предприятий в области подготовки кадров;

4) по данным Мониторинга, низкий уровень кадровой политики сохраняется на промышленных предприятиях, большинство из которых не располагает программами и планами по комплексному развитию кадрового потенциала. Вопросы разработки стратегии кадровой политики, укрепления служб персонала профессиональными кадрами, формирования стратегии кадровой политики, управления человеческими ресурсами не являются значимыми для руководства большинства промышленных предприятий;

5) в организациях неэффективно действуют службы развития персонала, не развита система подготовки и повышения квалификации специалистов по обучению и развитию персонала. Отсутствует как нормативная база для обучения и развития персонала на производстве, так и государственный контроль за системой подготовки, повышения квалификации и развития персонала на производстве;

б) относительно низкий уровень оплаты труда специалистов в ряде отраслей производства, бюджетном секторе, в сфере научно-исследовательских работ способствует углублению диспропорций на региональном рынке труда Ульяновской области. Низкий уровень оплаты труда приводит к оттоку квалифицированных кадров в другие регионы Российской Федерации и сектора экономики, к снижению спроса на профессиональное образование по низкооплачиваемым специальностям, что не позволяет восполнить кадровый дефицит.

2.4.3. Анализ имеющейся нормативной документации по развитию трудовых ресурсов Ульяновской области позволяет выявить две основные проблемы:

1) отсутствие активной кадровой политики в муниципальных образованиях Ульяновской области;

2) отсутствие среднесрочного и долгосрочного планирования трудовых ресурсов для инновационных (инвестиционных) проектов.

## 2.5. Анализ инновационного потенциала организаций Ульяновской области

2.5.1. Инновационный потенциал организаций Ульяновской области исследован по двум направлениям: первое направление связано с качественной оценкой эффективности инновационного потенциала на основании учёта мнений экспертов, а второе направление базируется на анализе количественных показателей планирования потребности организаций в специалистах и рабочих кадрах по определённым характеристикам на среднесрочную перспективу.

2.5.2. Для анализа инновационного потенциала организаций использовался экспертный опрос ведущих специалистов и руководящего состава подразделений различных организаций Ульяновской области. Анализируемые организации были разбиты на 3 группы. Всего было проанализировано около 100 организаций Ульяновской области методом случайной выборки.

Конкретный анализ проводился по следующим критериям:

готовность к проведению внутренних и внешних изменений в организации;

источники внутренних и внешних изменений для организации;

степень потребности организации во внутренних и внешних изменениях;

стимулирование инновационного мышления управленцев.

Анализ предполагает оценку существующего положения дел и определение причин недостаточной готовности организаций к стимулированию инициативы и творческой активности персонала.

2.5.3. Каждая организация различными способами реагирует на изменения, происходящие как во внешней среде, так и внутри её самой.

К внешним источникам относятся социальные изменения, политические, законодательные, экономические условия в Российской Федерации и в Ульяновской области, изменение ситуации на рынке развития технологий.

Особое значение имеют социальные изменения, в первую очередь изменения в убеждениях, ценностях, установках, мнениях и стиле жизни общества и, как следствие, изменения в поведении персонала.

Важным внутренним источником изменений выступают такие характеристики персонала, как возраст, пол, квалификация, мотивация. Установки и приоритеты высшего руководства относятся также к числу внутренних источников изменений.

Готовность персонала к изменениям существенно меняется в результате целенаправленной работы по обучению и повышению квалификации его основных категорий. Особенно важной для последующей успешной реализации организационных изменений является работа по обучению специалистов и руководящего состава.

2.5.4. Потребность во внутренних и внешних изменениях возникает из-за несоответствия имеющейся ситуации целям, преследуемым организацией. Важной задачей является оценка готовности руководства организации разных уровней к предстоящим изменениям.

При разработке настоящей Стратегии был осуществлён выборочный анализ, позволяющий определить состояние деятельности и возможности развития инновационного потенциала региональных организаций:

1) наиболее готовы к изменениям субъекты малого и среднего предпринимательства как более манёвренные и зависимые от внешней среды, в то время как крупные организации более консервативны и менее адаптивны;

2) для всех организаций значимыми являются внутренние источники изменений и только для субъектов малого и среднего предпринимательства значимыми являются внешние источники изменений. Бизнес-структуры, учитывая внешние условия, потенциально могут развивать инновационную деятельность;

3) наибольшая потребность в изменениях зафиксирована в муниципальных организациях Ульяновской области;

4) результат анализа стимулирования инновационного мышления управленцев показывает, что стимулирование инновационного мышления лучше всего осуществляется в крупных организациях, что определяется необходимостью работы в рыночных условиях и наличием квалифицированных управленцев. В то же время все виды организаций имеют достаточно высокие средние значения показателей, что следует считать положительным фактором для развития инновационной экономики Ульяновской области.

2.5.5. Анализ планирования потребности организаций в специалистах и рабочих кадрах осуществляется по следующим характеристикам:

1) анализ планирования доли работников с профессиональным образованием (на среднесрочный период) на основе учёта доли работников с профессиональным образованием от среднесписочной численности работников организаций малого и среднего бизнеса и муниципальных организаций в Ульяновской области. Результаты данного анализа показывают, что организации малого и среднего бизнеса ориентированы на сохранение

и увеличение доли работников с высшим и средним образованием. При этом фиксируется тенденция к снижению потребности в рабочих кадрах;

2) анализ причин появления вакансий в организациях малого и среднего бизнеса: замена уволившихся, обновление кадрового состава, расширение объёмов производства, технологическое переоснащение, потребность в работниках новых профессий. Результаты анализа по совокупному показателю, включающему причины появления вакансии в организации, показывают, что процесс перехода к модернизации оборудования, внедрению новых технологических процессов осуществляется замедленными темпами. Основная кадровая задача – замена уволившихся работников и обновление кадрового состава, что говорит о достаточно высокой текучести кадров и особенностях демографической ситуации. С позиций инновационного развития организации малого и среднего бизнеса демонстрируют определённую потребность в расширении объёмов производства, внедрении новой техники и технологий;

3) анализ перспективы планирования потребности в персонале организаций малого и среднего бизнеса (на среднесрочный период) по 4 группам работников: административно-управленческая, инженерно-техническая, основные рабочие, вспомогательный персонал, где соотношение значительно не отличается. При этом организации малого и среднего бизнеса испытывают значительную потребность в управленцах и инженерно-техническом персонале, что связано с процессом развития;

4) анализ перспективы планирования развития организаций малого и среднего бизнеса по 3 критериям: на срок от 1 до 3 лет, на срок от 3 до 5 лет, на срок свыше 5 лет. Прогноз по перспективному планированию развития организаций следует рассматривать как один из ключевых показателей, позволяющий зафиксировать возможности и уровень инновационного потенциала. Большинство организаций малого бизнеса осуществляют планирование на срок от 1 до 3 лет, горизонт планирования для организаций среднего бизнеса составляет от 3 до 5 лет.

2.5.6. Результаты анализа планирования потребности организаций в кадрах позволяют сделать следующие выводы:

1) сохраняется динамика роста численности рабочих кадров при стабильном уровне работников со средним профессиональным и высшим образованием, что частично соответствует инновационной направленности экономики;

2) переход организаций к модернизации реализуется медленно, что затрудняет осуществление регионального экономического рывка, но в то же время организации малого и среднего бизнеса ориентированы на расширение объёмов производства;

3) организации малого и среднего бизнеса в условиях динамичного развития испытывают постоянную потребность в управленцах и инженерно-техническом персонале;

4) большинство организаций ориентированы на перспективное планирование на срок до 3 лет, что говорит об их нестабильном положении и недостаточном уровне стратегического мышления руководителей;

5) с позиций развития трудовых ресурсов для инновационной экономики выявлено следующее:

а) рынок труда перенасыщен специалистами, не имеющими специального образования по инновационному управлению;

б) масштабы и интенсивность структурных реформ в экономике заставляют проводить упреждающую политику занятости и непрерывного образования, расширяя масштабы подготовки традиционных предпринимательских кадров;

в) малый и средний бизнес может адаптироваться к условиям инновационной деятельности при наличии инновационной региональной политики, обеспечивающей поддержку со стороны органов государственной власти Ульяновской области.

2.5.7. При развитии системы подготовки кадров необходимо обеспечивать сбалансированную подготовку кадров по всем направлениям, обеспечивающим инновационную деятельность. Одна из основных проблем в том, что значительная часть промышленных предприятий не имеет специалистов, способных обеспечить эффективное продвижение наукоёмкой продукции на рынок. Проблему можно решить, организовав целенаправленную работу по подготовке таких кадров с горизонтом планирования 5-10 лет.

По экспертным оценкам, потребность в профессиональном образовании для малого инновационного предпринимательства удовлетворяется на 20-30 процентов.

## 2.6. Состояние и прогнозируемые тенденции развития трудовых ресурсов и рынка труда Ульяновской области

2.6.1. Численность трудовых ресурсов в Ульяновской области в среднем в 2013 году составила 767,5 тыс. человек, что на 7,9 тыс. человек меньше, чем в 2012 году.

Восполнить уменьшающуюся численность трудовых ресурсов призваны категории населения, находящиеся за пределами трудоспособного возраста, – лица старше трудоспособного возраста и подростки, их доля в трудовых ресурсах региона возрастает с 2009 года. Следует отметить, что в отношении старших возрастных групп это позитивный и наиболее предпочтительный вариант замещающего воспроизводства рынка труда при прогнозируемом росте продолжительности здоровой жизни населения.

2.6.1.1. Численность экономически активного населения в 2013 году составила 682,3 тыс. человек. Уровень экономической активности населения в возрасте 15-72 лет составил 67,9 процента.

В численности экономически активного населения 644,9 тыс. человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и 37,4 тыс. человек – как безработные.



В таблице 2 представлено количественное и процентное соотношение безработных и занятых граждан в динамике по годам.

Таблица 2

Экономически активное население, занятые и безработные

Год	Экономически активное население, тыс. человек	В том числе		В процентах к экономически активному населению	
		занятые	безработные	занятые	безработные
2010	671,3	612,5	58,8	91,2	8,8
2011	693,8	646,5	47,3	93,2	6,8
2012	679,8	641,9	37,9	94,4	5,6
2013	682,3	644,9	37,4	94,5	5,5

Численность экономически активного населения в 2013 году по сравнению с 2012 годом увеличилась на 2,5 тыс. человек, в том числе численность занятого населения – на 3,0 тыс. человек.

2.6.1.2. В составе экономически активного населения 93 процента составили лица трудоспособного возраста (мужчины в возрасте 16-59 лет, женщины в возрасте 16-54 года).

За последние три года чётко проявляется тенденция к перераспределению численности занятого населения в пользу старших возрастных групп: в динамике сокращается удельный вес занятой молодёжи, что свидетельствует о неблагоприятной тенденции к старению кадров.

2.6.1.3. Распределение населения по видам деятельности характеризуется значительной долей занятых в обрабатывающем производстве – 25 процентов. Доля занятых в сельском хозяйстве сократилась с 14 процентов (2004 год) до 10 процентов (2013 год). Рост занятости отмечается в сфере оптовой и розничной торговли, предоставления бытовых услуг. Устойчиво сохраняется доля занятых в сфере образования и здравоохранения. Изменение структуры занятости свидетельствует о сокращении доли занятых в производственных отраслях в пользу сферы услуг в экономике Ульяновской области.

Такое изменение структуры занятости свидетельствует о сокращении доли производственных отраслей в пользу сферы услуг, что соответствует российским и мировым тенденциям структурного сдвига экономики от вторичного сектора к третичному. При этом отмечается стабильный рост занятости в отраслях оптовой и розничной торговли, оказание услуг по ремонту техники, гостиничном и ресторанном бизнесе. Не наблюдается роста занятости, способствующего развитию человеческого потенциала.

В условиях интенсивного старения населения сохранение на одном и том же уровне суммарной доли занятых в важнейших социальных сферах – образования, здравоохранения и предоставления социальных услуг затрудняет возможности развития человеческого потенциала Ульяновской области.

Сокращение занятых во вторичном производственном секторе при одновременной стабилизации суммарной доли занятых в сфере образования и здравоохранения создают условия для развития «неформальной» занятости, имеющей место во многих субъектах Российской Федерации.

Более 80 процентов занятых имеют основную работу в организации со статусом юридического лица, что квалифицируется как работа в формальном секторе, все остальные формы – работа в неформальном секторе.

Перераспределение занятости происходит в пользу менее крупных организаций и домашних хозяйств, что является следствием специфики развития экономики Ульяновской области.

Уровень образования занятого населения за три последних года имеет тенденцию к росту.

Анализ взаимосвязи отраслевой, половозрастной и образовательной структур занятого населения Ульяновской области позволяет сделать вывод о старении более квалифицированной его части, о «перетекании» рабочей силы из производственных отраслей в отрасли услуг, представленные небольшими организациями с более низкой производительностью труда, и в обслуживание домашних хозяйств, производящих продукцию на продажу.

Изучение соотношения спроса в формальном секторе и предложения на региональном рынке труда показало, что больше всего работников на вакантные рабочие места на конец 2012 года требовалось в отрасли здравоохранения и предоставления социальных услуг, социального страхования, обрабатывающего производства, транспорта и связи.

2.6.1.4. Резервом воспроизводства рынка труда являются безработные граждане. За последний год численность безработных уменьшилась на 19,8 процента, в том числе численность безработных мужчин – на 9 процентов, безработных женщин – на 29,1 процента.

Средний возраст безработных за 2012 год составил 35,5 года.

За последний год уменьшился средний возраст безработных мужчин на 1,9 года и безработных женщин на 2,2 года. В целом по Ульяновской области доля молодых людей до 30 лет среди безработных граждан составила 22,3 процента, что на 1,4 процента больше уровня предыдущего года.

По данным обследований населения по проблемам занятости, распределение численности безработных граждан по уровню образования на протяжении ряда лет приблизительно одинаково – основная их часть имеет среднее общее образование – 34,3 процента, среди них женщин – 26,4 процента, мужчин – 41,3 процента. Доля безработных граждан, имеющих высшее образование, увеличилась на 1,6 процента.

В общей численности безработных граждан 21,8 процента – лица, не имеющие опыта трудовой деятельности. Их численность составила 8,3 тыс. человек. Данная группа безработных граждан преимущественно формируется за счёт молодёжи.

Среди безработных граждан, имеющих опыт работы, наиболее многочисленную группу составляют работники сферы обслуживания,

жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности.

Среди безработных граждан, имевших опыт работы, численность лиц, потерявших работу в связи с высвобождением, сокращением штатов или ликвидацией организации, в 2012 году составила 21,1 процента.

Среди безработных граждан, уволенных в связи с высвобождением, сокращением штатов, ликвидацией организации, собственного дела, наибольший удельный вес составляют лица в возрасте 30-49 лет.

Численность безработных, использовавших в качестве способа поиска работы обращение в органы государственной службы занятости, уменьшилась в 2013 году по сравнению с 2012 годом на 1,9 тыс. человек.

2.6.1.5. Обобщённая характеристика места Ульяновской области среди субъектов Российской Федерации по положению на рынке труда свидетельствует о размещении региона в группе ниже среднероссийского уровня, что требует принятия действенных мер по улучшению ситуации.

По прогнозным оценкам, вследствие влияния демографических процессов и изменения возрастной структуры численность населения трудоспособного возраста в Ульяновской области может сократиться к 2018 году до 694 тыс. человек, к 2021 году – до 657 тыс. человек.

По прогнозу Росстата, в Ульяновской области к 2021 году численность населения моложе трудоспособного возраста составит 193 тыс. человек – это на 3,4 процента больше, чем фактически на начало 2013 года, численность населения трудоспособного возраста сократится на 16 процентов, а старше трудоспособного увеличится на 16 процентов. Общая демографическая нагрузка составит 873 человека на 1000 человек трудоспособного возраста, что на 30 процентов больше фактического значения на начало 2013 года.

Наиболее точным методом, позволяющим произвести расчёты изменения численности и состава населения, является метод компонент, или метод «передвижки возрастов».

Такой расчёт позволяет более детально исследовать возможности воспроизводства региональных трудовых ресурсов, а именно тенденции к изменению групп, входящих на рынок труда и выходящих с него.

В таблице 3 приведены данные по движению трудовых ресурсов, находящихся в трудоспособном возрасте и выходящих за его пределы, в период 2013-2021 годов.

Анализ динамики численности возрастной группы населения, входящей на рынок труда, показывает, что в 2014 году в сравнении с 2013 годом происходит сокращение численности шестнадцатилетнего населения. В последующие годы произойдёт незначительное колебание, однако к 2021 году численность возрастной группы, входящей на рынок труда, составит 11,4 тыс. человек, что на 2,6 процента меньше, чем в 2013 году.

Динамика прогнозной численности возрастной группы, выходящей за пределы трудоспособного возраста, характеризуется ростом к 2016 году до 21 тыс. человек, а затем сокращением до 19,4 тыс. человек на начало 2021 года.

**Движение трудовых ресурсов, находящихся в трудоспособном возрасте  
и выходящих за его пределы, в период 2013-2021 годов  
(на начало года, тыс. чел.)**

Наименование показателя	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Численность возрастной группы, входящей на рынок труда, тыс. человек	11,7	10,4	11,0	10,4	10,8	10,4	11,3	11,5	11,4
Численность граждан, выходящих на пенсию, тыс. человек	19,7	19,8	20,6	21,1	20,7	20,4	19,7	19,1	19,4
Степень замещения граждан, выходящих на пенсию, молодёжью, процентов	59	53	53	49	52	51	57	58	59

На 2016 год приходится наибольший «выход» с регионального рынка труда на пенсию и наименьший «вход» на рынок труда молодёжи.

Анализ показывает, что численность молодёжи, вступающей в трудовую жизнь, будет недостаточной для замещения граждан, достигших пенсионного возраста. Поэтому даже благополучные в финансово-экономическом отношении организации могут испытывать трудности с кадровым обеспечением. В таких условиях достичь сбалансированности между спросом на рабочую силу и её предложением можно будет за счёт модернизации производства, внедрения высоких технологий и, как следствие, за счёт повышения производительности труда.

С учётом выявленных тенденций необходима ориентация на максимальную занятость местного населения и возможности привлечения квалифицированной рабочей силы из других регионов Российской Федерации.

2.6.2. Прогнозируемые тенденции изменения трудовых ресурсов и занятости:

1) увеличение дефицита трудовых ресурсов, связанное с демографическими тенденциями в Ульяновской области;

2) сохранение замещающей миграции, в основном низкой квалификации;

3) усиление процесса старения трудовых ресурсов, сокращение доли молодёжи;

4) сохранение структурной диспропорции на рынке труда за счёт дефицита квалифицированных кадров определённых профессий;

5) сокращение занятости в обрабатывающем производстве, в сельском хозяйстве; ожидается дальнейший рост занятых граждан в оптовой и розничной торговле и в сфере предоставления бытовых услуг населению. Перераспределение занятости происходит в пользу менее крупных организаций с более низкой производительностью труда и домашнего хозяйства, что является следствием динамики развития экономики Ульяновской области;

6) сохранение тенденции среди безработных граждан, уволенных в связи с высвобождением, сокращением штатов, ликвидацией организации, а также по собственному желанию, когда более половины составляют лица в возрасте 30-49 лет, при этом пятая часть безработных граждан (в основном молодёжь) – лица, не имеющие опыта трудовой деятельности;

7) сохранение дефицита квалифицированных работников, необходимых для развития инновационной экономики Ульяновской области, в том числе за счёт миграции из Ульяновской области активной части молодёжи.

2.6.3. К позитивным тенденциям, связанным с развитием рынка труда, следует отнести:

1) рост уровня образования занятого населения;

2) более высокий образовательный ценз занятых женщин;

3) более высокий уровень занятости мужчин в молодых возрастных группах, женщин – в старших;

4) вступление в трудовую деятельность нового поколения работников, владеющих совершенными компетенциями, нацеленных на инновационные формы профессиональной деятельности;

5) адаптация субъектов малого предпринимательства к условиям инновационной экономики.

2.6.4. Анализ состояния и развития трудовых ресурсов, результаты Мониторинга позволили выявить следующие наиболее актуальные проблемы и особенности функционирования рынка труда Ульяновской области:

1) на региональном рынке труда отмечается территориальное и структурное несоответствие спроса и предложения рабочей силы по ряду направлений:

а) территориальный дисбаланс в наличии квалифицированных специалистов – территориальная структура потребности в кадрах значительно смещена в пользу городских рынков труда, предъявляющих спрос на более квалифицированную рабочую силу;

б) большинство безработных составляют женщины, в то время как значительное число вакансий – рабочие места для мужчин;

в) более 25 процентов безработных граждан имеют высшее и среднее профессиональное образование;

г) профессиональная подготовка имеет недостаточно высокое качество, при этом взаимодействие организаций с образовательными организациями находится на низком уровне;

2) анализ отраслевой, половозрастной и образовательной структур занятого населения региона позволяет сделать вывод о разбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда по данным параметрам, что будет ограничивать возможности роста производительности труда;

3) имеющийся дисбаланс в структуре спроса и предложения на рынке труда связан с малоэффективной политикой организаций в сфере подготовки кадров;

4) неравномерность социально-экономического развития муниципальных образований Ульяновской области и точечность реализации инвестиционных проектов содействуют диспропорции распределения трудовых ресурсов и сохранению очагов безработицы на локальных территориях;

5) существует постоянная потребность в обеспечении квалифицированными кадрами, которую особо остро ощущают организации двух основных отраслей экономики Ульяновской области – промышленности и сельского хозяйства, где требуются как специалисты, так и рабочие; нужны кадры и организациям бюджетной сферы;

6) отмечается значительный удельный вес в общей численности безработных отдельных категорий граждан с низкой конкурентоспособностью на региональном рынке труда, испытывающих затруднения в поиске работы;

7) в большинстве организаций отсутствуют службы, самостоятельно занимающиеся подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации кадров, что способствует депрофессионализации трудовых ресурсов. Это усугубляется слабой мотивацией определённой части молодёжи в получении среднего профессионального образования при низком престиже рабочих профессий;

8) недостаточный уровень инвестиций организаций в современные технологии и оборудование обуславливает низкий уровень производительности труда, социальную непривлекательность производства, при этом замещение вакантных рабочих мест, не пользующихся спросом у жителей, осуществляется за счёт внешней миграции;

9) отсутствует координация программ, планов, мероприятий по кадровому обеспечению отраслей экономики Ульяновской области, что затрудняет процессы формирования современного рынка труда и развития трудовых ресурсов;

10) усиление межрегиональной конкуренции за квалифицированную рабочую силу создаёт отток мобильной части молодёжи, профессиональных кадров на территории с более высоким качеством жизни, что затрудняет возможности развития инновационной экономики Ульяновской области.

### 3. SWOT-анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз в развитии трудовых ресурсов Ульяновской области

3.1. Экономика Ульяновской области определяется сложившейся отраслевой производственной структурой, характеризующейся замедленными темпами роста производительности труда при наличии дефицита высококвалифицированных кадров. При этом значительная часть рабочей силы слабоконкурентна на межрегиональных рынках труда.

3.2. Наблюдается устойчивая тенденция к диверсификации экономики за счёт реализации инфраструктурных региональных инвестиционных проектов, а также к формированию производственных кластеров – будущих полюсов роста и развития промышленных зон.

3.3. Ульяновская область располагает значительным научно-техническим потенциалом. При наличии активной инвестиционной политики это позволяет достаточно динамично развивать инновационный сектор экономики.

Дальнейшее развитие информационных ресурсов, ИТ-технологий, имеющих устойчивую динамику роста, может содействовать эффективной реализации инновационного сценария развития Ульяновской области.

3.4. Благоприятные природно-климатические условия, богатое историко-культурное наследие содействуют формированию инфраструктуры рекреационно-курортной сферы и развитию туристического бизнеса.

3.5. Субъекты малого и среднего предпринимательства обладают достаточно высокой степенью адаптивности к быстро изменяющимся рыночным условиям и способны при поддержке исполнительных органов государственной власти Ульяновской области стать динамично развивающимся сектором сферы производства и услуг.

3.6. Низкий уровень безработицы позволяет более решительно осуществлять структурную перестройку экономики при активной деятельности институтов занятости населения, нацеленных на обучение и переподготовку высвобождаемых работников, слабоконкурентных на рынке труда.

3.7. Система образования Ульяновской области обладает достаточным потенциальным ресурсом для подготовки рабочих и специалистов необходимой квалификации для инновационной экономики, а также для формирования региональной системы непрерывного образования.

3.8. С учётом характерных особенностей экономики Ульяновской области выбор основных стратегических направлений развития трудовых ресурсов следует осуществлять на основе анализа системы взаимодействия различных уровней окружения – внешней и внутренней среды.

3.8.1. Внешняя среда для региональной политики в области развития трудовых ресурсов представляет собой тенденции и проблемы развития трудового потенциала на национальном и глобальном уровнях. Анализ внутренней среды позволяет вскрыть сильные и слабые стороны деятельности исполнительных органов государственной власти Ульяновской области в сфере развития трудовых ресурсов региона.

3.8.2. Внешнее окружение позволяет вскрыть угрозы и возможности, которые несут в себе федеральное законодательство в сфере развития трудовых ресурсов в социально-экономической сфере, проводимая государственная социально-экономическая политика и другие внешние факторы, прямым или косвенным образом влияющие на выбор приоритетных стратегических направлений.

3.9. В таблице 4 представлена матрица SWOT-анализа развития трудовых ресурсов в Ульяновской области.

Таблица 4

Матрица SWOT-анализа развития трудовых ресурсов в Ульяновской области

Внешняя среда	Возможности						Угрозы					
	Федеральная политика развития человеческого потенциала	Федеральная политика повышения качества подготовки трудовых ресурсов со стороны иностранных производителей в связи со вступлением во Всемирную торговую организацию (далее – ВТО)	Усиление общественного контроля за происходящими в стране социально-экономическими и политическими процессами	Постепенное изменение предпочтений выпускников школ в пользу технических специальностей	Усиление механизмов саморегулирования экономики и рынка труда в результате усиления конкуренции в связи со вступлением России в ВТО	Иммиграция образованной рабочей силы, замещающей внутренний дефицит трудовых ресурсов	Уменьшение роста валового внутреннего продукта, увеличение безработицы в России	Усиление конкуренции со стороны иностранных производителей в связи со вступлением в ВТО	Уменьшение доли молодежи на рынке труда Российской Федерации	Усиление миграционных потоков нелегальной, низкоквалифицированной рабочей силы	Консервативная федеральная политика	Пропаганда праздного образа жизни для молодежи в СМИ, менталитет поколения «Я»
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<b>Сильные стороны</b>												
Политика Ульяновской области, направленная на инновационное развитие региона	X	X					X					
Рост объема инвестиционных вложений в регионе в реальный сектор экономики				X	X	X		X	X		X	
Развитие инфраструктуры экономики Ульяновской области						X						
Рост валового регионального продукта, низкий уровень безработицы	X	X		X	X	X						



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Повышение уровня жизни населения Ульяновской области	X											
Повышение качества жизни населения, увеличение продолжительности жизни населения	X		X									X
<b>Слабые стороны</b>												
Сокращение числа и доли трудоспособного населения						X			X	X		
Увеличение доли населения старше трудоспособного возраста	X								X			
Отток молодежи в соседние регионы		X		X				X				X
Низкие темпы и эффективность развития малого предпринимательства					X			X			X	
Низкий уровень доходов работающего населения	X						X					

3.10. На основе анализа возможностей и угроз внешней среды и в сопоставлении их со слабыми и сильными сторонами внутренней среды формируется матрица SWOT-анализа, где выделяются четыре поля, объединяющие настоящую Стратегию на основе сочетания факторов внутренней и внешней среды:

1) сильные стороны и возможности настоящей Стратегии.

Политика Правительства Ульяновской области, направленная на привлечение инвестиций в реальный сектор экономики, напрямую поддерживается федеральным центром, высокие значения показателей социально-экономического развития Ульяновской области способствуют повышению уровня инвестиционной привлекательности региона, что порождает создание новых рабочих мест в реальном секторе экономики;

2) сильные стороны и угрозы настоящей Стратегии.

Тенденции к сокращению численности работающего населения приводят к нехватке квалифицированной рабочей силы в организациях на территории Ульяновской области. Дефицит трудовых ресурсов усугубляется миграционным притоком неквалифицированной рабочей силы. Сочетание сильных сторон и возможностей развития трудовых ресурсов предполагает модернизацию системы образования по подготовке высококвалифицированных кадров, привлечение высококвалифицированной рабочей силы на территорию Ульяновской области;

3) слабые стороны и возможности настоящей Стратегии.

Существует возможность устранения слабых сторон, связанных прежде всего с демографическими проблемами Ульяновской области. Одно из возможных решений – формирование системы профориентации, трудовое воспитание молодёжи, пропаганда привлекательности рабочих профессий, создание интеграционных систем образования и производственной сферы;

4) слабые стороны и угрозы Стратегии.

Одной из негативных тенденций развития трудовых ресурсов Ульяновской области является увеличение доли населения пожилого возраста.

3.11. В результате проведённого SWOT-анализа можно выделить базовые стратегические цели, отражающие ключевые направления развития трудовых ресурсов Ульяновской области:

1) формирование конкурентоспособных трудовых ресурсов за счёт подготовки и привлечения высококвалифицированной рабочей силы;

2) формирование современного рынка труда, в том числе за счёт интеграции региональных институтов профессионального образования и хозяйствующих субъектов Ульяновской области;

3) обеспечение сбалансированного спроса и предложения трудовых ресурсов с учётом создания новых высокотехнологичных рабочих мест для реализации инфраструктурных инвестиционных проектов;

4) повышение адаптивности и мобильности рабочей силы за счёт входящего в трудовую деятельность нового поколения молодёжи, нацеленного на инновационное развитие.

#### 4. Концептуальная модель развития трудовых ресурсов Ульяновской области

4.1. По результатам проведённого SWOT-анализа приоритет социальной и экономической политики Ульяновской области с учётом настоящей Стратегии целесообразно сформулировать в контексте ориентации на модель инновационного социально ориентированного развития наряду с использованием традиционных конкурентных преимуществ Ульяновской области, что предполагает:

радикальное повышение эффективности человеческого капитала;

формирование сильной социальной политики и создание комфортных социальных условий;

развитие экономических институтов и усиление бизнес-среды;

ускоренное внедрение новых технологий и развитие высокотехнологичных производств;

формирование принципиально новой инновационно-инвестиционной региональной политики.

С этих позиций генеральной целью развития Ульяновской области можно считать обеспечение интеллектуального и организационного превосходства среди соседей-регионов, позволяющего наиболее эффективно использовать конкурентные преимущества Ульяновской области.

4.2. Наиболее приемлемой для Ульяновской области, по мнению экспертов, является так называемая смешанная модель инновационного развития, где:

существующая структура экономики работает на социально-экономическую стабильность, обеспечивая рост производительности труда либо за счёт повышения мастерства работников, либо за счёт модернизации производственно-технологических процессов;

развитие инновационного сектора происходит за счёт научной сферы образовательных организаций высшего образования, научных подразделений организаций и инновационного бизнеса;

диверсификация экономики осуществляется за счёт реализации крупных инвестиционных проектов и развития кластеров.

Выбор смешанной модели инновационного развития предопределяет соответствующие подходы к развитию высокопрофессиональных трудовых ресурсов, конкурентоспособных на рынках труда Ульяновской области, способных эффективно трудиться в условиях инновационной экономики, когда существующие промышленные предприятия становятся более производительными и более инновационными.

4.3. К особенностям, непосредственно влияющим на формирование трудовых ресурсов, относятся:

ориентация на рабочие места, требующие современных знаний;

эффективное использование потенциала организаций инновационного сектора экономики;

экспортная ориентация производства и сфера услуг;

высокая экономическая динамика развития предпринимательской деятельности;

преимущественное использование ИТ-технологий.

4.4. Настоящая Стратегия рассматривается как средство достижения стратегических целей развития и должна базироваться на концептуальных установках.

На основе подходов к социально-экономическому развитию Ульяновской области разработана концептуальная модель развития трудовых ресурсов для инновационной экономики Ульяновской области, которая включает в себя стратегические направления развития трудовых ресурсов, основные принципы развития трудовых ресурсов, ожидаемые результаты от реализации настоящей Стратегии.

4.4.1. В каждом стратегическом направлении выделяются более узкие направления, позволяющие сформировать перечень мероприятий по реализации настоящей Стратегии:

1) обеспечение необходимой численности, демографической и квалификационной структур трудовых ресурсов:

а) приоритетное использование региональных трудовых ресурсов за счёт вовлечения в трудовую деятельность лиц старше трудоспособного возраста, повышения эффективности использования потенциала трудовых мигрантов,

обеспечения квотирования рабочих мест для слаботзащищённых групп населения, в том числе для лиц с ограниченными физическими возможностями;

б) деятельность по трудоустройству и адаптации учащейся молодёжи, включающая в себя создание единой базы данных вакансий для выпускников образовательных организаций, содействие в трудоустройстве и обеспечении социально-бытовыми условиями учащейся молодёжи и молодых специалистов;

в) содействие в развитии малого предпринимательства и организации самозанятости населения, что позволит снизить уровень социальной напряжённости и включить в трудовую деятельность большинство безработных граждан;

2) повышение уровня производительности труда работников, эффективности использования имеющихся трудовых ресурсов:

а) разработка и внедрение профессиональных стандартов на востребованные профессии, позволяющие сформулировать требования к профессиональному уровню работников с учётом обеспечения качества выполняемых работ по определённой профессии;

б) кадровое обеспечение инвестиционных проектов и программ;

в) закрепление квалифицированных кадров в организациях приоритетных отраслей экономики Ульяновской области за счёт функционирования центров подготовки кадров для высокотехнологичных и бюджетобразующих отраслей экономики, а также организации обучения топ-менеджеров современным технологиям управления персоналом;

3) оптимизация структуры профессиональной подготовки кадров:

а) подготовка квалифицированных кадров с учётом баланса трудовых ресурсов и прогноза спроса и предложения на рынке труда Ульяновской области, в том числе за счёт разработки и реализации программ, содействующих обеспечению потребности организаций в квалифицированных кадрах;

б) обеспечение подготовки кадров в соответствии с потребностями приоритетных отраслей экономики за счёт формирования регионального заказа на обучение по профессиям квалифицированных рабочих и служащих для инновационной экономики, развития системы целевой подготовки специалистов по договорам с работодателями;

в) организация системы профессиональной ориентации учащейся молодёжи, повышения мотивации к трудовой деятельности путём внедрения новых форм работы по профессиональной ориентации с привлечением средств массовой информации и возможностей информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

4) развитие инфраструктуры и механизмов функционирования рынка труда:

а) создание системы мониторинга анализа и прогнозирования состояния рынка труда, включающей в себя мониторинг фактического состояния рынка труда, мониторинг демографической ситуации, мониторинг состояния и потребности экономики в трудовых ресурсах, мониторинг состояния трудовой миграции;

б) формирование системы управления трудовыми ресурсами, базирующейся на принципах проектного менеджмента, подразумевающей наличие координирующего органа управления – структуры, осуществляющей функции анализа, прогнозирования, проектирования и координации по вопросам развития трудовых ресурсов;

в) формирование отраслевых ресурсных центров подготовки квалифицированных кадров для высокотехнологичных отраслей экономики;

5) интеллектуализация общественного труда, формирование трудовых ресурсов для инновационной экономики:

а) создание системы кадрового обеспечения инновационной сферы за счёт стимулирования развития элементов инновационной инфраструктуры, организации подготовки специалистов по инновационным направлениям развития экономики, а также за счёт содействия в постепенном высвобождении неквалифицированной рабочей силы;

б) внедрение в экономическую деятельность современных методов и форм организации и стимулирования труда, характерных для творческой, инновационной деятельности;

в) стимулирование организаций к созданию квалифицированных знаний (патенты, программы, ноу-хау) посредством софинансирования изобретений и их коммерциализации в приоритетных отраслях экономики Ульяновской области.

4.4.2. В рамках концептуальной модели развития трудовых ресурсов для инновационной экономики Ульяновской области намечены ожидаемые результаты по каждому стратегическому направлению:

1) снижение уровня кадрового дефицита на региональном рынке труда при приоритетном использовании имеющихся трудовых ресурсов;

2) повышение эффективности реализации инвестиционных проектов за счёт повышения качества трудовых ресурсов;

3) согласование потребностей региональной экономики с возможностями системы образования по совершенствованию подготовки высокопрофессиональных кадров;

4) разработка системы показателей эффективности использования трудовых ресурсов в целях повышения уровня конкурентоспособности отраслей экономики;

5) формирование трудовых ресурсов для инновационной экономики путём увеличения доли интеллектуального общественного труда.

## 5. Цели, задачи, принципы и приоритеты развития трудовых ресурсов Ульяновской области

5.1. Целью реализации настоящей Стратегии является организация опережающего обеспечения потребностей экономики Ульяновской области в квалифицированных кадрах на основе эффективного использования и развития внутренних трудовых ресурсов региона, результатами которого должны быть:

- 1) формирование кадрового потенциала для инновационного социально-экономического развития Ульяновской области;
- 2) обеспечение продуктивной занятости экономически активного населения Ульяновской области.

5.2. Для достижения указанной цели предполагается решение следующих задач:

- 1) повышение уровня производительности труда работников и эффективности использования имеющихся трудовых ресурсов;
- 2) оптимизация структуры профессиональной подготовки для обеспечения экономики Ульяновской области кадрами необходимой квалификации и снижения уровня структурного дисбаланса спроса и предложения по специалистам различной квалификации;
- 3) совершенствование инфраструктуры и механизмов функционирования рынка труда Ульяновской области;
- 4) интеллектуализация общественного труда, формирование трудовых ресурсов для инновационной экономики.

5.3. Эффективное решение указанных задач возможно при соблюдении следующих условий:

- 1) консолидации деятельности исполнительных органов государственной власти Ульяновской области и органов местного самоуправления муниципальных образований Ульяновской области в части полной продуктивной занятости населения;
- 2) формирования целостной региональной системы ускоренного инновационного процесса в рамках реализации настоящей Стратегии;
- 3) опережающего прогнозирования потребности в кадрах с учётом возможных изменений трудовой деятельности и социально-экономических преобразований Ульяновской области;
- 4) сочетания интересов работников, работодателей и государства;
- 5) эффективного использования научно-технического потенциала региона и повышения его качественного уровня;
- 6) обеспечения высокого уровня профессиональной подготовки в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях.

5.4. Достижение цели и решение задач кадровой политики по развитию трудовых ресурсов Ульяновской области приобретают особую значимость в связи с тем, что современный региональный рынок труда должен формироваться под влиянием большого спроса на рабочую силу новаторского типа и одновременно массового выхода на рынок труда кадров, хорошо подготовленных к труду в условиях интенсивных научно-технических перемен, способных к активной инновационной деятельности. Одним из ключевых аспектов рыночных преобразований становится политика интеллектуализации общественного труда, связанного с целенаправленным формированием трудовых ресурсов для инновационной экономики.

5.5. С учётом основных направлений социально-экономического развития Ульяновской области настоящая Стратегия базируется на реализации следующих принципов:

1) принцип целостности – трудовые ресурсы Ульяновской области рассматриваются как неотъемлемая органичная часть социально-экономического развития региона;

2) принцип кластеризации (селективности) – формирование и интенсивное развитие кластеров как комплексов крупных, средних, малых организаций, взаимодействующих в рамках последовательных технологических цепочек, с целью производства и реализации продукции (работ, услуг), востребованной на рынке;

3) принцип равноправного партнёрства – система развития и использования трудовых ресурсов Ульяновской области строится на базе всестороннего и активного сотрудничества исполнительных органов государственной власти Ульяновской области и предпринимательского сообщества Ульяновской области;

4) принцип «информационной доступности» – исполнительные органы государственной власти Ульяновской области и предпринимательское сообщество прилагают постоянные и систематические усилия по информированию граждан обо всех наиболее важных мерах, мероприятиях, инструментах и иных элементах системы развития трудовых ресурсов;

5) принцип «адаптивности» – возможность оперативной самоадаптации кадровой региональной политики к изменяющимся внешним и внутренним условиям;

6) принцип инновационности – поддержка и развитие трудовых ресурсов высокотехнологичных секторов экономики, кластеров, приоритетных инвестиционных проектов;

7) принцип мотивированности – создание необходимой заинтересованности для эффективной реализации кадровой политики Ульяновской области.

5.6. К приоритетным мерам развития трудовых ресурсов Ульяновской области относятся следующие:

1) максимальное использование трудовых ресурсов Ульяновской области с учётом их профессионально-квалификационного состава и территориального распределения;

2) эффективное использование дополнительных источников трудовых ресурсов (привлечение квалифицированных специалистов из других регионов, соотечественников, проживающих за рубежом, иностранных работников);

3) развитие локальных рынков труда, обеспечивающих деятельность инновационных организаций на основе стратегий социально-экономического развития конкретных муниципальных образований Ульяновской области;

4) развитие механизмов мониторинга состояния и разработки прогнозных оценок рынка труда Ульяновской области;

5) реализация политики непрерывного развития трудового потенциала с целью обеспечения ускоренного перехода региональной экономики с экстенсивного на интенсивный путь развития;

6) разработка и реализация мер активной политики занятости;

7) стимулирование привлечения и закрепления молодых специалистов для работы по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда;

8) внедрение интернет-технологий в информационной составляющей рынка труда.

#### 6. Формирование современной системы государственной кадровой политики по развитию конкурентоспособных трудовых ресурсов Ульяновской области

6.1. С учётом выявленных тенденций развития трудовых ресурсов Ульяновской области целесообразно выделить следующие приоритеты при формировании современной системы государственной кадровой политики по развитию конкурентоспособных трудовых ресурсов Ульяновской области:

1) с учётом демографической ситуации, прогнозируемой в Ульяновской области на среднесрочную перспективу, необходима реализация следующих мер:

а) вовлечение в активную экономическую деятельность населения старших возрастов;

б) формирование системы мероприятий, способствующих повышению уровня профессиональной гибкости и мобильности трудовых ресурсов;

в) стимулирование трудоспособного населения на конкретную трудовую деятельность на определённой территории, что обусловлено развитием инновационной инфраструктуры;

г) внедрение современных технологий производства и обновление оборудования промышленных предприятий с целью повышения производительности труда;

д) создание системы мероприятий, направленных на стимулирование работников организаций к повышению производительности труда;

е) проведение миграционной политики, направленной на повышение миграционной привлекательности Ульяновской области с целью улучшения качества трудовых миграционных ресурсов;

2) с учётом выявленного дисбаланса в системе профессионального образования Ульяновской области необходима реализация следующих мер:

а) внедрение новых моделей работы по профессиональной ориентации;

б) обеспечение преемственности между ступенями образования с целью подготовки специалистов, востребованных на рынке труда Ульяновской области;

в) создание системы мониторинга, анализа и прогнозирования рынка труда и рынка образовательных услуг;

г) формирование системы регионального заказа на подготовку кадров для инновационной экономики;



д) разработка мер, стимулирующих работодателей к взаимодействию с образовательными организациями профессионального образования;

е) привлечение для обучения молодёжи из других субъектов Российской Федерации;

ж) развитие системы управления подготовкой кадров в образовательных организациях профессионального образования для обеспечения ведущих отраслей экономики Ульяновской области, инвестиционных проектов и муниципальных образований Ульяновской области квалифицированными рабочими кадрами и специалистами;

3) с учётом выявленного дефицита кадров, обладающих необходимым уровнем квалификации и компетенции, требующихся для развития инновационной экономики Ульяновской области, необходима реализация следующих мер:

а) удовлетворение текущей кадровой потребности крупных инвестиционных проектов с привлечением органов местного самоуправления муниципальных образований Ульяновской области, исполнительных органов государственной власти Ульяновской области;

б) формирование прогноза кадровой потребности экономики Ульяновской области в квалифицированных рабочих кадрах и специалистах с учётом потребностей инвесторов, прогнозируемых изменений структуры занятости населения, прогноза социально-экономического развития Ульяновской области;

в) проведение инвестиционной политики, направленной на максимальное устранение территориальных и отраслевых диспропорций между трудовыми ресурсами и экономическим развитием Ульяновской области;

г) создание единого кадрового пространства на территории Ульяновской области через организацию работы по совершенствованию деятельности кадровых служб и системы управления кадрами в организациях Ульяновской области;

д) совершенствование информационного обеспечения кадровой политики Ульяновской области, в том числе с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

4) информационное обеспечение кадровой политики Ульяновской области предусматривает создание единого информационного пространства, способствующего эффективному взаимодействию субъектов формирования и реализации кадровой политики. Для информационного обеспечения региональной кадровой политики необходима реализация следующих мер:

а) определение состава и структуры информации, необходимой для принятия эффективных решений по развитию кадрового потенциала управленческого аппарата;

б) создание информационной мониторинговой системы учёта и анализа подготовки и использования кадров Ульяновской области, а также единого банка данных резерва кадров на основе новых информационных возможностей, связанных с формированием и поддержкой единой общероссийской информационной базы данных о работниках и вакантных рабочих местах;

в) развитие информационных ресурсов в сфере занятости населения, обеспечивающих прямой доступ пользователей, в том числе создание механизма информирования населения о возможностях трудоустройства на территории Ульяновской области, прежде всего в рамках крупных инвестиционных проектов государственно-частного партнёрства;

г) создание единого информационного центра для реализации информационной поддержки развития трудовых ресурсов Ульяновской области;

д) организация информационно-методической поддержки граждан, широкое привлечение средств массовой информации к освещению проблем социально-трудовой сферы;

5) одним из ключевых аспектов рыночных преобразований становится политика интеллектуализации труда, которая предполагает:

а) закрепление в экономике Ульяновской области концепции первостепенной ценности человеческого созидательного трудового потенциала;

б) содействие в постепенном высвобождении неквалифицированной рабочей силы;

в) содействие во внедрении в экономику Ульяновской области характерных для инновационной деятельности методов и форм организации и стимулирования труда.

6.2. В рамках реализации инновационного сценария социально-экономического развития Ульяновской области, совершенствования инфраструктуры и механизмов развития регионального рынка труда необходимо решение следующих задач:

1) создание системы комплексного мониторинга для оценки состояния и перспектив развития рынка труда в Ульяновской области, в том числе создание единой информационной базы спроса и предложения на рынке труда;

2) создание и обеспечение функционирования центров подготовки кадров для высокотехнологичных, инновационных и бюджетообразующих отраслей экономики Ульяновской области;

3) создание системы кадрового обеспечения инновационной сферы.

6.3. Для более полного использования трудового потенциала Ульяновской области меры, реализуемые в сфере управления рынком труда, должны сопровождаться соответствующими мерами демографической, семейной, градостроительной политики, политики в сфере здравоохранения, развития инфраструктуры и социальных услуг.

## 7. Основные программные мероприятия по реализации Стратегии

7.1. В качестве механизма реализации настоящей Стратегии может быть взята комплексная система мероприятий.

7.1.1. Первый уровень, на основе которого строится весь комплекс мероприятий, включает разработку плана мероприятий Правительства Ульяновской области по развитию трудовых ресурсов Ульяновской области до 2020 года.

7.1.2. Второй уровень включает:

разработку нормативной базы, проектов документов и организацию на этой основе устойчивого взаимодействия между исполнительными органами государственной власти Ульяновской области, органами местного самоуправления муниципальных образований Ульяновской области, представителями общественности и бизнеса;

разработку среднесрочных и краткосрочных планов деятельности по развитию трудовых ресурсов исполнительными органами государственной власти Ульяновской области;

реформирование системы управления в сфере развития трудовых ресурсов Ульяновской области на основе настоящей Стратегии.

7.1.3. Третий уровень включает в себя создание региональной системы мониторинга и научного сопровождения реализации настоящей Стратегии с учётом её периодической корректировки, а также корректировки взаимосвязанных с ней программ и планов.

7.2. Организационно-управленческие механизмы реализации настоящей Стратегии:

1) общий контроль за реализацией настоящей Стратегии осуществляет Правительство Ульяновской области;

2) исполнительный орган государственной власти Ульяновской области, уполномоченный в сфере содействия занятости населения, ежегодно представляет Правительству Ульяновской области отчёт о ходе реализации настоящей Стратегии.

## 8. Критерии эффективности реализации настоящей Стратегии (основные показатели)

8.1. Для реализации настоящей Стратегии необходимо ориентироваться на следующие критерии эффективности по основным стратегическим направлениям и их оценочные показатели:

1) создание условий для обеспечения необходимой численности, демографической и квалификационной структур трудовых ресурсов и повышения трудоспособности населения Ульяновской области в соответствии с потребностями ускоренного социально-экономического развития:

а) доля занятых в экономике в численности трудовых ресурсов, процентов;

б) количество малых предприятий по определённым отраслям на 100 тыс. человек (или на 1 тыс. человек из числа экономически активного населения), единиц;

в) количество созданных субъектами малого предпринимательства новых рабочих мест в приоритетных отраслях экономики, единиц;

г) показатель миграционного прироста (миграционное сальдо), процентов;

д) доля трудоустроенных выпускников учебных заведений, процентов;

2) повышение производительности труда работников и эффективности использования имеющихся трудовых ресурсов:

- а) рост валового регионального продукта на 1-5 процентов в год;
- б) индекс деловой активности в определённых отраслях и в целом (качественное изменение внешней предпринимательской среды);
- в) соотношение среднегодового количества рабочих мест и трудовых ресурсов по всем видам занятости;

3) оптимизация структуры профессиональной подготовки региональных кадров для обеспечения экономики Ульяновской области кадрами необходимой квалификации и снижения уровня структурного дисбаланса спроса и предложения по специалистам различной квалификации:

- а) обеспеченность потребностей организаций в квалифицированных кадрах, процентов;
- б) количество договоров учебных заведений с работодателями по целевой контрактной подготовке специалистов, единиц;
- в) уровень соответствия подготовки специалистов учебными заведениями разных уровней требованиям работодателей, процентов;
- г) доля работников с профессиональным образованием на предприятиях приоритетных отраслей экономики, процентов;
- д) уровень перспективного планирования (кадровой политики) потребности в кадрах на предприятиях Ульяновской области, процентов;

4) совершенствование инфраструктуры и механизмов функционирования рынка труда в Ульяновской области:

- а) количество центров подготовки кадров для высокотехнологичных, инновационных и бюджетобразующих отраслей экономики, единиц;
- б) уровень занятости населения, общий уровень безработицы, процентов;
- в) объём субсидий организациям на реализацию научно-технических и социальных проектов, тыс. рублей;
- г) прирост инвестиций в основной капитал в сопоставимой оценке на 1-6 процентов в год;

5) интеллектуализация общественного труда, целенаправленное формирование трудовых ресурсов творческого характера:

- а) доля работников с высшим и средним профессиональным образованием в общей численности трудовых ресурсов, процентов;
- б) количество региональных бизнес-инкубаторов, технопарков, инновационно-технологических центров, венчурных предприятий в приоритетных отраслях экономики, единиц;
- в) расходы на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, процентов к валовому региональному продукту;
- г) доля организаций, осуществляющих инновационные разработки в отраслях промышленности, процентов.

8.2. Достижение главной цели развития трудовых ресурсов Ульяновской области возможно на основе оказания активного управленческого воздействия на ведущие отрасли хозяйственного комплекса и социальной сферы в направлениях, предусмотренных настоящей Стратегией. Это позволит

преодолеть выявленные негативные тенденции в формировании и реализации трудового потенциала, наиболее полно учесть ситуацию на рынке труда Ульяновской области.

---

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**

к распоряжению Правительства  
Ульяновской области

от 26 декабря 2014 г. № 32/860-пр

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ**  
**по реализации Стратегии развития трудовых ресурсов в соответствии с потребностями**  
**социально-экономического развития Ульяновской области на период до 2020 года**

№ п/п	Мероприятие	Срок реализации	Ответственные	Ожидаемый результат
1. Разработка системы мониторинга, оценки и контроля по достижению поставленной цели Стратегии				
1.1.	Разработка методики мониторинга и оценки реализации Стратегии	2 квартал 2015 года	Министерство здравоохранения и социального развития Ульяновской области	Определение эффективных инструментов управления процессом развития трудовых ресурсов Ульяновской области
1.2.	Утверждение методики мониторинга и оценки реализации Стратегии	3 квартал 2015 года	Министерство здравоохранения и социального развития Ульяновской области	
2. Совершенствование законодательства, регулирующего процесс управления развитием трудовых ресурсов				
2.1.	Анализ законодательной базы на соответствие её поставленным Стратегией приоритетам развития трудовых ресурсов	2 квартал 2015 года	Министерство здравоохранения и социального развития Ульяновской области, управление промышленности и оборонно-промышленного комплекса администрации Губернатора Ульяновской области, Министерство образования и науки Ульяновской области, Министерство строительства, жилищно-коммунального комплекса и транспорта Ульяновской области, Министерство сельского, лесного хозяйства и природных ресурсов Ульяновской области, Министерство экономического развития Ульяновской области	Обеспечение эффективного управления процессом развития трудовых ресурсов (законодательная база)

1	2	3	4	5
2.2.	Утверждение плана совершенствования и разработки нормативных правовых актов в соответствии со Стратегией	3 квартал 2015 года	Министерство здравоохранения и социального развития Ульяновской области, управление по развитию человеческого потенциала Ульяновской области, управление промышленности и оборонно-промышленного комплекса администрации Губернатора Ульяновской области, Министерство образования и науки Ульяновской области, Министерство строительства, жилищно-коммунального комплекса и транспорта Ульяновской области, Министерство сельского, лесного хозяйства и природных ресурсов Ульяновской области, Министерство экономического развития Ульяновской области	
2.3.	Разработка механизмов привлечения дополнительных средств (государственные и частные инвестиции) в развитие трудовых ресурсов Ульяновской области	3 квартал 2015 года	Министерство финансов Ульяновской области, Министерство здравоохранения и социального развития Ульяновской области	
3. Создание условий для обеспечения необходимой численности, демографической и квалификационной структур трудовых ресурсов и повышения трудоспособности населения в соответствии с потребностями ускоренного социально-экономического развития Ульяновской области				
3.1.	Оценка потребности в привлечении иностранных работников (в профессионально-квалификационном разрезе)	Ежегодно до 31 декабря	Министерство здравоохранения и социального развития Ульяновской области, Министерство образования и науки Ульяновской области, Министерство строительства, жилищно-коммунального комплекса и транспорта Ульяновской области, Министерство сельского, лесного хозяйства и природных ресурсов Ульяновской области	Привлечение иностранных работников в соответствии с потребностями рынка труда Ульяновской области

1	2	3	4	5
3.2.	Организация работы по содействию в трудоустройстве студентам и выпускникам образовательных организаций высшего образования на базе Центров занятости населения Ульяновской области	Постоянно	Министерство здравоохранения и социального развития Ульяновской области	Повышение уровня трудоустройства выпускников по полученной специальности (не менее 60 процентов к 2018 году), сокращение численности нетрудоустроенных выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования
3.3.	Реализация межведомственного плана мероприятий по содействию в трудоустройстве выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, находящихся на территории Ульяновской области, на 2014-2015 годы. Организация разработки планов на очередной период	По отдельному плану	Министерство здравоохранения и социального развития Ульяновской области, Министерство образования и науки Ульяновской области	
4. Повышение производительности труда работников и эффективности использования имеющихся трудовых ресурсов				
4.1.	Участие в разработке профессиональных стандартов	2015-2018 годы	Управление промышленности и оборонно-промышленного комплекса администрации губернатора Ульяновской области, Министерство здравоохранения и социального развития Ульяновской области, Министерство образования и науки Ульяновской области, Министерство строительства, жилищно-коммунального комплекса и транспорта Ульяновской области, Министерство сельского, лесного хозяйства и природных ресурсов Ульяновской области	Разработка профессиональных стандартов в приоритетных сферах для экономики Ульяновской области



1	2	3	4	5
4.2.	Разработка отраслевых схем кадрового обеспечения	Первое полугодие 2015 года (далее – по мере необходимости)	Управление промышленности и оборонно-промышленного комплекса администрации Губернатора Ульяновской области, Министерство здравоохранения и социального развития Ульяновской области, Министерство науки Ульяновской области, Министерство строительства, жилищно-коммунального комплекса и транспорта Ульяновской области, Министерство сельского, лесного хозяйства и природных ресурсов Ульяновской области	Выявление приоритетных потребностей в обеспечении базовых отраслей экономики Ульяновской области квалифицированными кадрами с учётом отраслевой специфики
4.3.	Анализ практики дистанционной занятости в Ульяновской области и других регионах	3 квартал 2015 года	Министерство здравоохранения и социального развития Ульяновской области	Развитие форм занятости, расширение возможностей занятости маломобильных категорий населения
4.4.	Организация конкурсов профессионального мастерства	По отдельному плану	Управление промышленности и оборонно-промышленного комплекса администрации Губернатора Ульяновской области, Министерство здравоохранения и социального развития Ульяновской области, Министерство образования и науки Ульяновской области, Министерство строительства, жилищно-коммунального комплекса и транспорта Ульяновской области, Министерство сельского, лесного хозяйства и природных ресурсов Ульяновской области	Популяризация профессиональных достижений в рабочих профессиях, востребованных на рынке труда
4.5.	Организация социологических исследований по вопросам распределения и закрепления трудовых ресурсов, а также привлечённости рабочих мест	Ежегодно (по отдельному плану)	Министерство здравоохранения и социального развития Ульяновской области	Выявление источников кадрового обеспечения, причин экономической пассивности населения, направлений стимулирования профессиональной и территориальной трудовой мобильности, информирование работодателей Ульяновской области о требованиях населения региона по качеству рабочих мест

1	2	3	4	5
4.6.	Изучение действующих на уровне субъектов Российской Федерации мер поддержки трудовой мобильности, привлечения и закрепления квалифицированных кадров	Постоянно	Министерство здравоохранения и социального развития Ульяновской области	Совершенствование механизмов кадрового обеспечения Ульяновской области
5.	Оптимизация структуры профессиональной подготовки для обеспечения экономики Ульяновской области кадрами необходимой квалификации и снижения уровня структурного дисбаланса спроса и предложения по специальностям различной квалификации			
5.1.	Подготовка предложений по участию бизнеса в организации профессионального образования	3 квартал 2015 года	Министерство образования и науки Ульяновской области, управление промышленности и оборонно-промышленного комплекса администрации Губернатора Ульяновской области, Министерство строительства, жилищно-коммунального комплекса и транспорта Ульяновской области, Министерство сельского, лесного хозяйства и природных ресурсов Ульяновской области	Повышение эффективности взаимодействия образовательного сообщества и бизнес-сообществ
5.2.	Разработка системы непрерывного профессионального образования трудовых ресурсов Ульяновской области	3 квартал 2015 года	Управление промышленности и оборонно-промышленного комплекса администрации Губернатора Ульяновской области, Министерство здравоохранения и социального развития Ульяновской области, Министерство образования и науки Ульяновской области, Министерство строительства, жилищно-коммунального комплекса и транспорта Ульяновской области, Министерство сельского, лесного хозяйства и природных ресурсов Ульяновской области	Совершенствование системы профессионального образования в регионе, обеспечение преемственности между ступенями образования с целью подготовки специалистов, востребованных на региональном рынке труда
5.3.	Формирование контрольных цифр приёма обучающихся в профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования с учётом прогноза баланса трудовых ресурсов Ульяновской области	Ежегодно до 01 марта	Министерство образования и науки Ульяновской области, Министерство здравоохранения и социального развития Ульяновской области	Повышение соответствия подготовки кадров потребностям рынка труда по профессиональным и количественным параметрам, ус- тановление контрольных цифр приёма с учётом отраслевой потребности в специалистах

1	2	3	4	5
5.4.	Формирование государственных заданий профессиональным образовательным организациям и образовательным организациям высшего образования с учётом прогноза баланса трудовых ресурсов Ульяновской области	Ежегодно до 15 декабря	Министерство образования и науки Ульяновской области	Подготовка специалистов с учётом прогнозирования баланса трудовых ресурсов Ульяновской области
5.5.	Проведение дней открытых дверей в организациях на территории Ульяновской области для обучающихся общеобразовательных организаций и выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования	По отдельному плану	Министерство здравоохранения и социального развития Ульяновской области	Информирование молодёжи об имеющихся вакансиях, условиях труда, социальных программах, возможностях трудоустройства, об образовательных организациях, профессиях, успешных выпускниках
<b>6. Совершенствование инфраструктуры и механизмов функционирования рынка труда</b>				
6.1.	Подготовка нормативно-правового акта по методике расчёта прогноза баланса трудовых ресурсов Ульяновской области	3 квартал 2015 года	Министерство здравоохранения и социального развития Ульяновской области	Разработка проекта постановления Правительства Ульяновской области о методике расчёта прогноза баланса трудовых ресурсов Ульяновской области
6.2.	Формирование прогноза баланса трудовых ресурсов Ульяновской области	Ежегодно до 31 декабря	Министерство здравоохранения и социального развития Ульяновской области	Определение структурных пропорций спроса и предложения на рынке труда, выявление перспективных направлений развития рынка труда с учётом стратегии развития отдельных сфер и отраслей экономики и повышения эффективности регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов Ульяновской области

1	2	3	4	5
6.3.	Формирование прогноза кадровой потребности экономики Ульяновской области в квалифицированных специалистах и рабочих кадрах (на 5-летний период)	Ежегодно (до 01 апреля)	Министерство здравоохранения и социального развития Ульяновской области	Прогноз кадровой потребности экономики Ульяновской области по видам экономической деятельности, укрупнённым группам специальностей
7. Интеллектуализация общества				
7.1.	Разработка механизмов мониторинга кадрового обеспечения создаваемых (новых) высокопроизводительных рабочих мест	3 квартал 2015 года	Министерство здравоохранения и социального развития Ульяновской области	Оперативные данные о кадровой потребности, связанной с созданием (модернизацией) высокопроизводительных рабочих мест
7.2.	Мониторинг создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест в Ульяновской области	2015-2020 годы	Управление промышленности и оборонно-промышленного комплекса администрации Губернатора Ульяновской области, Министерство здравоохранения и социального развития Ульяновской области, Министерство образования и науки Ульяновской области, Министерство строительства, жилищно-коммунального комплекса и транспорта Ульяновской области, Министерство сельского, лесного хозяйства и природных ресурсов Ульяновской области	Сведения о количестве создаваемых и модернизируемых высокопроизводительных рабочих мест, их профессиональной и отраслевой структуре
7.3.	Стимулирование развития региональных бизнес-инкубаторов, технопарков, венчурных организаций, работающих в приоритетных отраслях (кластерах) экономики Ульяновской области	2015-2020 годы	Министерство экономического развития Ульяновской области	Формирование и структурирование трудовых ресурсов творческого характера