

когда речь идет об организациях, осуществляющих начальные этапы создания добавленной стоимости. А поскольку такие предприятия, как правило, локализованы в регионах, то создание холдингов может быть эффективным инструментом региональной политики. В то же время не получено убедительных свидетельств о положительном влиянии холдинговой интеграции на финансовое состояние организаций, рост их инвестиционной (а следовательно, и инновационной) активности и рыночной власти.

3. В каждом конкретном случае создания интегрированной структуры выбор формы и вида интеграции необходимо осуществлять с учетом специфики рынков сбыта, территориального размещения участников, экономических условий их функционирования, целей интеграции и др. Существует множество ситуаций, когда интеграция с частичным контролем собственности (или вообще его отсутствием) и добровольным контролем поведения (или вообще его отсутствием) на основе создания кластерных структур, установления вертикальных ограничений, согласованных действий на рынке и даже (если это допустимо в рамках антимонопольного законодательства) сговора является более предпочтительной, особенно тогда, когда приоритетная структурная цель взаимодействия — изменение структуры рынка с целью повышения рыночной власти на нем.

*А. И. Гретченко, д-р экон. наук, профессор  
РЭУ им. Г. В. Плеханова (Москва, Россия)*

## **ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В РАМКАХ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА**

Новые экономические условия стран Евразийского экономического союза требуют особого внимания к формированию международного рынка труда квалифицированных кадров и особенностям его функционирования на национальном уровне. В связи с этим участники Евразийского экономического союза сталкиваются с множеством проблем, которые связаны с процессом глобализации, вносящей свои коррективы в подходы к регулированию национальных рынков труда и в подготовку высококвалифицированных специалистов.

Рассмотрим на примере России как одной из активных членов данного сообщества. Сегодня ситуация на российском рынке труда развивается под воздействием количественного дисбаланса и структурных диспропорций между спросом на квалифицированные кадры в профессионально-квалификационном разрезе и их предложением. Структура категории квалифицированных работников и структура выпускников высших образовательных учреждений плохо стыкуются

между собой, спрос на труд и его предложение не соответствуют друг другу, наблюдается дисбаланс между полученной специальностью в рамках высшего и среднего профессионального образования и занятостью по профессионально-квалификационным группам [1].

В настоящее время в Российской Федерации заметен серьезный дисбаланс между количеством выпускников средних и особенно высших учебных заведений и требующимися на рынке труда специалистами с рабочими профессиями, между количеством требуемых специалистов технических и гуманитарных специальностей. Данный дисбаланс является причиной низкого уровня трудоустройства выпускников как вообще, так и по полученной специальности в частности. В 2015 г. Министерство образования и науки России проанализировало информацию о трудоустройстве и среднем заработке выпускников учебных заведений, основываясь на статистической информации, предоставленной Пенсионным фондом Российской Федерации, Рособрудзором и учреждениями образования. Исследовались данные 1 млн 200 тыс. выпускников 2013 г., завершивших обучение по более чем 1100 направлениям подготовки и специальностям. Анализ показал, что количество выпускников российских вузов, трудоустроившихся после окончания учебы, составляет 75 % [2].

Мировой опыт показывает, что приоритетным направлением и основной целью формирования трудовых ресурсов является стремление к обеспечению полной сбалансированности профессионально-квалификационного состава трудовых ресурсов в соответствии с потребностями экономики. Таким образом, в прогнозировании данной категории работников необходимо особое внимание уделять ее качественным характеристикам.

Для приведения спроса и предложения на рынке труда в состояние сбалансированности нужны полные и качественные прогнозные данные, описывающие ожидания бизнеса, перспективы подготовки квалифицированных кадров (в настоящий момент и в будущем), данные, предсказывающие потребности в компетенциях подготовки специалистов. К сожалению, в настоящий момент у молодых специалистов возникают трудности при трудоустройстве. Обуславливаются подобные проблемы не только колебаниями конъюнктуры, но и конкурентными отношениями различных социальных групп, политикой государства и в особенности поведенческими трудностями молодежи на рынке труда. Согласно той демографической ситуации, которая складывается в России в настоящий момент, экономическая роль молодежи возрастает с каждым годом.

Проблема дефицита высококвалифицированных кадров и специалистов существует практически во всех сферах российской экономики. Для ее решения необходимо проводить мониторинговые обследования перспективной потребности хозяйствующих субъектов в подготовке квалифицированных кадров для выполнения производственных программ.

Таким образом, спрос и предложение квалифицированных кадров на рынке труда в России должен определяться на основе формирования балансовой потребности рынка труда и выпусков из системы образования квалифицированных кадров. Это достигается путем разработки баланса потребности рынка труда и выпусков из системы образования квалифицированных кадров. Баланс конкретизирует показатели общего баланса квалифицированных кадров в профессионально-квалифицированном разрезе. Баланс является основой для определения масштабов подготовки квалифицированных специалистов системой образования. Вместе с тем в сегодняшней редакции нормативных документов, определяющих порядок разработки баланса трудовых ресурсов в профессионально-квалификационном разрезе, на наш взгляд, представлен недостаточно [3, 4].

Разработка баланса потребностей рынка труда и выпусков из системы образования квалифицированных кадров имеет стратегическое значение для совершенствования социально-экономической сферы и успешного функционирования рынка труда Российской Федерации, так как решает задачу определения прогноза потребности квалифицированных кадров.

### Литература

1. Выбор профессии: чему учились и гдегодились / В. Гимпельсон [и др.]. — М. : ВШЭ, 2009. — 64 с. — (Препринт WP3/2009/03).
2. Новости МГТУ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://abit.mstu.edu.ru/news/01-07-2015/index.shtml>. — Дата доступа: 18.09.2016.
3. О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов : постановление Правительства Рос. Федерации от 3 июля 2011 г., № 440 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». — М., 2011.
4. Об утверждении методики разработки прогноза баланса трудовых ресурсов : приказ М-ва здравоохранения и соц. развития Рос. Федерации от 29 февр. 2012 г., № 178н [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». — М., 2012.

*И. И. Евдокимова, канд. экон. наук  
ЮФУ (Ростов-на-Дону, Россия)*

## ИННОВАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Основу региональной системы поддержки инвестиционной деятельности в Ростовской области составляют Инвестиционная декларация Ростовской области, Государственная программа Ростовской области «Экономическое развитие и инновационная экономика», Областной закон от 01.10.2004 г. № 151-ЗС «Об инвестициях в Ростовской области».