



DOI 10.5862/JHSS.232.3

УДК 378.2

*М.Б. Терина, Л.А. Дитяткина*

## **ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА СПЕЦИАЛИСТАМИ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ**

В статье выявлены проблемы государственной кадровой политики в современной России. Представлены результаты исследования подготовки специалистов в системе высшего образования и их трудоустройства. Предложены рекомендации по совершенствованию государственной кадровой политики в области обеспечения регионального рынка труда специалистами с высшим образованием: внести изменения в методику проведения информационно-аналитического мониторинга высшего образования в Санкт-Петербурге; на основании данных мониторинга и прогнозов дополнительно осуществлять корректирующие меры по обеспечению соотношения выпуска специалистов и спроса на рынке труда в регионе. Практическая значимость результатов исследования заключается в возможности использования органами государственной власти разработанных предложений для обеспечения и контроля соответствия выпуска специалистов с высшим образованием спросу на рынке труда Санкт-Петербурга. Применение предложений может повысить эффект от государственного регулирования и способствовать социально-экономическому развитию города.

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА; ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ; ПОДГОТОВКА; ТРУДОУСТРОЙСТВО.**

Одной из задач Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 07.02.2011 г. № 61 [1], является приведение содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда. Исследование современной кадровой ситуации в Российской Федерации показывает, что обеспечение государственной и муниципальной служб Российской Федерации и объектов рыночной экономики высококвалифицированными специалистами – одно из приоритетных направлений кадровой политики и деятельности государства.

Анализ нормативно-правовой и научно-методической литературы по теме исследования, опубликованной за последние три года, позволил выделить и систематизировать основные проблемы и методы их решения, предложенные авторами в современных научных разработках.

**Проблема правового регулирования образовательной сферы.** Во-первых, в современном

образовательном законодательстве отсутствует целостность системы правового регулирования. Во-вторых, сфера образования на сегодняшний день полностью не урегулирована. Социальная функция законодательства в период становления образовательных институтов не отвечает современным требованиям социально-экономического развития государства и общества, потребностям сферы образования. На законодательном уровне не урегулированы многие важные аспекты правоотношений отдельных подсистем образования в России. Еще одна проблема – дублирование норм законодательства, касающихся вопросов образования и образовательной деятельности законодательными актами других отраслей права. Практика внесения изменений в действующие законодательные образовательные акты исчерпала себя, а современные условия развития государства и общества требовали нового закона, который решил бы проблемы образования как экономической отрасли и стал бы базой для развития человеческого потенциала в стране.

Вступивший в силу с 01.09.2013 г. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ может быть признан основополагающей мерой государства по решению данной проблемы. Для учета требований практики и рынка труда, а также изменения уровней образования в законе систематизируется и расширяется видовое разнообразие образовательных программ, которые призваны обеспечить мобильность и более гибкое реагирование системы образования на запросы общества и рынка труда.

Для полного решения проблемы необходимо создание правовых условий для обновления и развития российской системы образования в соответствии с современными запросами человека, общества и государства. Немаловажными представляются также потребности развития инновационной экономики. Необходимо провести комплексную модернизацию законодательства об образовании, учитывающую запросы современного развития страны, потребностей общества и отдельной личности. Также одной из мер может являться создание единой поэтапной системы профессионального образования работников с учетом новых социально-политических реалий и требований рыночных отношений [2].

**Проблемы государственной кадровой политики в современной России.** Здесь можно выделить ряд направлений:

1. *Проблема определения социально-политической и функциональной модели государственной кадровой политики* (далее – ГКП). Сегодня перед российскими органами власти стоит вопрос: какую модель ГКП следует взять на вооружение, чтобы эффективно осуществлять кадровую деятельность? В мире существуют три варианта такой модели – централизованная, частично централизованная и децентрализованная. Всё зависит от пределов государственного регулирования кадровых процессов и отношений, от уровня его централизации или демократизации. В этом плане вызывает интерес второй вариант модели ГКП – частично централизованная. Это идеология и политика «центризма». Такой тип кадрового управления предполагает регулирование кадровых процессов и отношений в стране правовыми методами. По мнению В.В. Черепанова [3], это наиболее перспективный путь, нацеленный на прочное кадровое обеспечение

развивающегося демократического правового федеративного государства, позволяющий сформировать и реализовать динамичную государственную кадровую политику.

2. *Проблема соотношения федеральной и региональной кадровой политики.* ГКП должна быть единой для всей Российской Федерации, поскольку, согласно Конституции РФ, суверенитет России распространяется на всю ее территорию, а федеральное устройство основано на государственной целостности и единстве системы государственной власти. Поэтому в основе решения данной проблемы должен лежать конституционный принцип разграничения предметов ведения и полномочий между органами государственной власти Российской Федерации и органами государственной власти ее субъектов. Укрепление единства ГКП при условии учета кадровых интересов местных властей принципиально важно для сохранения и укрепления целостности России. С другой стороны, ГКП должна стать общероссийской и общенациональной. Исходя из норм и духа Конституции РФ, выражая волю всего многонационального народа России, ГКП в будущем может стать политикой не только государства и его официальных органов, но и политикой всего народа, т. е. общенациональной политикой – более широкой, целостной и легитимной.

3. *Проблема правоприменения норм Трудового кодекса РФ.* Важна реализация на практике государственной конституционной гарантии создания условий для свободного распоряжения гражданами России своими способностями к труду, для выбора рода деятельности и профессии. В этом плане особо значима конституционная норма о равном допуске граждан к государственной службе [4].

4. *Проблема формирования свободного цивилизованного рынка труда и рынка кадров.* Решение проблемы возможно только при соблюдении основных принципов правового регулирования трудовых отношений: свобода труда, включая право на труд; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; обеспечение права каждого на справедливые условия труда; равенство прав и возможностей работников; обеспечение права каждого на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы; социальное партнерство.



5. *Проблема формирования современной нормативно-правовой базы ГКП и кадровой деятельности.* Трудовой кодекс РФ регулирует социально-трудовые отношения в целом; по сути, в нем ничего не говорится о ГКП и кадровой работе. Федеральные законы о государственной службе в определенной степени регламентируют вопросы кадровой работы и формирования кадрового состава государственной службы. Необходимо разработать нормативно-правовой акт федерального уровня, регулирующий вопросы ГКП и кадровой деятельности.

6. *Проблема отсутствия базы данных кадрового потенциала страны.* Необходимо создать в России единую информационно-справочную и аналитическую базу (банк) данных кадрового потенциала, кадрового состава и кадровых вакансий. Весьма важно централизованно сформировать и включить в работу кадровых служб единый электронный кадровый банк данных [3].

**Проблема несоответствия подготовки и выпуска специалистов с высшим образованием потребностям рынка труда.** Непосредственно отсюда вытекает другая проблема — проблема трудоустройства выпускников вузов по полученной специальности.

Для приведения содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда Федеральной целевой программой на 2011–2015 годы предусмотрены следующие мероприятия:

- разработать и внедрить программы модернизации систем профессионального образования субъектов Российской Федерации;
- поддержать развитие объединений образовательных организаций профессионального образования (кластерного типа) на базе вузов.

В результате реализации мероприятия по разработке и внедрению программ модернизации систем профессионального образования субъектов Российской Федерации деятельность региональных образовательных организаций профессионального образования будет соответствовать приоритетным направлениям модернизации и технологического развития экономики России.

В рамках указанного мероприятия будут поддержаны региональные комплексные программы развития профессионального образования, предусматривающие:

- достижение стратегических целей инновационного развития и стимулирование взаимодействия организаций науки, высшего образования, российских и зарубежных компаний в рамках общих проектов и программ развития; обеспечение разработки региональной программы при участии объединений работодателей;

- установление приоритета образовательных программ, обеспечивающих подготовку кадров в целях реализации приоритетных направлений модернизации и технологического развития экономики России;

- проведение комплекса мероприятий, способствующих повышению престижа рабочих специальностей, включая использование возможностей социальной рекламы, ознакомление учащихся образовательных организаций с перспективами трудоустройства по выбираемой специальности и условиями работы на предприятиях и в организациях.

В рамках указанного мероприятия предусматриваются:

- разработка, апробация и введение в действие новых программ профессионального образования;

- оснащение современным учебно-производственным, компьютерным оборудованием и программным обеспечением образовательных организаций профессионального образования, внедряющих современные образовательные программы и обучающие технологии; организация стажировок и обучение специалистов в ведущих российских и зарубежных образовательных центрах с привлечением к этой работе объединений работодателей, коммерческих организаций, предъявляющих спрос на выпускников учреждений профессионального образования.

При выполнении мероприятия по поддержке развития объединений образовательных организаций профессионального образования (кластерного типа) на базе вузов планируется:

- создать условия для дальнейшей занятости работников сферы профессионального образования, высвобождающихся в связи с демографической ситуацией в Российской Федерации;

- организовать подготовку специалистов в области информационно-телекоммуникационных технологий, повысить квалификацию преподавателей образовательных организаций

профессионального образования в области использования информационно-телекоммуникационных технологий;

- организовать подготовку специалистов по суперкомпьютерным технологиям;
- создать и поддерживать сетевые сообщества специалистов сферы профессионального образования [1].

Для реализации государственной политики Российской Федерации в сфере труда и занятости населения в Санкт-Петербурге предлагается осуществить следующие меры:

- мониторинг и прогнозирование спроса и предложения рабочей силы на рынке труда в рамках профессионально-квалификационных групп и видов экономической деятельности;
- оптимизацию структуры спроса населения на профессионально-образовательные услуги путем информирования о текущих и перспективных потребностях экономики и проведения профессиональной ориентации;
- организацию и проведение профессиональной ориентации населения в целях повышения социального престижа профессий, обладающих особой значимостью для экономики Санкт-Петербурга;
- повышение качества подготовки рабочих и специалистов на основе интенсификации интеграционных связей между сферами профессионального образования, науки и производства, в том числе путем внедрения профессиональных стандартов;
- создание условий для включения в трудовую деятельность и эффективного использования трудового потенциала молодежи, в том числе выпускников организаций профессионального образования различных уровней, ищущих работу впервые [5].

Общероссийская общественная организация «Деловая Россия», проведя обзор мировых практик в области содействия трудоустройству выпускников вузов и оценив их применимость в российских условиях, отмечает, что международный опыт может оказаться полезен для России при поиске решения проблемы трудоустройства выпускников. Имеет смысл выделить следующее: система мер по трудоустройству и переподготовке квалифицированных работников должна быть единой и взаимосвязанной, в том числе в правовом отношении. В России существует тенденция использования только

отдельных аспектов мирового опыта без учета их взаимосвязи с другими компонентами системы социально-экономического устройства; проблема занятости выпускников может быть решена лишь комплексно — усилиями государства (в лице как федеральных, так и местных органов власти), работодателей и самих работников [6].

А.Б. Панюкова в своей диссертации [7] разрабатывает математическую модель востребованности выпускников системы высшего профессионального образования на примере рынка труда Алтайского края. Модель позволяет решать актуальную задачу долгосрочного прогнозирования численности приема и востребованности выпускников высшего образования. Целью математического моделирования рынка труда является получение достоверных прогнозных оценок, позволяющих обеспечить повышение степени согласованности спроса и предложения специалистов высшего образования. Создание подобных моделей регионального рынка труда обеспечивает выбор стратегии управления в сфере занятости, учитывая при этом особенности экономического развития, состава трудоспособного населения, политической ситуации, государственных приоритетов социального развития.

**Проблема неприспособленности системы государственной статистики к целям государственной кадровой политики в стране в целом и в отдельных регионах в частности.** Статистические данные, отражающие ключевые параметры инновационного развития, становятся доступными с существенным опозданием. Структура статистических показателей не вполне соответствует задачам текущего дня.

Проблема заключается в том, что статистика услуг (в том числе и образовательных) в России основана на затратных, т. е. количественных методах учета. В образовании главным показателем является количество школ, колледжей, вузов, учителей, преподавателей, студентов и т. д. Комиссия Дж. Стиглица считает, что эти показатели лишь косвенно связаны с качеством образования. Основное их предложение — это оценка компетенций, которая рекомендована Организацией экономического сотрудничества и развития для взрослых, а ведущим методом является проведение тестирования с выявлением знаний и умений учащихся



и студентов. На основании сбора информации методом анкетного опроса рассчитывается так называемый композитный индекс как агрегат семи субиндексов, которые также являются композитными. Они количественно фиксируют следующие моменты:

- гарантированность рынка труда (индикаторы наличия рабочих мест),
- обеспеченность занятости (стабильность),
- обеспеченность профессиональной или квалифицированной занятости (наличие квалифицированных рабочих мест),
- безопасность труда (условия труда, включая нормативное число рабочих часов),
- связь безопасности с образованием и профессиональной подготовкой,
- гарантированность дохода,
- «голос работника» (вероятнее всего, демократизм и уважительное отношение к работнику).

В нашей стране такие исследования не проводятся, и мы судим о качестве образования, например, по количеству людей без образования или по количеству людей, имеющих определенный уровень образования. Эти данные мы получаем из переписей населения и текущей статистики органов образования. Перепись, проводимая раз в 10 лет, дает сведения о количестве работников, специальность которых не совпадает с полученным образованием. В настоящее время органы статистики констатируют несоответствие подготовки кадров потребностям экономики. Сфера высшего образования раздута в одностороннем порядке, что приводит к нехватке специалистов по ряду инженерных специальностей и излишкам экономистов и юристов. Намечился разрыв в подготовке специалистов среднего и высшего звена, в результате на должности, где достаточно среднего образования, берутся экономисты с высшим образованием. Часть педагогов из-за низкой оплаты труда не работает по специальности. Нужны кардинальные перемены в образовательной сфере, и доклад Дж. Стиглица намечает направления этих перемен [См.: 8].

В 2012–2013 гг. нами был проведен пилотажный опрос выпускников СПбПУ по специализации «Государственное и муниципальное управление», а полученные данные были представлены в формате матрицы «респондент – переменные/индикаторы/вопросы», определены необходимый и достаточный объем выборки

и уровень допустимой ошибки. Проведена обработка полученной информации при использовании выбранного класса систем технологии Data Mining (SPSS – Statistical Package for Social Science) [9]. В ходе исследования важно было определить, влияет ли (и соответствует ли) сложившаяся в российских вузах система подготовки специалистов широкого профиля на трудоустройство выпускника вуза Санкт-Петербурга по полученной специальности. Для решения поставленной задачи были определены следующие исследовательские переменные и индикаторы:

• *независимая переменная (латентная)* – российская сложившаяся система подготовки специалистов широкого профиля; *индикаторы*: уровень полученного образования, вклад полученного образования в карьеру, недостатки процесса обучения в вузе;

• *зависимая переменная (латентная)* – трудоустройство выпускника вуза Санкт-Петербурга по специальности; *индикаторы*: процедура (процесс) трудоустройства, результат трудоустройства и уровень заработной платы.

Приведем результаты исследования по индикаторам и вопросам анкеты:

1. Респонденты оценили полученный уровень образования по специализации от 3 до 8 баллов (из 10 возможных). Наиболее часто встречаются оценки 5 и 8 баллов (бимодальное распределение). Больше половины выпускников (68 %) удовлетворены организацией процесса обучения в вузе.

2. Приблизительно треть опрошенных выпускников (32 %) отметили, что знания, умения, навыки и компетенции, полученные в процессе обучения в вузе, используются на работе. Значительное количество респондентов признали, что вклад полученного в вузе образования в личную карьеру составляет около 50 %.

3. Респонденты считают, что необходимо дополнить учебный план экономическими, управленческими и бизнес-дисциплинами, а в учебный процесс нужно включить как можно больше практики, тренингов и кейсов. Примерно половина (49 %) опрошенных выпускников считают менее значимыми для подготовки по специальности такие дисциплины, как «Концепция современного естествознания» и «Безопасность жизнедеятельности». Определена значимость составляющих учеб-

ного процесса с точки зрения выпускников: наиболее важно – ранг 8 – стажировки по специальности за рубежом; ранг 7 – производственная практика; ранг 6 – практические занятия; ранг 5 – научно-исследовательская работа; ранг 4 – работа с использованием компьютера; ранг 3 – контроль; ранг 2 – теоретические занятия; наименее важно – ранг 1 – самостоятельное изучение теории.

4. Большинство респондентов устроились работать в течение 3 месяцев после окончания вуза самостоятельно, по официальным рекомендациям, через связи или знакомых. Все выпускники на период 2012–2013 гг. трудоустроены, но 3/4 опрошенных выпускников работают не по специальности.

5. Значительное количество респондентов имеет заработную плату от 15 до 25 тыс. рублей, меньшее количество выпускников – более 25 тыс. рублей. Респонденты оценивают свою удовлетворенность получаемой на данный период заработной платой на среднем уровне.

В ходе проведенного исследования были выявлены связи между индикаторами в рамках одной переменной и индикаторами для зависимой и независимой переменных. Выявленная связь между индикаторами была прямой и в пределах от 0,3 до 0,5, т. е. связь не сильная. Гипотеза данного исследования подтверждается: система подготовки специалистов широкого профиля, сложившаяся в российских вузах, оказывает влияние на трудоустройство выпускника вуза, но связь слабая, так как большинство выпускников не работают по полученной в вузе специальности. Ранее был проведен опрос выпускников факультета управления и информационных технологий СПбПУ 2009–2010 гг., по результатам которого было установлено, что по специальности работали только 10 % от общего числа опрошенных, в период 2012–2013 гг. – 25 %. В результате проведенного исследования выявлены проблемы подготовки специалистов в системе высшего образования в свете анализа востребованности и реализации получаемых компетенций и сделан вывод, что необходимо совершенствовать региональную политику в области обеспечения рынка труда Санкт-Петербурга специалистами с высшим образованием [10].

Для того чтобы обеспечить соответствие выпуска специалистов с высшим образованием

спросу на рынке труда Санкт-Петербурга, необходимо постоянно совершенствовать методику проведения информационно-аналитического мониторинга системы высшего профессионального образования города. В настоящее время функционирует электронная версия, состоящая из баз данных и специальной программы, которая была разработана в рамках государственного контракта между компанией – разработчиком программного обеспечения (ЗАО «Научно-производственный комплекс «ФАТУМ») и Комитетом по науке и высшей школе (КНВШ) Санкт-Петербурга. За проведение мониторинга отвечает отдел профессионального образования КНВШ.

Условием выработки и реализации оптимальной политики правительства Санкт-Петербурга в отношении региональной системы высшего образования является наличие информационно-аналитической базы для принятия обоснованных управленческих решений. Для проведения информационно-аналитического мониторинга высшего образования города необходимо совершенствовать методику его проведения и пилотную версию информационной системы. Мониторинг основных параметров региональной системы высшего образования необходимо производить регулярно. Существующие методы мониторинга требуют совершенствования для устранения выявленных недостатков:

- всё еще используются и циркулируют бумажные формы для сбора информации, несмотря на то что одновременно уже были внедрены электронные анкеты для участников мониторинга;
- отсутствуют важные участники мониторинга (работодатели города), которые должны предоставлять необходимую и значимую информацию;
- модель прогнозирования изменения структуры подготовки специалистов высшего образования в целом не выполняет на сегодняшний день свою функцию, так как, по результатам опроса, большинство респондентов работают не по специальности;
- следует четко систематизировать необходимую и достаточную информацию для проведения мониторинга.

Для совершенствования государственной кадровой политики в области обеспечения



регионального рынка труда специалистами с высшим образованием предлагается провести комплекс следующих мероприятий:

1. Внести изменения в методику проведения информационно-аналитического мониторинга высшего образования Санкт-Петербурга, а именно:

1.1. Добавить в методику «место действия» проведения мониторинга – «организация-работодатель» (помимо образовательных организаций высшего образования, КНВШ, портала высшего образования [www.profspb.ru](http://www.profspb.ru)) для внедрения официального мониторинга кадровых вакансий города.

1.2. Создать портал для работодателей средних и крупных фирм (штат сотрудников от 100 человек) Санкт-Петербурга с электронными анкетами, обязательными для ежегодного заполнения с целью выявления спроса на кадры.

1.3. Установить параметры анкетирования работодателей.

1.4. Проводить обязательное ежегодное анкетирование учащихся 11-го класса школ Санкт-Петербурга с целью выявления намерений выпускников школ для прогноза численности абитуриентов.

1.5. Добавить в методику дополнительный значимый параметр – «количество выпускников 11-го класса, планирующих продолжить обучение в вузе, по группам специальностей».

2. На основании данных мониторинга на выходе, построенных диаграмм и прогнозов дополнительно осуществлять корректирующие меры по обеспечению соотношения выпуска и спроса на рынке труда в регионе, в том числе:

2.1. Добавить в полномочия КНВШ следующий пункт: возможность вносить предложения правительству и вице-губернатору Санкт-Петербурга по разработке и реализации программ развития высшего образования, в том

числе международных, с учетом региональных, социально-экономических, демографических и других особенностей.

2.2. Проводить официальный расчет того, какие кадры и в каком количестве нужны городу, и соответственно предоставлять им бюджетные места (финансирование из федерального и регионального бюджета), а по другим специальностям существенно увеличить количество платных мест для обучения (или сделать их полностью платными).

2.3. Обеспечить в приемных и других комиссиях вузов места для работодателей.

2.4. Расширить прием и увеличить выпуск специалистов по наиболее востребованным на рынке труда региона специальностям, в первую очередь для приоритетных высокотехнологических отраслей экономики города (для этого проводить пропагандистские кампании и профориентационную работу, в том числе в других регионах России, по привлечению лучших абитуриентов для поступления в профильные образовательные организации Санкт-Петербурга, назначать специальные стипендии, обеспечивать производственные практики на заинтересованных предприятиях города).

3. Наладить рациональный механизм сбора информации о лицах из других регионов, планирующих поступать в вузы города.

4. Сделать КНВШ Санкт-Петербурга полноценным участником в распределении бюджетных мест в вузах города.

Выявленные проблемы государственной кадровой политики в современной России, результаты экспериментального исследования трудоустройства выпускников вуза позволили обоснованно предложить мероприятия по совершенствованию ГКП в области обеспечения регионального рынка труда специалистами с высшим образованием.

Грант 2014 г. для студентов вузов, расположенных на территории Санкт-Петербурга, в соответствии с распоряжением Комитета по науке и высшей школе от 05.12.2014 г. № 161 (диплом: серия ПСП, № 14505).

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Постановление** Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 61. URL: <http://base.garant.ru/55170694/> (дата обращения: 21.03.2015).
2. **Волкова Н.С., Дмитриев Ю.А., Ерёмкина О.Ю.** Научно-практический комментарий к Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» (постатейный). М.: Деловой двор, 2013. 440 с.
3. **Черепанов В.В.** Основы государственной службы и кадровой политики: учеб. пособие для студентов вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. 575 с.
4. **Трудовой** кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. URL: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/> (дата обращения: 25.12.2014).
5. **Постановление** Правительства Санкт-Петербурга от 20 января 2010 г. № 15. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SPB;n=137991> (дата обращения: 21.03.2015).
6. **Обзор** мировых практик в области содействия трудоустройству выпускников и оценка применимости их в российских условиях. URL: <http://www.deloros.ru/FILEB/fip-1.pdf> (дата обращения: 25.12.2014).
7. **Панюкова А.Б.** Математическое моделирование востребованности выпускников высшего профессионального образования в Алтайском крае: дис. ... канд. техн. наук. Барнаул, 2011. 154 с.
8. **Завьялов Ф.Н.** Новые подходы к оценке благосостояния населения // Ярославский пед. вестн. Гуманитарные науки. 2012. № 2. Т. 1. С. 100–106.
9. **Бююль А., Цефель П.** SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей. СПб.: ДиаСофт, 2005. 608 с.
10. **Терина М.Б., Дитяткина Л.А.** Исследование востребованности и реализации компетенций, получаемых специалистами в системе высшего образования // Человек и образование. 2014. № 1. С. 128–131.

**ТЕРИНА Мария Борисовна** — *Администрация Выборгского района Санкт-Петербурга.*

Россия, 194100, Санкт-Петербург, Большой Сампсониевский пр., 86

e-mail: marydi90@yandex.ru

**ДИТЯТКИНА Любовь Анатольевна** — *кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник Санкт-Петербургского филиала Института управления образованием Российской академии образования.*

Россия, 191119, Санкт-Петербург, ул. Чернышевского, 2

e-mail: dityatkina@yandex.ru

---

---

*M.B. Terina, L.A. Dityatkina*

## THE STATE PERSONNEL POLICY IN THE FIELD OF ENSURING THE AVAILABILITY OF SPECIALISTS WITH HIGHER EDUCATION FOR THE REGIONAL LABOR MARKET

The article deals with the problems of state personnel policy in modern Russia. It represents the results of research in the field of training of specialists in higher education system and their employment. It suggests some recommendations of improving the state personnel policy in the field of ensuring the availability of specialists with higher education for the regional labor market: to make changes in the methodology of information-analytical monitoring of higher education of St. Petersburg; on the basis of monitoring data



and projections, to implement corrective measures to ensure the ratio of production and demand in the labour market in the region. The practical importance of the research results is state officials to use the suggestions for providing and control of compliance of release of experts with the higher education to their demand on a labor market of St. Petersburg. Using the suggestions must increase the effect of government regulation and promote socio-economic development of the city.

STATE PERSONNEL POLICY; HIGHER EDUCATION; TRAINING; EMPLOYMENT.

## REFERENCES

1. [The governmental resolution of the Russian Federation of 07.02.2011 no. 61]. Available at: <http://base.garant.ru/55170694/> (accessed 21.03.2015).
2. Volkova N.S., Dmitriyev Yu.A., Yeremina O.Yu. *Nauchno-prakticheskiy kommentariy k Federal'nomu zakonu "Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii" (postateynyy)* [Scientific-practical commentary to the federal law "On education in the Russian Federation" (the commentary on articles of the law)]. Moscow, Delovoy dvor Publ., 2013. 440 p. (In Russ.)
3. Cherepanov V.V. *Osnovy gosudarstvennoy sluzhby i kadrovoy politiki* [Foundations of public service and personnel policy]. Moscow, YuNITI-DANA Publ., 2007. 575 p. (In Russ.)
4. [The labour code of the Russian Federation of 30.12.2001 № 197]. Available at: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/> (accessed 25.12.2014).
5. [The governmental resolution of St. Petersburg of 20.01.2010 no. 15]. Available at: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SPB;n=137991> (accessed 21.03.2015).
6. [The review of international experience in the field of promoting of employment of graduates and their assessment of the application in Russia]. Available at: <http://www.deloros.ru/FILEB/fin-1.pdf> (accessed 25.12.2014).
7. Panyukova A.B. *Matematicheskoye modelirovaniye vostrebannosti vypusnikov vysshego professionalnogo obrazovaniya v Altayskom kraye*. Kand. dis. [Mathematical modeling of the demand for graduates with higher professional education in the Altai region. Cand. diss.]. Barnaul, 2011. 154 p. (In Russ.)
8. Zavyalov F.N. [New approaches to assessing the welfare of the population]. *Yaroslavl Pedagogical Bulletin. Humanities sciences*, 2012, no. 2, of vol. 1, pp. 100–106. (In Russ.)
9. Byuyul A., Tsefel P. *SPSS: iskusstvo obrabotki informatsii. Analiz statisticheskikh dannykh i vosstanovleniye skrytykh zakonomernostey* [SPSS: the art of information processing. The analysis of statistical data and restore hidden patterns]. St. Petersburg, DiaSoft Publ., 2005. 608 p. (In Russ.)
10. Terina M.B., Dityatkina L.A. [Study on demand and implementation of professional competencies obtained by specialists in higher education]. *Human and education*, 2014, no. 1, pp. 128–131. (In Russ.)

**TERINA Mariya B.** – *Administration of the Vyborg district of St. Petersburg.*

Bol'shoy Sampsonievskiy pr., 86, St. Petersburg, 194100, Russia  
e-mail: marydi90@yandex.ru

**DITYATKINA Lyubov A.** – *Branch of Institute of Management of Education of Russian Academy of Education in St. Petersburg.*

Ul. Chernyakhovskogo, 2, St. Petersburg, 191119, Russia  
e-mail: dityatkina@yandex.ru