**Федеральное государственное автономное образовательное**

**учреждение высшего профессионального образования**

**«Национальный исследовательский университет**

**"Высшая школа экономики"»**

**Санкт-Петербургский филиал федерального государственного**

**автономного образовательного учреждения высшего профессионального**

**образования**

**«Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики"»**

Факультет экономики

###### **Кафедра экономической теории**

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему: «Задача целевой трансформации трудового потенциала для приоритетных направлений экономического развития Санкт – Петербурга»

Направление «Экономика» 080100.68

Программа «Математические методы анализа в экономике»

Студент группы № 1121

Попова А.О.

Научный руководитель

д.ф.-м.н., профессор

Перекрест В.Т.

Санкт-Петербург

2013

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ВВЕДЕНИЕ | 4 |  |  |
| 1. Определение понятия целевой трансформации трудового потенциала и методов ее изучения | 7 |  |  |
| 1.1. Концептуальные особенности математического моделирования региональных рынков труда | 7 |  |  |
| * + 1. Баланс спроса и предложения как ключевая характеристика институциональной безработицы | 8 |  |  |
| 1.1.2. Особенности математических моделей представления и анализа ситуации на РРТ | 9 |  |  |
| 1.1.2.1. Зона риска регионального рынка труда как индикативная модель ситуации на рынке труда безработицы | 10 |  |  |
| 1.2. Технологические принципы целевой трансформации трудового потенциала для приоритетных направлений экономического развития | 12 |  |  |
| 1.2.1. Система целей, задач и факторов трансформации трудовых ресурсов | 14 |  |  |
| 1.2.2. Технологические этапы целевой трансформации трудовых ресурсов | 16 |  |  |
| 1.3. Задача идентификации трудоизбыточных и трудонедостаточных сегментов региональных рынков труда. Проблема дефицита кадров | 18 |  |  |
| 1.4. Тематическая сегментация РРТ | 21 |  |  |
| 2. Информационные ресурсы, представляющие данные о региональном рынке труда | 24 |  |  |
| 2.1. Особенности информационно-методической инфраструктуры региональных рынков труда | 24 |  |  |
| 2.2. Данные официальной статистики о региональных рынках труда | 25 |  |  |
| 2.3.Проблемы использования официальной статистической информации в задачах целевой трансформации трудовых ресурсов | 27 |  |  |
| 2.3.1. Тематические статистические сборники Федеральной службы государственной статистики | 27 |  |  |
| 2.3.2. Ведомственная статистика Федеральной государственной службы занятости населения | 27 |  |  |
| 2.4. Информационные ресурсы, представляющие данные о региональном рынке труда в профессионально – квалификационном разрезе | 29 |  |  |
| 2.4.1. Информационный ресурс «Комитет по труду и занятости Санкт - Петербурга» | 30 |  |  |
| 2.4.2. Данные Интернет-ресурсов негосударственных агентств по трудоустройству и подбору персонала | 32 |  |  |
| 2.4.3. Информационный ресурс «Население» | 34 |  |  |
| 2.5. Анализ данных информационного ресурса «Население» | 35 |  |  |
| 2.5.1. Критерии оценки степени адекватности информационной базы выборочного обследования | 35 |  |  |
| 2.5.2. Разработка тематических индикаторов для первичных данных выборочных обследований населения СПб | 38 |  |  |
| 3. Результаты анализа данных информационного ресурса «Население» | 41 |  |  |
| 3.1. Построение тематических индикаторов на данных выборочных обследований населения СПб | 41 |  |  |
| 3.1.1. Социально-демографическое описание тематических индикаторов занятости | 48 |  |  |
| 3.1.2. Распределение тематических индикаторов по укрупненным профессиональным группам | 56 |  |  |
| 3.2. Формирование статистики реализованного спроса и реализованного предложения в профессионально-квалификационном разрезе | 57 |  |  |
| 3.3. Формирование статистики заявленного спроса и заявленного предложения в профессионально-квалификационном разрезе для информационного ресурса «КТЗН СПб» | 59 |  |  |
| 3.4. Оценка баланса спроса и предложения в сегментации КПГ | 61 |  |  |
| 3.4.1. Оценка баланса спроса и предложения за 2003 г. | 61 |  |  |
| 3.4.2. Оценка баланса спроса и предложения за 2012 г. | 62 |  |  |
| 3.5. Источники покрытия кадрового дефицита для приоритетных направлениях экономического развития Санкт-Петербурга | 65 |  |  |
| 3.5.1. Образовательная политика | 66 |  |  |
| 3.5.2. Миграционная политика | 67 |  |  |
| 3.5.3. Покрытие кадрового дефицита на приоритетных направлениях экономического развития Санкт – Петербурга | 68 |  |  |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 71 |  |  |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ | 73 |  |  |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Схема информационных источников, характеризующих спрос и предложение на рынке труда Санкт - Петербурга | 80 |  |  |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Анкета для выборочного обследования населения. Занятость, профессионально-квалификационная структура, безработица | 81 |  |  |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 3 . Код программы построения тематических индикаторов | 86 |  |  |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Распределение тематических индикаторов по укрупненным профессиональным группам | 92 |  |  |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 5 Структура трудоустройства (реализованного спроса / предложения) для различных временных периодов (в кодах КПГ), тыс. чел. | 96 |  |  |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 6 Структура трудоустройства (реализованного спроса/предложения) для различных временных периодов (в кодах КПГ),тыс. чел. | 98 |  |  |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 7 Структура заявленного предложения для рынка труда Санкт‑Петербурга в разрезе укрупненных профессиональных групп (в кодах КПГ), % | 100 |  |  |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 8 Ключевые характеристики профессиональных группировок вакансий КТЗН СПб в разрезности КПГ для 2012 г. | 102 |  |  |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 9 Ключевые характеристики профессиональных группировок соискателей рабочих мест по данным КТЗН СПб в разрезности КПГ для 2012 г | 106 |  |  |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 10 Характеристики спроса и предложения рабочей силы для профессиональных групп в кодах КПГ-2012 | 109 |  |  |

ВВЕДЕНИЕ

На протяжении вот уже двух кризисных и посткризисных периодов 1998-2004 и 2008-2012 гг. институциональная безработица являлась ключевой проблемой занятости в России. Она проявлялась в форме структурной безработицы и характеризовалась структурным дисбалансом спроса и предложения, несоответствием структуры трудового потенциала потребностям развивающейся экономики.[[1]](#footnote-2) Эти проблемы по-прежнему сохраняются и носят институциональный характер, а указные периоды выявили ряд существенных недостатков в государственном регулировании сферы занятости России.

В особенности, это касается отсутствия эффективной политики на рынке труда, нацеленной, в первую очередь, на развития необходимых институтов посредничества и саморегулирования, обеспечивающих трудовую мобильность рабочей силы как профессиональную, так и связанную с процессами межрегионального трудоустройства, в том числе, – с иммиграцией.

Поэтому данная тема исследования является актуальной в настоящее время.

Степень изученности исследуемой проблемы.

Среди работ, которые освещают аналитический и практический инструментарий рынка труда, его механизмы и особенности инфраструктуры, условия обеспечения реального и эффективного формирования и использования рабочей силы, следует выделить работы В.И. Марцинкевича, И.В. Соболевой, A.A. Никифоровой, Г.Э. Слезингера, А.И. Рофе и других отечественных ученых [22, 26, 36].

Проблема координации спроса и предложения рассматривается в работах многих ученых и специалистов-практиков. Проблема прогнозирования потребностей отечественного рынка труда в специалистах с наличием определённого уровня профессионального образования исследовалась в работах В. А. Гуртова, А. Г. Мезенцева, Е. А. Питухина [6,7], Коровкина А.Г. [13-15], Чижовой Л. С. [37], Алашеева С.Ю.[2] и др. Такие же проблемы рассматриваются и зарубежными авторами: Borghans L., Heijke H.[41], Frank Cörvers, Maud Hensen [42,43], G.A. Meagher, P.D. Adamsand J.M. Horridge [44], Lex Borghсans – Hans Heijke , Michael Neugart, Klaus Schömann [45] и многими др.

Также в настоящее время внимание сосредоточено на профессиональном обучении работников: чтобы их квалификация соответствовала все возрастающим требованиям развивающейся экономики. Здесь можно выделить работы М. Коулза, О.Н. Олейниковой, А.А. Муравьевой.[16, 28], а также зарубежных авторов Bjornavold. J., Coles.M., Werquin.P.[38,40,41].

Кроме того дополнительные трудности создает отсутствие единого методического подхода, а также показателей в системе статистической отчетностидля получения полной оценки фактической потребности экономики региона в кадрах, что существенно осложняет процесс прогнозирования изменения потребности региона в кадрах, в условиях изменяющейся экономической ситуации, что отмечено в работах Е.М. Ильина, М.А. Клупта, Ж.И. Панчука, Л.И. Пархоменко, В.Т.Перекреста, И.В. Перекреста, Д.С. Чернейко.[29,31]. Проявление интереса к проблеме информационного обеспечения деятельности различных структур отмечено также работами Е.Л. Богдановой, Г.Л. Багиевой, В. Благоевой, В.Г. Дера, А.С. Кухарчука, Ю.М. Чеботаря, Ю.А. Шумова. [3].

**Предмет исследования**– структура спроса и предложения на региональном рынке труда, возможности по покрытию возникающего кадрового дефицита на приоритетных направлениях развития региональной экономики.

**Объект исследования**–региональный рынок труда Санкт-Петербурга.

**Цель работы** – оценка спроса и предложения на региональном рынке труда, а также оценка возможностей по покрытию возникающего кадрового дефицита на приоритетных направлениях развития региональной экономики

**Задачи исследования**:

1. Определение понятия целевой трансформации трудового потенциала.
2. Анализ информационной базы исследования.
3. Разработка тематических индикаторов, характеризующих положение респондента на рынке труда, а также выявляющих потенциал экономической активности населения, а также потенциал безработицы.
4. Построение разработанных тематических индикаторов на статистических данных по рынку труда Санкт-Петербурга по результатам Мониторинга за 2002-2003, 2012гг.
5. Оценка спроса и предложения на рынке труда Санкт – Петербурга в профессионально – квалификационном разрезе.
6. Оценка баланса спроса и предложения на рынке труда Санкт – Петербурга в профессионально – квалификационном разрезе.

**Метод исследования**: Статистический анализ эмпирических баз данных по региональному рынку труда Санкт-Петербурга за 2002 – 2003, 2012 гг., применение индикативных моделей для выявления потенциала экономической активности населения, а также потенциала безработицы, а также анализа структуры предложения, построение балансовой модели для выявления дефицита кадров на приоритетных направлениях экономического развития Санкт - Петербурга.

Структура работы. Работа включает введение, три главы, заключение, список используемой литературы, приложения.

1.Определение понятия целевой трансформации трудового потенциала

1.1.Концептуальные особенности математического моделирования региональных рынков труда

Рассматривая проблемы концептуализации пространственных систем региональных рынков труда (РРТ) в задачах математического моделирования и государственного регулирования баланса спроса и предложения на РРТ в профессионально-квалификационной разрезности, РРТ будет представляться как система основных институтов, т.е. совокупность институтов (объектов, экономических агентов и т.п.), действующих на рынке труда, а также отношений (зависимостей, взаимосвязей и т.п.) между ними. Рассматриваются следующие институты:

* Спрос: хозяйствующие субъекты – рабочие места.
* Предложение: рабочая сила – экономически активное население (ЭАН).
* Посредничество: Государственная служба занятости (ГСЗ), рекрутерские фирмы.
* Государственное регулирование: органы государственной власти (ОГВ) – исполнительные, законодательные и пр.
* Саморегулирование: общественные и частно - государственные организации, негосударственные агентства по трудоустройству – рекрутерские фирмы, представленные job-сайтами (hh.ru, superjob.ru) и т.п.[20]

### 1.1.1. Баланс спроса и предложения как ключевая характеристика институциональной безработицы

Основная цель посредников и регуляторов – формирование такой системы взаимодействия объектов рынка труда, чтобы баланс спроса и предложения на нем был бы в определенном смысле оптимальным. В связи с этим отметим, что на протяжении последних десятилетий ключевыми проблемами занятости в России являлись: недостаточный уровень развития общенационального рынка труда; низкий уровень трудовой мобильности рабочей силы; структурный дисбаланс спроса и предложения; преобладание структурной формы безработицы; несоответствие структуры трудового потенциала потребностям реформируемой экономики [54].

Причиной в первую очередь является отсутствие эффективной политики на рынке труда, нацеленной на развития необходимых институтов посредничества и саморегулирования, обеспечивающих трудовую мобильность рабочей силы, а также котировку рабочей силы, соответствующую требованиям рынка труда.

Именно в этом контексте ниже рассматриваются информационно-аналитические аспекты общей проблемы структурного рассогласования спроса и предложения на региональных рынках труда РФ – задачи оценки:

* объема и структуры спроса и предложения на РРТ с необходимым уровнем детализации (профессионально-квалификационная сегментация рабочей силы и пр.);
* возможной трансформации рабочей силы под воздействием социальных и демографических факторов профессионального образования и обучения, первичного вступления на рынок труда и трудовой миграции - межрегиональной и иммиграции.[5]

### 1.1.2.  Особенности математических моделей представления и анализа ситуации на РРТ

Индикативные модели, которые наиболее эффективны в «турбулентных» ситуациях – в кризисных и посткризисных ситуациях, в условиях структурных модернизаций экономики и т.п.

Эффективная реализация индикативных моделей требует высокого уровня адекватности используемого информационно-технологического обеспечения. В частности, оперативных выборочных обследований объектов рынков труда в режиме мониторинга [8].

Модели эконометрического сопоставления региональных рынков труда. Эти модели требуют высокого уровня надежности и методической сопоставимости данных используемых информационных ресурсов и применяются в ретроспективном анализе и прогнозировании, а также в стратегическом анализе различных сценариев развития РРТ в рамках национальной системы занятости.

Особая роль в указанных моделях отводится инструментам, обеспечивающим эластичность рабочей силы в процессах кадрового обеспечения потребности экономики в приоритетных направлениях ее развития:

* регулятивным функциям системы профессионального образования на РРТ;
* методам государственного регулирования миграционных потоков, в частности, – межрегионального трудоустройства и иммиграции.

Подробное описание моделей, основанных на математических методах многомерного метрического шкалирования, а также технологии их реализации в прикладных исследованиях представлены в ряде работ [32].

### 1.1.2.1. Зона риска регионального рынка труда как индикативная модель ситуации на рынке труда безработицы

Зона риска на РРТ является характеристическим примером индикативной модели. Следует отметить, что, как правило, при разработке моделей государственного регулирования РРТ, основанных на результатах Мониторинга, применялась относительно простая аналитика (индикативные и экстраполяционные методы) и продвинутые информационные технологии. В частности, при исследовании нестационарных, быстроменяющихся процессов социально-экономического развития использовались методы оценивания потенциала развития негативных тенденций, распространенности ключевых феноменов и т.п. на РРТ, а при построении прогнозных оценок – сценарные технологии. Характеристическим примером подобного подхода и является Зона риска рынка труда Санкт-Петербурга [17].

Одним из наиболее существенных информационных ресурсов Мониторинга являлись выборочные обследования населения, которые проводились методом случайной квотной выборки, репрезентирующей возрастно-половую структуру населения Санкт-Петербурга в возрасте 15-72 лет[[2]](#footnote-3), с последующим распространением его результатов на генеральную совокупность методом многомерного взвешивания. При этом обеспечивалась статистическая представительность выборки по основаниям:

* возрастно-половая структура;
* образовательная структура;
* социально-профессиональный статус;
* основные структурные характеристики РРТ.

Зона риска регионального рынка труда имеет следующую структуру.

А. Критическая зона РРТ (КЗРТ) – зона риска РРТ 1-го уровня – часть ЭАН, которая оказалась в сложном материальном положении из-за полного или частичного отсутствия работы или низкого уровня ее оплаты. КЗРТ – зона социального и экономического неблагополучия, ее размер – индикатор масштабов «социальной проблемности» РРТ, оценка потенциальной безработицы. Состоит из четырех субзон:

1. Лица, имеющие официальный статус безработного, со среднедушевым доходом в семье (СДДС) ниже прожиточного минимума (ПМ).
2. Безработные по критериям МОТ, не имеющие официального статуса, – с СДДС ниже ПМ.
3. Работающие в режиме неполной занятости, не имеющие дополнительного заработка, со СДДС ниже ПМ.
4. Занятые полный рабочий день, не имеющие дополнительного дохода с зарплатой ниже ПМ.

Б. Зона риска РРТ 2-го уровня:

1. Безработные по критериям МОТ, с СДДС от 1 до 2 ПМ.
2. Работающие в режиме неполной занятости, не имеющие дополнительного заработка, с СДДС в пределах от 1 до 2 ПМ.
3. Занятые полный рабочий день с заработной платой от 1 до 2 ПМ.

В. «Благополучная» часть ЭАН:

1. Оставшаяся, «благополучная» часть ЭАН.

1.2. Технологические принципы целевой трансформации трудового потенциала для приоритетных направлений экономического развития

Главная функция целевой трансформации рабочей силы – выявление потенциального кадрового дефицита и своевременное обеспечение рабочей силой приоритетных направлений социально-экономического развития в нужном количестве и необходимого качества.

В связи с этим анализируются основные факторы, формирующие потребность в трансформации трудового потенциала, и систематизируются основные технологические и предлагаются методы целевой трансформации трудового потенциала.

Предлагаемые подходы применимы для различных видов нестационарных ситуаций на рынке труда и в экономике в целом: кризисные ситуации, периоды ускоренного экономического роста и т.п.

Проблема достижения сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда на протяжении последнего десятилетия остается одной из трех основных, ключевых проблем государственной политики на рынке труда и в сфере занятости РФ. С достижением этой цели непосредственно связано также решение проблем структурной безработицы – основной формы проявления безработицы на региональных рынках труда РФ в настоящее время.

Основные методы решения указанных проблем связаны с обеспечением соответствия структуры рабочей силы структуре рабочих мест, формирование и трансформация которых осуществляется под воздействием факторов экономического развития (ввод новых и модернизация старых рабочих мест) и государственных программ социальной защиты населения (создание рабочих мест, связанных с общественными работами и т.п.). При этом для рабочей силы рассматриваются отраслевой, профессионально-квалификационный и пр. разрезы.

Процесс приведения в соответствие структуры имеющейся в наличии рабочей силы заданной (формируемой) системе рабочих мест для определенной административно-территориальной единицы будем называть целевой трансформацией трудового потенциала на соответствующем административно-территориальном уровне. К методам целевой трансформации трудового потенциала предъявляются весьма жесткие требования, связанные со следующими обстоятельствами.

Во-первых, в связи с нестационарностью экономики, что предопределяет высокую структурную динамику системы рабочих мест, и в силу чего время подготовки кадров для замещения новых и модернизированных старых рабочих мест существенно меньше стандартного цикла профессиональной подготовки и переподготовки кадров соответствующих квалификаций.

Во-вторых, решение современных приоритетных задач экономического развития связано, как правило, со стратегическими национальными интересами, в том числе, геополитическими. Их решение требует предельной концентрации всех национальных ресурсов, причем технологии ХХI века предъявляют максимально высокие требования к качеству используемых трудовых ресурсов и созданию такой системы кадрового обеспечения, которая должна быть эффективной в условиях:

* демографического кризиса;
* ограниченных возможностей решения проблем кадрового дефицита методами управляемой миграции;
* значительной дифференциации в развитии рынков труда и образовательных услуг в различных субъектах РФ;
* высокой степени интегрированности требуемого кадрового потенциала (особенно по сквозным профессиям) в рынки труда других секторов экономики и невозможностью существенного ограничения этих процессов внеэкономическими средствами;
* кризиса всей системы профессионального и общего образования;
* ускоренного выхода из трудоспособного возраста носителей ключевых знаний и навыков и необходимостью создания новой кластерной системы подготовки и переподготовки персонала.

#### 1.2.1. Система целей, задач и факторов трансформации трудовых ресурсов

Цели трансформации трудового потенциала формируются в соответствии с приоритетными направлениями социально-экономического развития региона – системой приоритетных экономических кластеров.

Развитие каждого из приоритетных направлений регионального экономического развития предполагает создание новых и/или модернизацию старых рабочих мест, которые требуют оперативного замещения высококвалифицированными специалистами различных профессий. Как правило, при этом возникает потребность в большом количестве специалистов дефицитных профессий (квалификаций), обеспечение которой и требует осуществление соответствующей целевой трансформации трудового потенциала.

На соответствующем региональном уровне рассматриваются региональные рынки труда (РРТ), на которых будут решаться следующие три задачи целевой трансформации трудового потенциала.

* Задача идентификации. Выявление (идентификация) ситуации дефицита кадров (двойственная задача – идентификация дефицита рабочих мест). В результате определяется система рабочих мест, для замещения которых отсутствует предложение для соответствующего им сегмента регионального рынка труда (РРТ).
* Задача анализа. Оценка объемных и структурных характеристик спроса и предложения (рабочей силы) на выявленном сегменте РРТ.
* Задача управления. Определение источников и методов покрытия дефицита предложения на выделенном сегменте РРТ.

При этом до сих пор нерешенной проблемой остается отсутствие необходимой статистики спроса и предложения на региональных рынках труда в квалификационно-образовательном разрезе, а ключевыми проблемами управления являются:

* Формирование государственного заказа для региональной системы профессионального образования, находящейся в процессе модернизации.
* Формирование и реализация эффективной региональной миграционной политики.

Факторы целевой трансформации трудового потенциала.

К основным факторам, формирующим потребность в трансформации трудового потенциала, относятся следующие.

1. Демографические – за счет выбытия из экономически активного населения (ЭАН) старших возрастных групп (пенсионного возраста) а также за счет первичного вхождения в ЭАН соответствующих младших возрастных групп.
2. Появления новых рабочих мест в общей системе рабочих мест при реализации крупных инвестиционных проектов; в частности, региональных целевых программ.
3. Демографических факторов трудовой миграции (внутренней и внешней).
4. Деятельность образовательных учреждений системы профессионального образования и обучения.

При этом выбытие из ЭАН для выделенного сегмента РРТ осуществляется:

* по возрасту;
* в связи со службой в армии;
* в связи с учебой;
* за счет трудовой миграция (внутренней) в другие регионы РФ;
* за счет трудовой миграции внешней – за пределы РФ.

Пополнение же ЭАН для выделенного сегмента РРТ осуществляется:

* за счет первичного вхождения в ЭАН;
* демобилизованными из армии;
* выпускниками региональной системы профессионального образования и обучения;
* за счет профессиональной переподготовки;
* за счет вхождения в ЭАН граждан старших (пенсионных) возрастных групп;
* за счет трудовой миграции из других регионов РФ;
* за счет иммигрантов из ближнего и дальнего зарубежья.

К главным, наиболее перспективным в настоящее время факторам относятся:

* Трудовая мобильность:
* профессиональная мобильность;
* межрегиональное трудоустройство.
* Увеличение численности ЭАН за счет старших возрастных (пенсионных) групп населения.

#### 1.2.2. Технологические этапы целевой трансформации трудовых ресурсов

Предлагаются следующие технологические этапы целевой трансформации трудового потенциала.

1. Формирование информационной базы целевой трансформации трудового потенциала.
2. Тематическая (проблемная) сегментация РРТ.
3. Идентификация трудоизбыточных и трудонедостаточных сегментов регионального рынка труда. Выявление дефицита кадров.
4. Определение источников покрытия дефицита кадров, количественная оценка возможного покрытия дефицита кадров из различных источников.
5. Разработка региональной целевой программы формирования системы кадрового обеспечения для выделенного приоритетного направления социально-экономического развития [26].

1.3. Задача идентификации трудоизбыточных и трудонедостаточных сегментов региональных рынков труда. Проблема дефицита кадров

Для изучения проблем структурного дисбаланса спроса и предложения на региональном рынке труда введем следующие определения.

Месячное заявленное предложение на РРТ – численность жителей субъекта РФ в возрасте от 15 до 72 лет, занимающихся поиском работы в течение текущего месяца и заявивших об этом во время обследования.

Общее годовое заявленное предложение на РРТ – общая численность жителей субъекта РФ в возрасте от 15 до 72 лет, занимавшихся поиском работы в течение указанного года.

Реализованный спрос на рынке труда совпадает с реализованным предложением и оценивается как количество трудоустройств (замещений вакантных рабочих мест), имевших место в рассматриваемый период (в течение года).

Заявленный спрос – численность вакантных мест, имевшихся на предприятиях субъекта РФ в рассматриваемый период. Сегодня одним из немногих надежных способов оценки заявленного спроса на специалистов массовых профессий является изучение структуры ликвидных вакансий в региональном банке вакансий (РБВ), формируемым региональными органами занятости населения. В РБВ регистрируются данные о текущих вакансиях, представляемые предприятиями субъекта РФ в соответствии с действующим законодательством. Под ликвидными вакансиями понимаются предложения трудоустройства на рабочие места с заработной платой не ниже величины двух прожиточных минимумов, установленных региональными органами государственной власти для трудоспособного населения.

Соотношение спроса и предложения характеризуется отношением величины заявленного предложения к объему реализованного спроса – количество ищущих работу на одно трудоустройство. Эта величина рассматривается как для РРТ в целом, так и для его отдельных сегментов, в том числе, профессионально-квалификационных.

В частности, если для выделенного сегмента РРТ величина заявленного предложения превосходит объем реализованного спроса, то рассматриваемый сегмент РРТ является трудоизбыточным.

К трудонедостаточным сегментам РРТ будем относить те из них, для которых выявляется ситуация дефицита кадров.

Дефицит кадров определяется для выделенной группы рабочих мест и измеряется с помощью показателя – отношение количество вакантных рабочих мест данной группы к количеству трудоустройств, замещающих рабочие места рассматриваемой группы – количество вакансий на одно трудоустройство. Если этот показатель рассматривается для рабочих мест, замещаемых специалистами какой-либо профессии (группы профессий), то говорят о кадровом дефиците для этой профессии. Значение показателя дефицитности не может быть меньше единицы: количество трудоустройств не может быть больше количества вакантных рабочих мест. Значения показателя, большие 1, говорят о наличии дефицита кадров.

При анализе сегментов рынка труда с «дефицитом кадров» особая роль отводится «ликвидным» вакансиям для данной профессии (профессиональной группы). При выполнении условий ликвидности вакансии поступают регулярно и их достаточно много, а уровень заявленной зарплаты достаточно высок. Оценки (статистика) трудоустройств на ликвидные вакансии – надежны и могут использоваться для целей планирования профессионального образования и обучения.

Общая потребность экономики в специалистах какой-либо профессиональной группы может оцениваться двумя принципиально разными способами. В первом случае потребность в рабочей силе оценивается через величину реализованного спроса – количество трудоустройств.

Второй способ определения потребности экономики Санкт- Петербурга в специалистах какой-либо профессиональной группы заключается в оценке количества заявленных вакансий для этих профессий. Приведенная оценка существенно ближе к оценке потребности экономики Санкт-Петербурга в кадрах, чем объем реализованного спроса на сегменте регионального рынка труда, контролируемого СЗ. Поскольку у этой оценки есть одно существенное преимущество – регистрация соответствующих рабочих мест в РБВ, то она и будет далее использоваться в качестве оценки (снизу) общей потребности Санкт-Петербурга в специалистах.

Разумеется, в экономике существуют стабильные механизмы удовлетворения значительной части этой потребности (через горизонтальные и вертикальные внутрифирменные перемещения, региональную систему профессионального образования и обучения, трудовой миграции и т.п.). Проблему для экономики составляет лишь неудовлетворенная часть этой потребности (спроса), приводящая к формированию дефицита кадров. Его объем определяется как среднее в течение года количество вакантных рабочих мест, зарегистрированных предприятиями города в региональных органах службы занятости населения. Существенной характеристикой дефицита кадров является его распределение по отдельным сегментам ранка труда, соответствующим определенным профессиям и квалификациям, т.е. его профессионально-квалификационная структура [21] (см. раздел 1.4.).

1.4. Тематическая сегментация на РРТ

Сегментация рынка труда осуществляется в двух координатах. Первая обусловлена особенностями рабочей силы и представлена профессионально-квалификационными группировками. То есть каждый гражданин на рынке труда представлен профессией и квалификацией, которыми он обладает. Профессию он получает, пройдя соответствующую профессиональную подготовку, получив соответствующее профессиональное образование либо прямо на предприятии (внутрифирменная профессиональная подготовка), либо в образовательном учреждении.

Вторая обусловлена рабочими местами и связана с классификацией их носителей – хозяйствующими субъектами. Здесь используются категоризации по видам экономической деятельности, принадлежности к определенным отраслям экономики, экономическим кластерам. Каждое рабочее место характеризуется системой требований, которые институт работодателей закрепляет в форме профессионального стандарта.

Есть еще одно измерение в дифференциации рабочей силы, связанное с ее трансформацией в системе профессионального образования и обучения. В этом измерении рабочая сила и ее элементы (граждане) характеризуются системой профессиональных навыков, умений, знаний и компетенций. Эти качества работника сообщаются ему образовательным учреждением и характеризуются соответствующим образовательным стандартом.

Для эффективного использования результатов в контуре государственного регулирования региональных рынков труда требуется развитие инструментария исчисления баланса трудовых ресурсов (БТР) в профессионально-квалификационном разрезности, одновременно решающей две задачи:

* Достаточной детализации профессионально-квалификационной структуры, позволяющей «прицельно» формировать как результат трансформации «отряды» рабочей силы для замещения рабочих мест в соответствии с потребностями развития приоритетных направлений экономики (приоритетных экономических кластеров).
* Достаточной агрегированности используемой профессионально-квалификационной структуры, позволяющей «оперировать» достаточно «крупными», статистически значимыми профессиональными группами, но при этом обладающими свойствами профессиональной однородности, которые можно сформулировать как принцип «образовательной эластичности», в соответствии с которым в одну профессиональную группу объединяются профессии, которые могут трансформироваться друг в друга с помощью достаточно простых процедур профессиональной подготовки. Например, в форме профессиональной адаптации на рабочем месте и т.п.

Тогда для достижения сбалансированности спроса и предложения на рынке труда (кроме анализа макроэкономических, демографических и миграционных процессов) необходимо также учитывать процессы целевой трансформации рабочей силы (а также модернизации рабочих мест) в профессионально-квалификационном разрезе. Последнее позволяет использовать региональные ресурсы системы профессионального образования и обучения (технического и профессионального образования), а также возможности целевого регулирования профессионально-квалификационной структуры иммиграционных потоков в рамках государственной миграционной политики.

Для этих целей представляется целесообразным использование сегментации рынка труда в соответствии с позициями классификаторов ОКЗ[[3]](#footnote-4) или ОКПДТР[[4]](#footnote-5), который определяет наиболее детальное описание поля профессий рассматриваемой направленности и позволяет в автоматическом режиме однозначно восстанавливать позиции ОКЗ любого уровня агрегирования.

Классификация же по видам экономической деятельности (согласно ОКВЭД) остается ключевой для представления приоритетных направлений экономического развития (приоритетных экономических кластеров).

Также перспективным представляется использование «матричных» классификаций, построенных на основе гармонизации классификаторов ОКЗ и ОКВЭД.

Примерами подобных агрегированных представлений ОКЗ являются классификаторы профессиональных групп КПГ-2003, а также его модификация КПГ-2012. Последний включает 60 укрупненных профессиональных групп, являющихся агрегатами позиций ОКЗ. Макроуровень КПГ-2012 включает семь позиций:

* Руководители.
* Специалисты не руководители с высшим образованием.
* Специалисты со средним профессиональным образованием.
* Технические служащие.
* Квалифицированные работники отраслевых технологических специальностей.
* Квалифицированные рабочие сквозных специальностей.
* Неквалифицированные рабочие [8].

### 2. Информационные ресурсы, представляющие данные

### о региональном рынке труда

### 2.1. Особенности информационно-методической инфраструктуры региональных рынков труда

Традиционные информационные ресурсы: официальная статистическая информация и данные региональной статистики; прежде всего, документированная информация профильных отраслевых комитетов субъектов РФ.

Во-первых, указанные источники не удовлетворяют требованиям необходимого уровня профессионально-квалификационной разрезности данных. Кроме того, предложенные методики оценки спроса на рынке труда связаны с организацией и проведением выборочных статистических наблюдений субъектов среднего и малого предпринимательства, для которых методический аппарат официальной статистической методологии [23] нуждается в существенной модернизации [30]. Более адекватным сформулированным выше требованиям представляется информационный ресурс, сформированный в 1995-2004 гг. в рамках Мониторинга социально-экономический ситуации и состояния рынка труда Санкт-Петербурга [24].

Негосударственная статистика формируется организациями, представляющими институт саморегулирования рынка труда. Типичный пример – интернет-ресурсы, представленные данными различных негосударственных агентств по рекрутингу (трудоустройству), прежде всего, «HeadHunter» и «SuperJob» [60,61]. Эти данные содержат два основных информационных потока: «вакансии» – рабочие места, представленные работодателями для замещения, и «резюме» – данные соискателя, предоставляемые гражданами, ищущими работу. Характерной чертой подобных Интернет-ресурсов является следующее. С одной стороны, каждый из них имеет административно-территориальную сегментацию, а с другой – структурно-методическое несоответствие документированных данных вакансий и резюме, представленных в различных источниках.

#### 2.2. Данные официальной статистики о региональных рынках труда

К ним относятся только те источники данных, которые в соответствии с принятыми в настоящее время требованиями[[5]](#footnote-6) можно назвать «статистически легитимными». Такой информационный ресурс должен обладать, по крайней мере, одним из свойств:

* быть включенным в Федеральный план статистических работ;
* соответствовать требованиям Официальной статистической методологии.

К основным информационным источникам этого типа относятся следующие.

Тематические статистические сборники Федеральной службы государственной статистики (Росстат), в том числе ее территориальных органов.

1. «Обследование населения по проблемам занятости» – основная серия статистических сборников по проблемам занятости и безработицы. В них представлены результаты выборочных обследований, проводимых Федеральной службой государственной статистики с 1992 г. (с 1999 г. – ежеквартально). Являясь представительным для России в целом, это обследование является репрезентативным на субфедеральном уровне лишь при объединении результатов трех последовательных квартальных статистических наблюдений.
2. «Регионы России»– ежегодный статистический сборник Федеральной службы государственной статистики.
3. Др. ежегодные статистические сборники Росстата: «Россия в цифрах», «Российский статистический ежегодник», «Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 01 января» и т.п.
4. Информация Федеральной государственной службы занятости населения – Департамента Федеральной государственной службы занятости населения (ДФГСЗН) по Санкт-Петербургу – Комитета по занятости населения Санкт-Петербурга:

* Ведомственная статистика ДФГСЗН по Санкт-Петербургу – Комитета по занятости населения Санкт-Петербурга.
* Отчеты по форме 2-Т (трудоустройство) с приложением.
* Отчеты по форме 1-Т (трудоустройство).
* Годовые и квартальные отчеты об объемных и структурных характеристиках регионального банка вакансий.

1. Материалы Комитета экономического развития, промышленной политики и торговли Санкт-Петербурга:

* Основные показатели плана-прогноза социально- экономического развития Санкт-Петербурга на период до 2008 года.
* Основные показатели, представляемые для разработки прогноза социально-экономического развития РФ на 2004 год и на период до 2006 года (по Санкт- Петербургу).

1. Результаты Мониторинга социально-экономической ситуации и состояния рынка труда Санкт-Петербурга.

Последний является примером «статистически легитимного» выборочного статистического наблюдения – системы мониторинговых выборочных обследований, проводившегося по заданию ДФГСЗН по Санкт-Петербургу – Администрацией Санкт-Петербурга Центром стратегического анализа общественных процессов.

### 2.3. Проблемы использования официальной статистической информации в задачах целевой трансформации трудовых ресурсов

#### 2.3.1. Тематические статистические сборники Федеральной службы государственной статистики

При использовании результатов статистических наблюдений, представленных в тематических сборниках Росстата и его территориальных органов возникают две существенные проблемы.

Во-первых, информация о замещениях рабочих мест в организациях (в том числе, в динамике) дается без учета субъектов малого предпринимательства.

В частности, по данным «Петербургкомстата» в 2003 г. на крупных и средних предприятиях (организациях) Санкт-Петербурга было трудоустроено 338,8 тыс. работников (замещено рабочих мест). Всего в городе по данным Мониторинга в 2003 г. исследований рынка труда было трудоустроено около 420.4 тыс. человек. Таким образом, уже в 2003 г. свыше 80 тыс. трудоустройств (около 20% общего количества) произошло именно в сфере малого бизнеса.

Вторая проблема связана со следующим обстоятельством. Результаты выборочных обследований населения России по проблемам занятости не позволяют оценивать спрос и предложение на рынке труда в профессионально-квалификационном разрезе. Сегодня без подобной категоризации невозможно решать проблемы выявления дефицита кадров на приоритетных направлениях экономического развития.

#### 2.3.2. Ведомственная статистика Федеральной государственной службы занятости населения

Прежде всего, отметим, что ведомственные документированные данные Федеральной службы занятости населения – Комитета по занятости населения Санкт-Петербурга носят заявительный характер и, по своей сути вряд ли могут быть отнесены к официальной статистике.

В силу своей специфики информация Федеральной и региональной служб занятости населения может быть использована при решении ключевых задач оценки спроса и предложения на РРТ лишь в качестве вспомогательного информационно-технологического инструмента при формировании рыночных инструментов для РРТ.

При этом необходимо отметить следующее.

В настоящее время региональный банк вакансий (общий для Санкт-Петербурга и Ленинградской области) является сформировавшимся инструментом регулирования рынка труда. Ежемесячный оборот вакансий составляет свыше 50 тыс. единиц (рабочих мест), причем подавляющее большинство вакансий являются ликвидными. [35]

Региональный банк вакансий уже сегодня может выполнять функцию индикации ситуации дефицита кадров на выделенных сегментах рынка труда – целевых экономических кластеров. [8]

На региональном рынке труда созданы все организационно-методические предпослки формирования рыночного механизма региональной котировки рабочей силы. Функцию котировки мог бы выполнять институт ярмарок вакансий, которые сегодня стали регулярным институтом посредничества между работодателями (спросом) и работниками (предложением). Для запуска механизма котировки необходима разработка методических инструментов сегментации и сегментированного анализа для регионального рынка труда. Здесь также актуальной задачей является задача создания системы виртуальной классификации с функцией выделения и организационно-методического сопровождения целевых (проблемных) сегментов рынка труда.

Таким образом, в настоящее время, как органы государственной статистики, так и профильные отраслевые (региональные) органы государственной власти не обеспечены официальной статистической информацией, которая была бы адекватна (релевантна) задачам государственного регулирования РРТ в целях повышения уровня сбалансированности спроса и предложения, а также эффективного снижения уровня структурной безработицы.

### 2.4. Информационные ресурсы, представляющие данные о региональном рынке труда в профессионально – квалификационном разрезе

В рамках общего исследования были рассмотрены три информационных ресурса, представленных в форме тематических баз данных:

Ресурс «Население»: результаты выборочных обследований населения Санкт-Петербурга в возрасте от 15 до 72 лет в формате мониторинга для оценки реализованного спроса и реализованного предложения на рынке труда Санкт-Петербурга: не менее двух обследований, каждое из которых включает опрос 1000-1200 респондентов;

Ресурс «КТЗН СПб»: данные Комитета по труду и занятости населения СПб о вакансиях, представленных хозяйствующими субъектами СПб (для оценки заявленного спроса), а также о гражданах, обратившихся в КТЗН СПб по вопросам содействия трудоустройству.

Ресурс «Негосударственное агентство»: интернет-ресурсы негосударственных агентств «HeadHunter» и «SuperJob» по трудоустройству и подбору персонала – данные интернет-сайтов hh.ru и superjob.ru за один квартал текущего года, включающие сведения о вакансиях и резюме для оценки заявленного спроса и заявленного предложения.

Собранные данные, информационных источников, можно разделить на данные, характеризующие спрос и предложение на рынке труда Санкт – Петербурга (см. Приложение 1)

### 2.4.1. Информационный ресурс «Комитет по труду и занятости СПб»

Указанный информационный ресурс содержит данные для сегмента рынка труда, контролируемого КТЗН СПб в форме в квартальном разрезе за 2011 год и за первые девять месяцев 2012 года. Ресурс представлен как накопительная база данных Службы занятости Санкт-Петербурга:

* об обращениях граждан за предоставлением государственных услуг за содействием в поиске подходящей работы;
* о потребности в работниках, заявленной работодателями.

Эти данные включают два массива:

* ««Вакансии КТЗН». Представляет вакансии рабочих мест (РМ) только для постоянного трудоустройства. То есть не включены вакансии для временного трудоустройства учащихся образовательных учреждений, а также временного трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Всего представлено 42625 вакансии, которые содержат 162554 рабочих мест.
* «Заявки на трудоустройство, поданные в КТЗН». Представляют граждан, обратившихся в КТЗН СПб для постоянного трудоустройства. Все обратившиеся в КТЗН для постоянного трудоустройства делятся на две группы: безработные и лица, не оформляющие статус «регистрируемого безработного». Последние, в свою очередь, делятся на занятых и не имеющих работу. Всего представлено 86183 заявок на трудоустройство.

Существенной особенностью рассматриваемого информационного ресурса является легитимность и документированный характер включенных данных. Это означает следующее: сведения о вакансиях носят заявительный характер, однако предприятия обязаны их представлять в КТЗН СПб в соответствии с Законом о занятости.

Заявки на трудоустройство также носят заявительный характер, однако безработные оформляют регистрацию в КТЗН СПб также в соответствии с Законом о занятости, а данные обратившихся по вопросам трудоустройства персонифицированы и регистрируются в ОГВ.

Генеральной совокупностью для последних являются все граждане Санкт-Петербурга, занимающиеся поиском работы (с указанной выше категоризацией). Для вакансий генеральной совокупностью является все множество рабочих мест на организациях (хозяйствующих субъектах) Санкт-Петербурга, являющихся незамещенными (вакантными) на момент подачи заявки в КТЗН СПб.

В настоящее время надежные данные для репрезентирования рассматриваемого информационного ресурса для рынка труда Санкт-Петербурга отсутствуют. Тем не менее, вполне приемлемую калибровку указанных данных можно проводить с помощью информации о структуре населения Санкт-Петербурга в профессионально-квалификационном разрезе.

2.4.2.Данные Интернет-ресурсов негосударственных агентств по трудоустройству и подбору персонала

Рассматривались два Интернет-ресурса негосударственных агентств по трудоустройству и подбору персонала «SuperJob» и «HeadHunter». Проведенный анализ показал, что от использования первого ресурса целесообразно отказаться. Причины – две.

Первая связана с резюме. Поскольку, как правило, соискатели обращаются одновременно в несколько агентств, о почти на 80% банки резюме указанных агентств совпадают. Вторая связана с предоставлением агентством «SuperJob» лишь десятипроцентной выборки, что экономически невыгодно, а объем выборки не позволяет провести полноценное исследование. Поэтому вполне достаточно использовать данные только одного агентства – «HeadHunter».

Основная проблема, которая возникает при анализе этих данных, состоит в необходимости идентификации позиции КПГ[[6]](#footnote-7) на основании изучения контекста документа, представляющего вакансию. Указанный документ содержит две компоненты: структурированную часть описания вакансии и текстовое поле, концептуализация которого могла дать необходимую для идентификации дополнительную информацию.

Но полноценную картину по специализациям выстроить проблематично, т.к. в указанных данных одна и та же специализация встречается в различных профессиональных отраслях. Данный способ удобен для отслеживания динамики численности вакансии и резюме по профессиональным отраслям, но не дает ясной картины по специализациям.

Так же, было бы интересно ввести дополнительный показатель по резюме, который позволит идентифицировать ситуацию, когда один и тот же пользователь размещает несколько резюме. Это возможно позволит исключить дубликаты (устаревшие резюме) и получить более реальную картину. Необходимо также разделить требования к кандидату и условия работы в отдельные поля.

По вакансиям будет интересно выделить отдельно поле с требованием минимального уровня образования для вакансии. Это позволит более точно определять профгруппы для различных специализаций и получать более точную картину, дополнительный параметр для анализа различных специализации.

Отметим, что в явном виде показатель «Уровень образования» при описании вакансии отсутствует. Хотя он весьма существенен для идентификации позиции вакансии в кодах ОКЗ. Поэтому построение алгоритма автоматического определения уровня образования является существенным шагом в направлении автоматизации ОКЗ идентификации документа «Вакансия».

2.4.3. Информационный ресурс «Население»

В формате мониторинга для оценки реализованного спроса и реализованного предложения на рынке труда Санкт-Петербурга проводился опрос в 2002 - 2003,2012 гг. За 2002 г было опрошено 5176 респондентов, 2003 – 1452 респондентов, 2012 – 4015 респондентов.

В основу выборочного исследования населения Санкт – Петербурга положена анкета (Приложение 1). С ее помощью осуществлялось интервьюирование населения, посредством телефонного опроса.

В качестве основных характеристик населения рассматривались следующие блоки данных:

* возрастно-половая структура;
* уровень образования;
* социально-профессиональный статус;
* положение на рынке труда и уровень материальной обеспеченнности;
* структура экономической активности.

Основные (системные) показатели:

k24 – Возраст.

q25 – Образование.

q27\_string– Специальность по базовому образованию.

q18 - Сфера деятельности.

q10\_string –Профессия, квалификация при зачислении на нынешнюю работу.

q11 и q11\_string (i274 производной анкеты) –Профессия, должность , квалификация в настоящее время.

Тематические показатели:

q1 - Род занятий в настоящее время

q17 - Форма собственности предприятия

q15 - Социальный статус на прежней работе

q2 - Социальный статус в настоящее время

q26 - Наличие ученой степени

q12\_1 … q12\_9 - Занятие до нынешней работы

##### 2.5.Анализ данных информационного ресурса «Население»

##### В рамках данного исследования подробно изучалась база данных «Население».

Основные проблемы, с которыми столкнулись, это:

* проблема репрезентативности выборки;
* построение производных показателей, которые вычислялись системой тематических индикаторов, определяющих положение респондента в сфере занятости Санкт-Петербурга и на региональном рынке труда, а также его профессионально-квалификационные характеристики.

##### 2.5.1. Критерии оценки степени адекватности информационной базы выборочного обследования

В качестве генеральной совокупности объектов исследования рассматривается все население Санкт-Петербурга возраста 15+ (возраста не моложе 15 лет). В качестве основных характеристик генеральной совокупности рассматриваются: половозрастная структура с определенным уровнем квантования, образовательная структура, структура экономической активности и ряд других дополнительных характеристик.

Концептуальная адекватность обеспечивается использованием следующих показателей, характеризующих сферу занятости Санкт-Петербурга:

* Список вопросов первичной анкеты.
* Список вопросов производной анкеты.
* Список тематических индикаторов, определяющих уровень безработицы: регистрируемой, по критериям МОТ; потенциальной.

Кроме того, составной частью критерия концептуальной адекватности информационного ресурса являлась возможность идентификации на основании его данных кодов профессиональных групп по квалификационно-профессиональным группам (КПГ) для респондентов проводимых опросов. Последнее достигается наличием в анкете обследования специальных вопросов, а также контекста идентификации.

##### Основные характеристики генеральной совокупности для изучаемой системы объектов наблюдения (на примере данных за 2012 г.)

При калибровке и репрезентировании выборочных данных используются данные КТЗН и Петростата (территориального органа Росстата по Санкт-Петербургу и Ленинградской области), представленные в следующих таблицах.

Таблица 2.1.

Основные показатели, характеризующие сферу занятости Санкт‑Петербурга в целом

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 2003 | 2012 (август) |
| Численность населения в возрасте 15-72 лет (тыс. чел.) | 3641 | 3922,9 |
| ЭАН, тыс. чел. | 2483 | 2674,2 |
| Уровень экономической активности, % | 68,2 | 68,2 |
| не ЭАН, тыс. чел. | 1156 | 1665,9 |
| Безработные по критериям МОТ (общая безработица), тыс. чел. | 102 | 27,6 |
| Уровень общей безработицы, %ЭАН | 4,1 | 1,0 |
| Безработные, зарегистрированные СЗ (регистрируемая безработица), тыс. чел. | 19,9 | 10,6 |
| Безработные, зарегистрированные СЗ (регистрируемая безработица), %ЭАН | 0,8 | 0,40 |
| Отношение численности общей безработицы к объему регистрируемой | 5,13 | 2,6 |
| Занятые экономической деятельностью, тыс. чел. | 2381 | 2646,6 |
| Уровень занятости, % к численности населения в возрасте 15-72 лет | 65,4 | 67,5 |

Таблица 2.2.

Половозрастная структура населения Санкт-Петербурга (по данным Петростата) за 2012 г.

| Категория  населения | №  градации | Численность  населения, % |
| --- | --- | --- |
| м 15-17 | 1 | 1,42 |
| м 18-29 | 2 | 11,52 |
| м 30-39 | 3 | 8,61 |
| м 40-49 | 4 | 7,48 |
| м 50-59 | 5 | 7,10 |
| м 60-72 | 6 | 5,33 |
| м 73+ | 7 | 2,57 |
| ж 15-17 | 8 | 1,62 |
| ж 18-29 | 9 | 11,33 |
| ж 30-39 | 10 | 8,61 |
| ж 40-49 | 11 | 8,55 |
| ж 50-59 | 12 | 9,95 |
| ж 60-72 | 13 | 10,06 |
| ж 73+ | 14 | 5,86 |
| Всего |  | 100,00 |

Таблица 2.3.

Образовательная структура населения Санкт-Петербурга в возрасте 15+ (по данным Петростата)

| Категория уровня образования | № градации | Численность населения, чел. | Численность населения, % |
| --- | --- | --- | --- |
| начальное общее | 1 | 102000 | 2,62 |
| основное общее | 2 | 149541 | 3,84 |
| среднее (полное) общее | 3 | 563598 | 14,48 |
| начальное профессиональное | 4 | 96720 | 2,49 |
| среднее профессиональное | 5 | 1145097 | 29,42 |
| неполное высшее | 6 | 417709 | 10,73 |
| высшее | 7 | 1253943 | 32,22 |
| послевузовское | 8 | 163494 | 4,20 |
| Всего |  | 3892102 | 100,00 |

##### Механизм порождения (планирования) выборки

Используемая модель выборки: регулярная в рамках телефонного опроса, являющаяся комбинацией случайной (на базе случайных телефонных номеров, представляющих частные домохозяйства (используются только квартирные номера)) и квотной. Квотное задание определяется половозрастной структурой.

Механизм распространения результатов выборочного наблюдения на соответствующую генеральную совокупность

Многомерное взвешивание, обеспечивающее минимальное интегральное рассогласование статистических эталонов для взвешенной выборки и генеральной совокупности. Построенная система весов респондентов используется во всех статистических таблицах.

При полном совпадении (нулевые невязки указанных значений) степень адекватности определяется количеством объектов выборки, имеющих статистический вес выше «среднего веса + трех стандартов», а также % численности категорий населения, для которых статистический вес превосходит указанное значение.

При неполном совпадении используется комплексная оценка, учитывающая суммарную численность категорий населения, для которых указанные невязки положительны.

##### Система статистических показателей, используемых в качестве статистических эталонов для сравнения статистических характеристик выборки и генеральной совокупности

В качестве статистических эталонов использовались:

* Индикатор половозрастной структуры.
* Индикатор уровня образования.
* Индикатор экономической активности.

2.5.2. Разработка тематических индикаторов для первичных данных выборочных обследований населения СПб

Анализ уровня репрезентативности полученной выборки показал высокий уровень статистической представительности. Во всех случаях достигался нулевой уровень рассогласования эмпирических (выборочных) и теоретических распределений показателей, используемых в качестве статистических эталонов. Анализ системы весов показал, что во всех случаях не более 12 респондентов (представляющих менее трех процентов всего населения в возрасте 15+) имело веса, отклонение которых от среднего веса превышало величину, равную трех стандартам. К выявленным «узким местам» выборки относятся в основном мужчины возраста от 30 до 39 лет, имеющие неполное высшее образование и принадлежащие к ЭАН.

Основные тематические индикаторы, построенные в рамках проведенного исследования, представлены ниже:

* Индикатор экономической активности населения (характеристика индикатора представлена в таблице 2.4.).
* Индикатор безработицы (характеристика индикатора представлена в таблице 2.5.).
* Индикатор поиска работы (характеристика индикатора представлена в таблице 2.6.).
* Индикатор Зоны риска рынка труда Санкт-Петербурга (характеристика индикатора представлена в таблице 2.7.).

Таблица 2.4.

Индикатор экономической активности населения

| Наименование категории населения |
| --- |
| 1. Безработные (МОТ), зарегистрированный в СЗ |
| 2. Безработные МОТ без регистрации в СЗ |
| 3. Занятые возраста ЭАН |
| 4. Занятые за возрастным порогом измерения ЭАН |
| 5. Экономически неактивное население |

Таблица 2.5.

Индикатор безработицы

| Наименование категории населения |
| --- |
| 1. Безработный (МОТ), зарегистрированный в СЗ |
| 2. Безработный МОТ без регистрации в СЗ |
| 3. Временно не работающий – не является безработным по критериям МОТ |
| 4. Не является безработным |

Таблица 2.6

Индикатор поиска работы

| Наименование категории населения |
| --- |
| 1. работу не ищет |
| 2. общее желание устроиться на работу без ее поиска |
| 3. поиск работы без готовности трудоустройства |
| 4. поиск работы с готовностью трудоустройства |

Особые феномены занятости: неэффективная занятость – скрытая безработица и потенциал формирования наблюдаемой безработицы. Основной инструмент их исследования – зона риска рынка труда, которая подразделяется на следующие основные уровни.

Первая и вторая зоны риска на рынке труда: субзона 4полная занятость при отсутствии дополнительной и с зарплатой ниже прожиточного минимума – может рассматриваться как потенциал безработицы.

Таблица 2.7

Структура зон риска рынка труда

| Категория населения |
| --- |
| 1. Зарегистрированный безработный, СДДС[[7]](#footnote-8)<=ПМ[[8]](#footnote-9) |
| 2. Безработный МОТ без регистрации в СЗ, СДДС<=ПМ |
| 3. Неполная занятость без доп. заработка, СДДС<=ПМ |
| 4. Полная занятость без доп. дохода, з/п<=ПМ |
| 5. Безработный МОТ без регистрации в СЗ, СДДС 1-2 ПМ |
| 6. Неполная занятость без доп. заработка, СДДС 1-2 ПМ |
| 7, Полная занятость без доп. дохода, з/п 1-2 ПМ |
| 8. Оставшаяся "благополучная" часть ЭАН |

##### 3.Результаты анализа данных информационного ресурса «Население»

#### 3.1. Построение тематических индикаторов на данных выборочных обследований населения СПб

По результатам исследования базы данных населения Санкт-Петербурга были получены взвешенные переменные, а также построены индикаторы (см. таблицы 3.1. – 3.8), с помощью среды программирования SPSS. Коды программ для получения индикаторов и взвешенных переменных представлены в Приложении2.

База для исчисления экономической активности (от 15 до 72 лет) – расширенный трудоспособный возраст – возраст, установленный для измерения экономической активности населения. Категории населения, характеризующие его экономическую активность в официальной статистике:

* Экономически активное население (ЭАН) – экономически неактивное население (ЭНАН).
* Занятое население (по наймудля получения прибыли и семейного дохода и т.п.).
* Безработное население: общая безработица (по критериям МОТ) – регистрируемая безработица [51].

В таблице 2.1. приведены данные официальной статистики для Санкт-Петербурга. Несколько замечаний к таблице 2.1:

1. Данные 2012 г. взяты с официального сайта КТЗН СПб. В частности, численность населения взята за 2011 г. и т.п. Все это приводит к некоторой методической неточности, что лишь несущественно искажает реальную картину.

2. Согласно действующему законодательству при оценке численности ЭАН учитываются часть работающих иммигрантов. В этом случае является оправданным получение результаты расчетов ЭАН для «коренного» постоянного населения Санкт-Петербурга с помощью корректировки полученных оценок за счет исключения из рассмотрения иммигрантов. При этом численность может рассматриваться в следующем интервале.

Минимальное значение берется из данных УФМС за 2011 г. и включает всех иммигрантов, въезжающих в Санкт-Петербург и указавших в качестве цели приезда «работа».

Максимальное значение получается за счет отнесения к рассматриваемой категории также тех мигрантов и стран СНГ, которые в качестве цели приезда при регистрации указали «учеба» и «частная».

Тогда численность иммигрантов находится в пределах от 109,2 до 483,0 тыс.чел., уровень экономической активности постоянного населения Санкт-Петербурга (без учета иммигрантов) меняется от 64,8 до 55,4 процентов (вместо указанной в таблице величины 68,2%.

По результатам обследований населения Санкт-Петербурга, проведенных в августе-октябре 2012 года, численность безработных по критериям МОТ оценивалась величиной 126 тыс. чел., что существенно превышает указанную в таблице величину (27,6). Полученная величина близка к величине, полученной в 2003 г. При этом также увеличивается и уровень общей безработицы: 4,6%, а при корректировке численности ЭАН – до величин 4,8% – 5,7%.

Таблица 3.1.

Структура экономической активности населения Санкт-Петербурга

по результатам обследований,

проведенных в августе-октябре 2012 г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Индикатор экономической активности** | | | | | | | |
|  | | **2002** | | **2003** | | **2012** | |
| Частота (тыс.чел.) | % | Частота (тыс.чел.) | % | Частота (тыс.чел.) | % |
| Валидные | Безработный (МОТ), зарегистрированный в СЗ | 20,4 | 0,6 | 18,3 | 0,5 | 22,0 | 0,5 |
| Безработный МОТ без регистрации в СЗ | 173,1 | 4,9 | 133,6 | 3,7 | 104,0 | 2,4 |
| Занятый возраста ЭАН | 2086,5 | 59,0 | 2246,5 | 61,9 | 2491,0 | 57,4 |
| Занятый за возрастным порогом измерения ЭАН | - | - | - | - | 32,0 | 0,7 |
| Экономически неактивное население | 1259,1 | 35,6 | 1233,6 | 34,0 | 1693,0 | 39,0 |
| Итого | 3539,1 | 100,0 | 3631,9 | 100,0 | 4343,0 | 100,0 |
| Пропущенные | -9,00 | 116,1 |  |  |  |  |  |
| Итого |  | 3655,3 |  | 3631,9 | 100,0 | 4343,0 | 100,0 |

В таблице 3.1 представлен состав населения Санкт-Петербурга в виде его групп, различающихся по экономической активности, т.е. способности вносить свой вклад в экономику города. Обратим внимание, что возраст в 72 года, принятый в определении экономической активности, оставляет неучтенными 32 тыс. лиц старших возрастов, которые, по нашим данным, оказываются способными к активной экономической деятельности и, по-существу, составляют действующий потенциал экономической активности населения Санкт-Петербурга. К сожалению данных за 2002-2003 гг. о населении за возрастным порогом экономической активности (св. 72 лет) нет, так как опрашивались лица лишь до72 лет включительно.

К этому потенциалу также отнесены молодые неработающие женщины, имеющие маленьких детей – «молодые мамы». Согласно проведенным опросам, этот контингент включает около 156 тыс. незанятого населения Санкт-Петербурга (5.1% от общей численности населения Санкт-Петербурга в трудоспособном возрасте).

Таблица 3.2.

Индикатор безработицы для Санкт-Петербурга

по результатам обследований, проведенных

в августе–октябре 2012 г

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Индикатор безработицы** | | | | | | | |
|  | **2002** | | **2003** | | | **2012** | |
| Частота (тыс.чел.) | % | Частота (тыс.чел.) | | % | Частота (тыс.чел.) | % |
| Безработный (МОТ), зарегистрированный в СЗ | 20,4 | 0,6 | 18,3 | 0,5 | | 22 | 0,5 |
| Безработный МОТ без регистрации в СЗ | 164,9 | 4,8 | 129,1 | 3,8 | | 104 | 2,4 |
| Временно не работающий - безработный (не МОТ) | 1267,9 | 34,4 | 1233,6 | 31 | | 55 | 1,3 |
| Не является безработным | 2202,1 | 60,2 | 2250,9 | 64,7 | | 4162 | 95,8 |
| Итого | 3655,3 | 100 | 3631,9 | 100 | | 4343 | 100 |

В таблице 3.2. дана количественная оценка трех аспектов безработицы в Санкт-Петербурге: безработица по МОТ, представленная лицами, не занятыми трудовой деятельностью, но ищущими работу и готовыми к ней приступить; безработица как «нехождение» на работу; востребованность службы занятости среди неработающих граждан СПб. Следует обратить внимание, что в Санкт-Петербурге лишь восьмая часть безработных по критериям МОТ встает на учет в службе занятости. Следует также отметить, что количество безработных, по сравнению с 2002 г. уменьшилось почти на 60 тыс.(на 32%), а по сравнению с 2003г. более чем на 21 тыс.(на 14,5%).

Далее, при общей численности безработных МОТ примерно в 126 тыс. человек, в добавление существуют лица, не занятые на производстве, но не ищущие работу или не готовые к ней приступить. И количество таких лиц составляет около 55 тыс. человек. Эти граждане могут рассматриваться как скрытый ресурс рабочей силы на рынке труда нашего города – потенциал экономической активности населения Санкт-Петербурга.

Таблица 3.3.

Индикатор поиска работы для Санкт-Петербурга

по результатам обследований, проведенных

в августе - октябре 2012 г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Индикатор поиска работы** | | | | | | | |
|  | | **2002** | | **2003** | | **2012** | |
| Частота (тыс.чел.) | % | Частота (тыс.чел.) | % | Частота (тыс.чел.) | % |
| Валид-ные | работу не ищет | 3285,1 | 90,6 | 3286,7 | 91,7 | 3802,0 | 87,8 |
| поиск работы без готовности трудоустройства | 8,2 | 0,2 | 20,7 | 0,6 | 385,6 | 8,9 |
| поиск работы с готовностью трудоустройства | 334,6 | 9,2 | 276,9 | 7,7 | 143,3 | 3,3 |
| Итого | 3627,9 | 100,0 | 3584,3 | 100,0 | 4331,4 | 100,0 |
| Пропущенные | -9,00 | 27,4 |  | 47,6 |  | 11,8 |  |
| Итого | | 3655,3 |  | 3631,9 |  | 4343,2 |  |

Обращает на себя внимание, что реальным ресурсом рынка труда оказываются 143 тыс. человек, которые готовы к трудоустройству в случае, если им удастся найти новую работу.

Особые феномены занятости: неэффективная занятость – скрытая безработица и потенциал формирования наблюдаемой безработицы. Основной инструмент исследования – зона риска рынка труда.

Cубзона 4 - полная занятость при отсутствии дополнительной и с зарплатой ниже прожиточного минимума – может рассматриваться как потенциал безработицы. Соответствующие данные, полученные на основании проведенных опросов, приведены в таблице 3.4.

Таблица 3.4.

Структура зоны риска рынка труда Санкт-Петербурга

по результатам обследований, проведенных

в августе - октябре 2012 г.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Зона риска регионального рынка труда** | | | | | | |
|  | **2002** | | **2003** | | **2012** | |
| Частота (тыс.чел.) | % | Частота (тыс.чел.) | % | Частота (тыс.чел.) | % |
| Зарегистрированный безработный, СДДС<=ПМ | 14,7 | 0,6 | 18,3 | 0,7 | 12 | 0,4 |
| Безработный МОТ без регистрации в СЗ, СДДС<=ПМ | 134 | 5,7 | 101,3 | 4,1 | 28 | 1,1 |
| Неполная занятость без доп. заработка, СДДС<=ПМ | 4,3 | 0,2 | 0 | 0 | 21 | 0,8 |
| Полная занятость без доп. дохода, з/п<=ПМ | 287,9 | 12,3 | 300,7 | 12,3 | 106 | 4 |
| Безработный МОТ без регистрации в СЗ, СДДС 1-2 ПМ | 30,6 | 1,3 | 29,8 | 1,2 | 29 | 1,1 |
| Неполная занятость без доп. заработка, СДДС<=ПМ | 0 | 0 | 0 | 0 | 29 | 1,1 |
| Полная занятость без доп. дохода, з/п 1-2 ПМ | 715,6 | 30,6 | 776,8 | 31,8 | 389 | 14,8 |
| Оставшаяся "благополучная" часть ЭАН | 1149,7 | 49,2 | 1215,2 | 49,8 | 2020 | 76,7 |
| Итого | 2336,8 | 100 | 2442,1 | 100 | 2633 | 100 |

Здесь можно обратить внимание, что по сравнению с 2002, 2003 гг. в 2012т. численность населения находящегося в КЗРТ сократилась в 3 раза. А количество «благополучной » части населения выросло на 27%.

В ходе октябрьского опроса населения Санкт-Петербурга респондентам был задан дополнительный вопрос:

«Как Вы считаете, для жителей нашего города, получающих зарплату меньше прожиточного минимума, стало бы решением проблемы следующее:

* встать на учет в службу занятости,
* получать ежемесячное пособие по безработице в размере 8 тысяч рублей при прожиточном минимуме 7 тысяч рублей,
* пройти профессиональное обучение и получить помощь службы занятости в трудоустройстве.»

Среди незанятого населения:

* все безработные, зарегистрированные в Службе занятости безусловно согласны (что естественно);
* 52% безработных по критериям МОТ, не зарегистрированных в СЗ и имеющих среднедушевой доход семьи не выше одного прожиточного минимума готовы (еще 24% – сомневаются);
* 22% безработных по критериям МОТ, не зарегистрированных в СЗ и имеющих среднедушевой доход семьи от одного до двух прожиточных минимумов согласны (еще 26% – сомневаются);
* 70%, неработающих и принадлежащих к «благополучной» части ЭАН выразили согласие (12% – сомневаются).

Особый интерес вызывала реакция представителей четвертой субзоны зоны риска рынка труда – работающие в режиме полной занятости с зарплатой ниже прожиточного минимума и не имеющих «приработка» (106 тыс. чел. – 4% от численности ЭАН). Априори предполагалось, что эта категория занятых неоднородна и имеет две следующие компоненты:

* «отчаявшиеся», для которых полная занятость является по существу формой скрытой безработицы; поэтому их естественно относить к потенциалу регистрируемой безработицы;
* категория адаптировавшихся к «серой» экономике, получающие нелегальные доходы в форме «серой» зарплаты.

Для представителей указанной субзоны были получены следующие результаты:

* почти 60% ответили согласием: «да» (44% – 48 тыс. чел.) и «пожалуй, да» (16% – 17 тыс. чел.);
* свыше 22% ответили отказом: «нет» (20% – 33 тыс. чел.) и «пожалуй, нет» (2% – 3 тыс. чел.)

#### 3.1.1. Социально-демографическое описание тематических индикаторов занятости

Таблица 3.5.

Распределение значений индикатора поиска работы по половозрастной структуре, %

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Пол | Возраст | Работунеищет | Общее желание устроиться на работу без ее поиска | Поиск работы без готовности трудоустройств | Поиск работы с готовностью трудоустройства | Всего |
| Мужчины | 15-17 | ,1 | 5,3 | 1,6 |  | 2,0 |
| 18-29 | 11,8 | 4,4 | 15,2 | 21,5 | 9,9 |
| 30-39 | 9,4 | ,1 | 7,8 | 9,7 | 6,1 |
| 40-49 | 9,9 | ,9 | 9,6 | 12,5 | 6,9 |
| 50-59 | 10,5 | 2,6 | 6,2 | 15,3 | 7,5 |
| 60-72 | 5,6 | 10,5 | 5,9 |  | 7,2 |
| Старше 73 | ,9 | 10,4 |  |  | 4,1 |
| Женщины | 15-17 | ,1 | 3,3 | 1,3 |  | 1,3 |
| 18-29 | 9,1 | 12,5 | 16,0 | 14,6 | 11,1 |
| 30-39 | 10,6 | 9,2 | 8,8 | 4,9 | 9,7 |
| 40-49 | 14,8 | 5,0 | 10,1 | 15,3 | 11,0 |
| 50-59 | 12,3 | 6,8 | 13,2 | 6,3 | 10,3 |
| 60-72 | 4,5 | 15,3 | 3,6 |  | 8,0 |
| Старше 73 | ,4 | 13,7 | ,8 |  | 5,0 |
| Всего | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Как и следует ожидать, среди тех, кто ищет работу с готовностью трудоустройства значительную часть около 60% составляют мужчины.

Таблица 3.6.

Распределение значение индикатора поиска работы

в зависимости от ответа на вопрос: «В настоящее время : работаете,учитесь, на пенсии или другое?», %

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Индикатор поиска работы | | | | Итого |
| работу не ищет | общее желание устроиться на работу без ее поиска | поиск работы без готовности трудоустройства | поиск работы с готовностью трудоустройства |
| пенсионер работающий | 16,9 | 1,2 | 5,7 |  | 9,9 |
| студент, учащийся работающий | 3,5 | 0,4 | 3,9 |  | 2,3 |
| инвалид работающий | 0,2 |  | 1,0 |  | 0,2 |
| другие работающие | 78,5 | 1,1 | 47,9 | 11,9 | 46,9 |
| пенсионер не работающий |  | 54,6 | 13,7 |  | 20,0 |
| инвалид не работающий |  | 5,7 | 2,3 |  | 2,2 |
| молодая мама |  | 10,4 | 2,1 |  | 3,8 |
| домохозяйка |  | 8,2 | 3,6 |  | 3,1 |
| студент, учащийся не работающий |  | 18,5 | 10,9 |  | 7,3 |
| безработный | 0,9 |  | 8,8 | 88,1 | 4,2 |
| Итого | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Поиск работы характерен для безработных, лица, находящиеся на остальных социальных позициях, занимаясь поиском работы, в случае успеха не готовы сразу менять место своей трудовой деятельности.

Таблица 3.7.

Распределение значений индикатора поиска работы в зависимости от соотношения среднемесячного дохода на 1 члена семьи и пpожиточного минимума, %

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Сp\_мес доход на 1 чл семьи и пpожит\_мин | Индикатор поиска работы | | | | Итого |
| работу не ищет | общее желание устроиться на работу без ее поиска | поиск работы без готовности трудоустройства | поиск работы с готовностью трудоустройства |
| Меньше прожиточного минимума | 2,0 | 4,9 | 6,4 | 13,4 | 3,7 |
| Равен прожиточному минимуму | 8,2 | 20,3 | 17,8 | 22,8 | 13,5 |
| От одного до двух прожиточных минимумов | 27,0 | 43,9 | 35,6 | 34,6 | 33,6 |
| От двух до трех прожиточных минимумов | 36,2 | 22,7 | 28,3 | 25,2 | 30,6 |
| Больше трех прожиточных минимумов | 26,6 | 8,2 | 12,0 | 3,9 | 18,5 |
| Итого | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Среднемесячный доход является заметным фактором, влияющим на стремление человека сменить работу. Среди ищущих работу с готовностью воспользоваться результатами такого поиска 71% имеют СДДС меньше двух прожиточных минимумов. В то время как лица, не ищущие работу, только в 37% случаев имеют такой СДДС.

Таблица 3.8.

Распределение значений индикатора поиска работы по образованию, %

| Обpазование | Индикатор поиска работы | | | | Всего |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Работунеищет | Общее желание устроиться на работу без ее поиска | Поиск работы без готовности трудоустройства | Поиск работы с готовностью трудоустройства |
| 3 или 4 класса | 0,1 | 3,3 |  |  | 1,2 |
| 8 или 9 классов | 1,9 | 11,6 | 4,9 | 4,2 | 5,6 |
| 10 или 11 классов. | 8,7 | 18,5 | 10,6 | 16,8 | 12,5 |
| ПТУ без среднего | 14,5 | 10,6 | 15,3 | 21,0 | 13,4 |
| Колледж, техникум | 16,9 | 18,6 | 19,0 | 21,0 | 17,8 |
| ВУЗ (>3 курсов, незаконченное высшее) | 3,9 | 5,4 | 10,4 | 2,8 | 5,0 |
| ВУЗ - бакалавриат, специалитет, магистратура | 47,7 | 29,0 | 34,8 | 32,9 | 39,6 |
| 2-е высшее, ученая степень | 6,3 | 2,9 | 4,9 | 1,4 | 4,9 |
| Всего | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Таблица 3.9.

Распределение значений индикатора экономической активности населения по половозрастной структуре, %

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| пол | возраст | Индикатор экономической активности | | | | | Итого |
| Безработный (МОТ), зарегист. в СЗ | Безработный МОТ без регистр.в СЗ | Занятый возраста ЭАН | Занятый за возрастным порогом измерения ЭАН | Экон-ки неактивное население (незанятое) |
| Мужчи-ны | 15-17 |  |  | ,2 |  | 4,9 | 2,0 |
| 18-29 |  | 24,3 | 12,8 |  | 5,1 | 9,9 |
| 30-39 | 28,6 | 7,8 | 9,4 |  | 1,0 | 6,1 |
| 40-49 |  | 14,6 | 10,3 |  | 1,7 | 6,9 |
| 50-59 | 23,8 | 15,5 | 9,7 |  | 3,8 | 7,5 |
| 60-72 |  |  | 5,5 |  | 10,2 | 7,1 |
| 73+ |  |  |  | 59,4 | 9,3 | 4,1 |
| Женщи-ны | 15-17 |  |  |  |  | 3,2 | 1,3 |
| 18-29 | 4,8 | 14,6 | 10,0 |  | 12,6 | 11,0 |
| 30-39 | 14,3 | 3,9 | 11,0 |  | 8,7 | 9,8 |
| 40-49 | 14,3 | 15,5 | 14,6 |  | 5,6 | 11,0 |
| 50-59 | 14,3 | 3,9 | 12,1 |  | 8,1 | 10,3 |
| 60-72 |  |  | 4,5 |  | 13,8 | 7,9 |
| 73+ |  |  |  | 40,6 | 12,1 | 5,0 |
| Итого | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Таблица может быть использована для верификации собранных данных: по ЭАН мужчины –64,1%, женщины - 35,9%. Занятые за возрастным порогом измерения ЭАН 59,4% мужчины и 40,6 % женщины. Параметры выборки 44% и 56% соответственно.

Таблица3.10

Распределение значений индикатора экономической активности

в зависимости от ответа на вопрос: «В настоящее время: работаете, учитесь, на пенсии или другое?», %

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| В настоящее время: работаете, учитесь, на пенсии или другое? | Индикатор экономической активности | | | | | Итого |
| Безработный (МОТ), зарегистр. в СЗ | Безработный МОТ без регистрации в СЗ | Занятый возраста ЭАН | Занятый за возрастным порогом ЭАН | Экон-ки неактивное население (незанятое) |
| пенсионер работающий |  |  | 15,4 | 100,0 | ,9 | 9,9 |
| студент, учащийся работающий |  |  | 3,9 |  | ,4 | 2,3 |
| инвалид работающий |  |  | ,3 |  |  | ,2 |
| другие работающие |  |  | 80,4 |  | 2,2 | 47,0 |
| пенсионер не работающий |  |  |  |  | 51,2 | 20,0 |
| инвалид не работающий |  |  | ,0 |  | 5,5 | 2,2 |
| молодая мама |  |  |  |  | 9,7 | 3,8 |
| домохозяйка |  |  | ,0 |  | 8,0 | 3,2 |
| студент, учащийся не работающий |  |  |  |  | 18,8 | 7,3 |
| безработный | 100,0 | 100,0 |  |  | 3,3 | 4,2 |
| Итого | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Среди экономически неактивного населения половину (51,2%) составляют пенсионеры. В оставшуюся половину незанятых граждан в порядке убывания численности входят: неработающие студенты (18,8%), молодые мамы (9,7%), домохозяйки (8%), неработающие инвалиды (5,5%), безработные (3,3%).

Таблица 3.11.

Распределение значений индикатора экономической активности населения в зависимости от соотношения среднемесячного дохода на одного члена семьи и прожиточного минимума, %

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Сp\_мес доход на 1 чл семьи и пpожит\_мин | Индикатор экономической активности | | | | | | Итого |
| Безработный (МОТ), зарегистр. в СЗ | | Безработный МОТ без регистр.в СЗ | Занятый возраста ЭАН | Занятый за возрастным порогом ЭАН | Экономически неактивное население |
| Меньше прожиточного минимума | 23,8 | 6,8 | | 2,0 |  | 6,1 | 3,7 |
| Равен прожиточному минимуму | 33,3 | 25,0 | | 8,7 |  | 20,7 | 13,5 |
| От 1 до 2 прожиточных минимумов | 33,3 | 33,0 | | 27,3 | 44,8 | 43,6 | 33,6 |
| От 2 до 3 прожиточных минимумов | 9,5 | 29,5 | | 36,0 | 37,9 | 22,1 | 30,6 |
| Больше 3 прожиточных минимумов |  | 5,7 | | 26,0 | 17,2 | 7,5 | 18,6 |
| Итого | 100,0 | 100,0 | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Занятые за возрастным порогом измерения ЭАН характеризуются в целом более высокими уровнями дохода по сравнению с представителями других групп экономической активности.

Таблица 3.12

Распределение значений индикатора экономической активности населения по образованию, %

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Образование | Индикатор экономической активности | | | | | Итого |
| Безработный (МОТ), зарегистр. в СЗ | Безработный МОТ без регистр.в СЗ | Занятый возраста ЭАН | Занятый за возраст.порогом ЭАН | Экон-ки неактивное население |
| Начальное общее (3-4 кл.) |  |  | 4,0 |  | 96,0 | 100,0 |
| Основное общее (8-9 кл.) |  | 1,6 | 23,8 | 1,2 | 73,4 | 100,0 |
| Общее среднее полное (10 или 11 кл.) | ,6 | 2,6 | 39,4 | ,7 | 56,7 | 100,0 |
| Начальное профессиональное (лицей) | ,7 | 4,4 | 61,3 | ,2 | 33,4 | 100,0 |
| Среднее профессиональное (колледж) | ,9 | 2,5 | 56,0 | ,8 | 39,8 | 100,0 |
| Высшее неполное (>=3 курса) |  | 1,9 | 48,1 |  | 50,0 | 100,0 |
| Высшее - специалитет, магистратура, бакалавриат | ,5 | 2,0 | 68,2 | ,6 | 28,6 | 100,0 |
| 2-е высшее, уч. степень |  | ,9 | 69,7 | 3,8 | 25,6 | 100,0 |
| Итого | ,5 | 2,4 | 57,3 | ,8 | 39,0 | 100,0 |

Здесь обращает на себя внимание то, что население с более низким уровнем образования в большинстве неактивное (незанятое), а с более высоким образованием прослеживается большая доля занятых.

Таблица 3.13.

Распределение категорий зоны риска регионального рынка труда по половозрастной структуре, %

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Пол | Возраст | Зона риска регионального рынка труда | | | | | | | | Всего |
| Зарегистрированный безработный, СДДС<=ПМ | Безработный МОТ без регистрации в СЗ, СДДС<=ПМ | Неполная занятость без доп. заработка, СДДС<=ПМ | Полная занятость без доп. дохода, з/п<=ПМ | Безработный МОТ без регистрации в СЗ, СДДС 1-2 ПМ | Неполная занятость без доп. заработка, СДДС 1-2 ПМ | Полная занятость без доп. дохода, з/п 1-2 ПМ | Оставшаяся "благополучная" часть ЭАН |
| Мужчины | 15-17 |  |  |  |  |  |  |  | ,2 | ,2 |
| 18-29 |  | 14,3 | 18,2 | 6,8 | 17,2 | 7,1 | 5,7 | 14,8 | 13,1 |
| 30-39 | 16,7 | 3,6 |  | 2,9 | 3,4 | 10,7 | 4,1 | 10,9 | 9,4 |
| 40-49 |  | 10,7 | 9,1 | 1,9 | 17,2 | 7,1 | 5,2 | 11,8 | 10,4 |
| 50-59 | 41,7 | 25,0 |  | 7,8 | 13,8 |  | 6,2 | 10,6 | 10,0 |
| 60-72 |  |  |  | 7,8 |  | 17,9 | 5,9 | 4,9 | 5,2 |
| Старше 73 |  |  |  |  |  |  | ,5 |  | ,1 |
| Женщины | 15-17 |  |  |  |  |  |  |  | ,0 | ,0 |
| 18-29 |  |  |  | 8,7 | 24,1 |  | 16,8 | 9,4 | 10,3 |
| 30-39 | 16,7 | 7,1 | 18,2 | 9,7 |  | 7,1 | 11,6 | 10,7 | 10,7 |
| 40-49 |  | 32,1 | 27,3 | 20,4 | 17,2 | 25,0 | 21,4 | 12,4 | 14,5 |
| 50-59 | 25,0 | 7,1 | 13,6 | 21,4 | 6,9 | 10,7 | 18,0 | 10,2 | 11,8 |
| 60-72 |  |  | 13,6 | 8,7 |  | 10,7 | 4,4 | 3,9 | 4,2 |
| Старше 73 |  |  |  | 3,9 |  | 3,6 | ,3 |  | ,2 |
| Всего | | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |  |

В зоне риска 4 значительную часть (41,8%) составляют женщины 40-59 лет. Аналогичный показатель для мужчин составляет только 9,7%. Другими словами, в этой зоне риска находится примерно в 4 раза больше женщин соответствующего возраста, чем мужчин. Причины могут крыться в неравной оплате женского и мужского труда, либо в существовании гендерных предпочтений, влияющих на выбор места работы.

В целом, по-видимому, относительно работающих верно утверждение, что во всех проблемных зонах относительно больше женщин, чем мужчин. Наиболее ясно это наблюдение проявляется при полной занятости опрошенных. Например, при полной занятости без доп. дохода, з/п 1-2 ПМ доля мужчин составляет 27,6%, соответственно женщин – 72,4%.

В относительно благополучных зонах рынка труда картина противоположная. Мужчин – 53,4%, женщин –46,6%.

Таблица 3.14.

Распределение категорий зоны риска регионального рынка в зависимости от ответа на вопрос: «В настоящее время: работаете, учитесь, на пенсии или другое?», %

| В настоящее время: работаете, учитесь, на пенсии или другое? | Зона риска регионального рынка труда | | | | | | | | Всего |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Зарегистрированный безработный, СДДС<=ПМ | Безработный МОТ без регистрации в СЗ, СДДС<=ПМ | Неполная занятость без доп. заработка, СДДС<=ПМ | Полная занятость без доп. дохода, з/п<=ПМ | Безработный МОТ без регистрации в СЗ, СДДС 1-2 ПМ | Неполная занятость без доп. заработка, СДДС 1-2 ПМ | Полная занятость без доп. дохода, з/п 1-2 ПМ | Оставшаяся "благополучная" часть ЭАН |
| Пенсионер работающий |  |  | 18,2 | 32,4 |  | 35,7 | 14,9 | 14,2 | 14,9 |
| Студент, учащийся работающий |  |  | 9,1 | 1,9 |  |  | 3,6 | 4,0 | 3,8 |
| Инвалид работающий |  |  |  |  |  |  |  | ,4 | ,3 |
| Другие работающие |  |  | 72,7 | 65,7 |  | 64,3 | 81,4 | 78,5 | 76,2 |
| Инвалид не работающий |  |  |  |  |  |  |  | ,0 | ,0 |
| Безработный |  |  |  |  |  |  |  | ,0 | ,0 |
| Всего | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

На низко оплачиваемую работу с полным рабочим днем часто (32,4% случаев) соглашаются пенсионеры. Это не позволяет семье выбраться из зоны риска, но подтягивает СДДС к прожиточному минимуму.

Таблица 3.15.

Распределение категорий зоны риска регионального рынка по образованию, %

| Обpазование | Зона риска регионального рынка труда | | | | | | | | Всего |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Зарегистриро-ванный безработный, СДДС<=ПМ | Безработный МОТ без регистрации в СЗ, СДДС<=ПМ | Неполная занятость без доп. заработка, СДДС<=ПМ | Полная занятость без доп. дохода, з/п<=ПМ | Безработный МОТ без регистрации в СЗ, СДДС 1-2 ПМ | Неполная занятость без доп. заработка, СДДС 1-2 ПМ | Полная занятость без доп. дохода, з/п 1-2 ПМ | Оставшаяся "благополучная" часть ЭАН |
| 3 или 4 класса |  |  |  |  |  |  |  | 0,2 | 0,2 |
| 8 или 9 классов |  | 3,8 |  |  |  | 3,3 | 2,4 | 2,3 | 2,2 |
| 10 или 11 классов | 25,0 | 23,1 | 7,7 | 13,9 | 5,1 | 6,7 | 9,5 | 11,0 | 10,9 |
| ПТУ без среднего | 0,0 |  |  | 0,9 | 2,6 |  | 1,1 | 0,6 | 0,7 |
| ПТУ + аттестат | 0,0 | 7,7 | 3,8 | 2,8 | 2,6 |  | 2,7 | 2,2 | 2,3 |
| Колледж, техникум | 50,0 | 38,5 | 42,3 | 42,6 | 33,3 | 50,0 | 36,1 | 27,7 | 30,1 |
| ВУЗ (>3 курсов, незакон-ченноевысшее) |  |  | 26,9 | 7,4 | 23,1 |  | 9,3 | 8,6 | 8,8 |
| ВУЗ - бакалавриат, специалитет, магистратура | 25,0 | 26,9 | 15,4 | 31,5 | 30,8 | 30,0 | 34,0 | 41,6 | 39,4 |
| 2-е высшее, ученая степень |  |  | 3,8 | 0,9 | 2,6 | 10,0 | 5,0 | 5,8 | 5,4 |
| Всего | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

В «благополучной» части экономически активного населения наиболее высок процент лиц, имеющих высшее образование, он составляет около 42%. Обращает на себя внимание, что при неполной занятости без дополнительного заработка и со СДДС, составляющим 1-2 ПМ (зона 6), оказывается высокой доля лиц, имеющая ученую степень или два высших образования. Так, если в «благополучной» части населения доля таких лиц составляет 5,8%, то в зоне 6 их насчитывается 10%, что больше, чем в любой другой зоне экономической активности населения.

3.1.2. Распределение тематических индикаторов по укрупненным профессиональным группам

В таблице 3.16 представлено распределение населения Санкт – Петербурга в сегментации укрупненных профессиональных групп

Таблица 3.16

Распределение населения по УПГ, %

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Название УПГ | 2002 | 2003 | 2012 |
| Специалисты - руководители | 2,6 | 1,9 | 0,2 |
| Специалисты - не руководители | 47,2 | 59,3 | 78,4 |
| Технические служащие | 3,5 | 3,0 | 0,8 |
| Квалифицированные рабочие отраслевых профессий | 28,7 | 23,8 | 13,4 |
| Квалифицированные рабочие сквозных профессий | 15,8 | 11,2 | 7,1 |
| Работники профессий, не требующих профподготовки | 2,3 | ,8 |  |
| Итого | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

По сравнению с 2002-2003 гг. в 2012 г. увеличилась доля специалистов – не руководителей (на 18%) как количественно, так и в процентном соотношении, и таким образом уменьшилась доля всех остальных групп.

В результате обработки данных были построены таблицы, характеризующие тематические индикаторы в сегментации укрупненных профессиональных групп, которые представлены в Приложении 4.

Рассмотрим внутригрупповые изменения подробнее.

*Руководители*: доля безработных МОТ, не зарегистрированных в СЗ увеличилась (примерно на 10%), тогда как доля экономически активного населения уменьшилась. Но кроме безработных еще 11% ищут работу без готовности трудоустройства. В связи с этим «благополучная часть» группы уменьшилась более чем на 10%.

*Специалисты – не руководители*: В этой профгруппе к 2012 уровень жизни достаточно вырос: доля полностью занятых и имеющих СДДС меньше ПМ стала меньше в 4 раза, а 1-2 ПМ - в 2 раза, поэтому «благополучная» часть в этой профгруппе увеличилась на 27%.

*Технические служащие*: В этой профгруппе увеличилась доля безработных по сравнению с 2003 г в 2,5 раза и составила 14%, а следовательно и доля ищущих работу также возросла (35%). Причем «благополучная» часть по сравнению с 2003 г. уменьшилась на 15%.

*Квалифицированные рабочие отраслевых профессий*: В этой профгруппе увеличилась доля экономически неактивного населения (по сравнению с 2003 г. на 10%) и соответственно увеличилась доля ищущих работу без готовности к трудоустройству. Уровень жизни немного стал лучше: доля жителей с полной занятостью с заработной платой меньше ПМ уменьшилась по сравнению с 2002 г. – в 4 раза, а 2003 г. – более чем в 2 раза.

*Квалифицированные рабочие сквозных профессий*: здесь произошло увеличение доли занятых за счет уменьшения доли экономически неактивного населения. Уровень жизни в этой профгруппе вырос и «благополучная» часть увеличилась более чем на 15% и составила 74% от группы.

#### 3.2. Формирование статистики реализованного спроса и реализованного предложения в профессионально-квалификационном разрезе

В данной работе для сегментации спроса и предложения на РРТ использовался тематический классификатор КПГ укрупненных профессиональных групп занятий, имеющий 60 позиций. Он является развитием КПГ 2003, который использовался для анализа результатов за 2002-2003 гг.

В Приложении 5 приведена таблица с профессионально-квалификационными характеристиками населения Санкт-Петербурга в опорных точках карьерной траектории за 2012 г.:

* специальность по базовому образованию;
* профессиональная группа по КПГ на момент приема на нынешнюю работу;
* профессиональная группа по КПГ на момент опроса (по последнему месту работы для незанятых).

Приведенная таблица в Приложении 5 по существу реализует частный анализ профессионально-квалификационной структуры населения Санкт-Петербурга и может использоваться для построения частного рейтинга укрупненных профессиональных групп.

Структуру трудоустройства (реализованного спроса/предложения) для различных временных периодов можно увидеть в Приложении 6. При этом используется информация о профессионально-квалификационном статусе респондента на момент приема на последнее место работы. При этом год трудоустройства фиксируется.

Рассматриваются следующие временные периоды:

1. до 1998 года;
2. от 1999 до 2003 года;
3. от 2004 до 2008 года;
4. от 2009 года до настоящего времени.

Структура заявленного предложения для рынка труда Санкт‑Петербурга в разрезе укрупненных профессиональных групп (в кодах КПГ) представлена в Приложении 7.

### 3.3. Формирование статистики заявленного спроса и заявленного предложения в профессионально-квалификационном разрезе для информационного ресурса «КТЗН СПб»

Указанный информационный ресурс содержит данные для сегмента рынка труда, контролируемого КТЗН СПб за первые девять месяцев 2012 года. Эти данные включают два массива:

* «Вакансии КТЗН». Представляет вакансии рабочих мест (РМ) только для постоянного трудоустройства. То есть не включены вакансии для временного трудоустройства учащихся образовательных учреждений, а также временного трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Всего представлено 42625 вакансии, которые содержат 162554 рабочих мест.
* «Заявки на трудоустройство, поданные в КТЗН». Представляют граждан, обратившихся в КТЗН СПб для постоянного трудоустройства. Все обратившиеся в КТЗН для постоянного трудоустройства делятся на две группы: безработные и лица, не оформляющие статус «регистрируемого безработного». Последние, в свою очередь, делятся на занятых и не имеющих работу. Всего представлено 86183 заявок на трудоустройство.

Существенной особенностью рассматриваемого информационного ресурса является легитимность и документированный характер включенных данных. Это означает следующее: сведения о вакансиях носят заявительный характер, однако предприятия обязаны их представлять в КТЗН СПб в соответствии с Законом о занятости.

Генеральной совокупностью для последних являются все граждане Санкт-Петербурга, занимающиеся поиском работы (с указанной выше категоризацией). Для вакансий генеральной совокупностью является все множество рабочих мест на организациях (хозяйствующих субъектах) Санкт-Петербурга, являющихся незамещенными (вакантными) на момент подачи заявки в КТЗН СПб.

Таким образом, отдельной и весьма важной задачей является статистическое описание информационного ресурса КТЗН СПб как подмножества указанной выше генеральной совокупности. Удобным информационно-статистическим инструментом такого описания является система выборочных статистических обследований населения Санкт-Петербурга по проблемам занятости, проводимых в формате мониторинга. В настоящее время надежные данные для репрезентирования рассматриваемого информационного ресурса отсутствуют. Тем не менее, вполне приемлемую калибровку указанных данных можно проводить с помощью информации о структуре населения Санкт-Петербурга в профессионально-квалификационном разрезе, получаемых для агрегатов разработанного Классификатора профессиональных групп (КПГ) в рамках информационного ресурса «Население», представленного выше (характеристики реализованного спроса–предложения и заявленного предложения для регионального рынка труда).

Полученные первичные данные КТЗН СПб за первые три квартала 2012 г. были конвертированы в файлы SPSS-формата и обработаны с помощью аналитических инструментов SPSS-20. Итоговые таблицы приведены в Приложениях 8, 9.

### 3.4.Оценка баланса спроса и предложения в сегментации КПГ

### 3.4.1. Оценка баланса спроса и предложения за 2003 г.

Оценка баланса спроса и предложения в 2003 г. строилась с помощью показателя – количество вакансий на одно трудоустройство – уровня конкурентности (так как данных по вакансиям за 2003 г. нет). Если этот показатель для какой-либо профессии (группы профессий) больше единицы – то имеет место дефицит кадров для этой профессии. С помощью этого показателя также оценивалась и величина дефицита. В таблице 3.17 представлен уровень конкурентности для УПГ. Из этой таблицы видно, что дефицит кадров прослеживается у технических служащих и у квалифицированных рабочих сквозных профессий.

Таблица 3.17

Уровень конкурентности по РРТ СПБ по УПГ за 2003 г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Название УПГ | Трудоустройств | Заявленное предложение | | Уровень конкурент-ти | |
| Всего | Без занятых | Всего | Без занятых |
| Специалисты - руководители | 26,2 | 73,4 | 70,9 | 2,8 | 2,7 |
| Специалисты - не руководители | 108,1 | 237,8 | 132,7 | 2.2 | 1,2 |
| Технические служащие | 52,3 | 47,1 | 14,4 | 0,9 | 0,3 |
| Квалиф. рабочие отраслевых профессий | 152,3 | 304,6 | 238,6 | 2,0 | 1,5 |
| Квалиф. рабочие сквозных профессий | 78,0 | 62,4 | 47,4 | 0,8 | 0,6 |
| Работники профессий, не требующих профподготовки | 3,5 | 49,0 | 30,8 | 14,0 | 8,8 |

### 3.4.2. Оценка баланса спроса и предложения за 2012 г.

В Приложении 10 представлены данные о спросе и предложении для сегментов рынка труда Санкт-Петербурга, выделенные в соответствии с КПГ версии 2012 г., а в таблице 3.17. данные по укрупненным профессиональным группам.

В качестве информационной базы анализа были взяты два источника: данные КТЗН СПб за первые девять месяцев 2012 г. и результаты двух выборочных обследований населения Санкт-Петербурга, проведенные в августе-октябре 2012 г. Первый информационный источник содержал сведения о более 160 тыс. вакантных рабочих местах. Второй содержал данные опроса 3000 респондентов. При этом второй информационный источник должен использоваться в накопительном режиме.

В таблице 3.18 под балансом спроса и предложения рабочей силы на заданном профессионально-квалификационном сегменте регионального рынка труда (РРТ) понимается разница между предложением (численность соискателей, претендующих на замещение вакантных рабочих мест в заданном сегменте РРТ) и спросом – количеством вакантных рабочих мест на данном сегменте. Под напряженностью выбранного сегмента РРТ понимается отношение величины предложения к величине спроса.

Таблица 3.18

Баланс спроса и предложения на РРТ СПб по УПГ за 2012 г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Название УПГ | Кол-во вакансий (тыс. чел.) | Кол-во соискателей (тыс.чел.) | Баланс (тыс.чел.) | Напряженность |
| Руководители | 10,4 | 10,1 | -0,3 | 1,0 |
| Спец-ты не руководители с высшим образованием | 13,8 | 10,4 | -3,4 | 0,8 |
| Спец-ты с СПО | 20,7 | 10,6 | -10,1 | 0,5 |
| Технические служащие | 1 | 1,8 | 0,7 | 1,8 |
| Квалиф. работники отраслевых технологических специальностей | 58,4 | 19,2 | -39,3 | 0,3 |
| Квалиф. рабочие сквозных специальностей | 19,1 | 10,2 | -8,8 | 0,5 |
| Неквалифицированные рабочие | 38,9 | 14 | -24,9 | 0,4 |
| Всего | 162 | 76,2 | -86 | 0,5 |

Из таблицы 3.17., в частности, следует, что в целом для укрупненной профессиональной группы «Квалифицированные работники отраслевых технологических специальностей» спрос превышает предложение на 39 тыс. ед., для группы «Квалифицированные рабочие сквозных специальностей» –почти на 9 тыс. ед., а для группы «Неквалифицированные рабочие» –почти на 25 тыс.ед.

Прежде всего, следует обратить внимание на существенное превышение спроса над предложением для определенных групп профессий, представленных в таблице 3.19.

Таблица 3.19.

Профессиональные группы с экстремальным балансом спроса и предложения рабочей силы в сегментации КПГ-2012

| Наименование раздела по Классикатору профессиональных групп (КПГ) | Баланс | Напряженность |
| --- | --- | --- |
| Квалифицированные работники отраслевых технологических специальностей | -39269 | 0,3 |
| Строители-отделочники | -4601 | 0,1 |
| Строители и строители-монтажники | -14939 | 0,2 |
| Профессии пищевой промышленности | -1187 | 0,3 |
| Профессии транспорта | -9508 | 0,3 |
| Профессии легкой промышленности | -1064 | 0,5 |
| Профессии торговли | -1443 | 0,7 |
| Профессии общепита | -4982 | 0,4 |
| Квалифицированные рабочие сквозных специальностей | -8846 | 0,5 |
| Станочники по металлу | -1502 | 0,4 |
| Слесари-монтажники, слесари-механики,слесари-сборщики и слесари-ремонтники | -3877 | 0,5 |
| Сварщики и газорезчики | -1164 | 0,5 |
| Операторы, аппаратчики и машинисты оборудования | -2498 | 0,6 |

При этом явно дефицитным и являются как отдельные профессии квалифицированных работников как отраслевых технологических, так и сквозных специальностей. Обращает на себя внимание также соотношение между абсолютным дефицитом и уровнем напряженности (см. например, первую и последнюю позиции приведенной выше таблицы).

Кроме того, данные опросов населения показывают высокий уровень статистической значимости первого информационного ресурса.

Поиском работы по результатам опросов занимается около 570 тыс. чел., но только 143 тыс. из них готовы трудоустроиться в течение обозримого времени (обычно 2 недели) в случае нахождения подходящей работы. Эта величина на 20 тыс. чел. превосходит численность безработных по критериям МОТ. В КТЗН при этом обратилось 76 тыс. чел., т.е. примерно половина от указанной величины.

Следует также отметить, что по-сравнению с 2003 г. дефицит на квалифицированных работников сквозных специальностей остался, только теперь добавился еще дефицит у квалифицированных работников отраслевых специальностях, неквалифицированных рабочих, специалистов СПО.

3.5. Источники покрытия кадрового дефицита на приоритетных направлениях экономического развития Санкт – Петербурга

Среди механизмов балансировки сегодня наиболее актуальными представляются:

* Подготовка специалистов нужной квалификации и в нужном количестве в системе профессионального образования и обучения, а также применение системы профессиональной подготовки и переподготовки, если дефицит кадров обнаружен заблаговременно.
* Трудовая миграция (механическая трансформация рабочей силы). У такого подхода есть существенный плюс – кадровую проблему можно решить максимально быстро. Однако у такого способа решения кадровых проблем есть и два существенных недостатка: не всегда возможно найти за рубежом (или в другом регионе) необходимое количество специалистов требуемой квалификации. Кроме того, ввоз большого количества мигрантов вызывает определенную нагрузку на городскую инфраструктуру и социальную сферу, а также может вызывать социальную напряженность. И, наконец, отсутствие стандартных рыночных механизмов рынка труда и его инфраструктуры.

Также из существенных проблем, возникающих на этом сегменте РРТ – теневая занятость, связанная с нелегальной миграцией. При этом возникают, так называемые, «институциональные ловушки», поддерживающие феномены теневой экономики.

И, наконец, предложение на РРТ может регулироваться с помощью изменения объема и структуры ЭАН за счет старших возрастных групп (работающие пенсионеры и т.п.). Здесь существенными являются медико-социальные и социально-геронтологические факторы.

В конкретной экономической ситуации оптимальны смешанные подходы. В частности при использовании трудовой миграции должны регулироваться объемы и профессионально-квалификационная структура миграционных потоков и т.п.

3.5.1. Образовательная политика

В рассматриваемом контексте – это, прежде всего, обеспечение максимально возможного в рамках имеющегося ресурсного обеспечения покрытия кадрового дефицита для приоритетных направлений экономики региона региональной системой технического и профессионального образования и подготовки (РС ТПОП). Одним из основных организационно-методических инструментов при этом является технология формирования для РС ТПОП *ежегодного государственного задания*. Последнее опирается на контрольные цифры, представляющие сведения о потребности приоритетных направлений экономики регионального развития в специалистах начального и среднего профессионального образования (соответственно – НПО и СПО).

Таким образом, в рамках РС ТПОП учитываются только системы НПО и СПО. Последнее объясняется тем, что в настоящее время в национальных системах образования наблюдается ярко выраженный феномен их сегментации на подсистемы общего, профессионального и высшего образования. Заметим, что эти подсистемы связаны строгой иерархией первичного, вторичного и третичного уровней, что, как правило, приводит к возникновению институциональных барьеров, и как следствие – к использованию разных механизмов регулирования соответствующих сегментов системы образовательных услуг. В частности, – к использованию разных информационно-аналитических инструментов [8].

3.5.2. Миграционная политика

Миграционное квотирование – это механизм, позволяющий государству регулировать рынок труда через определение потребности в конкретной иностранной рабочей силе – в конкретном регионе и для конкретной профессиональной группы на основе баланса трудовых ресурсов и региональных социально-экономических интересов. Данные о макросоответствии миграционных квот и региональной потребности в кадрах представлены в таблице 3.19, из которых следует: сбалансированность – для квалифицированные рабочие сквозных специальностей, двойная избыточность – для квалифицированные работники отраслевых технологических специальностей и неквалифицированных рабочих, явная недостаточность – для специалистов со средним профессиональным образованием.

Существенным шагом в развитии законодательства, регулирующего процессы трудовой миграции, стало введение в 2010 г. патентов для иностранных граждан на работу у физических лиц [53]. Эта мера по данным на начало 2012 г. позволила легализовать около 1 млн. иностранных граждан, ранее работавших незаконно в частных домохозяйствах, что свидетельствуют об эффективности патента как инструмента легализации трудовых отношений. Однако при этом возникает и ряд существенных проблем.

В частности, сегодня в ряде секторов, которые нельзя отнести к «домашней» экономике, активно работают трудовые мигранты с патентами: водителями такси, рабочими на стройках, официантами и поварами в ресторанах и кафе, уборщиками и обслуживающим персоналом в офисах фирм и т.п. Причем многие мигранты идут на нарушение закона осознанно, ссылаясь на то, что разрешение на работу получить сложнее, чем патент.

Таким образом, разнонаправленность (несогласованность) действий отдельных исполнительных органов государственной власти, участвующих в проведении миграционной политики в рамках своих полномочий. В частности, легализация трудовых отношений с помощью патентов не учитывает задачи регулирования профессионально-квалификационной структуры иностранной рабочей силы с помощью механизма квотирования, а зачастую вступает с ними в противоречие [8].

3.5.3. Покрытие кадрового дефицита для приоритетных направлений экономического развития Санкт – Петербурга

В таблице 3.20 – данные, характеризующие структуру кадрового дефицита для приоритетных направлений экономики Санкт-Петербурга в 2012 г..и потенциалом его покрытия региональной системой профессионального образования и обучения и мигрантами для профессиональных групп со среднегодовой кадровой потребностью свыше 500 чел.

Таблица 3.20

Характеристики кадрового дефицита приоритетных направлений экономики Санкт-Петербурга и его покрытия выпускниками СПО и НПО и иммиграционными потоками для УПГ в 2012 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование УПГ | Доп. потребность в кадрах на 2012 г. | Выпуск спец-тов в 2012 г. | Миграционная квота на 2012 г. |
| Специалисты со средним профессиональным образованием (СО) | 11077 | 12,01 | 1,793 |
| Квалифицированные рабочие отраслевых технологических специальностей | 39531 | 11,311 | 61,584 |
| Квалифицированные рабочие сквозных специальностей | 12516 | 5,226 | 7,792 |
| Неквалифицированные рабочие | 29327 | – | 67,072 |

При построении таблицы следует иметь в виду, что в качестве источников данных о выпуске специалистов РС ТПОП использовались: данные Петростата [57], а также данные о выпуске специалистов со СПО и НПО в 2012 г. образовательными организациями Комитета по образованию Правительства Санкт‑Петербурга.

Для профессиональной группы «Квалифицированные рабочие сквозных специальностей» имеет место соответствие возможностей системы НПО и иммиграционного потенциала потребности экономики.

Другая ситуация наблюдается для профессионального сегмента «Квалифицированные рабочие отраслевых технологических специальностей». Здесь потенциальные возможности региональной системы НПО соответствуют 29% кадровой потребности, в то время как иммиграционный потенциал в полтора раза ее превышает.

И, наконец, принципиально иная ситуация складывается на сегменте «Специалисты со средним профессиональным образованием». Здесь иммиграционный потенциал используется в незначительной степени (16.2%), а главную роль играет потенциал РС ТПОП (108.4%). При этом особое значение приобретает вопрос об эффективности реализации потенциала РС ТПОП для преодоления кадрового дефицита для приоритетных направлений экономики [8].

Для СПО на сегодняшний день главная проблема – установление соответствия структуры выпуска позициям классификатора ОКЗ (или его агрегированным представлениям). Для НПО проблема уже предметная: оценить, какая часть выпуска составляют специалисты, трудоустроенные на рабочие места в приоритетных экономических кластерах, а какая часть выпуска может быть с помощью образовательных технологий «профессиональной доводки» может быть трудоустроена на вакантные рабочие места указанной категории. Последние и составляют реальный потенциал замещения вакантных приоритетных рабочих мест и вместе с иммиграционным потенциалом могут рассматриваться как потенциал преодоления кадрового дефицита для приоритетных экономических кластеров. Оценка численности структурных элементов этого потенциала и является основной аналитической задачей при разработке государственного задания для РС ТПОП.

В заключение можно сказать, что преодоление институциональной безработицы как структурного дисбаланса спроса и предложения требует понимания природы его происхождения и принятия эффективных мер государственного регулировании сферы занятости, а также развития необходимых институтов посредничества и саморегулирования, обеспечивающих трудовую мобильность рабочей силы как профессиональную, так и связанную с процессами трудовой миграции, в том числе – иммиграции.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Главная функция целевой трансформации рабочей силы – выявление потенциального кадрового дефицита и своевременное обеспечение рабочей силой приоритетных направлений социально-экономического развития в нужном количестве и необходимого качества.

В данной работе был проведен анализ информационного источника «Население», характеризующего реализованный спрос и предложение на рынке труда Санкт – Петербурга. В результате чего были разработаны и построены тематические индикаторы, характеризующие положение респондента на рынке труда, а также был выявлен потенциал экономической активности и потенциал безработицы.

В результате чего можно сказать, что возраст в 72 года, принятый в определении экономической активности, оставляет неучтенными 32 тыс. лиц старших возрастов, которые, по полученным данным, оказываются способными к активной экономической деятельности и, по-существу, составляют действующий потенциал экономической активности населения Санкт-Петербурга.

Далее, заметим, что в Санкт-Петербурге лишь восьмая часть безработных МОТ встает на учет в службе занятости. Кроме того, при общей численности безработных МОТ примерно в 126 тыс. человек, в добавление существуют лица, не занятые на производстве, но не ищущие работу или не готовые к ней приступить. И количество таких лиц составляет около 55 тыс. человек. Эти граждане могут рассматриваться как скрытый ресурс рабочей силы на рынке труда нашего города – т.е. как потенциал экономической активности населения Санкт-Петербурга.

Еще одна компонента потенциала экономической активности населения Санкт-Петербурга связана с незанятыми женщинами трудоспособного возраста, не работающими в связи с уходом за малолетними детьми и ориентированными на работу. Численность этой категории по результатам проведенных опросов оценивается в 164 тыс. чел.

Таким образом, суммарная численность всех указанных компонент потенциала экономической активности составляет свыше 220 тыс.чел., что делает достаточно актуальной решение задачи вовлечения указанных лиц в активную экономическую деятельность.

Также на интегрированном информационном ресурсе «КТЗН СПб» ‑ «Население СПб» был построен баланс в квалификационно – профессиональном разрезе в сегментации КПГ-2012. В связи с чем для укрупненной профессиональной группы «Квалифицированные работники отраслевых технологических специальностей» спрос превышает предложение на 39 тыс. ед., для группы «Квалифицированные рабочие сквозных специальностей» –почти на 9 тыс. ед., а для группы «Неквалифицированные рабочие» –почти на 25 тыс.ед. Относительная сбалансированность спроса и предложения наблюдается лишь для двух сегментов: «Руководители» и «Технические служащие».

В связи с чем преодоление институциональной безработицы как структурного дисбаланса спроса и предложения требует понимания природы его происхождения и принятии эффективных мер государственного регулировании сферы занятости, а также развития необходимых институтов посредничества и саморегулирования, обеспечивающих трудовую мобильность рабочей силы как профессиональную, так и связанную с процессами трудовой миграции.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Монографии, брошюры, книги, статьи:

1. Айвазян С.А., Мхитарян В.С. Прикладная статистика. Основы эконометрики.–М.: ЮНИТИ, 2001. –1088 с. ISBN 5-238-00304-8.
2. Алашеев С. Ю., Драчинская Л. Н., Кадкина И. А. Региональный заказ на подготовку кадров через прогнозирование рынка труда. Профессиональное образование, №4, 2002.
3. Богданова Е.Л. Информационный маркетинг. СПб.:Альфа, 2000.
4. Волгин Н.А. Рынок труда и доходы населения. – М.:1999г.
5. Воронина Д.Е, Курзенев В.А., Паромов А.Ю., Перекрест В.Т. Проблемы институциональной безработицы в контексте современных представлений баланса трудовых ресурсов и региональных образовательной и миграционной политик, 2013 г.
6. Гуртов В.А., Кекконен А. Модели среднесрочного прогнозирования спроса экономики на квалифицированные кадры: Кадровик. Рекрутинг для кадровика, №10, 2010 г.
7. Гуртов В. А.,Питухин Е. А. Математическая модель прогнозирования спроса и предложения на рынке труда в российских регионах. Обозрение прикладной и промышленной математики. Том 11. Выпуск 3. М., 2004, С.539.
8. Ильин Е.М., Клупт М.А., Панчук Ж.И., Пархоменко Л.И., Перекрест В.Т., Перекрест И.В., Чернейко Д.С. «Особенности прогнозирования структуры спроса на региональных рынках труда в ситуации экономического роста», СПб ЭМИ РАН, 2005г
9. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации // Экономическая социология. Т. 2. № 2. М.: ГУ-ВШЭ, 2001 г.
10. Капелюшников Р.И. Человеческий капитал России: эволюция и структурные особенности // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. № 4 (78). М.: ГУ-ВШЭ, 2005 г.
11. Клупт М.А., Кротов А.Н., Перекрест В.Т., И.Перекрест И.В., Привалов В.Г. Рынок труда Санкт-Петербурга: структура спроса и банк вакансий ‑СПб: ЦСАОП, 2004 г. – 52с.
12. Ковалева Н.В. Экономика образования России: итоги мониторинга. Народное образование. №10, 2005 г.
13. Коровкин А.Г. Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования М.: МАКС Пресс, 2001 г.
14. Коровкин А.Г., Долгова И. Н., Королев И. Б. Демографические ограничения рынка труда: опыт количественной оценки / Демографические ограничения и состояние сферы занятости и рынка труда. Политика народонаселения: настоящее и будущее.
15. Коровкин А.Г., Королев И.Б., Полежаев A.B. Макроэкономические проблемы сферы занятости и рынка труда в России и некоторые направления их решения // Концепции №2 (12), М.: ЦЭМИ РАН, 2003.
16. Коулз М., Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда – М: РИО ТК им. А.Н. Коняева, 2009

Критическая зона рынка труда: размеры, структура и динамика //Мониторинг социально-экономической ситуации и состояния рынка труда СПб.–СПб: 2000, № 3. –С. 53-67.

1. Кузьмин С.А. Занятость населения России на период до 2015 г. (прогноз) // Проблемы прогнозирования № 3, 2004.
2. Курзенев В.А., Перекрест В.Т. Институциональные факторы в процессах безработицы на региональных рынках труда России в 1995 2010 гг. // The Promlems of Economy, 2012, №2. С. 7-12
3. Курзенев В.А., Перекрест В.Т. Концептуальные особенности математического моделирования региональных рынков труда // ВIСНИК КНУТД, 2012, № 5. –С.212-217. ‑ISSN 1813-6796.
4. Лаптев С.А., Никифоров О.Н., Ошурков А.Т., Перекрест В.Т., Перекрест И.В. «Технологические принципы кодификации правового поля, регулирующего социальные правоотношения на субфедеральном уровне» - СПб: ЭМИ РАН, 2005г
5. Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека: Учеб.пособие для высш. учеб. заведений. М.: Аспект Пресс, 1995

Методология выборочного статистического наблюдения за деятельностью малых предприятий // Методологические положения по статистике. Вып. 3. М.: Госкомстат России, 2000. С. 69-76.

Мониторинг занятости: методология, методики, опыт организации // Мониторинг социально-экономической ситуации и состояния рынка труда С.-Петербурга. СПб, 1995, № 2. С. 42‑45.

1. Наследов А. SPSS 19: профессиональный статистический анализ данных. –СПб.: Питер, 2011. –ISBN 978-5-459-00344-4.
2. Никифоров О.Н., Пархоменко Л.И., Перекрест В.Т., Перекрест И.В., Фример Е.В. Технологические принципы целевой трансформации трудового потенциала на субфедеральном и региональном уровнях для приоритетных направлений экономического развития. – СПб: Центр стратегического анализа общественных процессов, 2007г
3. Никифорова А.А. Рынок труда: Занятость и безработица. М.: Международные отношения, 1991г.
4. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Сертификация квалификаций: основные принципы процедуры. – М: АНО Центр ИРПО,2011

Перекрест В.Т. Математико-статистические аспекты применения выборочных статистических наблюдений в задачах моделирования региональных социально-экономических систем // Государство и бизнес. Вопросы теории и практики: моделирование, менеджмент, финансы. Материалы Второй международной конференции. СПб.: Изд-во СЗАГС, 2010.

Перекрест В.Т. Системы статистических эталонов и проблема репрезентативности выборочных статистических наблюдений // Международная научная конференция «Статистическое измерение российской экономики с учетом эволюции международных стандартов». М.: НИУ ВШЭ, 21-22 июня 2011 г.

Перекрест В.Т. Эконометрическое моделирование пространственных экономических систем с помощью технологий многомерного метрического шкалирования // Государство и бизнес. Вопросы теории и практики: моделирование, менеджмент, финансы. Материалы Третьей международной конференции. СПб.: Изд-во СЗАГС, 2011. С. 18-40. ISBN 978-5-89781-402-2.

1. Проблемы институциональной безработицы в контексте современных представлений баланса трудовых ресурсов и образовательной и миграционной политик. № ГР 01201352165. –СПб.: СПб ЭМИ РАН, 2012.
2. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб. пособие / Под ред. проф. А.И. Рофе. М.: МИК, 1997 г.

Рынок труда Санкт-Петербурга: структура спроса и банк вакансий. ‑СПб: ЦСАОП, 2004. –52 с.

1. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учеб. пособие для изучающих экономику труда / Ин-т труда М-ва труда РФ. -М.: ИНФРА-М, 1996 г.
2. Технологические принципы целевой трансформации трудового потенциала на субфедеральном уровне для приоритетных направлений экономического развития. СПб: ЦСАОП, 2007. 44 с.
3. Чижова Л.С. Реструктуризация экономики усиливает необходимость балансировки спроса и предложения рабочей силы // Человек и труд № 9, 2002
4. Bjornavold, J., Coles, M. Governing education and training; the case of qualifications frameworks. European Journal, №5, 2006
5. Borghans L. and Heijke H. Forecasting the Educational Structure of Occupations: a Manpower Requirement Approach with Substitution: Labour, 2000
6. Coles M., Werquin P. The role of national qualifications systems in helping to modernise vocational education and training systems. В: CEDEFOP, 2008
7. Framework of actions for the Lifelong Development of Competences and Qualifications. Evaluation report. UNICE, 2006
8. Frank Cörvers, Maud Hensen «Forecasting regional labour-market developments by occupation and education»: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Projects\_Networks/Skillsnet/Publications/Coervers.pdf
9. Frank Cörvers «Forecasting Skills and Labour Market Needs» http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/16/Netherlands.pdf
10. G.A. Meagher, P.D. Adams and J.M. Horridge. «General Equilibrium Modelling and Labour Market Forecasting»: http://www.monash.edu.au/policy/workpap.htm
11. LexBorghans – Hans Heijke «Forecasting the educational structure occupations: A manpower requirement approach with substitution»: http://www.roa.unimaas.nl/cv/borghans/pdf/l96.PDF
12. Michael Neugart and Klaus Schömann «Employment Outlooks: Why forecast the labour market and for whom», 2002 г.
13. Myra Wieling - LexBorghans. Discrepancies between Supply and Demand and Adjustment Processes in the Labour Market: LABOUR 15 (1) 33-56 , 2001
14. Qualifications Systems. Bridges to Lifelong Learning. OECD, 2006.
15. Richrdson Sue, Tan Yan. Forecasting future demands: what we can and cannot know. Proceeding of National Institute of Labour Stadies, Flinder University, 2005
16. . The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning. OECD, 2004.

Нормативно-правовые документы:

1. Закон РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации
2. Об определении потребности в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников и утверждении соответствующих квот на 2013 год // Постановление Правительства Российской Федерации от 03.11.2012 N 1137.
3. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации // Федеральный закон №115 от 25 июля 2002 года.
4. Протокольное решение Правительства РФ «Концепция действий на рынке труда на 2003-2005гг.» от 17.04.2002.
5. Федеральный закон «Об официальном статистическом учете и системе государственной статистики в Российской Федерации» от 29.11.2007 № 282-ФЗ

Электронные ресурсы

1. Департамент Федеральной государственной службы занятости населения по Санкт-Петербургу. [Электронный ресурс] // URL: <http://rspb.ru>
2. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области [Электронный ресурс]. // URL: http://petrostat.gks.ru
3. Управление Федеральной миграционной службы по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области [Электронный ресурс]. // URL: http://www.[ufms.spb.ru](http://www.ufms.spb.ru).
4. Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации [Электронный ресурс]. // URL: [http://www.gks.ru](http://www.gks.ru/).
5. HeadHunter. [Электронный ресурс] // URL: http://hh.ru (дата обращения 20.04.2012).
6. SuperJob – Работа должна доставлять удовольствие. [Электронный ресурс] // URL: http://superjob.ru (дата обращения 20.04.2012).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Схема информационных источников, характеризующих спрос и предложение

на рынке труда Санкт - Петербурга

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Анкета для выборочного обследования населения.

Занятость, профессионально – квалификационная структура, безработица.

**Введение в интервью**

**1. Наш опрос посвящен улучшению условий для поиска работы и создания новых рабочих мест. Скажите, пожалуйста, в настоящее время Вы работаете, учитесь, на пенсии или занимаетесь чем-то другим?**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 – пенсионер работающий  2 – студент, учащийся работающий  3 – инвалид работающий  4 – другие работающие | 5 – пенсионер не работающий  6 – инвалид не работающий  7 – молодая мама  8 – домохозяйка  9 – студент, учащийся не работающий |
| 10 – временно не работающий, безработный |

**2.Вы рабочий, служащий, специалист, руководитель, предприниматель?**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 – рабочий  2 – специалист, служащий без высшего образования  3 – специалист, служащий с высшим образованием  4 – руководитель высшего звена (первые лица, замы)  5 – руководитель среднего и низшего звена | 6 – все военнослужащие  7 – предприниматель (с образованием юридического лица:ООО, ЗАО и.т.п.)  8 – индивидуальная трудовая деятельность (индивидуальный предприниматель)  9 -другое (записать) |

**3. Скажите, пожалуйста, на своей основной работе Вы работаете полный или неполный рабочий день?**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 – неполный рабочий день | 4 – полный рабочий день |
| 2 – работают всего несколько дней в неделю | 5 – отказ отвечать |
| 3 – работает всего несколько дней в месяц |  |

**4. Такой режим работы Вас устраивает?**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 – да | 4 – пожалуй, нет |
| 2 – пожалуй, да | 5 – нет |
| 3 – трудно сказать | 6 – отказ отвечать - **Переход к В.6** |

**5К. Как давно у Вас такой режим работы?**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**записать количество месяцев (уходите от ответа не помню, просите в этом случае назвать хотя бы временной ориентир) при отказе отвечать ставьте прочерк

**6М. Скажите, пожалуйста, за последние 12 месяцев Вас отправляли в полностью или в частично неоплачиваемый отпуск?**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 – отправляли в полностью неоплачиваемый отпуск | 3 – ничего из этого не было |
| 2 – отправляли в частично неоплачиваемый отпуск | 4 – отказ отвечать |

**7К. Сколько лет Вас отправляют в такой отпуск?**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**записать количество лет (уходите от ответа не помню, просите в этом случае назвать хотя бы временной ориентир) при отказе отвечать ставьте прочерк

**8. На текущий момент в нашем городе прожиточный минимум для работающих составляет \_\_\_\_\_\_ рублей в месяц на одного человека. А Ваша зарплата по основному месту работы в прошлом месяце была:**

|  |  |
| --- | --- |
| *зачитать:* | *не зачитывать:* |
| 1 – ниже этого минимума, | 6 – в прошлом месяце зарплаты не было |
| 2 – примерно ему равна,  3 – от 1 до 2 минимумов,  4 – от 2 до 3  5 – или более 3 минимумов? | 7 – не помню  8 – отказ отвечать |

**9. В каком году Вы устроились на Ваше нынешнее (последнее) место работы?**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_-**записать нужный год – пример - 1995, уходите от ответа не помню, просите назвать хотя бы ориентир. Код 1 – отказ отвечать**

**10.На какую должность, профессию Вы были зачислены в момент приема на свое нынешнее место работы?**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** поставить код 1 и записать профессию, должность, квалификацию

Пример: слесарь 5 разряда или специалист 1 категории код 2 – не помню, код 3 – отказ отвечать

**11. А на какой должности Вы работаете сейчас? (на своем нынешнем месте работы)**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_поставить код 1 и записать профессию, должность, квалификацию

Пример: слесарь 5 разряда или специалист 1 категории ; код 2 – не помню, код 3 – отказ код – 4 – на той же должности, что и устроился

**12М. Скажите, пожалуйста, чем Вы занимались до того, как устроились на Вашу нынешнюю работу?**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 – работал в другом месте  2 – учился в Вузе  3 – учился в колледже, лицее, ПТу, техникуме  4 – учился в школе  5 – находился на пенсии | 6 – нигде не работал, но не был зарегистрирован в службе занятости  7 – нигде не работал, но был зарегистрирован в службе занятости  8 – служил в армии  9 – находился в заключении  10 – другое (записать) 11 – отказ отвечать |

**13К. Скажите, пожалуйста, как давно Вы не имеете постоянной работы?**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**записать количество месяцев (пример: полтора года, ставим 18 месяцев)

**14. Вы стоите на учете в Службе занятости или собираетесь встать на этот учет?**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 – стоят на учете | 4 – не стоят и не собираются становиться |
| 2 – не стоят на учете | 5 – не стоят и пока не знают будут или нет вставать |
| 3 – не стоят, но собираются встать | 6 – отказ отвечать |

**15.На своей последней бывшей работе Вы были: рабочим, служащим, специалистом, руководителем, предпринимателем**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 – рабочий  2 – специалист, служащий без высшего образования  3 – специалист, служащий с высшим образованием  4 – руководитель высшего звена (первые лица, замы)  5 – руководитель среднего и низшего звена | 6 – все военнослужащие  7 – предприниматель (с образованием юридического лица:ООО, ЗАО и.т.п.)  8 – индивидуальная трудовая деятельность (индивидуальный предприниматель)  9 -другое (записать) |

**16. Если Вы получите устраивающее Вас предложение по новой работе, то Вы готовы приступить к ней в течение ближайших одной-двух недель?**

**1 – да – 2 – нет - 3 – трудно сказать 4 – отказ отвечать**

**17.** *Для работающих:* **«В настоящее время Вы работаете в государственной организации или в фирме с долей акций у государства, совместном или частном предприятии?***(ставить код по главному месту работы, если их несколько*

*Для безработных:* **« Вашим последнем местом работы была государственная организации или в фирма с долей акций у государства, совместное или частном предприятие»?**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 – полностью государственная организация, предприятие | 5 – собственная фирма  6 – не знают, где работают  7 – отказ отвечать  8 – другое (записать) |
| 2 – частная фирма |
| 3 – фирма с долей акций у государства  4 – совместное предприятие |

**18.** *Для работающих* **«В какой сфере деятельности, экономики Вы работаете?»**

*Для безработных: «***«В какой сфере деятельности, экономики было последнее место Вашей работы?»**

1. **Автомобили : обслуживание, заправка**
2. Военные (служба в армии)
3. Геология и разведка недр
4. Издательско-полиграфическая деятельность
5. **Интернет услуги**
6. **Жилищно-коммунальное хозяйство**
7. Культура и искусство
8. Компьютерные технологии,

и программирование

1. **Медицинские услуги**
2. Материально-техническое снабжение и сбыт
3. Маркетинг, консалтинг
4. **Наука и научное обслуживание**
5. **Образование** (ВУЗы, школы, детские сады
6. **Органы гос. власти**
7. Общественные организации
8. Охрана частная
9. **Отдых и развлечения**
10. **Питание: кафе, рестораны**
11. Промышленность - легкая
12. Промышленность – машиностроение
13. Промышленность другая
14. Реклама
15. Ремонтно-строительные работы, услуги
16. Ремонтно-дорожные работы
17. Ремонт бытовой техники, электроники
18. **Связь и информационные коммуникации**
19. **Силовые структуры** (милиция, прокуратура, МЧС, суды)
20. Спорт и физкультура
21. **Средства массовой информации** (ТВ, радио, газеты, журналы)
22. **Телефония**
23. Страховые услуги
24. **Строительство**
25. **Торговля**
26. **Транспорт грузовой**
27. **Транспорт пассажирский**
28. Туризм
29. **Услуги бытовые населению**
30. Услуги фирмам
31. Финансы (банки, фингруппы, кредиты)
32. **Юридические услуги** (адвокаты, нотариусы, консультанты и т.п.)
33. другое (записать)

**19. В настоящее время Вы занимаетесь поиском новой работы?**

**1 – да –** переходи к В. 22 **2 – нет -** переходи к В.23

**20 . Есть ли у Вас в настоящее время желание устроиться на работу?**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 – желания нет |  | 4 – желание есть |  |
| 2 – желание есть, но нет возможности, здоровья  3 – трудно сказать | **Переходи к В.23** |  |

**21. А в настоящее время Вы занимаетесь поиском новой работы?**

**1 – да 2 – нет**

22К. Сколько примерно месяцев Вы ищите новую работу?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **записать цифрой количество месяцев**

**И последние вопросы, чтобы понять, почему у людей различные мнения:**

**Квоты:**

**16-29 – 25%**

**30-49 – 34%**

**50 - 59 лет – 17%**

**60 и более – 24%**

**мужчины - 44%**

**женщины - 56%**

отклонения ± 1 респондент

**23. Пол** 1- мужской 2 - женский

**24. Cкажите, пожалуйста, сколько Вам примерно лет?**

(Внимание! опрашиваем от 15 лет и старше)

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** записать цифрой количество полных лет

**25. Ваше образование?**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | Начальное общее образование (3 или 4 класса) |
| 2. | Основное общее образование (8 или 9 классов) |
| 3. | Среднее (полное) общее образование (10 или 11 классов) |
| 4. | Основное общее образование + начальное профессиональное  образование без аттестата о среднем образовании  (пту без среднего образования) |
| 5. | Среднее (полное) общее образование + начальное  профессиональное образование с аттестатом о среднем  образовании (пту + аттестат) |
| 6. | Среднее (полное) общее образование + среднее профессиональное образование (колледж, техникум) |
| 7. | Незаконченное высшее (более 3 курсов), бакалавриат |
| 8. | Высшее гуманитарное образование (ВУЗ), магистратура |
| 9. | Высшее техническое образование (ВУЗ), магистратура |
| 10 | Два высших образования |

**26. Есть ли у Вас ученая степень, звание? 1 – есть 2 - нет**

**27. По какой специальности Вы получили базовое профессиональное образование?**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_поставить код 1 и записать ответ респондента 2 – уже не помнят 3 – отказ отвечать**

28. Ваше семейное положение?

|  |  |
| --- | --- |
| 1 – официальный брак | 4 – вдова (вдовец) |
| 2 – гражданский брак | 5 – отказ отвечать |
| 3 – холост (не замужем) |  |

**29К. Из скольки человек, включая Вас, состоит Ваша семья, с которой Вы живете вместе и ведете общее хозяйство?**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_поставить число членов семьи; при отказе отвечать ставьте прочерк

**30. Если оценивать материальное положение большинства семей нашего города, то к какой группе можно отнести Вашу семью: бедные – условно средний класс – относительно обеспеченные?**

|  |
| --- |
| 1 – нищие и бедные 4 – относительно обеспеченные и богатые |
| 2 – между бедными и средним классом 5 – трудно сказать  3 – условно средний класс 6 – отказ отвечать |

**31М. Какие из следующих источников дохода имели лично Вы за последние полгода?**

|  |  |
| --- | --- |
| *зачитать:* | *не зачитывать:* |
| 1 – зарплата на основном месте работы, | 7 – совместительство на основном месте работы |
| 2 – случайные заработки,  3 – пенсия,  4 – стипендия,  5 – доходы от вкладов,  6 – пособие по безработицы  или что-то другое? | 8 – совместительство, вторая работа на другом месте  9 - пособие, но не по безработицы  10 – карманные деньги от родителей  11– карманные деньги от жены, мужа  12 – доходы от акций, ценных бумаг  13 – другое (записать)  14 – личного дохода не было 15 – отказ отвечать |

**32. На текущий момент в нашем городе прожиточный минимум на одного члена семьи \_\_\_\_\_\_\_ рублей в месяц. А у Вашей семьи в прошлом месяце доход на одного человека был:**

|  |  |
| --- | --- |
| *зачитать:* | *не зачитывать:* |
| **1 – ниже этого минимума,** | 6 – в прошлом месяце доходов не было |
| **2 – примерно ему равный,**  **3 – от 1 до 2 минимумов,**  **4 – от 2 до 3**  **5 – или более 3 минимумов?** | 7 – трудно сказать  8 – отказ отвечать |

**Контрольные данные и распределения для квотных заданий**

**Прожиточный минимум (Постановление Правительства СПб от 31 мая 2012 г. N 557)**

Величину прожиточного минимума в Санкт-Петербурге за I квартал 2012 года (последние официальные данные на момент запуска опроса):

в расчете на душу населения 6310 руб. 40 коп.;

для трудоспособного населения 7011 руб. 10 коп.;

для пенсионеров 4901 руб. 80 коп.;

для детей 5539 руб. 90 коп.

**Половозрастная структура населения Санкт-Петербурга (официальные данные Росстата)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Численность постоянного населения**  **на 1 января 2011 г., чел.** |  |  |  |  |  |  |
|  | **16+** | **16-17** | **18-29** | **30-49** | **50-59** | **60+** |
| г.Санкт-Петербург, ж | 2412992 | 40210 | 491854 | 753666 | 432068 | 695194 |
| г.Санкт-Петербург, м | 1892789 | 42261 | 500413 | 698577 | 308314 | 343224 |
| г.Санкт-Петербург, все | 4305781 | 82471 | 992267 | 1452243 | 740382 | 1038418 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Код программы построения тематических индикаторов

GET FILE='C:\Users\Анна\Desktop\SPSS\РТ\Rez\_3all.sav'.

DATASET NAME Массив03 WINDOW=FRONT.

DATASET ACTIVATE Массив03.

SAVE OUTF='C:\Users\Анна\Desktop\SPSS\РТ\Rez\_3all\_1.sav' /COMP .

DATASET CLOSE Массив03 .

GET FILE='C:\Users\Анна\Desktop\SPSS\РТ\Rez\_3all\_1.sav'.

DATASET NAME Массив04 WINDOW=FRONT.

DATASET ACTIVATE Массив04.

\* ------------------------------------------------------------------------ .

\*ip1tr Трудоспособный возраст .

COMPUTE ip1tr = -9 .

IF (ip1>=15 AND ip1<=59 AND ip2=1) OR

(ip1>=15 AND ip1<=54 AND ip2=2) ip1tr = 1 .

IF (ip1>=60 AND ip2=1) OR

(ip1>=55 AND ip2=2) ip1tr = 2 .

VARIABLE LABELS ip1tr "Трудоспособный возраст" .

VALUE LABELS ip1tr 1 "Труд. возраст"

2 "старшетрудвозраста" .

MISSING VALUES ip1tr (-9) .

EXECUTE.

FREQ VARI=ip1tr /ORDE=ANAL.

\*ip\_ma Половозрастная структура .

COMPUTE ip\_ma = -9 .

IF ip1>=15 AND ip1<=17 AND ip2=1 ip\_ma = 1 .

IF ip1>=18 AND ip1<=29 AND ip2=1 ip\_ma = 2 .

IF ip1>=30 AND ip1<=39 AND ip2=1 ip\_ma = 3 .

IF ip1>=40 AND ip1<=49 AND ip2=1 ip\_ma = 4 .

IF ip1>=50 AND ip1<=59 AND ip2=1 ip\_ma = 5 .

IF ip1>=60 AND ip1<=72 AND ip2=1 ip\_ma = 6 .

IF ip1>=73 AND ip2=1 ip\_ma = 7 .

IF ip1>=15 AND ip1<=17 AND ip2=2 ip\_ma = 8 .

IF ip1>=18 AND ip1<=29 AND ip2=2 ip\_ma = 9 .

IF ip1>=30 AND ip1<=39 AND ip2=2 ip\_ma = 10 .

IF ip1>=40 AND ip1<=49 AND ip2=2 ip\_ma = 11 .

IF ip1>=50 AND ip1<=59 AND ip2=2 ip\_ma = 12 .

IF ip1>=60 AND ip1<=72 AND ip2=2 ip\_ma = 13 .

IF ip1>=73 AND ip2=2 ip\_ma = 14 .

VARIABLE LABELS ip\_ma "Половозрастная структура" .

VALUE LABELS ip\_ma 1 "м: 15-17" 2 "м: 18-29" 3 "м: 30-39"

4 "м: 40-49" 5 "м: 50-59" 6 "м: 60-72" 7 "м: 73+"

8 "ж: 15-17" 9 "ж: 18-29" 10 "ж: 30-39"

11 "ж: 40-49" 12 "ж: 50-59" 13 "ж: 60-72" 14 "ж: 73+" .

MISSING VALUES ip\_ma (-9) .

EXECUTE.

FREQ VARI=ip\_ma /ORDE=ANAL.

CROS /TABL=ip1kv BY ip2 /FORM=AVAL TABL /CELL=COUN .

\* ========================================== .

DATASET ACTIVATE Массив04.

SAVE OUTF='ИмяМассиваРезультатов.sav.sav' /COMP .

\* ========================================== .

DATASET ACTIVATE Массив04.

\*indpr Индикатор поиска работы.

COMPUTE indpr = -9 .

IF (q20=2 OR q20<=4) OR (q19=1 OR q21=1 OR q22=1) indpr = 2 .

IF q19=2 OR q22=2 indpr = 1 .

IF (q19=1 OR q21=1 OR q22=1) OR (q16=1 OR q16=3) indpr = 3 .

IF (q19=1 OR q21=1 OR q22=1) AND q16=1 OR ip8=6 indpr = 4 .

VARI LABE indpr "Индикатор поиска работы" .

VALU LABE indpr

2 "общее желание устроиться на работу без ее поиска" ,

1 "работу не ищет",

3 "поиск работы без готовности трудоустройства" ,

4 "поиск работы с готовностью трудоустройства" .

MISSING VALUES indpr (-9) .

EXECUTE.

FREQ VARI=indpr /ORDE=ANAL.

CROS /TABL=indpr BY q19 q21 BY q16 /FORM=AVAL TABL /CELL=COUN .

CROS /TABL=ip8 BY indpr /FORM=AVAL TABL /CELL=COUN .

\* ================================================== .

\*indbzrИндикаторбезработицы .

\* ------------------------------------------------------------------------------- .

COMPUTE indbzr = 4 .

IF ip8=5 indbzr = 3 .

IF ip8=6 indbzr = 1 .

IF ip8=5 ANDindpr=4 indbzr = 2 .

VARI LABE indbzr "Индикаторбезработицы" .

VALU LABE indbzr 1 "Безработный (МОТ), зарегистрированныйвСЗ" ,

2 "Безработный МОТ без регистрации в СЗ" ,

3 "Временно не работающий - безработный (не МОТ)" ,

4 "Не является безработным" .

MISSING VALUES indbzr (-9) .

EXECUTE.

FREQ VARI=indbzr /ORDE=ANAL.

CROS /TABL=indbzr BY indpr /FORM=AVAL TABL /CELL=COUN .

CROS /TABL=indbzr BY ip8 ip701 to ip704 indpr /FORM=AVAL TABL /CELL=COUN .

\* ================================================== .

\*indean Индикатор экономической активности населения .

\* ------------------------------------------------------------------------------- .

COMPUTE indean = -9 .

IF ip1>=15 indean=5 .

IF indbzr=1 indean = 1 .

IF indbzr=2 indean = 2 .

IF (ip1>=15 AND ip1<=72) AND

(ip701=1 OR ip702=1 OR ip704=1) indean = 3 .

IF ip1>72 AND

(ip701=1 OR ip702=1 OR ip704=1) indean = 4 .

\* ------------------------------------------------------------------------------- .

VARI LABE indean "Индикатор экономической активности" .

VALU LABE indean 1 "Безработный (МОТ), зарегистрированный в СЗ" ,

2 "Безработный МОТ без регистрации в СЗ" ,

3 "Занятый возраста ЭАН" ,

4 "Занятый за возрастным порогом измерения ЭАН" ,

5 "Экономически неактивное население (незанятое) " .

MISSING VALUES indean (-9) .

EXECUTE.

FREQ VARI=indean /ORDE=ANAL.

CROS /TABL= ip1 BY indean BY indbzr /FORM=AVAL TABL /CELL=COUN .

CROS /TABL= ip1 BY indean /FORM=AVAL TABL /CELL=COUN .

CROS /TABL=ip1 BY indean BY ip701 ip702 ip704 /FORM=AVAL TABL /CELL=COUN .

\* ============================================ .

\*ZRRT Индикатор зоны риска рынка труда .

\* ------------------------------------------------------------------------------- .

COMPUTE zrrt = -9 .

IF indean>=1 AND indean<=3 zrrt = 8 .

IF indbzr=1 AND (ip18>=1 AND ip18<=2) zrrt = 1 .

IF indbzr=2 AND (ip18>=1 AND ip18<=2) zrrt = 2 .

IF (ip8=3 OR ip8=4) AND Min(ip702,ip703,ip704)=2

AND (ip18>=1 AND ip18<=2) zrrt = 3 .

IF ip8=2 AND Min(ip702,ip703,ip704)=2

AND (ip17>=1 AND ip17<=2) zrrt = 4 .

IF indbzr=2 AND (ip18>2 AND ip18<=3) zrrt = 5 .

IF (ip8=3 OR ip8=4) AND Min(ip702,ip703,ip704)=2

AND (ip18>2 AND ip18<=3) zrrt = 6 .

IF ip8=2 AND Min(ip702,ip703,ip704)=2

AND (ip17>2 AND ip17<=3) zrrt = 7 .

\* ------------------------------------------------------------------------------- .

VARI LABE zrrt "Зона риска регионального рынка труда" .

VALU LABE zrrt 1 "Зарегистрированный безработный, СДДС<=ПМ" ,

2 "Безработный МОТ без регистрации в СЗ, СДДС<=ПМ" ,

3 "Неполная занятость без доп. заработка, СДДС<=ПМ" ,

4 "Полная занятость без доп. дохода, з/п<=ПМ" ,

5 "Безработный МОТ без регистрации в СЗ, СДДС 1-2 ПМ" ,

6 "Неполная занятость без доп. заработка, СДДС 1-2 ПМ" ,

7 "Полная занятость без доп. дохода, з/п 1-2 ПМ" ,

8 'Оставшаяся "благополучная" часть ЭАН' .

MISSINGVALUESzrrt (-9) .

EXECUTE.

FREQ VARI=zrrt /ORDE=ANAL.

CROS /TABL=zrrt BY indeanindbzr /FORM=AVAL TABL /CELL=COUN .

CROS /TABL=zrrt BY ip18 ip17 BY test /FORM=AVAL TABL /CELL=COUN .

\* ------------------------------------------------------------------------ .

FREQ VARI=q14a /ORDE=ANAL.

MISSING VALUES zrrt (-999) .

EXECUTE.

CROS /TABL=zrrt BY q14a /FORM=AVAL TABL /CELL=COUN .

MISSINGVALUESzrrt (-9) .

EXECUTE.

Приложение 4

Распределение тематичсеских индикаторов по укрупненным профессиональным группам

Таблица 4А

Распределение индикатора экономической активности населения

по укрупненным профессиональным группам

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Базовая УПГ** | **индикатор экономической активности населения** | | | | | | | | | | | | | | |
| Безработный (МОТ), зарег. в СЗ | | | Безработный МОТ без регистр. в СЗ | | | Занятый возраста ЭАН | | | Занятый за возрастным порогом измерения ЭАН | | | Экономически неактивное население | | |
| 2002 | 2003 | 2012 | 2002 | 2003 | 2012 | 2002 | 2003 | 2012 | 2002 | 2003 | 2012 | 2002 | 2003 | 2012 |
| Специалисты - руководители |  |  |  | 4,9 | 19,4 | 33,3 | 74,4 | 69,4 | 55,6 |  |  |  | 20,7 | 11,3 | 11,1 |
| Специалисты - не руководители | 0,9 | 0,3 | 0,5 | 3,0 | 3,0 | 2,0 | 71,3 | 71,2 | 65,1 |  |  | 0,8 | 24,8 | 25,5 | 31,7 |
| Технические служащие | 0,9 | 5,0 | 3,6 | 2,7 |  | 10,7 | 63,7 | 46,5 | 35,7 |  |  | 0,0 | 32,7 | 48,5 | 50,0 |
| Квалифицированные рабочие отраслевых профессий | 0,7 | 1,0 | 0,2 | 5,7 | 4,8 | 3,1 | 57,1 | 62,3 | 55,3 |  |  | 0,2 | 36,5 | 31,9 | 41,2 |
| Квалифицированные рабочие сквозных профессий | 0,2 |  | 2,0 | 9,8 | 5,3 | 5,3 | 59,6 | 57,2 | 70,1 |  |  | 1,2 | 30,3 | 37,5 | 21,3 |
| Работники профессий, не требующих профподготовки |  |  |  | 2,6 |  |  | 15,6 |  |  |  |  |  | 81,8 | 100,0 |  |
| Итого | 0,7 | 0,6 | 0,6 | 4,9 | 3,9 | 2,5 | 63,9 | 66,2 | 63,9 |  |  | 0,7 | 30,6 | 29,4 | 32,3 |

Таблица 4Б

Распределение индикатора поиска работы по укрупненным профессиональным группам

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Базовая УПГ** | **индикатор поиска работы** | | | | | | | | |
| работу не ищет | | | поиск работы без готовности трудоустройства | | | поиск работы с готовностью трудоустройства | | |
|
| 2002 | 2003 | 2012 | 2002 | 2003 | 2012 | 2002 | 2003 | 2012 |
| Специалисты - руководители | 92,9 | 76,6 | 55,5 |  |  | 11,1 | 7,1 | 23,4 | 33,3 |
| Специалисты - не руководители | 91,4 | 91,1 | 89,4 | ,2 | 1,0 | 8,9 | 8,4 | 7,8 | 2,7 |
| Технические служащие | 93,9 | 94,0 | 64,3 |  |  | 17,9 | 6,1 | 6,0 | 17,9 |
| Квалифицированные рабочие отраслевых профессий | 88,4 | 92,4 | 83,6 | ,3 | ,1 | 12,7 | 11,3 | 7,5 | 3,7 |
| Квалифицированные рабочие сквозных профессий | 86,7 | 92,5 | 87,2 | ,4 |  | 5,8 | 12,9 | 7,5 | 7,0 |
| Работники профессий, не требующих профподготовки | 93,5 | 100,0 |  |  |  |  | 6,5 |  |  |
| Итого | 90,0 | 91,5 | 87,4 | ,2 | ,6 | 9,2 | 9,8 | 7,9 | 3,3 |

Таблица 4В

Распределение индикатора ЗРРТ по укрупненным профессиональным группам

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Базовая УПГ** | **индикатор ЗРРТ** | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Зарегистрированный безработный, СДДС<=ПМ | | | Безработный МОТ без регистрации в СЗ, СДДС<=ПМ | | | Неполная занятость без доп. заработка, СДДС<=ПМ | | | | | | Полная занятость без доп. дохода, з/п<=ПМ | | | | |
|
| 2002 | 2003 | 2012 | 2002 | 2003 | 2012 | 2002 | 2003 | | 2012 | | | 2002 | | 2003 | | 2012 |
| Специалисты - руководители |  |  | 0,0 | 4,6 | 21,8 | 37,5 |  |  | | 0,0 | | | 6,2 | |  | | 0,0 |
| Специалисты - не руководители | ,9 | ,4 | 0,3 | 2,9 | 2,3 | 0,6 | ,3 |  | | 0,8 | | | 12,9 | | 15,2 | | 3,9 |
| Технические служащие |  | 8,8 | 7,1 | 1,3 |  | 7,1 |  |  | | 0,0 | | | 46,2 | | 8,8 | | 7,1 |
| Квалиф. рабочие отраслевых профессий | ,7 | 1,5 | 0,4 | 6,3 | 5,7 | 0,8 |  |  | | 1,6 | | | 12,6 | | 7,3 | | 3,1 |
| Квалиф. рабочие сквозных профессий | ,3 |  | 2,1 | 12,1 | 8,3 | 1,6 |  |  | | 1,1 | | | 3,9 | | 9,9 | | 5,8 |
| Работники профессий, не требующих профподготовки |  |  |  | 13,3 |  |  | 6,7 |  | |  | | | 13,3 | |  | |  |
| Итого | ,7 | ,8 | 0,5 | 5,3 | 4,0 | 0,9 | ,2 |  | | 0,9 | | | 12,4 | | 12,4 | | 4,1 |
| **Базовая УПГ** | **индикатор ЗРРТ** | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Безработный МОТ без регистрации в СЗ, СДДС 1-2 ПМ | | | Неполная занятость без доп. заработка, СДДС 1-2 ПМ | | | Полная занятость без доп. дохода, з/п 1-2 ПМ | | | | | Оставшаяся "благополучная" часть ЭАН | | | | | |
|
| 2002 | 2003 | 2012 | 2002 | 2003 | 2012 | 2002 | | 2003 | | 2012 | 2002 | | 2003 | | 2012 | |
| Специалисты - руководители |  |  | 0,0 |  |  | 0,0 | 21,5 | | 16,4 | | 12,5 | 67,7 | | 61,8 | | 50,0 | |
| Специалисты - не руководители | ,9 | 1,3 | 1,2 |  |  | 1,2 | 30,3 | | 30,7 | | 14,2 | 51,9 | | 50,1 | | 77,9 | |
| Технические служащие | 1,3 |  | 14,3 |  |  | 0,0 | 30,8 | | 22,8 | | 28,6 | 20,5 | | 59,6 | | 35,7 | |
| Квалиф. рабочие отраслевых профессий | 1,8 | ,9 | 6,3 |  |  | 12,5 | 31,7 | | 35,2 | | 25,1 | 46,9 | | 49,5 | | 50,1 | |
| Квалиф. рабочие сквозных профессий | 1,4 |  | 1,1 |  |  | 1,1 | 31,5 | | 36,0 | | 13,2 | 50,8 | | 45,9 | | 74,1 | |
| Работники профессий, не требующих профподготовки |  |  |  |  |  |  | 26,7 | |  | |  | 40,0 | |  | |  | |
| Итого | 1,2 | 1,0 | 1,2 |  |  | 1,1 | 30,6 | | 31,7 | | 14,8 | 49,7 | | 50,0 | | 76,6 | |

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Профессионально-квалификационные характеристики населения Санкт Петербурга (в кодах КПГ)

| Кодпо КПГ | Специальность базовая: код укрупненной профгруппы по КПГ | | Позиция при приеме на работу: код укрупненной профгруппы по КПГ | | Позиция на момент опроса: код укрупненной профгруппы по КПГ | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тыс. чел. | % | Тыс. чел. | % | Тыс. чел. | % |
| 101 | 1,2 | 0,04 |  |  |  |  |
| 102 | 1,2 | 0,04 |  |  | 1,3 | 0,05 |
| 103 | 1,4 | 0,04 | 9,75 | 0,39 | 13,3 | 0,55 |
| 104 | 4,6 | 0,14 | 87,88 | 3,49 | 168,6 | 6,98 |
| 105 |  |  | 36,37 | 1,44 | 51,7 | 2,14 |
| 106 |  |  | 46,47 | 1,85 | 96,2 | 3,98 |
| 108 |  |  | 41,33 | 1,64 | 41,5 | 1,72 |
| 109 |  |  | 58,98 | 2,34 | 88,8 | 3,68 |
| 199 |  |  | 9,12 | 0,36 | 14,8 | 0,61 |
| 201 | 115,4 | 3,51 | 22,13 | 0,88 | 15,4 | 0,64 |
| 202 | 71,8 | 2,18 | 26,99 | 1,07 | 23,2 | 0,96 |
| 203 | 247,7 | 7,54 | 62,91 | 2,50 | 53,4 | 2,21 |
| 204 | 64,3 | 1,96 | 94,01 | 3,73 | 85,4 | 3,53 |
| 205 | 615,4 | 18,73 | 181,32 | 7,20 | 127,4 | 5,27 |
| 206 | 152,8 | 4,65 | 99,11 | 3,94 | 83,1 | 3,44 |
| 207 | 191,8 | 5,84 | 156,47 | 6,21 | 142,0 | 5,88 |
| 208 | 43,0 | 1,31 | 3,22 | 0,13 | 3,2 | 0,13 |
| 209 | 126,8 | 3,86 | 93,76 | 3,72 | 87,7 | 3,63 |
| 210 | 178,9 | 5,44 | 35,20 | 1,40 | 28,6 | 1,18 |
| 299 | 122,8 | 3,74 | 59,23 | 2,35 | 49,1 | 2,03 |
| 301 | 137,2 | 4,18 | 92,35 | 3,67 | 89,5 | 3,70 |
| 302 | 177,4 | 5,40 | 56,51 | 2,24 | 48,7 | 2,02 |
| 303 | 12,3 | 0,37 | 13,58 | 0,54 | 17,5 | 0,73 |
| 304 | 245,0 | 7,46 | 33,64 | 1,34 | 30,1 | 1,24 |
| 305 | 56,8 | 1,73 | 18,34 | 0,73 | 18,3 | 0,76 |
| 306 | 11,6 | 0,35 | 9,15 | 0,36 | 9,1 | 0,38 |
| 307 | 89,1 | 2,71 | 70,61 | 2,80 | 72,7 | 3,01 |
| 308 | 12,5 | 0,38 |  |  |  |  |
| 309 | 5,2 | 0,16 | 23,68 | 0,94 | 28,3 | 1,17 |
| 310 | 0,6 | 0,02 | 63,75 | 2,53 | 45,0 | 1,86 |
| 311 | 29,3 | 0,89 | 9,92 | 0,39 | 9,9 | 0,41 |
| 399 | 68,0 | 2,07 | 8,70 | 0,35 | 6,0 | 0,25 |
| 401 | 23,2 | 0,71 | 41,49 | 1,65 | 28,8 | 1,19 |
| 402 | 0,2 | 0,01 | 36,31 | 1,44 | 33,7 | 1,39 |
| 403 | 9,4 | 0,28 | 31,50 | 1,25 | 31,5 | 1,30 |
| 499 |  |  | 18,81 | 0,75 | 18,2 | 0,75 |
| 501 | 5,9 | 0,18 | 18,13 | 0,72 | 17,7 | 0,73 |
| 502 | 28,9 | 0,88 | 42,96 | 1,71 | 31,5 | 1,30 |
| 503 | 18,3 | 0,56 | 35,71 | 1,42 | 35,8 | 1,48 |
| 504 | 19,0 | 0,58 | 3,55 | 0,14 | 3,6 | 0,15 |
| 505 | 32,9 | 1,00 | 110,55 | 4,39 | 92,0 | 3,81 |
| 506 | 57,1 | 1,74 | 27,39 | 1,09 | 25,3 | 1,05 |
| 507 | 19,6 | 0,60 | 70,11 | 2,78 | 59,2 | 2,45 |
| 508 | 17,7 | 0,54 | 110,95 | 4,41 | 96,7 | 4,00 |
| 509 | 48,9 | 1,49 | 73,79 | 2,93 | 53,9 | 2,23 |
| 510 | 14,0 | 0,43 | 25,04 | 0,99 | 21,1 | 0,87 |
| 511 | 6,6 | 0,20 | 37,83 | 1,50 | 30,2 | 1,25 |
| 512 | 9,1 | 0,28 | 2,98 | 0,12 | 2,3 | 0,10 |
| 513 | 11,6 | 0,35 | 3,50 | 0,14 | 3,5 | 0,14 |
| 514 | 2,7 | 0,08 | 9,58 | 0,38 | 8,5 | 0,35 |
| 599 | 6,7 | 0,21 | 21,24 | 0,84 | 17,2 | 0,71 |
| 601 | 16,8 | 0,51 | 12,76 | 0,51 | 10,2 | 0,42 |
| 602 | 62,9 | 1,91 | 56,63 | 2,25 | 53,6 | 2,22 |
| 603 | 21,2 | 0,64 | 6,67 | 0,26 | 6,7 | 0,28 |
| 604 | 18,6 | 0,57 | 25,82 | 1,03 | 28,2 | 1,17 |
| 605 | 50,8 | 1,55 | 38,03 | 1,51 | 32,3 | 1,34 |
|  |  |  | 131,88 | 5,24 | 124,7 | 5,16 |
| Итого | 3285,9 | 100,00 | 2517,69 | 100,00 | 2416,0 | 100,00 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

##### Структура трудоустройства (реализованного спроса/предложения) для различных временных периодов (в кодах КПГ), тыс. чел.

| Кодпо КПГ | Временной период для измерения реализованного спроса/предложения | | | | Итого |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1: до1998 | 2: 1999‑2003 | 3: 2004‑2008 | 4: 2009‑2012 |
| 103 | 3,0 | 0,00 | 1,00 | 5 | 9 |
| 104 | 9,0 | 15,00 | 31,00 | 33 | 88 |
| 105 | 5,0 | 3,00 | 12,00 | 16 | 36 |
| 106 | 10,0 | 6,00 | 8,00 | 21 | 45 |
| 108 | 4,0 | 9,00 | 5,00 | 20 | 38 |
| 109 | 12,0 | 16,00 | 16,00 | 15 | 59 |
| 199 | 2,0 | 3,00 | 3,00 | 1 | 9 |
| 201 | 10,0 | 7,00 | 5,00 | 1 | 23 |
| 202 | 4,0 | 5,00 | 14,00 | 3 | 26 |
| 203 | 11,0 | 13,00 | 18,00 | 21 | 63 |
| 204 | 2,0 | 14,00 | 22,00 | 56 | 94 |
| 205 | 55,0 | 33,00 | 32,00 | 57 | 177 |
| 206 | 11,0 | 7,00 | 31,00 | 48 | 97 |
| 207 | 56,0 | 25,00 | 43,00 | 32 | 156 |
| 208 | 0,0 | 1,00 | 2,00 | 0 | 3 |
| 209 | 30,0 | 25,00 | 22,00 | 18 | 95 |
| 210 | 7,0 | 6,00 | 6,00 | 15 | 34 |
| 299 | 17,0 | 11,00 | 18,00 | 13 | 59 |
| 301 | 49,0 | 9,00 | 14,00 | 20 | 92 |
| 302 | 5,0 | 4,00 | 17,00 | 23 | 49 |
| 303 | 0,0 | 0,00 | 11,00 | 0 | 11 |
| 304 | 5,0 | 5,00 | 3,00 | 20 | 33 |
| 305 | 3,0 | 6,00 | 2,00 | 8 | 19 |
| 306 | 3,0 | 3,00 | 2,00 | 2 | 10 |
| 307 | 28,0 | 4,00 | 24,00 | 14 | 70 |
| 309 | 8,0 | 2,00 | 6,00 | 8 | 24 |
| 310 | 14,0 | 1,00 | 26,00 | 20 | 61 |
| 311 | 4,0 | 0,00 | 0,00 | 6 | 10 |
| 399 | 0,0 | 2,00 | 0,00 | 4 | 6 |
| 401 | 10,0 | 3,00 | 12,00 | 16 | 41 |
| 402 | 0,0 | 7,00 | 15,00 | 14 | 36 |
| 403 | 2,0 | 5,00 | 18,00 | 7 | 32 |
| 499 | 1,0 | 3,00 | 3,00 | 12 | 19 |
| 501 | 5,0 | 4,00 | 0,00 | 9 | 18 |
| 502 | 8,0 | 3,00 | 15,00 | 13 | 39 |
| 503 | 8,0 | 4,00 | 7,00 | 17 | 36 |
| 504 | 2,0 | 0,00 | 0,00 | 1 | 3 |
| 505 | 18,0 | 27,00 | 30,00 | 26 | 101 |
| 506 | 14,0 | 5,00 | 3,00 | 5 | 27 |
| 507 | 6,0 | 11,00 | 13,00 | 31 | 61 |
| 508 | 8,0 | 13,00 | 31,00 | 58 | 110 |
| 509 | 7,0 | 5,00 | 9,00 | 50 | 71 |
| 510 | 5,0 | 1,00 | 11,00 | 8 | 25 |
| 511 | 15,0 | 3,00 | 4,00 | 11 | 33 |
| 512 | 0,0 | 0,00 | 0,00 | 2 | 2 |
| 513 | 2,0 | 2,00 | 0,00 | 0 | 4 |
| 514 | 2,0 | 0,00 | 0,00 | 7 | 9 |
| 599 | 3,0 | 3,00 | 4,00 | 12 | 22 |
| 601 | 5,0 | 0,00 | 3,00 | 4 | 12 |
| 602 | 11,0 | 9,00 | 14,00 | 20 | 54 |
| 603 | 0,0 | 0,00 | 5,00 | 1 | 6 |
| 604 | 5,0 | 0,00 | 5,00 | 15 | 25 |
| 605 | 17,0 | 4,00 | 7,00 | 10 | 38 |
| 701 | 14,0 | 26,00 | 28,00 | 64 | 132 |
| Итого | 535,0 | 373,00 | 631,00 | 913 | 2452 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

Структура заявленного предложения для рынка труда Санкт‑Петербурга в разрезе укрупненных профессиональных групп (в кодах КПГ), %

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Код по КПГ | Поиск работы – заявленное предложение | | Итого |
| Работу не ищут | Работу ищут |
| 102 | 100,00 | 0,00 | 100,00 |
| 103 | 100,00 | 0,00 | 100,00 |
| 104 | 90,24 | 9,76 | 100,00 |
| 105 | 92,78 | 7,22 | 100,00 |
| 106 | 95,35 | 4,65 | 100,00 |
| 108 | 94,51 | 5,49 | 100,00 |
| 109 | 97,14 | 2,86 | 100,00 |
| 199 | 91,43 | 8,57 | 100,00 |
| 201 | 100,00 | 0,00 | 100,00 |
| 202 | 96,00 | 4,00 | 100,00 |
| 203 | 96,67 | 3,33 | 100,00 |
| 204 | 97,40 | 2,60 | 100,00 |
| 205 | 84,81 | 15,19 | 100,00 |
| 206 | 93,24 | 6,76 | 100,00 |
| 207 | 90,77 | 9,23 | 100,00 |
| 208 | 92,45 | 7,55 | 100,00 |
| 209 | 100,00 | 0,00 | 100,00 |
| 210 | 94,00 | 6,00 | 100,00 |
| 299 | 78,57 | 21,43 | 100,00 |
| 301 | 87,18 | 12,82 | 100,00 |
| 302 | 86,89 | 13,11 | 100,00 |
| 303 | 90,32 | 9,68 | 100,00 |
| 304 | 100,00 | 0,00 | 100,00 |
| 305 | 90,91 | 9,09 | 100,00 |
| 306 | 84,62 | 15,38 | 100,00 |
| 307 | 100,00 | 0,00 | 100,00 |
| 309 | 95,74 | 4,26 | 100,00 |
| 310 | 83,33 | 16,67 | 100,00 |
| 311 | 84,21 | 15,79 | 100,00 |
| 399 | 100,00 | 0,00 | 100,00 |
| 401 | 75,00 | 25,00 | 100,00 |
| 402 | 94,12 | 5,88 | 100,00 |
| 403 | 87,88 | 12,12 | 100,00 |
| 499 | 85,71 | 14,29 | 100,00 |
| 501 | 81,82 | 18,18 | 100,00 |
| 502 | 86,36 | 13,64 | 100,00 |
| 503 | 95,83 | 4,17 | 100,00 |
| 504 | 80,00 | 20,00 | 100,00 |
| 505 | 100,00 | 0,00 | 100,00 |
| 506 | 93,69 | 6,31 | 100,00 |
| 507 | 100,00 | 0,00 | 100,00 |
| 508\* | 91,80 | 8,20 | 100,00 |
| 509 | 88,14 | 11,86 | 100,00 |
| 510 | 83,93 | 16,07 | 100,00 |
| 511 | 86,67 | 13,33 | 100,00 |
| 512 | 96,15 | 3,85 | 100,00 |
| 513 | 100,00 | 0,00 | 100,00 |
| 514 | 50,00 | 50,00 | 100,00 |
| 599 | 100,00 | 0,00 | 100,00 |
| 601 | 100,00 | 0,00 | 100,00 |
| 602 | 100,00 | 0,00 | 100,00 |
| 603 | 93,33 | 6,67 | 100,00 |
| 604 | 100,00 | 0,00 | 100,00 |
| 605 | 78,95 | 21,05 | 100,00 |
| 701 | 96,88 | 3,13 | 100,00 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

Ключевые характеристики профессиональных группировок вакансий КТЗН СПб в разрезности КПГ

для 2012 г.

|  |  | Кол-ворабочихмест | | |  | Зарплата, руб. | | | | Опытработы, лет | | | Ограничениянавозраст, лет | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Кодпо КПГ | Всего | minповак. | средн. повак. | maxповак. | minповак. | средн. повак. | | maxповак. | minповак. | средн. повак. | maxповак. | min | max |
|  | 1 | Руководители | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 101 | 4 | 1 | 1,00 | 1 | 10000 | 36401,0 | | 85604 | 2 | 5,5 | 10 |  |  |
| 2 | 102 | 539 | 1 | 97,38 | 226 | 8000 | 19683,4 | | 300000 | 1 | 4,8 | 15 | 20 | 55 |
| 3 | 103 | 744 | 1 | 1,34 | 11 | 5200 | 28016,7 | | 400000 | 1 | 5,7 | 20 | 18 | 65 |
| 4 | 104 | 5906 | 1 | 14,27 | 80 | 4611 | 21360,2 | | 300000 | 1 | 3,7 | 60 | 18 | 65 |
| 5 | 105 | 2734 | 1 | 12,06 | 100 | 7500 | 22554,9 | | 150000 | 1 | 3,3 | 15 | 18 | 65 |
| 6 | 106 | 420 | 1 | 3,05 | 14 | 6000 | 22996,5 | | 100000 | 1 | 4,6 | 25 | 18 | 65 |
| 7 | 107 | 3 | 1 | 1,00 | 1 | 9588 | 34862,7 | | 50000 | 1 | 1,0 | 1 |  |  |
| 8 | 108 | 2 | 1 | 1,00 | 1 | 35000 | 35000,0 | | 35000 |  |  |  | 25 |  |
| 9 | 109 |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |
| 10 | 199 | 2 | 1 | 1,00 | 1 | 10000 | 15000,0 | | 20000 | 10 | 10,0 | 10 | 26 |  |
|  | 2 | Специалисты не руководители с ВО | | | | | | | | | | | | |
| 11 | 201 | 264 | 1 | 14,62 | 48 | 7380 | 23187,4 | | 100000 | 1 | 4,6 | 15 | 22 | 65 |
| 12 | 202 | 220 | 1 | 1,76 | 10 | 7000 | 24786,7 | | 240000 | 1 | 2,6 | 10 | 23 | 55 |
| 13 | 203 | 1291 | 1 | 2,17 | 20 | 4611 | 20342,6 | | 160000 | 1 | 2,8 | 45 | 18 | 65 |
| 14 | 204 | 251 | 1 | 3,29 | 10 | 7781 | 20608,5 | | 71300 | 1 | 3,7 | 10 | 18 | 65 |
| 15 | 205 | 3746 | 1 | 8,09 | 53 | 7000 | 23644,3 | | 136000 | 1 | 3,9 | 50 | 18 | 65 |
| 16 | 206 | 273 | 1 | 4,31 | 21 | 7850 | 26060,4 | | 70000 | 1 | 3,4 | 10 | 18 | 60 |
| 17 | 207 | 1904 | 1 | 3,48 | 20 | 5000 | 14652,7 | | 90000 | 1 | 2,6 | 20 | 18 | 65 |
| 18 | 208 | 33 | 1 | 2,94 | 8 | 8000 | 19364,6 | | 30000 | 1 | 1,4 | 5 |  |  |
| 19 | 209 | 4735 | 1 | 35,98 | 313 | 4611 | 15517,7 | | 70000 | 1 | 3,4 | 10 | 0 | 55 |
| 20 | 210 | 869 | 1 | 19,27 | 94 | 6000 | 21496,5 | | 200000 | 1 | 3,8 | 10 | 18 | 60 |
| 21 | 299 | 238 | 1 | 13,52 | 50 | 7380 | 22736,6 | | 50000 | 1 | 3,6 | 5 | 22 | 60 |
|  | 3 | Специалистысо СО | | | | | | | | | | | | |
| 22 | 301 | 8390 | 1 | 37,71 | 398 | 4611 | 12549,4 | | 30000 | 0 | 2,1 | 10 | 0 | 65 |
| 23 | 302 | 2406 | 1 | 36,31 | 100 | 4611 | 18286,4 | | 43500 | 1 | 1,7 | 5 | 18 | 60 |
| 24 | 303 | 918 | 1 | 15,14 | 70 | 5500 | 17585,0 | | 60000 | 1 | 2,7 | 5 | 18 | 65 |
| 25 | 304 | 1539 | 1 | 20,34 | 106 | 5898 | 19424,8 | | 66200 | 1 | 4,7 | 10 | 18 | 65 |
| 26 | 305 | 6 | 1 | 1,00 | 1 | 7800 | 18200,0 | | 38400 | 1 | 1,5 | 2 | 22 | 40 |
| 27 | 306 | 518 | 1 | 6,96 | 30 | 6300 | 17279,9 | | 78500 | 1 | 2,9 | 5 | 18 | 65 |
| 28 | 307 | 1686 | 1 | 4,96 | 30 | 4611 | 11962,6 | | 80000 | 1 | 1,8 | 10 | 18 | 60 |
|  | 308 |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |
| 29 | 309 | 1342 | 1 | 98,35 | 200 | 6000 | 13371,6 | | 35000 | 1 | 2,4 | 5 | 18 | 55 |
| 30 | 310 | 3715 | 1 | 57,24 | 240 | 4611 | 15346,7 | | 41000 | 1 | 1,6 | 3 | 18 | 65 |
| 31 | 311 | 16 | 1 | 1,75 | 4 | 10000 | 22714,7 | | 40000 | 1 | 2,3 | 3 |  |  |
| 32 | 399 | 133 | 1 | 8,55 | 21 | 6000 | 44611,6 | | 200000 | 1 | 2,9 | 5 | 18 | 50 |
|  | 4 | Техническиеслужащие | | | | | | | | | | | | |
| 33 | 401 | 694 | 1 | 11,54 | 60 | 5750 | 14523,5 | | 65000 | 1 | 2,3 | 5 | 18 | 65 |
| 34 | 402 | 329 | 1 | 27,10 | 90 | 4911 | 10556,9 | | 25000 | 1 | 3,6 | 5 | 18 | 70 |
| 35 | 403 |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |
| 36 | 499 |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |
|  | 5 | Квалифицированные работники отраслевых технологических специальностей | | | | | | | | | | | | |
|  |  |  | | | | | | | | | | | | |
|  |  |  | | | | | | | | | | | | |
| 37 | 501 | 5310 | 1 | 34,46 | 150 | 7500 | 17612,7 | | 80000 | 1 | 2,9 | 10 | 18 | 60 |
| 38 | 502 | 17817 | 1 | 76,97 | 450 | 4611 | 18726,3 | | 100000 | 1 | 3,0 | 60 | 0 | 65 |
| 39 | 503 | 467 | 1 | 2,72 | 10 | 7800 | 20388,6 | | 60000 | 1 | 1,9 | 6 | 18 | 65 |
| 40 | 504 | 1819 | 1 | 24,75 | 140 | 5840 | 15880,9 | | 50000 | 1 | 1,8 | 10 | 18 | 55 |
| 41 | 505 | 14159 | 1 | 381,47 | 814 | 5444 | 22912,7 | | 60000 | 0 | 2,8 | 15 | 18 | 65 |
| 42 | 506 | 2133 | 1 | 68,44 | 300 | 7781 | 19653,4 | | 60000 | 1 | 1,5 | 6 | 18 | 65 |
| 43 | 507 | 633 | 1 | 5,53 | 30 | 5500 | 17362,4 | | 40000 | 1 | 2,2 | 5 | 18 | 60 |
| 44 | 508 | 4678 | 1 | 39,78 | 200 | 7500 | 17185,7 | | 40000 | 1 | 1,4 | 5 | 16 | 65 |
| 45 | 509 | 7966 | 1 | 11,81 | 70 | 4611 | 14236,3 | | 40000 | 1 | 2,0 | 10 | 16 | 70 |
| 46 | 510 | 596 | 1 | 17,61 | 50 | 5500 | 16679,9 | | 35000 | 1 | 1,9 | 5 | 16 | 60 |
| 47 | 511 | 403 | 1 | 13,43 | 40 | 4611 | 16325,7 | | 37000 | 1 | 1,2 | 5 | 20 | 60 |
| 48 | 512 | 910 | 1 | 23,71 | 90 | 7500 | 18118,2 | | 50000 | 1 | 3,3 | 5 | 18 | 60 |
| 49 | 513 | 555 | 1 | 4,15 | 20 | 4611 | 20567,8 | | 40000 | 1 | 2,5 | 5 | 18 | 65 |
| 50 | 514 | 134 | 1 | 1,78 | 4 | 6000 | 16731,5 | | 30000 | 1 | 1,7 | 3 | 18 | 60 |
| 51 | 515 | 600 | 1 | 22,02 | 100 | 5260 | 23597,6 | | 40000 | 1 | 1,6 | 5 | 18 | 65 |
| 52 | 599 | 253 | 1 | 9,80 | 30 | 6100 | 19247,5 | | 45000 | 1 | 3,0 | 10 | 18 | 60 |
|  | 6 | Квалифицированныерабочиесквозныхспециальностей | | | | | | | | | | | | |
| 53 | 601 | 2318 | 1 | 29,85 | 250 | 7800 | 24975,2 | | 250004 | 1 | 2,3 | 15 | 18 | 65 |
| 54 | 602 | 7091 | 1 | 17,13 | 121 | 6000 | 22591,2 | | 75000 | 1 | 2,3 | 14 | 0 | 70 |
| 55 | 603 | 2241 | 1 | 19,95 | 150 | 6700 | 24767,2 | | 60000 | 1 | 2,5 | 10 | 0 | 65 |
| 56 | 604 | 6011 | 1 | 12,70 | 100 | 5260 | 19732,3 | | 60000 | 1 | 2,3 | 5 | 0 | 70 |
| 57 | 605 | 218 | 1 | 14,92 | 50 | 5750 | 20122,6 | | 30000 | 1 | 2,4 | 5 | 18 | 60 |
| 58 | 699 | 1196 | 1 | 19,60 | 95 | 5000 | 17070,9 | | 35000 | 1 | 2,4 | 5 | 18 | 60 |
|  | 7 | Неквалифицированныерабочие | | | | | | | | | | | | |
| 59 | 701 | 38890 | 1 | 51,51 | 420 | 4611 | 11976,7 | | 37000 | 1 | 2,4 | 10 | 16 | 75 |
| Всего |  | 162268 |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |
|  | 8 | Прочие - безклассификационногокода | | | | | | | | | | | | |
| 60 |  | 286 | 1 | 23,33 | 50 | 8000 | 20791,6 | 30000 | | 1 | 1,3 | 3 | 18 | 45 |
| Всего |  | 162554 |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |

ПРИЛОЖЕНИЕ 9

Ключевые характеристики профессиональных группировок соискателей рабочих мест по данным КТЗН СПб в разрезности КПГ для 2012 г.

| Код по КПГ | Количество соискателей в профгруппе | Зарплата, руб.: min в профгруппе | Зарплата, руб.: средняя в профгруппе | Зарплата, руб.: max в профгруппе | Профессиональный опыт, лет: средний в профгруппе | Возраст соискателя, лет: min в профгруппе | средний в профгруппе | max Возраст соискателя , лет: max в профгруппе |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 101 | 10 | 32109 | 50271,2 | 70211 | 4,6 | 22 | 36,8 | 55 |
| 102 | 318 | 2605 | 32500,0 | 161000 | 4,2 | 18 | 37,9 | 74 |
| 103 | 616 | 8 | 34270,2 | 281968 | 3,5 | 15 | 43,3 | 74 |
| 104 | 4608 | 0 | 28051,1 | 207501 | 5,4 | 14 | 40,9 | 85 |
| 105 | 3746 | 0 | 31859,1 | 7945167 | 3,5 | 2 | 36,0 | 73 |
| 106 | 822 | 0 | 34574,1 | 222772 | 4,3 | 19 | 41,0 | 82 |
| 107 | 25 | 847 | 16550,0 | 36431 | 4,9 | 23 | 43,3 | 55 |
| 201 | 133 | 546 | 31585,5 | 210806 | 5,8 | 19 | 40,8 | 74 |
| 202 | 594 | 0 | 25673,3 | 130680 | 5,5 | 18 | 34,0 | 75 |
| 203 | 3085 | 0 | 35558,5 | 7484604 | 5,3 | 18 | 38,4 | 74 |
| 204 | 439 | 2453 | 46711,5 | 3489304 | 4,5 | 20 | 39,3 | 67 |
| 205 | 2715 |  | 26529,5 | 355922 | 5,6 | 19 | 42,0 | 81 |
| 206 | 422 | 565 | 26461,4 | 81162 | 4,5 | 18 | 36,0 | 75 |
| 207 | 1212 | 312 | 19350,5 | 169920 | 5,7 | 14 | 39,5 | 80 |
| 208 | 53 | 4821 | 13799,0 | 21226 | 1,5 | 22 | 40,0 | 66 |
| 209 | 473 |  | 16478,2 | 56536 | 6,4 | 18 | 41,0 | 76 |
| 210 | 1027 | 0 | 16438,3 | 66779 | 4,8 | 14 | 35,7 | 83 |
| 299 | 248 | 4435 | 23636,0 | 85715 | 5,0 | 19 | 39,3 | 72 |
| 301 | 1309 | 258 | 17551,4 | 81704 | 7,5 | 18 | 40,6 | 80 |
| 302 | 1719 |  | 17774,1 | 50589 | 4,4 | 13 | 33,0 | 67 |
| 303 | 1883 | 1421 | 15614,8 | 55063 | 3,9 | 17 | 39,0 | 70 |
| 304 | 1143 | 91 | 19374,1 | 80000 | 6,8 | 0 | 43,0 | 82 |
| 305 | 26 | 7000 | 19818,6 | 38381 | 2,0 | 19 | 33,8 | 65 |
| 306 | 985 | 282 | 17175,1 | 94825 | 4,2 | 18 | 41,7 | 80 |
| 307 | 484 |  | 13436,8 | 47568 | 4,9 | 17 | 38,2 | 78 |
| 308 | 1 | 9879 | 9879,3 | 9879 | 2,0 | 38 | 38,0 | 38 |
| 309 | 639 | 221 | 18780,6 | 71382 | 5,2 | 16 | 40,2 | 71 |
| 310 | 2273 | 1865 | 14107,9 | 59620 | 5,3 | 19 | 45,8 | 78 |
| 311 | 9 | 20000 | 20000,0 | 20000 | 1,0 | 17 | 23,1 | 34 |
| 399 | 85 | 1107 | 18285,3 | 65301 | 6,5 | 18 | 36,9 | 76 |
| 401 | 1234 | 0 | 15873,1 | 64136 | 5,1 | 17 | 34,2 | 75 |
| 402 | 517 | 1500 | 21349,3 | 358961 | 2,7 | 19 | 41,5 | 79 |
| 403 | 11 | 16007 | 22008,5 | 29178 | 4,8 | 20 | 30,5 | 53 |
| 501 | 709 | 126 | 20291,6 | 150000 | 7,4 | 17 | 40,0 | 73 |
| 502 | 2878 | 59 | 18737,7 | 186253 | 7,1 | 18 | 42,6 | 79 |
| 503 | 264 | 66 | 18309,1 | 35851 | 5,1 | 19 | 41,2 | 68 |
| 504 | 632 | 1336 | 18040,3 | 62893 | 6,3 | 19 | 39,1 | 72 |
| 505 | 4651 | 10 | 55713,5 | 29082002 | 7,8 | 16 | 42,2 | 78 |
| 506 | 1069 | 0 | 13736,0 | 102151 | 7,4 | 14 | 39,1 | 77 |
| 507 | 627 | 0 | 12771,9 | 83770 | 5,1 | 17 | 37,2 | 74 |
| 508 | 3235 | 0 | 16418,2 | 1591676 | 4,3 | 16 | 35,5 | 81 |
| 509 | 2984 | 0 | 13968,8 | 61316 | 5,2 | 16 | 37,7 | 72 |
| 510 | 413 | 177 | 14227,7 | 47870 | 5,8 | 18 | 42,4 | 73 |
| 511 | 186 | 0 | 15866,3 | 46193 | 5,7 | 14 | 36,1 | 74 |
| 512 | 350 | 43 | 22757,5 | 50727 | 5,9 | 14 | 39,6 | 73 |
| 513 | 350 | 0 | 18835,0 | 100215 | 7,0 | 18 | 42,0 | 73 |
| 514 | 241 | 352 | 16429,7 | 99500 | 10,0 | 20 | 42,2 | 77 |
| 515 | 351 | 106 | 17880,4 | 38494 | 6,2 | 18 | 39,1 | 77 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 599 | 224 | 1600 | 14318,2 | 74869 | 5,9 | 17 | 36,5 | 68 |
| 601 | 816 |  | 21010,0 | 115000 | 8,1 | 17 | 42,7 | 77 |
| 602 | 3214 | 0 | 24505,1 | 2674268 | 7,4 | 14 | 40,5 | 84 |
| 603 | 1077 | 0 | 20347,2 | 66626 | 8,8 | 18 | 39,7 | 74 |
| 604 | 3513 | 0 | 19740,1 | 100711 | 5,6 | 15 | 40,4 | 79 |
| 605 | 62 | 4303 | 27507,9 | 115090 | 5,3 | 21 | 42,5 | 79 |
| 699 | 1547 |  | 16197,6 | 61808 | 4,5 | 0 | 36,3 | 76 |
| 701 | 13969 | 0 | 14285,2 | 1457143 | 5,5 | 0 | 41,9 | 81 |
| Итого | 76226 | 76226 | 76226 | 76226 | 76226 | 76226 | 76226 | 76226 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 10

Характеристики спроса и предложения рабочей силы для профессиональных групп в кодах КПГ-2012

| Код по КПГ | Наименование раздела по Классикатору профессиональных групп (КПГ) | Вакансии КТЗН | Соскатели КТЗН | Баланс | Напря-жен-ность | Занятое население, чел. | Занятое население, % | Кол-во трудоуст-ройств, ед. | Кол-во трудоустройств, % |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Руководители | 10354 | 10145 | -209 | 1,0 | 476200 | 20,78 | 111000 | 13,07 |
| 101 | Руководители органов власти и управления | 4 | 10 | 6 | 2,5 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| 102 | Руководящее звено аппарата органов управления | 539 | 318 | -221 | 0,6 | 1300 | 0,06 | 0 | 0,00 |
| 103 | Руководители предприятий, учреждений, организаций | 744 | 616 | -128 | 0,8 | 13300 | 0,58 | 5000 | 0,59 |
| 104 | Руководители специализированных производственно-эксплуатационных подразделений | 5906 | 4608 | -1298 | 0,8 | 168600 | 7,36 | 33000 | 3,89 |
| 105 | Руководители-специалисты по коммерческой деятельности, экономисты и бухгалтеры | 2734 | 3746 | 1012 | 1,4 | 51700 | 2,26 | 16000 | 1,88 |
| 106 | Руководители кадровых, информационных и прочих функциональных служб | 420 | 822 | 402 | 2,0 | 96200 | 4,20 | 21000 | 2,47 |
| 107 | Руководители и их заместители, главные специалисты в сельском, охотничьем, лесном и рыбном хозяйстве с ВО | 3 | 25 | 22 | 8,3 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| 108 | Руководители малых предприятий, учреждений, организаций | 2 |  | -2 | 0,0 | 41500 | 1,81 | 20000 | 2,36 |
| 109 | Руководители со средним специальным образованием |  |  |  |  | 88800 | 3,88 | 15000 | 1,77 |
| 199 | Руководители, их заместители, главные специалисты с ВО, не вошедшие в другие группы | 2 |  | -2 | 0,0 | 14800 | 0,65 | 1000 | 0,12 |
| 2 | Специалисты не руководители с ВО | 13824 | 10401 | -3423 | 0,8 | 698500 | 30,48 | 264000 | 31,10 |
| 201 | Специалисты в области естественных наук с ВО | 264 | 133 | -131 | 0,5 | 15400 | 0,67 | 1000 | 0,12 |
| 202 | Специалисты-юристы с ВО | 220 | 594 | 374 | 2,7 | 23200 | 1,01 | 3000 | 0,35 |
| 203 | Спец. с ВО по финансам и кредиту, экономисты | 1291 | 3085 | 1794 | 2,4 | 53400 | 2,33 | 21000 | 2,47 |
| 204 | Специалисты-менеджеры по торгово-коммерческой деятельности с ВО | 251 | 439 | 188 | 1,7 | 85400 | 3,73 | 56000 | 6,60 |
| 205 | Специалисты-инженеры с ВО в промышленности, строительстве и на транспорте | 3746 | 2715 | -1031 | 0,7 | 127400 | 5,56 | 57000 | 6,71 |
| 206 | Специалисты с ВО в области информатики | 273 | 422 | 149 | 1,5 | 83100 | 3,63 | 48000 | 5,65 |
| 207 | Специалисты с ВО в области образования | 1904 | 1212 | -692 | 0,6 | 142000 | 6,20 | 32000 | 3,77 |
| 208 | Специалисты в области биологических и сельскохозяйственных наук | 33 | 53 | 20 | 1,6 | 3200 | 0,14 | 0 | 0,00 |
| 209 | Специалисты здравоохранения с ВО | 4735 | 473 | -4262 | 0,1 | 87700 | 3,83 | 18000 | 2,12 |
| 210 | Специалисты в области общественных наук и культуры с ВО | 869 | 1027 | 158 | 1,2 | 28600 | 1,25 | 15000 | 1,77 |
| 299 | Специалисты прочих специальностей с ВО, не вошедшие в другие группы | 238 | 248 | 10 | 1,0 | 49100 | 2,14 | 13000 | 1,53 |
| 3 | Специалисты соСО | 20669 | 10556 | -10113 | 0,5 | 375100 | 16,37 | 125000 | 14,72 |
| 301 | Специалисты здравоохранения соСО | 8390 | 1309 | -7081 | 0,2 | 89500 | 3,91 | 20000 | 2,36 |
| 302 | Специалисты со СО в области финансовой и торгово-коммерческой деятельности | 2406 | 1719 | -687 | 0,7 | 48700 | 2,13 | 23000 | 2,71 |
| 303 | Административно-управленческий персонал соСО | 918 | 1883 | 965 | 2,1 | 17500 | 0,76 | 0 | 0,00 |
| 304 | Техники физических и инженерных направлений соСО | 1539 | 1143 | -396 | 0,7 | 30100 | 1,31 | 20000 | 2,36 |
| 305 | Техники и операторы по обслуживанию ПК, оптического и электронного оборуд-я соСО | 6 | 26 | 20 | 4,3 | 18300 | 0,80 | 8000 | 0,94 |
| 306 | Специалисты по эксплуатации и контролю техники соСО | 518 | 985 | 467 | 1,9 | 9100 | 0,40 | 2000 | 0,24 |
| 307 | Специалисты со СО в области образования | 1686 | 484 | -1202 | 0,3 | 72700 | 3,17 | 14000 | 1,65 |
| 308 | Специалисты по биологии, агрономии, сельскому и лесному хозяйству соСО |  | 1 | 1 |  | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| 309 | Среднее звено государственных служб | 1342 | 639 | -703 | 0,5 | 28300 | 1,23 | 8000 | 0,94 |
| 310 | Специалисты органов охраны правопорядка и собственности соСО | 3715 | 2273 | -1442 | 0,6 | 45000 | 1,96 | 20000 | 2,36 |
| 311 | Специалисты со СО в области информатики | 16 | 9 | -7 | 0,6 | 9900 | 0,43 | 6000 | 0,71 |
| 399 | Прочие специалисты со СО, не вошедшие в другие группы | 133 | 85 | -48 | 0,6 | 6000 | 0,26 | 4000 | 0,47 |
| 4 | Технические служащие | 1023 | 1762 | 739 | 1,7 | 112200 | 4,90 | 49000 | 5,77 |
| 401 | Технические служащие, занятые подготовкой и учетом информации, оформлением документации | 694 | 1234 | 540 | 1,8 | 28800 | 1,26 | 16000 | 1,88 |
| 402 | Служащие сферы обслуживания | 329 | 517 | 188 | 1,6 | 33700 | 1,47 | 14000 | 1,65 |
| 403 | Технические служащие сферы досуга, туризма |  | 11 | 11 |  | 31500 | 1,37 | 7000 | 0,82 |
| 499 | Технические служащие, прочие |  |  | 0 |  | 18200 | 0,79 | 12000 | 1,41 |
| 5 | Квалифицированные работники отраслевых технологических специальностей | 58433 | 19164 | -39269 | 0,3 | 498500 | 21,75 | 250000 | 29,45 |
| 501 | Строители-отделочники | 5310 | 709 | -4601 | 0,1 | 17700 | 0,77 | 9000 | 1,06 |
| 502 | Строители и строители-монтажники | 17817 | 2878 | -14939 | 0,2 | 31500 | 1,37 | 13000 | 1,53 |
| 503 | Профессии металлургии,машиностроения и металлообработки (кроме станочников по металлу) | 467 | 264 | -203 | 0,6 | 35800 | 1,56 | 17000 | 2,00 |
| 504 | Профессии пищевой промышленности | 1819 | 632 | -1187 | 0,3 | 3600 | 0,16 | 1000 | 0,12 |
| 505 | Профессии транспорта | 14159 | 4651 | -9508 | 0,3 | 92000 | 4,01 | 26000 | 3,06 |
| 506 | Профессии легкой промышленности | 2133 | 1069 | -1064 | 0,5 | 25300 | 1,10 | 5000 | 0,59 |
| 507 | Профессии бытового обслуживания | 633 | 627 | -6 | 1,0 | 59200 | 2,58 | 31000 | 3,65 |
| 508 | Профессии торговли | 4678 | 3235 | -1443 | 0,7 | 96700 | 4,22 | 58000 | 6,83 |
| 509 | Профессии общепита | 7966 | 2984 | -4982 | 0,4 | 53900 | 2,35 | 50000 | 5,89 |
| 510 | Профессии связи | 596 | 413 | -183 | 0,7 | 21100 | 0,92 | 8000 | 0,94 |
| 511 | Профессии городского хозяйства и ЖКХ | 403 | 186 | -217 | 0,5 | 30200 | 1,32 | 11000 | 1,30 |
| 512 | Профессии добычи и первичной обработки сырья и материалов | 910 | 350 | -560 | 0,4 | 2300 | 0,10 | 2000 | 0,24 |
| 513 | Профессии радиоэлектронной промышленности | 555 | 350 | -205 | 0,6 | 3500 | 0,15 | 0 | 0,00 |
| 514 | Профессии полиграфического производства | 134 | 241 | 107 | 1,8 | 8500 | 0,37 | 7000 | 0,82 |
| 515 | Профессии с/х, лесной пром-сти и рыбного хозяйства | 600 | 351 | -249 | 0,6 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| 599 | Прочие работники отраслевых профессий | 253 | 224 | -29 | 0,9 | 17200 | 0,75 | 12000 | 1,41 |
| 6 | Квалифицированные рабочие сквозных специальностей | 19075 | 10229 | -8846 | 0,5 | 131000 | 5,72 | 50000 | 5,89 |
| 601 | Станочники по металлу | 2318 | 816 | -1502 | 0,4 | 10200 | 0,45 | 4000 | 0,47 |
| 602 | Слесари-монтажники, слесари-механики,слесари-сборщики и слесари-ремонтники | 7091 | 3214 | -3877 | 0,5 | 53600 | 2,34 | 20000 | 2,36 |
| 603 | Сварщики и газорезчики | 2241 | 1077 | -1164 | 0,5 | 6700 | 0,29 | 1000 | 0,12 |
| 604 | Операторы, аппаратчики и машинисты оборудования | 6011 | 3513 | -2498 | 0,6 | 28200 | 1,23 | 15000 | 1,77 |
| 605 | Электромонтеры, электромеханики, специалисты по электрооборудованию | 218 | 62 | -156 | 0,3 | 32300 | 1,41 | 10000 | 1,18 |
| 699 | Прочие рабочие сквозных профессий | 1196 | 1547 | 351 | 1,3 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| 7 | Неквалифицированные рабочие | 38890 | 13969 | -24921 | 0,4 |  |  |  |  |
| 701 | Профессии, не требующие профессиональной подготовки | 38890 | 13969 | -24921 | 0,4 |  |  |  |  |
| 8 | Прочие | 286 |  |  |  |  |  |  |  |
| 801 | Впервые вступающие на рынок труда, уволенные из ВС |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Всего | 162268 | 76226 | -86042 | 0,5 | 2291500 | 100 | 849000 | 100 |

1. См., например, «Концепция действий на рынке труда на 2003-2005гг.» – протокольное решение Правительства РФ от 17.04.2002. [↑](#footnote-ref-2)
2. Возраст, установленный в РФ для измерения экономической активности населения. [↑](#footnote-ref-3)
3. ОКЗ (ОК 010-93) – Общероссийский классификатор занятий. Принят и введен в действие Постановлением Госстандарта России от 30.12.1993 N 298. [↑](#footnote-ref-4)
4. ОКПДТР (ОК 016-94) – Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. Принят и введен в действие Постановлением Госстандарта России от26 декабря 1994 г. N 367 с 1 января 1996 г. [↑](#footnote-ref-5)
5. В основном, с учетом требований Федерального закона «Об официальном статистическом учете и системе государственной статистики в Российской Федерации» от 29.11.2007 № 282-ФЗ. [↑](#footnote-ref-6)
6. Тематический классификатор КПГ–2012 укрупненных профессиональных групп занятий, имеющий 60 позиций. [↑](#footnote-ref-7)
7. Среднедушевой доход семьи (руб./мес.) [↑](#footnote-ref-8)
8. Прожиточный минимум. [↑](#footnote-ref-9)