фессий на рынке труда, проблемы профессиональной подготовки будущих инженеров (устаревшая материально-техническая база обучения, недостаток практического и инновационного компонентов в профессиональной подготовке, недостаток инвестиций в развитие образовательной инфраструктуры). Одним из наиболее значимых факторов выбора будущей профессии у молодых людей, как показывают результаты анкетирования студентов 1 курса (КнАГТУ, г. Комсомольск-на-Амуре), является уровень ожидаемой в будущем заработной платы. Это позволяет нам предположить, что именно проблемы в сфере оплаты труда оказывают значительное дестабилизирующее влияние на рынок труда инженеров.

Среди этих проблем следует отметить достаточно низкий уровень оплаты труда инженеров. Если на крупных предприятиях специалисты могут претендовать на зарплату от 30000 до 50000 руб., то на мелких предприятиях, которые оставляют большинство, величина зарплаты колеблется в диапазоне от 15000 до 25000 руб. В связи с этим дальнейшее трудоустройство молодого инженера после окончания обучения не по полученной в вузе специальности является достаточно частым явлением.

Другой проблемой в сфере заработной платы инженеров является её высокая дифференциация. Если руководители с инженерным образованием в промышленности имеют заработную плату от 3000\$ до 5000\$, то начинающим специалистам компании готовы предложить зарплату лишь в диапазоне от 400\$ до 500\$ в столице и от 300\$ до 400\$ в регионах.

Несоответствие уровня зарплаты реальным условиям труда и сложности профессиональной подготовки, необходимой для получения квалификации инженера является следующей проблемой в рассматриваемом перечне. К сожалению, уровень общеобразовательной подготовки выпускников школ в последнее время оставляет желать лучшего, особенно это касается физико-математических дисциплин. Вместе с тем именно эта компонента в подготовке абитуриентов является наиболее значимой при обучении на факультетах инженерного профиля. Глубокая фундаментальная подготовка, необходимость усвоения широкого спектра сложных специальных дисциплин требуют не только достаточно высокого уровня базовых знаний, но и наличия соответствующей сильной мотивации. Перспектива низкой оплаты сложной профессиональной деятельности в будущем не может мотивировать будущих специалистов на эффективное усвоение профессиональных знаний.

Негативное влияние на рынок труда инженерных калров может оказывать такое явление, как несвоевременная выплата зарплаты специалистам. Следует признать, что данная проблема не является для отечественной экономики новой. С началом переходного периода к рыночному хозяйствованию задержки заработной платы стали служить своеобразным инструментом предотвращения массовых сокращений избыточной рабочей силы, что особенно характерно было для предприятий оборонного комплекса. До настоящего времени работодатели так и не смогли полностью отказаться от порочной практики применения данного средства удержания специалистов на производстве в надежде на лучшие времена. Цифры подтверждают это. Так на 1 октября 2013 г. суммарная задолженность по зарплате в стране составила 3,169 млрд. руб., о чём свидетельствуют отчёты Росстата. По отношению к сентябрю эта цифра выросла на 490 млн. руб. Наибольшая доля задолженности приходится на Хабаровский край – 218,6 млн. руб. [3].

Все рассмотренные проблемы в сфере оплаты труда, безусловно, оказывают дестабилизирующее влияние на рынок труда инженеров, усугубляя несоответствие спроса и предложения труда данных работников. Решение этих проблем лежит не только в плоскости интересов отдельных работодателей, но и государство в целом должно принимать активное участие в данном процессе. Для привлечения молодёжи к обучению на инженерные специальности, предотвращения трудоустройства выпускников инженерных факультетов не по профилю обучения в вузе, а также сокращения эмиграции высококвалифицированных инженеров за рубеж представляется целесообразным в числе прочих действий более эффективно решать проблемы в сфере заработной платы инженерных работников: повышать оплату труда параллельно с существенным сокращением её дифференциации между руководителями и рядовыми работниками; постепенно приближать уровень оплаты труда работников высокой квалификации к адекватному реальным трудовым усилиям и уровню сложности требуемой профессиональной подготовки; существенно увеличивать уровень заработной платы молодым специалистам - выпускникам высшим учебных заведений. Помимо этого необходимо повышать имидж инженеров, формировать в обществе уважительное отношение к инженерному труду, для чего можно использовать и социальную рекламу. Необходимо возвести научнотехническую политику в ранг приоритетной государственной политики, и повысить эффективность инвестиций в развитие производства и науки. Всё это в итоге будет способствовать более эффективному экономическому развитию страны и улучшению благосостояния населения.

- Список литературы
  1. «Стройпульс» строительный портал //http://stroypuls.ru
  2. России требуется дополнительная подготовка инженерных кадров //http://www.vedomosti.ru
- 3. Кузбасс вернулся в лидеры по задержке зарплаты/Газета Кемерова// http://gazeta.a42.ru

## ГЛОБАЛИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ (НА ПРИМЕРЕ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ)

Сакулина О.А., Михайлова Е.В., Арапова А.Ю., Олиферова О.С.

Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет, Комсомольск-на-Амуре, Россия

Одним из актуальных явлений современности является глобализация - процесс международного масштаба, ставший возможным благодаря инвестициям на финансовых рынках. Условиями для этого явились технические достижения и процесс дерегулирования национальных экономик. Отметим также, что глобализационные процессы следует учитывать при выработке стратегии развития региона.

Глобализация экономики - одна из закономерностей мирового развития. Неизмеримо возросшая по сравнению с интеграцией взаимозависимость экономик различных стран связана с формированием экономического пространства, где отраслевая структура, обмен информацией и технологиями, география размещения производительных сил определяются с учётом мировой конъюнктуры, а экономические подъёмы и спады приобретают планетарные масштабы<sup>1</sup>.

Глобализация – явление неоднозначное, встречающее на своем пути как сторонников, так и противников, в том числе и радикально настроенных антигло-

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Свободная энциклопедия [электронный ресурс] URL: ru.wikipedia.org/wiki/Глобализация (дата обращения: 12.12.2013 г.)

балистов. Также неоднозначным является ее влияние на экономику в целом и рынок труда в частности. Рассмотрим влияние глобализационных процессов на экономику Хабаровского края.

Хабаровский край является динамично развивающимся регионом России. В структуре промышленного производства 50,8 % приходится на обрабатывающие производства; 11,6 % составляет лесозаготовка; добыча полезных ископаемых -14 %; производство и распределение электроэнергии, газа и воды — 20,9 %. В крае производится практически весь дальневосточный объем стали, проката, продуктов нефтепереработки, основная часть заготовок леса, продукции машиностроения.

Правительство Хабаровского края принимает активные меры для создания благоприятных условий для ведения бизнеса, приближенным к международным стандартам. Так, в крае функционирует Агентство по привлечению иностранных инвестиций (первое на Дальнем Востоке России), при Министерстве экономического развития и внешних связей Хабаровского края создан отдел имиджевой и маркетинговой политики. Основная цель данных структур — формирование привлекательного имиджа территории у потенциальных инвесторов и делового мира в целом (маркетинг края на внешних рынках), а также оказание помощи работающим инвесторам и новым, приезжающим в край<sup>2</sup>.

Для создания благоприятного имиджа края в 2013 г. деловые круги, представители власти и научное сообщество приняли участие в следующих мероприятий:

- 1) Презентация программ развития и международного сотрудничества российских регионов Сибири и дальнего Востока, инициативы РФ по развитию многосторонних научных исследований в ATP;
- 2) IVРоссийско-Казахстанская промышленная выставка *Expo-Russia-Kazakhstan-2013*;
- 3) XXÍV Харбинская торгово-экономическая ярмарка;
- 4) Прием бизнес-миссий из Китая, Швеции, Германии и т.п $^3$ .

Крупнейшими иностранными инвесторами Хабаровского края уже являются:

- Exxon Neftegas Limited (Багамские острова) оператор экспортного нефтепровода и нефтеналивного терминала в п. Де-Кастри производительностью 12 млн. тонн нефти в год;
- Opern Trade Limited, Sedmino Investments Limited, Travine Traiding Limited (Кипр) совладельцы ОАО «Ванинский морской торговый порт» (крупнейший порт Хабаровского края, перерабатывает около 6 млн. т. грузов в год);
- Erste Bank (Австрия), Commerzbank AG (Германия) развитие и модернизация металлургического производства на ОАО «Амурметалл»;
- Lexor Group S.A. (Британские Виргинские острова) ООО «Дальневосточный стеклотарный завод»;
- Atchison Commercial Corp. OAO «Амурская ЭРА»: крупнейшее на Дальнем Востоке предприятие по выполнению электромонтажных и регулировочносдаточных работ при строительстве кораблей и судов и их ремонте;
- RFP Holding (Cypress) Ltd. (Кипр) ОАО «Дальлеспром» и ОАО «Флора», также в управлении предприятий холдинга RFP Group находится более 20 %

<sup>2</sup> Агенство по привлечению иностранных инвестиций Хабаровского края [электронный ресурс] URL: http://www.pandia.ru/ text/77/198/23916-2.php (дата обращения: 10.12.2013 г.) всех переданных в аренду лесных массивов Дальнего Востока (6,4 млн. га);

- Highland Gold Mining Ltd. (Великобритания), Stanmix Investment Ltd. (Кипр) инвестиции в золотодобычу ЗАО «Многовершинное»;
- *Rimbunan Hijau Group* (Малайзия) три лесозаготовительных предприятия, инвестиции в деревопереработку;
- Tairiku Trading Co., Ltd. (Япония) предприятие по производству пиломатериалов ООО «Ванино-Тайрику»;
- В Хабаровском крае открыты представительские офисы таких всемирно известных компаний, как «Мицуи», «Сумитомо», «Марубени», «Иточу» (Япония); «Асиана Эйрлайнз», «Эл-Джи Электроникс» (Республика Корея); «Катерпиллар», «Ди Эйч Эл» (Германия); «Глобал один» (Франция); «Майкрософт», «Интел», «Проктер энд Гэмбл» (США) и др. Действует ряд программ, содействующих устойчивому развитию партнерства с иностранными представителями: Российско-Американский учебный центр, Японский центр, «Путь к успеху!» и другие.

В крае действует 587 предприятий с иностранными инвестициями, в том числе 215 совместных предприятий, 302 предприятия со 100-процентными иностранным капиталом и 70 филиалов зарубежных компаний, которыми создано свыше 15 тысяч рабочих мест и обеспечивается 15,5 % оборота всех краевых предприятий.

В экономику края в 2012 г. поступило 110 млн. долл. иностранных инвестиций, по сравнению с 2009 годом, этот показатель увеличился в 3 раза. В 2013 г. также прослеживается тенденция увеличения инвестиций в экономику края из-за рубежа.

Наряду с иностранным капиталом в край прибывают и иностранные граждане. Так, с начала этого года в край прибыли на 3,4 тысячи человек больше, чем за аналогичный период прошлого года. Через пункты пропуска государственной границы за первое полугодие 2013 г. в Хабаровский край по миграционным картам въехали 18 994 человека. В 2012 г. этот показатель составил 15 517 человек. Учитывая специфику Хабаровского края, большую часть въехавших иностранных граждан составили граждане КНР – 9 713 человек. В то же время из стран СНГ прибыло 4 485 иностранных граждан. При этом лишь 20 % из них трудятся легально.

Рынок труда является важнейшей подсистемой экономики и служит одним из наиболее достоверных индикаторов ее изменений. В связи с глобализацией мировой экономики встает вопрос о глобализации мирового рынка труда.

Говоря о трудовой миграции и последствиях, которые оказывают влияние на сторону-реципиента, можно отметить свои негативные стороны и проблемы, вызванные этим явлением.

Во-первых, иностранные работники создают конкуренцию и вытесняют привыкшее к более размеренному образу жизни население принимающей стороны. В этом вопросе можно рассмотреть два наиболее распространенных типа миграции: «белые» и «синие воротнички».

«Белые воротнички» - это, как правило, специалисты. Они занимают высокие должности, тем самым, ограничивая и лишая рабочих мест работников принимающей страны. Цель нанять специалиста более высокого уровня преследует сам работодатель. Он заинтересован в том, чтобы должность была занята более квалифицированным работником, особенно это заметно в научной сфере, где растет значение иностранных экспертов.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Европейское направление вызывает все больший интерес // Аргументы неделі, №48 (320), 12.12.2013, с. 16

Что касается «синих воротничков», то здесь важно не качество, а количество. Приезжих работников привлекают условия: им предлагают зарплаты, которые выше, чем на их родине, обеспечивают временным жильем. Работодатель заинтересован в работнике, которому можно платить минимальную зарплату. Складывается следующая ситуация: работники страны-реципиента не готовы работать при низкой оплате труда, работодатель соглашается на работника-мигранта, согласного с условиями, а работник принимающей страны рискует остаться без работы. Рынок труда постепенно переполняется приезжими работниками. Соответственно увеличивается число безработных. Так, в Хабаровском крае на сегодняшний день без работы остаются 47, 5 тысяч человек, что составляет 6,5 % экономически активного населения края<sup>4</sup>.

Во-вторых, проблема «настроения» приезжих работников. Работник-мигрант всегда чувствует свое «ущемление в правах». Это отражается в оформлении огромного количества документов, подтверждающих законность пребывания мигранта-работника в чужой стране, повышенное внимание со стороны правоохранительных органов. Неравные права, с одной стороны, способствуют защите прав и возможностей граждан страны-реципиента, с другой стороны, могут разжечь межнациональные конфликты. С данным явлением в последнее время столкнулся Хабаровский край, а именно - с увеличение преступности среди мигрантов.

Также к проблемам, возникающим на рынке труда в результате глобализации можно отнести:

- «brain drain», так называемая «утечка умов»: страны мейнстрима заинтересованы в привлечении молодых специалистов с высоким уровнем образования.
- технологические изменения, связанные с компьютеризацией и информатизацией производственной деятельности, ведут к возрастанию роли «прошлого труда», воплощенного в компьютерах, программных средствах и роботах, за счет уменьшения роли живого труда.
- снижение уровня зарплаты для малоквалифицированных работников.

По мере вхождения в трудоспособный возраст поколения периода низкой рождаемости (90-х гг. XX в.), происходит не только количественное сокращение величины трудоспособного населения, но и ухудшение его качественных характеристик. В условиях складывающейся демографической ситуации в России положительную роль играет миграция населения. Миграционный прирост частично компенсирует естественную убыль населения России. При этом необходимо контролировать количественные и качественные характеристики иностранных трудовых ресурсов.

Таким образом, можно сказать, что Хабаровский край активно участвует в процессах глобализации и интернационализации производства. Одним из важных преимуществ глобализации является устранение барьеров, препятствующие свободному движению капиталов, технологий, рабочей силы и интеллектуальных достижений через национальные границы. При этом предстоит разработка механизма стимулирования территориального перераспределения экономически активного населения для повышения степени сбалансированности региональных рынков

труда, введение протекционистских мер в интересах определенных отраслей и регионов, а также регулирования миграционных потоков и развития соответствующей законодательной базы.

## ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ

Симчук С.А.

Государственный технический университет, Комсомольск-на-Амуре, Россия

На Дальнем Востоке одна из самых кричащих проблем — это проблема недостатка рабочих рук. Она порождает и перекосы в развитии отдельных территорий, и недостаточный уровень развития в тех или иных субъектах федерации, необходимость заниматься более тщательно регулированием миграционных потоков и массу других проблем. Отсюда уезжают люди работоспособного возраста, высокой квалификации. А приезжают мигранты совершенно не той категории. Поэтому всю молодёжную политику нужно направить на обеспечение молодых местных дальневосточников интересной работой, достойной зарплатой, доступным жильём, качественным здравоохранением и образованием, досугом. Молодёжь и постоянное население - это фундамент развития Дальнего Востока.

Проблема трудоустройства выпускников ВУЗов сегодня чрезвычайно актуальна. Система государственного распределения — ушла в прошлое. Сегодня молодой специалист сталкивается с довольно жесткими условиями рынка, из которых он не всегда выходит победителем. В настоящее время молодежь представляет наиболее многочисленную группу безработных — более 30 % от общего числа зарегистрированных безработных. Кроме того, 25–28 % от общей совокупности безработной молодежи составляют выпускники учебных заведений.

С какими же проблемами сталкиваются сегодня дипломированные специалисты? Одним из главных препятствий при трудоустройстве по окончании ВУЗа для многих «вчерашних» студентов является отсутствие опыта работы. В условиях функционирования рынка трудовых ресурсов основным критерием в оценке выпускников профессиональных образовательных учреждений становится их реальная профессиональная квалификация и компетентность, обеспечивающие конкурентоспособность и профессиональную мобильность специалиста. Казалось бы, какой может быть опыт работы у бывшего студента по своей специальности к концу учебы? Ведь, у него не было пока диплома, а если и имелся опыт работы, то, скорее всего, это был опыт курьера, разносчика, официанта и другие специальности, обычно предлагаемые студентам службами занятости в качестве дополнительного заработка в период обучения. Возникает парадокс, но, к сожалению, зачастую данное обстоятельство оставляет многих дипломированных специалистов без работы и вынуждает срочно менять сферу деятельности и работать не по специальности.

На рынке труда и образовательных услуг отмечены нерешенные проблемы, требующие активизации взаимодействия территориальных органов службы занятости и их социальных партнеров. Учреждения профессионального образования медленно перестраиваются в соответствии с новыми требованиями работодателей, недостаточно гибко реагируют на изменения рынка труда в отношении соответствия структуры, объемов и профилей подготовки кадров, уровня их квалификации. Продолжается подготовка кадров для отраслей, переживающих спад, где проис-

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Хабаровскому краю [Электронный ресурс] URL: http://habstat.gks.ru/ (дата обращения: 11.12.2013 г.)