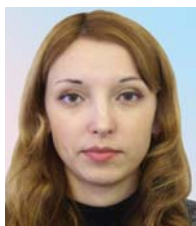


СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 331.108
ББК 65.240
© Соловьева Т.С.

К ВОПРОСУ О КАДРОВОМ ПОТЕНЦИАЛЕ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ПОДСИСТЕМЫ РЕГИОНА



СОЛОВЬЕВА ТАТЬЯНА СЕРГЕЕВНА

младший научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук
E-mail: solo_86@list.ru

Развитие любой отрасли экономики и региона в целом во многом определяется наличием кадров достаточного количества и соответствующего качества. Человеческий ресурс является одним из основных факторов экономического прогресса и конкурентоспособности и фактически выражается в трудовых ресурсах, трудовом и кадровом потенциале. В условиях перехода к экономике знаний, основанной на инновациях, человеческий ресурс как носитель знаний становится определяющим возможность такого перехода. В настоящее время кадровый голод наблюдается во многих сферах экономики: сельском хозяйстве, промышленности, здравоохранении и т. д., поэтому изучение вопросов, связанных с обеспеченностью кадрами и их подготовкой, является актуальным научным направлением. Важным аспектом исследований становится изучение кадрового потенциала отраслей, отвечающих за формирование и развитие человеческого капитала и особенно его качества. В числе таких сфер в первую очередь можно назвать образование, здравоохранение и культуру. Мировой опыт развитых стран позволяет констатировать, что для целей модернизации и инновационного развития образование является общественно значимым институтом, отвечающим за создание нового инновационного знания, иницируя развитие качественно новой науки, производства и общественных отношений. Роль здравоохранения в развитии человеческого капитала и экономики также неоспорима, так как от здоровья и воспроизводства здорового поколения напрямую зависит количество и качество трудовых ресурсов, а также производительность труда и устойчивый экономический рост. В последнее время особенно большое внимание уделяется культуре как фактору социально-экономического развития

и модернизации, что обусловлено тем, что функционирование сферы культуры, обеспечивая воспроизводство культурных ценностей и являясь фактором развития творческого и интеллектуального потенциала населения, способствует росту производительных сил общества. Статья посвящена изучению проблем кадрового обеспечения социально-культурной подсистемы региона на примере Вологодской области. Проанализирован кадровый потенциал образования, здравоохранения и культуры как составляющих социально-культурной подсистемы. Определено, что, несмотря на некоторые положительные тенденции, по-прежнему сохраняются проблемы дефицита кадров, притока молодых специалистов, оплаты труда, престижа профессий, на которые прежде всего необходимо обратить внимание, так как от успешного/неуспешного их решения зависит не только функционирование социально-культурной подсистемы региона, но и ее эффективность, выражающаяся в формировании и наращивании человеческого капитала.

Кадровый потенциал, социально-культурная подсистема, образование, здравоохранение, культура.

Модернизация и диверсификация экономики – ключевые приоритеты России на среднесрочную перспективу, обозначенные в многочисленных выступлениях первых лиц государства, а также в Концепции социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [14]. Реализация поставленных задач неразрывно связана с инновационным развитием, которое в свою очередь во многом зависит от наличия высококвалифицированных кадров, обладающих не только образовательной подготовкой, но и предприимчивостью, новаторскими, созидательными устремлениями и мотивами, способных овладеть новыми знаниями и активно управлять инновационным процессом.

Однако в настоящее время наблюдается дефицит высококвалифицированных кадров, о чем заявляют неоднократно и руководство страны, и представители различных отраслей и ведомств, и научное сообщество [2; 4; 7; 9; 20; 23; 30]. Среди причин сложившейся ситуации можно назвать несоответствие спроса и предложения на рынке труда, недостаточное информационное взаимодействие участников рынка труда, несоответствие качества подготовки специалистов требованиям рабочих мест, неэффективное использование имеющейся рабочей силы, демографические проблемы и т. д. [19, с. 83-84].

Особенно важно иметь представление о ситуации в отношении кадровой обеспеченности тех отраслей, которые на национальном и, прежде всего, региональном уровне, ответственны за формирование и накопление человеческого капитала, в первую очередь это образование, здравоохранение и культура, которые мы рассматриваем в рамках социально-культурной подсистемы территории¹.

Во всем мире в настоящее время отмечается дефицит медицинских кадров. В докладе Всемирной организации здравоохранения, представленном на III глобальном форуме по кадровым ресурсам здравоохранения в 2013 году, было озвучено, что к 2035 году в мире будет нехватка 12,9 миллионов работников здравоохранения (на 2013 год – 7,2 млн человек) [32]. Проблемы кадровой обеспеченности здравоохранения находятся в фокусе внимания многих отечественных и зарубежных специалистов. Данная проблема рассматривалась как на национальном (С. Смит [43], К.О. Папеева, И.В. Подушкина [18], И.М. Сон, С.А. Леонов [26], Н.Н. Муравьева, Н.А. Самарин [11] и др.), так и на реги-

¹ Под социально-культурной подсистемой региона мы понимаем часть социальной подсистемы региона и совокупность социально-культурных институтов, воспроизводящих социальные отношения, формирующие социально-экономические системы и связи [25, с. 245], в которой происходит формирование человеческого капитала.

ональном уровнях (М. Томпсон [44], Л.А. Савинкина, Т.С. Шепелова [21] и др.), особенно много внимания уделяется вопросу неравномерного распределения медицинских кадров, особенно в развивающихся странах. Так, в Республике Бангладеш 30% медсестринского персонала сосредоточено в четырех столичных районах, где проживает только 15% населения [45]. В некоторых африканских странах избыточный выпуск специалистов здравоохранения относительно потребностей в них привел к возникновению безработицы в городских районах и нехватке кадров в сельской местности, поскольку многие выпускники не хотят работать в провинции [36]. Кроме того, по различным причинам происходит уход кадров из сферы здравоохранения в другие сектора экономики. Например, в России каждый год здравоохранение теряет порядка 22 – 25 тыс. человек [31].

Системы образования различных государств также испытывают недостаток квалифицированных кадров, что отмечается в многочисленных исследованиях. Кроме того, существуют проблемы текучести и качества кадров, неравномерном их распределении в связи с уровнем оплаты труда, условиями труда и т. д. [33; 37; 39; 40; 42]. Немаловажной проблемой является низкий приток молодых кадров в сферу образования, чему посвящены работы К. Гликмана, Л. Дарлинг-Хаммонд, М. Джейкоби, Р. Ингерсолл, Л. Келли и др. Однако, как справедливо отмечает В.И. Блинов, возможность преодоления «дефицита педагогических кадров необходимой квалификации зависит от четкости определения того, что в настоящий момент стоит за словосочетанием «необходимая квалификация» по отношению к конкретным условиям работы учителя», так как в настоящий момент единого мнения по данной проблеме не сформировалось [1, с. 13].

В сфере культуры на мировой арене также существуют некоторые проблемы, связанные, прежде всего, с уровнем оплаты

труда. Так, многие выпускники беспокоятся о том, что их будущие доходы и карьерный рост не будут прогрессировать в соответствии с изменениями финансовых обязательств, семейных нужд и т. д. [34]. Кроме того, снижение государственных расходов на культуру в ряде регионов мира вызвало сокращение численности занятых в отрасли [35]. Для России также характерны аналогичные проблемы. Однако более остро стоят вопросы преодоления старения кадров и привлечения молодых кадров в сферу культуры регионов России [10; 27]. При этом многие авторы в качестве причин сложившейся ситуации отмечают снижение престижа работника культуры [27; 28]. В силу того, что социокультурная среда является одним из источников формирования интеллектуального и творческого потенциала населения [24], решение кадровых проблем сферы культуры представляется важной управленческой задачей.

Особенно ярко проблемы кадрового обеспечения проявляются на региональном и муниципальном уровнях. Рассмотрим кадровый потенциал региональной социально-культурной подсистемы на примере Вологодской области.

Подсистема культуры. Отрасль культуры является одной из наименее оплачиваемых бюджетных сфер. Поэтому кадровая ситуация в данной подсистеме довольно сложная, в силу низкого социального статуса профессии работника культуры, а также невысокой заработной платы.

Как видно из данных *таблицы 1*, за период 2007 – 2014 гг. численность библиотечных работников в Вологодской области снизилась на 20% (по СЗФО – на 15%, по РФ – на 13%), специалистов культурно-досуговой сферы – на 9% (по СЗФО – на 2%, по РФ – не изменилась), преподавателей в школах, подведомственных Министерству культуры России, – на 15% (по СЗФО – на 15%, по РФ – на 12%). Позитивные тенденции отмечаются в кадровом составе музейных учреждений (рост

Таблица 1. Основные показатели кадрового потенциала подсистемы культуры Вологодской области*

Показатель	Год								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014 к 1990, %
Численность библиотечных работников в библиотеках Минкультуры России, чел.	1 633	1 633	1 590	1 526	1 454	1 392	1 342	1 300	79,6
Численность специалистов культурно-досугового профиля в учреждениях культурно-досугового типа, чел.	2 637	2 719	2 852	2 700	2 663	2 699	2 630	2 388	90,6
Численность научных сотрудников и экскурсоводов музеев Минкультуры России, чел.	371	339	385	392	502	489	542	655	176,6
Численность художественного и артистического персонала в театрах Минкультуры России, чел.	163	159	148	127	181	205	201	214	131,3
Численность преподавателей в детских музыкальных, художественных, хореографических школах и школах искусств Минкультуры России, чел.	1 110	1 031	1 017	1 055	1 059	1 058	968	939	84,6

*Выбор временного интервала ограничен наличием статистических данных.
Источник: Данные Росстата.

на 77%; по СЗФО – на 74%, по РФ – на 60%), а также среди художественного и артистического персонала театров (рост на 31%; по СЗФО – на 40%, по РФ – на 43%).

В качественном отношении в кадровом составе подсистемы культуры в период 2009 – 2014 гг. произошли положительные изменения: в государственных учреждениях удельный вес специалистов, имеющих высшее профессиональное образование, увеличился на 4% (2009 год – 62; 2014 год – 66%), в муниципальных – на 6% (2009 год – 31%; 2014 год – 37%)². По-прежнему остается существенной доля работников, имеющих только среднее общее образование (2014 год – 6% в государственных и 12% в муниципальных организациях).

В возрастном разрезе ситуация в государственных учреждениях культуры за рассматриваемый период не претерпела изменений: в 2014 году 32% специалистов представлены работниками старше 50 лет, причем из них более 50% являются работающими пенсионерами. В муниципальном секторе доля сотрудников старше 50 лет в период 2009 – 2014 гг. увеличилась на 9% (2009 год – 26%, 2014 год – 35%).

По данным Департамента культуры и туризма Вологодской области численность

² По данным Департамента культуры и туризма Вологодской области. Включены специалисты культуры, туризма и архивного дела.

молодых специалистов увеличивается, тем не менее в отрасли сохраняется проблема «старения» кадров. В 2014 году в учреждениях культурно-досугового типа работающие пенсионеры составляли 29% от общего числа работающих пенсионеров в сфере культуры, библиотеках и учебных заведениях – 19% и 30% соответственно [6, с. 60].

Подсистема здравоохранения. Организацией и обеспечением доступного медицинского обслуживания занимается отрасль здравоохранения. В Вологодской области в этой подсистеме на 2014 год работают 4187 врачей, 13,2 тыс. чел. среднего медицинского персонала [29]. При этом кадровая обеспеченность является значительной проблемой здравоохранения региона. За весь рассматриваемый период (с 1990 по 2014 год) уровень обеспеченности врачами в регионе был существенно ниже общероссийского и общеокружного уровней (табл. 2). Имели место некоторые погодные колебания численности врачей, но общая их численность практически не изменилась.

Обеспеченность средним медицинским персоналом в Вологодской области лучше, чем по СЗФО и РФ в целом. Тем не менее, в регионе продолжает сохраняться нехватка кадровых ресурсов, прежде всего, врачебного персонала. Численность среднего медицинского персонала превышает численность

Таблица 2. Обеспеченность населения врачами и средним медицинским персоналом в РФ, СЗФО и Вологодской области (на 10 000 чел. нас.)

Территория	Год						
	1990	1995	2000	2005	2010	2014	2014 к 1990, %
Обеспеченность населения врачами							
РФ	45,0	44,4	46,8	48,8	50,0	49,0	108,9
СЗФО	53,5	49,1	51,2	54,6	58,0	58,0	108,4
Вологодская область	31,0	32,8	34,7	35,3	35,0	35,0	112,9
Обеспеченность населения средним медицинским персоналом							
РФ	124,4	110,8	107,6	108,0	106,0	104,0	83,6
СЗФО	139,6	114,9	110,0	111,2	109,0	108,0	77,4
Вологодская область	127,8	118,9	120,6	120,2	116,0	111,0	86,9

Источник: Основные показатели развития регионов Северо-Западного федерального округа : стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2009. – С. 86–87; Основные показатели развития регионов Северо-Западного федерального округа : стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2015. – С. 64–65.

врачей более чем в 3 раза (плановый норматив – 1:4 [12]), в Российской Федерации превышение составляет 2,1 раза (плановый норматив – 1:3 [13]). Однако в развитых странах это соотношение заметно выше. К примеру, в США количество врачей почти в 4 раза уступает численности среднего медицинского персонала, что соответствует рекомендациям ВОЗ.

В областном банке вакансий на март 2016 года заявлено более 544 вакансий медицинского профиля с общим числом 991 рабочее место, в структуре которых преобладают врачебные должности различной специализации. Больше всего вакансий в гг. Вологда и Череповец, Вологодском и Великоустюгском районах.

Департаментом здравоохранения Вологодской области в целях ликвидации дефицита кадров предпринимаются различные действия: предоставление служебного жилья, проведение профориентационной работы, выплата «подъемных» молодым врачам и т.д.

Подсистема образования. Источником формирования кадров для любой сферы экономики служит подсистема образования, которая, являясь частью социально-культурной подсистемы, наряду с культурой и здравоохранением вносит существенный вклад в становление и наращивание человеческого капитала. Работники системы образования играют важную роль не только в обеспечении работы самой системы, но и в

ее результативности, выражающейся выпуском квалифицированных специалистов для экономики. Количественные и качественные характеристики кадрового потенциала подсистемы образования в значительной мере определяют качественные аспекты подготовки профессионалов для рынка труда. Поэтому остановимся более подробно на кадровом обеспечении подсистемы образования Вологодской области.

Одной из существенных проблем сферы образования является его кадровая обеспеченность на всех уровнях развития, особенно актуальная в сельской местности. По данным Сводного прогноза занятости населения и потребности экономики области в трудовых ресурсах [22] Департамента труда и занятости населения Вологодской области педагогические специальности являются одними из наиболее востребованных на рынке труда региона.

Численность педагогов дошкольных образовательных организаций (ДОО) в период 2005 – 2014 гг. снизилась на 8% (табл. 3). На 2014 год 48% педагогических работников ДОО имеют высшее профессиональное образование, среднее профессиональное – 50% [29]. Профессия воспитателя является одной из самых востребованных на рынке труда Вологодской области. Только за март 2016 года в областном банке вакансий числится 78 предложений и 118 вакантных рабочих мест. Однако по причине низкой

Таблица 3. Основные показатели кадрового потенциала подсистемы образования Вологодской области

Показатель	Год									
	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2014 к 1990, %
Численность педагогических работников дошкольных образовательных организаций, чел.	-	-	-	8314	7 505	7 440	7 516	7 807	7685	92,4 (к 2005 г.)
Численность педагогических работников дневных общеобразовательных организаций, тыс. чел.	12,7	15,4	15,7	13,8	9,1	9,0	9,1	9,2	9,2	72,4
Численность педагогических работников организаций, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих, служащих, чел.	-	-	-	-	476	250	155	33	30	6,3
Численность педагогических работников организаций среднего профессионального образования, чел.	1036	1022	1298	1342	1365	1455	1416	1380	1325	127,9
Численность профессорско-преподавательского состава государственных организаций высшего профессионального образования, чел.	1167	1456	1531	1670	1765	1665	1575	1433	1190	102,0

Источник: Данные Росстата; Регионы России. Социально-экономические показатели, 2015. – М.: Росстат, 2015. – С. 328, 350, 378–379.

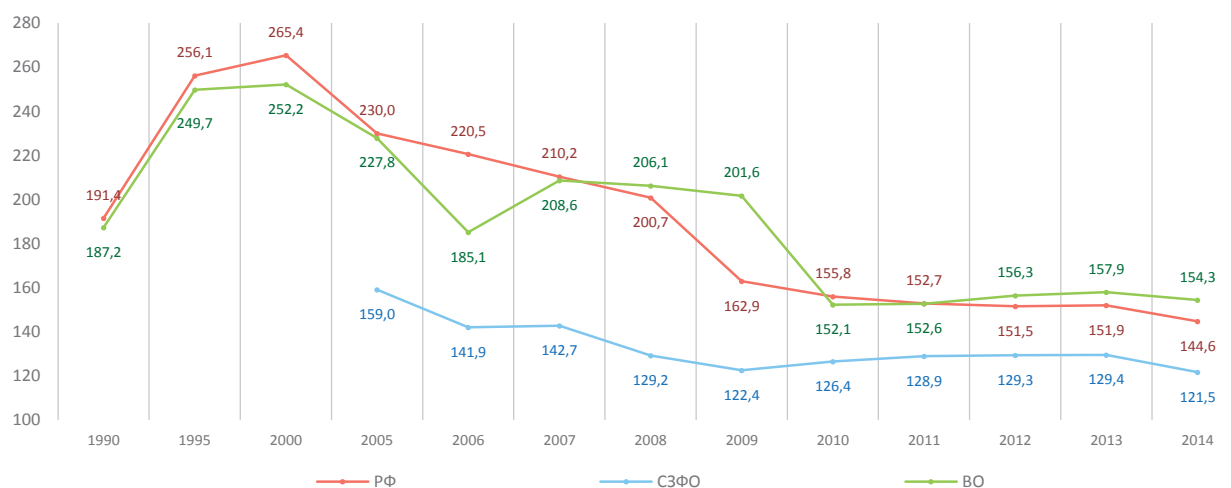


Рис. 1. Численность учителей общеобразовательных школ на 10 тыс. чел. занятого населения (1990 – 2014 гг.), чел.

Источник: Данные Росстата.

оплаты труда приток кадров, в особенности молодых, значительно затруднен.

По данным статистики в результате оптимизации школ численность учителей значительно сократилась (см. табл. 3): за последние 25 лет – почти на 30%, за 15 лет снижение составило почти 40%. Сложившаяся тенденция характерна как для Вологодской области, так и для России в целом.

Численность педагогов снизилась и в структуре занятого населения. Если в 1990 году на 10 тыс. чел. занятого населения при-

ходился 191 учитель, то в 2014 году – 145 (рис. 1). Аналогичная тенденция отмечается и по СЗФО и Вологодской области: численность педагогов школ сократилась в 1,3 и 1,2 раза соответственно.

Однако в динамике были отмечены и положительные периоды: с 1990 по 2000 год численность учителей Вологодской области в составе занятого населения, несмотря на снижение общего уровня экономической активности населения, увеличилась на 35%, а в последующий период (с 2000 года по

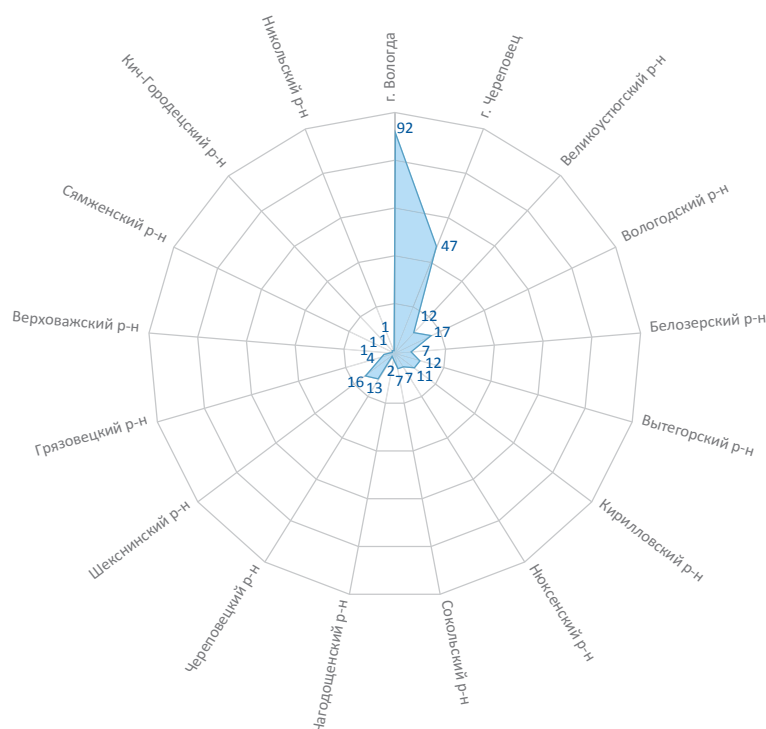


Рис. 2. Количество вакансий в разрезе районов Вологодской области, июнь 2015 г.

настоящее время) данный показатель значительно сократился, хотя его значение было выше, чем в среднем по Северо-Западному федеральному округу и Российской Федерации (в 1,1 – 1,3 раза).

На июнь 2015 года в общеобразовательных школах области была открыта 251 свободная вакансия. При этом наиболее востребованными являются учителя иностранного языка и математики (49% от числа всех вакансий).

Особенно острый дефицит педагогических кадров испытывают общеобразовательные организации Вологды и Череповца (55% от всех вакансий; рис. 2). Среди районов области больше всего вакансий учителей в Шекснинском, Вологодском и Великоустюгском районах.

В исследованиях, проведенных ранее с участием автора [3, с. 26], было показано, что ожидаемый прирост численности детей школьного возраста приведет к увеличению спроса на педагогические кадры и к 2024 году в Вологодской области потребуется на 36% больше учителей, чем в 2012 году.

По данным экспертного опроса ИСЭРТ РАН по оценке функционирования социальной сферы, руководители образовательных учреждений еще в 2007 году оценили уровень обеспечения образовательных учреждений Вологодской области квалифицированными специалистами как недостаточный: обеспеченность школ кадрами не превышала 80% от необходимого уровня³.

Вследствие того, что многие учителя работают после выхода на официальную пенсию, а также из-за нежелания молодых специалистов работать за относительно невысокую заработную плату в Вологодской области сохраняется проблема кадрового обеспечения.

Вследствие сокращения количества организаций, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих и служащих, снизился и контингент педагогических работ-

³ Опрос по оценке условий функционирования и развития отраслей социальной сферы Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2007 г. (опрошено 268 руководителей учреждений образования, здравоохранения, культуры и специалистов органов управления соответствующих отраслей).

ников данных учреждений (табл. 3). В 2014 году рассматриваемый показатель составил 6% от уровня 2010 года. По причине реорганизационных мероприятий и вхождения в состав организаций, осуществляющих подготовку специалистов среднего звена, организаций начального профессионального образования в период 1990 – 2014 гг. увеличилась численность педагогических работников данной сферы на 28%. На 2014 год 96% работников данных организаций имеют высшее профессиональное образование.

В составе профессорско-преподавательского штатного персонала в государственных организациях высшего профессионального образования в период 1990 – 2014 гг. в количественном отношении существенных изменений не произошло (табл. 3). В настоящее время из 1190 штатных единиц 116 имеют степень доктора наук, 725 – кандидата наук, также 94 сотрудника имеют звание профессора и 585 – доцента.

Как отмечает Г.В. Леонидова [8, с. 163], низкая динамика кадрового обновления образовательной сферы является одним из внутренних вызовов системе образования в условиях развития экономики знаний. Поэтому образовательная система, к которой предъявляются высокие требования, должна своевременно реагировать на возникающие проблемы.

Уровень оплаты труда. Для населения, занятого в социально-культурной подсистеме, проблема низкой оплаты труда является традиционной. С середины 2000-х гг. в данной области произошли позитивные изменения, связанные с внедрением в учреждения бюджетной сферы системы новой оплаты труда, ориентированной на результат, а также указами Президента РФ № 597, № 598, № 599 [15; 16; 17], призванными повысить уровень заработной платы работников образования, здравоохранения и культуры до средней по экономике соответствующего региона.

Так, в отношении заработной платы российские педагоги традиционно были одной из самых низкооплачиваемых групп населения. Оплата труда в образовании практически всегда была значительно ниже, чем в среднем по стране. В период с 2009 по 2014 год (когда на НСОТ постепенно перешли все регионы России) среднемесячная заработная плата стала расти (рис. 3). Если на 2010 год средний заработок работников общего образования составлял порядка 62 – 65% от среднего по экономике, то на 2014 год данное соотношение существенно увеличилось (в 1,5 раза по России и в 1,6 раза – по Вологодской области).

Как видно из данных таблицы 4, среднемесячная заработная плата работников социально-культурной подсистемы региона

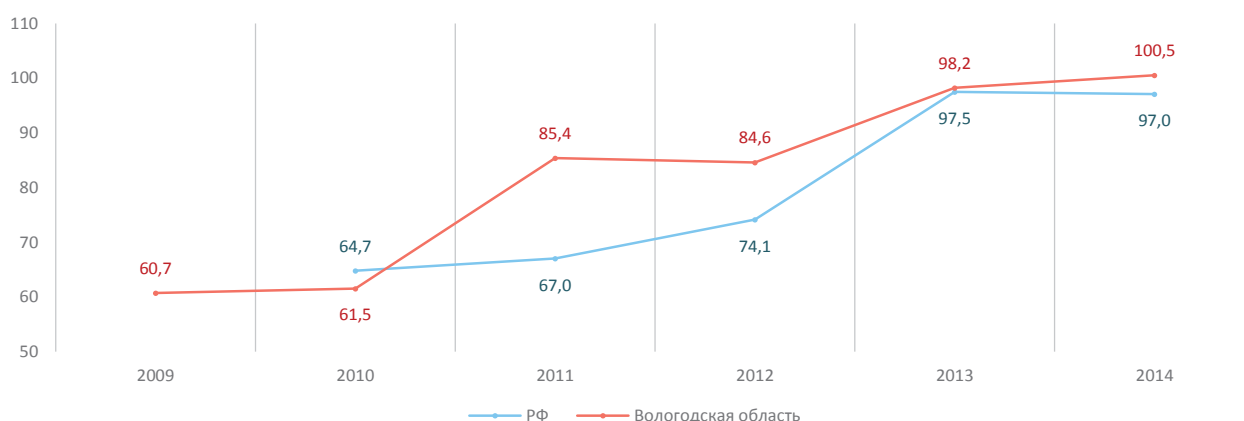


Рис. 3. Соотношение средней начисленной заработной платы работников общеобразовательных организаций со средним уровнем по Российской Федерации и Вологодской области (2009 – 2014 гг., в сопоставимой оценке), %

Источники: Росстат, Вологдастат.

Таблица 4. Среднемесячная заработная плата по отраслям экономики Вологодской области, руб./чел.

Отрасль	Год									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014 к 2006, %
Культура	5 215	6 338	8 082	8 533	8 987	10 333	11 207	12 532	16 823	322,6
Образование	6 473	7 920	9 878	10 348	11 124	12 065	14 067	17 745	24 837	383,7
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	7 612	9 519	11 800	11 441	12 141	13 524	15 310	17 554	20 472	268,9
В целом по экономике области	10 667	12 914	16 115	16 582	18 536	20 674	22 890	24 944	26 745	250,7
Отношение среднемесячной заработной платы работников культуры к среднемесячной заработной плате работников, занятых в сфере экономики региона, %	48,9	49,1	50,2	51,5	48,5	50,0	49,0	50,2	62,9	128,6
Отношение среднемесячной заработной платы работников образования к среднемесячной заработной плате работников, занятых в сфере экономики региона, %	60,7	61,3	61,3	62,4	60,0	58,4	61,5	71,1	92,9	153,0
Отношение среднемесячной заработной платы работников здравоохранения к среднемесячной заработной плате работников, занятых в сфере экономики региона, %	71,4	73,7	73,2	69,0	65,5	65,4	66,9	70,4	76,6	107,3

Источники: Данные Департамента культуры Вологодской области, Данные Вологдастата, Расчеты ИСЭРТ РАН.

в период с 2006 – 2014 гг. была ниже средней по экономике области. Однако стоит отметить, что в рассматриваемый период соотношение средней заработной платы в образовании, здравоохранении и культуре и средней по экономике региона растет. Более высокие темпы данный показатель демонстрирует в подсистеме образования, что обусловлено более ранними сроками повышения заработной платы, установленными в «майских» указах Президента РФ [16]. Однако по-прежнему данное соотношение остается ниже запланированного. Особенно это касается сферы культуры, где среднемесячная заработная плата на 2014 год составляла 63% от средней по экономике региона.

На январь 2016 года по сравнению с аналогичным периодом 2016 года среднемесячная заработная плата в номинальном выражении составила в образовании – 20206 руб. (5,1%), в здравоохранении – 21690 руб. (10,1%), в культуре и искусстве – 18847 руб. (13,1%).

Таким образом, в настоящее время области кадрового потенциала социально-культурной подсистемы Вологодской области необходимо решение следующих проблем, к которым относятся:

1. Дисбаланс в территориальном распределении кадров (особенно в дошкольном и общем образовании, среди врачей и работников муниципальных учреждений культуры).
2. Низкий приток квалифицированных молодых специалистов.
3. Повышение престижа профессии воспитателя, учителя и преподавателя, работника культуры в российском обществе.

Несмотря на предпринимаемые меры и ощутимые положительные тенденции в повышении уровня оплаты труда, в данном отношении остаются проблемы. Образование, здравоохранение и культура по-прежнему не являются «престижными» для притока молодых кадров, что является серьезной угрозой для функционирования социально-культурной подсистемы в будущем.

В текущей ситуации необходимо создать благоприятные условия для привлечения молодых специалистов для работы в учреждениях образования, здравоохранения и культуры. Это не только повышение размера заработной платы, но и различные социальные льготы, а также проведение мероприятий по повышению престижа профессий. Кроме того, необходима разработка региональных

программ развития кадрового потенциала рассматриваемых отраслей, способствующих подготовке требуемого количества специалистов в соответствии с запросами рынка труда. Эти и другие меры, направленные на формирование кадрового потенциала соци-

ально-культурной подсистемы региона, в свою очередь будут способствовать и позитивным изменениям в эффективности функционирования самой подсистемы, а значит, и способствовать формированию и накоплению человеческого капитала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Блинов, В. И. Дефицит педагогических кадров: прошлое, настоящее и будущее: проблемы [Текст] / В. И. Блинов // Образование и наука. – 2009. – № 11 (68). – С. 13–23.
2. В России кадровая катастрофа: шесть ракурсов одной проблемы [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/1952888-v-rossii-kadrovaya-katastrofa-shest-rakursovo-dnoi-problemy>
3. Головчин, М. А. Развитие образовательной сети региона: вызовы модернизации [Текст] / М. А. Головчин, Т. С. Соловьева // Alma mater. Вестник высшей школы. – 2014. – № 1. – С. 23–28.
4. Дмитрий Медведев: «Дефицит профессиональных кадров – основная беда нашей страны» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://profiok.com/about/news/detail.php?ID=2360#ixzz46pqaNcWR>
5. Ильиных, С. А. Качество образования и кадровый потенциал вузов: показатели взаимосвязи [Текст] / С. А. Ильиных // Проблемы высшего образования. – 2012. – № 1. – С. 22–25.
6. Итоги работы Департамента культуры и туризма Вологодской области и учреждений культуры, туризма и архивного дела Вологодской области за 2014 год [Текст]. – Вологда, 2015. – 66 с.
7. Кулькова, И. А. Кадровый дефицит: мифы и реальность [Текст] / И. А. Кулькова, Д. Г. Гусак // Управленец. – 2012. – № 5-6. – С. 22–25.
8. Леонидова, Г. В. Ключевые вызовы сферы образования в контексте формирования экономики знаний [Текст] / Г. В. Леонидова // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2014. – № 44. – С. 160–165.
9. Макарова, М. «Конец труда» и дефицит рабочих кадров [Текст] / М. Макарова // Человек и труд. – 2006. – № 11. – С. 22–23.
10. Манжуева, Н. Ф. Кадровая политика отрасли «культура» в Республике Саха (Якутия) [Текст] / Н. Ф. Манжуева // Культурное наследие России. – 2015. – № 3. – С. 41–45.
11. Муравьева, Н. Н. Человеческие ресурсы в системе здравоохранения в условиях модернизации [Текст] / Н. Н. Муравьева, Н. А. Самарин // Наука и экономика. – 2010. – № 4. – С. 76–77.
12. Об утверждении государственной программы «Развитие здравоохранения в Вологодской области» на 2014 – 2020 годы [Электронный ресурс] : Постановление Правительства Вологодской области от 28.10.2013 № 1112 // Справочно-поисковая система КонсультантПлюс.
13. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие здравоохранения» [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 294 // Справочно-поисковая система КонсультантПлюс.
14. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс] : Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р // Справочно-поисковая система КонсультантПлюс.
15. О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки [Электронный ресурс] : Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 599 // Справочно-поисковая система КонсультантПлюс.
16. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики [Электронный ресурс] : Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 // Справочно-поисковая система КонсультантПлюс.

17. О совершенствовании государственной политики в сфере здравоохранения [Электронный ресурс] : Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 598 // Справочно-поисковая система КонсультантПлюс.
18. Папеева, К. О. Качественная характеристика трудовых ресурсов здравоохранения в России на современном этапе [Текст] / К. О. Папеева, И. В. Подушкина, А. В. Костромичев, С. Е. Квасов, А. С. Дьяков // Медицинский альманах. – 2014. – № 3 (33). – С. 10–13.
19. Попов, А. В. Комплексная оценка трудового потенциала территорий (на примере регионов РФ) [Текст] / А. В. Попов // Белорусский экономический журнал. – 2016. – № 1. – С. 83–94.
20. Президент РСПП Александр Шохин на Промышленной конференции ОНФ: «60% компаний испытывают дефицит квалифицированных кадров» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://rspp.ru/news/view/7183>
21. Савинкина, Л. А. Проблема дефицита медицинских кадров и пути ее решения [Электронный ресурс] / Л. А. Савинкина, Т. С. Шепелова // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6. – Режим доступа : <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=16466>
22. Сводный прогноз занятости населения и потребности экономики области в трудовых ресурсах по видам экономической деятельности по области и в разрезе муниципальных районов и городских округов на среднесрочный и долгосрочный период [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://depzan.info/work/demand_supply
23. Совещание о подготовке квалифицированных рабочих кадров [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.putin-itogi.ru/2011/12/23/soveshhanie-o-podgotovke-kvalificirovannykh-rabochix-kadrov>
24. Соловьева, Т. С. Социокультурная среда как фактор формирования интеллектуального потенциала территории [Текст] / Т. С. Соловьева // Проблемы развития территории. – 2010. – № 50. – С. 49–57.
25. Соловьева, Т. С. Проблемы и тенденции развития социально-культурной подсистемы регионов СЗФО [Текст] / Т. С. Соловьева, А. В. Попов // Территориальные исследования: цели, результаты и перспективы: тезисы VIII Всероссийской школы-семинара молодых ученых, аспирантов и студентов. Биробиджан, 22 – 25 сентября 2015 г. / под ред. Е. Я. Фрисмана. – Биробиджан : ИКАРП ДВО РАН – ФГБОУ «ПГУ им. Шолом-Алейхема», 2015. – С. 244–247.
26. Сон, И. М. Характеристика и объем основных трудовых ресурсов системы здравоохранения [Электронный ресурс] / И. М. Сон, С. А. Леонов, Н. В. Данилова, Ю. А. Мирсков // Социальные аспекты здоровья населения. – 2012. – № 3. – Режим доступа : <http://vestnik.mednet.ru/content/view/413/30/lang,ru>
27. Стефановская, Н. А. Кадровый потенциал культуры: региональное измерение [Текст] / Н. А. Стефановская, О. В. Жуликова // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2014. – № 46. – С. 118–120.
28. Стефановская, Н. А. Профессионально-престижные детерминанты в подготовке кадров для сферы культуры региона [Текст] / Н. А. Стефановская // Вестник Тамбовского университета. Серия: Общественные науки. – 2015. – № 1 (1). – С. 44–52.
29. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Вологодской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://vologdastat.gks.ru>
30. Токсанбаева, М. С. Политика занятости и дефицит кадров [Текст] / М. С. Токсанбаева // Россия и современный мир. – 2010. – № 1 (66). – С. 197–204.
31. Чем больна российская медицина? [Текст] // Аккредитация в образовании. – 2012. – № 8 (60). – С. 51.
32. A Universal Truth: No Health Without a Workforce // World Health Organization [Electronic resource]. – Available at : <http://www.who.int>
33. Allen, R. The teacher labour market, teacher turnover and disadvantaged schools: new evidence for England [Electronic resource] / R. Allen, S. Burgess, J. Mayo. – DoQSS Working Paper. – 2012. – № 12-09. – Available at : <http://repec.ioe.ac.uk/REPEC/pdf/qsswp1209.pdf>
34. Ball, L. Creative Career Stories [Text] : Report 477. Oct. 2010 / L. Ball, E. Pollard, N. Stanley, J. Oakley ; Centre for Learning and Teaching in Art and Design, University of the Arts London, 80 p.
35. Bodo, C. L'andamento del mercato del lavoro culturale nel quinquennio 2006-2010 [Text] / C. Bodo // Economia della Cultura. – 2012. – № 1. – P. 51–62.
36. Codjia, L. Evaluation du programme d'appui à la médicalisation des aires de santé rurales au Mali [Text] / L. Codjia, F. Jabot, H. Dubois. – Geneva : World Health Organization, 2010. – 54 p.
37. Dolton, P. J. Teacher Supply [Text] / P. J. Dolton // Handbook of the Economics of Education. – 2006. – Vol. 2. – P. 1079–1161.

38. Employment in cultural field weakens [Electronic resource] // Finland Times. – Available at : <http://www.finlandtimes.fi/culture/2013/08/25/2162/Employment-in-cultural-field-weakens>
39. Hendricks, M. D. Does it pay to pay teachers more? Evidence from Texas [Text] / M. D. Hendricks // Journal of Public Economics. – 2014. – Vol. 10. – P. 50–63.
40. Jaramillo, M. The spatial geography of teacher labor markets: Evidence from a developing country [Text] / M. Jaramillo // Economics of Education Review. – 2012. – Vol. 31. – Iss. 6. – P. 984–995.
41. Ingersoll, R. What Are the Effects of Induction and Mentoring on Teacher Turnover? [Text] / R. Ingersoll, T. Smith // American Educational Research Journal. – 2004. – Vol. 41. – № 3. – P. 681–714.
42. Karbownik, K. The determinants of teacher mobility in Sweden [Electronic resource] : Working Paper 13 / K. Karbownik ; Institute for Policy Research, Northwestern University, 2014. – Available at : <http://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2014/wp2014-13-The-determinants-of-teacher-mobility-in-Sweden.pdf>
43. Smith, S. D. The global workforce shortages and the migration of medical professions: the Australian policy response [Electronic resource] / S. D. Smith // Australia and New Zealand Health Policy. – 2008. – Available at : <http://www.anzhealthpolicy.com/content/pdf/1743-8462-5-7.pdf>
44. Thompson, M. J. Do international medical graduates fill the gap in rural primary care in the United States? A national study [Text] / M. J. Thompson [et al.] // J Rural Health. – 2009. – Vol. 25. – № 2. – P. 124–134.
45. Zurn, P. Imbalance in the Health Workforce [Electronic resource] / P. Zurn, M. R. Dal Poz, B. Stilwell, O. Adams // Human Resources for Health. – 2004. – № 2. – P. 1–13. – Available at : <http://www.human-resources-health.com/content/2/1/13>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Соловьева Татьяна Сергеевна – младший научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук. Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д.56а. E-mail: solo_86@list.ru. Тел.: (8172) 59-78-10.

Solov'eva T.S.

REVISITING HUMAN CAPACITY OF THE SOCIO-CULTURAL SUBSYSTEM OF THE REGION

The development of any economic sector and the region as a whole is largely determined by the availability of personnel of sufficient quantity and appropriate quality. Human resource is one of the main factors in economic progress and competitiveness, which is in fact expressed in labor resources, employment potential and human capacity. Under the transition to the knowledge economy based on innovations human resources as a knowledge driver become a determinant of the possibility of such transition. Personnel deficiency is currently observed in many economic sectors: agriculture, industry, healthcare, etc., that is why the study of issues related to personnel supplying and training is an important scientific direction. An important research aspect is the study of human capacity of sectors, responsible for the formation and development of human capital and especially its quality. Among these sectors are first and foremost education, healthcare and culture. World experience of developed countries allows us to conclude that, for the purpose of modernization and innovative development, education is a socially important institution responsible for the creation of new innovative knowledge by initiating the development of qualitatively new science, production and public relations. The role of healthcare in economy and human capital develop-

ment is also indisputable, since health and reproduction of healthy generation directly affects the quantity and quality of labor resources, as well as labor productivity and sustainable economic growth. In recent time great attention is paid to culture as a factor in socio-economic development and modernization, which is attributable to the fact that the functioning of cultural sphere, ensuring the reproduction of cultural values and being a factor in the development of creative and intellectual potential of the population, promotes the growth of productive forces of the society. The article is devoted to the study of problems human recourse provision of the socio-cultural subsystem of the region on the example of the Vologda Oblast. Human resources of educational, cultural and healthcare sectors as components of the socio-cultural subsystem have been analyzed. It has been determined that, despite some positive trends, there still remain problems of personnel deficiency, influx of young specialists, remuneration, professional prestige, which primarily need to be paid attention to, since their successful/unsuccessful solutions affect not only the functioning of the socio-cultural subsystem of the region, but also its efficiency, manifested in the formation and building of human capital.

Human resources, socio-cultural subsystem, education, healthcare, culture.

REFERENCES

1. Blinov V. I. Defitsit pedagogicheskikh kadrov: proshloe, nastoyashchee i budushchee: problemy [Teaching personnel deficiency: past, present and future: problems]. *Obrazovanie i nauka* [Education and science], 2009, no. 11 (68), pp. 13–23.
2. *V Rossii kadrovaya katastrofa: shest' rakursov odnoi problemy* [Russia is facing a personnel disaster: one problem from six viewpoints]. Available at: <http://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/1952888-v-rossii-kadrovaya-katastrofa-shest-rakursov-odnoi-problemy>
3. Golovchin M. A., Solov'eva T. S. *Razvitie obrazovatel'noi seti regiona: vyzovy modernizatsii* [Development of the region's educational network: modernization challenges]. *Alma mater. Vestnik vysshei shkoly* [Alma mater. High school herald], 2014, no. 1, pp. 23–28.
4. Dmitrii Medvedev: "Defitsit professional'nykh kadrov – osnovnaya beda nashei strany" [Dmitry Medvedev: "Professional personnel deficiency – Russia's main problem"]. Available at: <http://profiok.com/about/news/detail.php?ID=2360#ixzz46pqaNcWR>
5. Il'nykh S. A. Kachestvo obrazovaniya i kadrovyye potentsial vuzov: pokazateli vzaimosvyazi [Quality of education and human capacity of higher educational institutions: correlation indices]. *Problemy vysshego obrazovaniya* [Problems of higher education], 2012, no. 1, pp. 22–25.
6. *Itogi raboty Departamenta kul'tury i turizma Vologodskoi oblasti i uchrezhdenii kul'tury, turizma i arkhivnogo dela Vologodskoi oblasti za 2014 god* [Performance results of the Department for Culture and Tourism of the Vologda Oblast for 2014]. Vologda, 2015. 66 p.
7. Kul'kova I. A., Gusak D. G. Kadrovyye defitsit: mify i real'nost' [Personnel deficiency: myths and reality]. *Upravlenets* [The manager], 2012, no. 5–6, pp. 22–25.
8. Leonidova G. V. Klyucheveye vyzovy sfery obrazovaniya v kontekste formirovaniya ekonomiki znaniy [Key challenges of education in the context of knowledge economy formation]. *Ekonomika i sovremennyye menedzhment: teoriya i praktika* [Economics and modern management: theory and practice], 2014, no. 44, pp. 160–165.
9. Makarova M. "Konets truda" i defitsit rabochikh kadrov ["Labor end" and personnel deficiency]. *Chelovek i trud* [Human and labor], 2006, no. 11, pp. 22–23.
10. Manzhueva N. F. Kadrovaya politika otrasli "kul'tura" v Respublike Sakha (Yakutiya) [Personnel policy in the cultural sphere in the Sakha Republic (Yakutia)]. *Kul'turnoe nasledie Rossii* [Russian cultural heritage], 2015, no. 3, pp. 41–45.
11. Murav'eva N. N., Samarin N. A. Chelovecheskie resursy v sisteme zdravookhraneniya v usloviyakh modernizatsii [Human resources in the system of healthcare amid modernization]. *Nauka i ekonomika* [Science and economics], 2010, no. 4, pp. 76–77.

12. Ob utverzhdenii gosudarstvennoi programmy «Razvitie zdavookhraneniya v Vologodskoi oblasti» na 2014 – 2020 gody [On approving a state program “Healthcare development in the Vologda Oblast” for 2014–2020]. Postanovlenie Pravitel'stva Vologodskoi oblasti ot 28.10.2013 no. 1112 [Resolution of the Government of the Vologda Oblast, No. 1112, dated 28.10.2013]. *Spravochno-poiskovaya sistema Konsul'tantPlyus* [Information and search system ConsultantPlus].
13. Ob utverzhdenii gosudarstvennoi programmy Rossiiskoi Federatsii “Razvitie zdavookhraneniya” [On approving a state program of the Russian Federation “Healthcare development”]. Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 15.04.2014 no. 294 [Resolution of the Government of the Russian Federation, No. 294, dated 15.04.2014]. *Spravochno-poiskovaya Sistema Konsul'tantPlyus* [Information and search system ConsultantPlus].
14. O Kontseptsii dolgosrochnogo sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossiiskoi Federatsii na period do 2020 goda [On the Concept of long-term socio-economic development of the Russian Federation for the period up to 2020]. Rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 17.11.2008 no. 1662-r [E.O. of the Government of the Russian Federation, No. 1662-r. dated 17.11.2008]. *Spravochno-poiskovaya sistema Konsul'tantPlyus* [Information and search system ConsultantPlus].
15. O merakh po realizatsii gosudarstvennoi politiki v oblasti obrazovaniya i nauki [On measures for the implementation of the state education and science policy]. Ukaz Prezidenta Rossiiskoi Federatsii ot 7 maya 2012 goda no. 599 [Russian Federation Presidential Decree, No. 599, dated 7.05.2012]. *Spravochno-poiskovaya sistema Konsul'tantPlyus* [Information and search system ConsultantPlus].
16. O meropriyatiyakh po realizatsii gosudarstvennoi sotsial'noi politiki [On actions for state social policy implementation]. Ukaz Prezidenta Rossiiskoi Federatsii ot 7 maya 2012 goda no. 597 [Russian Federation Presidential Decree, No. 597, dated 7.05.2012]. *Spravochno-poiskovaya sistema Konsul'tantPlyus* [Information and search system ConsultantPlus].
17. O sovershenstvovanii gosudarstvennoi politiki v sfere zdavookhraneniya [On the improvement of the state healthcare policy]. Ukaz Prezidenta Rossiiskoi Federatsii ot 7 maya 2012 goda no. 598 [Russian Federation Presidential Decree, No. 598, dated 7.05.2012]. *Spravochno-poiskovaya sistema Konsul'tantPlyus* [Information and search system ConsultantPlus].
18. Papeeva K. O., Podushkina I. V., Kostromichev A. V., Kvasov S. E., D'yakov A. S. Kachestvennaya kharakteristika trudovykh resursov zdavookhraneniya v Rossii na sovremennom etape [Qualitative characteristics of healthcare labor resources in modern Russia]. *Meditinskii al'manakh* [Medical Almanac], 2014, no. 3 (33), pp. 10–13.
19. Popov A. V. Kompleksnaya otsenka trudovogo potentsiala territorii (na primere regionov RF) [Complex evaluation of territory's labor potential]. *Belorusskii ekonomicheskii zhurnal* [Belarusian economic journal], 2016, no. 1, pp. 83–94.
20. *Prezident RSPF Aleksandr Shokhin na Promyshlennoi konferentsii ONF: “60% kompanii ispytyvayut defitsit kvalifitsirovannykh kadrov”* [President of the RSPF Aleksandr Shokhin at the ONF Industrial Conference: “60% of companies experience professional personnel deficiency”]. Available at: <http://rspf.ru/news/view/7183>
21. Savinkina L. A., Shepelova T. S. Problema defitsita meditsinskikh kadrov i puti ee resheniya [Problem of medical personnel deficiency and its solutions]. *Sovremennyye problemy nauki i obrazovaniya* [Modern problems of science and education], 2014, no. 6. Available at: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=16466>
22. *Svodnyi prognoz zanyatosti naseleniya i potrebnosti ekonomiki oblasti v trudovykh resursakh po vidam ekonomicheskoi deyatel'nosti po oblasti i v razreze munitsipal'nykh raionov i gorodskikh okrugov na srednesrochnyi i dolgosrochnyi period* [Summary forecast of population employment and the need of the region's economy for labor resources by types of economic activity throughout the region and in the context of municipal and city districts]. Available at: http://depzan.info/work/demand_supply
23. *Soveshchanie o podgotovke kvalifitsirovannykh rabochikh kadrov* [Meeting on qualified staff training]. Available at: <http://www.putin-itogi.ru/2011/12/23/soveshchanie-o-podgotovke-kvalifitsirovannykh-rabochikh-kadrov>
24. Solov'eva T. S. Sotsiokul'turnaya sreda kak faktor formirovaniya intellektual'nogo potentsiala territorii [Socio-cultural environment as a factor in territory's intellectual potential formation]. *Problemy razvitiya territorii* [Problems of territory's development], 2010, no. 50, pp. 49–57.
25. Solov'eva T. S., Popov A. V. Problemy i tendentsii razvitiya sotsial'no-kul'turnoi podsistemy regionov SZFO [Problems and trends of socio-cultural subsystem development in the regions of the Northwestern Federal District], *Territorial'nye issledovaniya: tseli, rezul'taty i perspektivy: tezis VIII Vserossiiskoi shkoly-seminara molodykh uchennykh, aspirantov i studentov. Birobidzhan, 22 – 25 sentyabrya 2015 g.* [Territory research: goals, results and prospects: abstracts of the 8th All-Russia school-seminar of young scientists, postgraduates and students. Birobidzhan, 22 – 25 September, 2015]. Under the redaction of Frisman E. Ya. Birobidzhan: IKARP DVO RAN – FGBOU «PGU im. Sholom-Aleikhema», 2015, pp. 244–247.

26. Son I. M., Leonov S. A., Danilova N. V., Mirskov Yu. A. Kharakteristika i ob'em osnovnykh trudovykh resursov sistemy zdoravookhraneniya [Characteristics and amount of basic labor resources of health-care]. *Sotsial'nye aspekty zdorov'ya naseleniya* [Social aspects of population health], 2012, no. 3. Available at: <http://vestnik.mednet.ru/content/view/413/30/lang,ru>
27. Stefanovskaya N. A., Zhulikova O. V. Kadrovyi potentsial kul'tury: regional'noe izmerenie [Cultural human capacity: regional assessment]. *Sborniki konferentsii NITs Sotsiosfera* [Conference proceedings of the science publishing centre "Sociosphere"]. 2014, no. 46, pp. 118–120.
28. Stefanovskaya N. A. Professional'no-prestizhnye determinanty v podgotovke kadrov dlya sfery kul'tury regiona [Professional and prestigious dominant in preparation of workforce for the sphere of culture of region]. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Obshchestvennye nauki* [Tambov University Review. Series: Social Sciences], 2015, no. 1 (1), p. 44–52.
29. *Territorial'nyi organ Federal'noi sluzhby gosudarstvennoi statistiki po Vologodskoi oblasti* [Territorial body of the Federal State Statistics Service in the Vologda Oblast]. Available at: <http://vologdastat.gks.ru>
30. Toksanbaeva M. S. Politika zanyatosti i defitsit kadrov [Employment policy and personnel deficiency]. *Rossiya i sovremennyyi mir* [Russia and the contemporary world], 2010, no. 1 (66), pp. 197–204.
31. Chem bol'na rossiiskaya meditsina? [What is Russian medicine's sickness?] *Akkreditatsiya v obrazovanii* [Accreditation in education], 2012, no. 8 (60), pp. 51.
32. *A Universal Truth: No Health Without a Workforce. World Health Organization*. Available at: <http://www.who.int>
33. Allen R., Burgess S., Mayo J. *The teacher labor market, teacher turnover and disadvantaged schools: new evidence for England. DoQSS Working Paper, 2012, no. 12-09*. Available at: <http://repec.ioe.ac.uk/REPEc/pdf/qsswp1209.pdf>
34. Ball L., Pollard E., Stanley N., Oakley J. *Creative Career Stories: report 477. Oct. 2010*. Centre for Learning and Teaching in Art and Design, University of the Arts London. 80 p.
35. Bodo C. L'andamento del mercato del lavoro culturale nel quinquennio 2006-2010. *Economia della Cultura* [Cultural Economics], 2012, no. 1, pp. 51–62.
36. Codjia L., Jabot F., Dubois H. *Evaluation du programme d'appui à la médicalisation des aires de santé rurales au Mali*. Geneva: World Health Organization, 2010. 54 p.
37. Dolton P. J. *Teacher Supply. Handbook of the Economics of Education*, 2006, volume. 2, pp. 1079–1161.
38. Employment in cultural field weakens. *Finland Times*. Available at: <http://www.finlandtimes.fi/culture/2013/08/25/2162/Employment-in-cultural-field-weakens>
39. Hendricks M. D. Does it pay to pay teachers more? Evidence from Texas. *Journal of Public Economics*, 2014, volume 10, pp. 50–63.
40. Jaramillo. M. The spatial geography of teacher labor markets: Evidence from a developing country. *Economics of Education Review*, 2012, volume 31, issue 6, pp. 984–995.
41. Ingersoll R., T. Smith What Are the Effects of Induction and Mentoring on Teacher Turnover? *American Educational Research Journal*, 2004, volume 41, no. 3, pp. 681–714.
42. Karbownik K. *The determinants of teacher mobility in Sweden: Working Paper 13*. Institute for Policy Research, Northwestern University, 2014. Available at: <http://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2014/wp2014-13-The-determinants-of-teacher-mobility-in-Sweden.pdf>
43. Smith S. D. *The global workforce shortages and the migration of medical professions: the Australian policy response*. Australia and New Zealand Health Policy, 2008. Available at: <http://www.anzhealthpolicy.com/content/pdf/1743-8462-5-7.pdf>
44. Thompson M. J. et al. Do international medical graduates fill the gap in rural primary care in the United States? A national study. *J Rural Health*, 2009, volume 25, no. 2, pp. 124–134.
45. Zurn P., Dal Poz M. R., Stilwell B., Adams O. Imbalance in the Health Workforce. *Human Resources for Health*, 2004, no. 2, pp. 1–13. Available at: <http://www.human-resources-health.com/content/2/1/13c>

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Solov'eva Tat'yana Sergeevna – Junior Research Associate at the Department of Living Standard and Lifestyle Studies. Federal State Budgetary Institution of Science Institute of Socio-Economic Development of Territories of Russian Academy of Science. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation. E-mail: solo_86@list.ru. Phone: +7(8172) 59-78-10.