

К ВОПРОСУ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В. В. Суворова

Балаковский институт техники, технологии и управления

Ю. М. Мезенцев

Филиал ОАО «Концерн Росэнергоатом "Балаковская атомная станция"»

Поступила в редакцию 30 сентября 2014 г.

Аннотация: *сравниваются методические подходы к оценке конкурентоспособности трудовых ресурсов на рынке труда, рассматривается их применение к оценке конкурентоспособности отдельного (молодежного) сегмента рынка труда. Предложен новый методический подход к оценке конкурентоспособности молодежи в муниципальном образовании, в основе которого лежит расчет комплексного показателя оценки конкурентоспособности молодежи. Применение предлагаемого расчета комплексного показателя позволяет выявить зависимость между данным показателем и уровнем безработицы среди молодежи в исследуемом периоде и определить ориентиры в воздействии субъектов регулирования на процесс формирования конкурентоспособности молодежи с целью снижения уровня безработицы в молодежном сегменте рынка труда.*

Ключевые слова: *рынок труда, конкурентоспособность трудовых ресурсов, формирование конкурентоспособности молодежи.*

Abstract: *there is comparison between methodical approaches of evaluation of human resources in the labor market in this article. Also theirs use in evaluation of competitiveness of a single (youth) labor market segment is examined. New methodical approach of evaluation of youth competitiveness on municipal level is offered. Its basis is calculation of complex youth competitiveness indicator. Use of the offered calculation method allows revealing the dependence between the indicator and unemployment level among youth during the period of analyze. Also it allows determining the reference points in affection of subjects of regulation to the process of making the youth competitiveness to reduce the unemployment level in youth segment of the labor market.*

Key words: *the labor market, competitiveness of human resources, formation of competitiveness of youth.*

В основе решения задач модернизации российской экономики лежит создание новых знаний и технологий, интеллектуализация всех производственных процессов. Это актуализирует проблему подготовки и использования высокообразованных квалифицированных специалистов. Речь в первую очередь идет о выпускниках учебных заведений и о других категориях молодежи, потенциал которой необходимо в полной мере использовать для решения задачи перевода экономики на инновационный путь развития.

Вместе с тем возникает парадоксальная ситуация: именно молодежь составляет значительную долю среди безработного населения, причем это характерно не только для России. Так, по данным Международной организации труда молодежная безработица в 2012 г. достигла очередного рекорда и составила 13 % [1]. Это означает, что сейчас в

мире насчитывается 75 млн безработных молодых людей. Уровень безработицы среди российской молодежи выше, чем в среднем в мире 15 % [2]. Еще более острой является проблема безработицы среди молодежи в малых и средних муниципальных образованиях, где ее доля составляет в среднем 27 % от всех безработных.

Причиной недостаточного активного вовлечения молодежи в трудовые отношения является ее низкий (по сравнению с другими категориями трудовых ресурсов) уровень конкурентоспособности на рынке труда. Поэтому анализ и оценка уровня конкурентоспособности молодежи, в первую очередь выпускников высших и средних учебных заведений, являются актуальными для решения проблемы молодежной безработицы и «удержания» молодых специалистов на территории провинциальных муниципальных образований (далее – МО). Последнее особенно важно, так как все увеличивающийся отток квалифицированной

экономически активной молодежи в крупные города является одним из важнейших факторов, тормозящих социально-экономическое развитие в регионах России.

Под конкурентоспособностью молодежи понимается совокупность свойств данной категории трудовых ресурсов, которые обуславливают ее способность удовлетворять потребность в труде работодателей в рамках определенного рынка труда наилучшим образом по сравнению с другими категориями работников, и, как следствие, данные свойства определяют успех участия молодежи в социально-экономической деятельности на определенной территории.

Для достижения соответствия характеристик молодежи потребностям рынка труда в границах МО важен набор учащихся на все виды профессиональной подготовки. Речь идет не просто о необходимости упорядочить кадровые потоки выпускников учреждений профессионального образования в соответствии с потребностями предприятий города. Важная роль должна отводиться процессу формирования у будущих выпускников учебных заведений определенных компетенций в ориентации и адаптации на рынке труда, на что обращают внимание многие ученые [3]. Обеспечение достаточного уровня ориентации и адаптации на рынке труда у молодого специалиста – выпускника профессионального учебного заведения – позволит по-новому стимулировать развитие предприятий всех отраслей экономики МО.

Ориентация на рынке труда означает, что будущий специалист имеет представление о социально-экономической ситуации в городе, о спросе работодателей на работников тех или иных специальностей; может объективно оценить свой образовательный уровень и возможности его изменения; имеет определенный опыт участия в конкурсах вакансий, индивидуальный портфель достижений и т.п.

Адаптация на рынке труда выступает деятельностным компонентом рассматриваемой компетентности и предполагает наличие умений и практического опыта по самоформированию базовых компетенций, исходя из потребностей работодателя.

Исследование причин все увеличивающегося оттока выпускников вузов в крупные города показало, что многие из них даже не пытались найти работу в своем городе, а ргіогі считая это бесперспективным. Вместе с тем при реализации на территории развивающегося МО каких-либо ин-

вестиционных проектов, в том числе по расширению и реконструкции действующих предприятий, работодатели часто ориентируются на наем рабочей силы за пределами МО, привлекая опять-таки специалистов с определенным опытом работы. Поэтому необходимо, чтобы в МО разрабатывались и реализовывались программы, направленные на повышение уровня эффективной занятости молодежи, неотъемлемым элементом которых должны стать мероприятия по повышению конкурентоспособности молодых специалистов, в том числе формирующие у них компетенции в ориентации и адаптации на рынке труда.

К сожалению, зачастую административные органы МО при попытке создать такие программы испытывают правовые, организационные и финансовые ограничения. Поэтому даже в тех МО, где они разрабатываются, их эффективность как в плане повышения конкурентоспособности молодежи, так и в обеспечении экономически эффективной ее занятости крайне низка. Так, в Балаковском МО¹ Управлением по делам молодежи, физической культуре, спорту и туризму за период с 2009 по 2012 г. были разработаны программы, ориентированные на улучшение положения молодежи, в рамках которых реализовывался ряд мероприятий, имеющих организационный характер и направленных на повышение духовно-нравственных ценностей, участие молодежи в спортивных и развлекательных мероприятиях и т.п. К сожалению, проблеме обеспечения эффективной занятости молодых выпускников учебных заведений, формированию у них вышеназванных компетенций на рынке труда не было уделено должного внимания. На наш взгляд, это связано в первую очередь с недостаточно разработанной нормативно-правовой базой целевых программ занятости молодежи. Четко не определен круг задач и ответственности субъектов, реализующих мероприятия программ, которые

¹ Балаково – третий по величине город Саратовской обл., численность населения – 190 тыс. человек, в том числе молодежи в возрасте от 16–29 лет 52,754 тыс. человек; на территории муниципального образования располагаются крупные объекты энергетической, химической и строительной отраслей. К отличительным особенностям Балаковского МО можно отнести наличие крупного города с развитой промышленностью в сочетании с сельскохозяйственным производством. Через город проходит железнодорожная линия, в городе находится действующий речной порт. В большинстве отраслей экономики хороший кадровый потенциал. На территории Балаковского МО имеется достаточно развитая структура социальных учреждений, в том числе образовательных, существует широкая сеть кредитных организаций.

ориентированы на повышение уровня конкурентоспособности молодежи. Не всегда осуществляются оценка уровня конкурентоспособности молодых специалистов и комплексный мониторинг состояния дел в молодежном сегменте рынка труда. Последнее не позволяет определить, насколько эффективно реализуются на практике мероприятия, которые включены в муниципальные целевые программы поддержки молодежи. Зачастую разработанные программы помощи молодежи фактически не изменяют положения дел в молодежной среде.

Мониторинг процесса формирования конкурентоспособности молодежи в Балаковском МО² позволил сделать вывод, что конкурентоспособность молодых трудовых ресурсов находится на низком уровне, на что указывают следующие факторы:

- высокая доля молодых трудовых ресурсов среди безработных (достигает 16 %);
- достаточно длительный период (до года) поиска рабочего места выпускниками учебных заведений;
- высокая доля молодежи в миграционном потоке за границы муниципального образования (до 38 % выпускников учебных заведений без учета тех молодых людей, которые продолжили образовательный процесс в других МО).

Осуществить оценку уровня конкурентоспособности молодежи в границах МО довольно сложно, так как для этого необходимо не только учесть все ключевые показатели качества рабочей силы данной категории трудовых ресурсов, но и определить, насколько они соответствуют потребностям работодателей в данном МО. В настоящее время отсутствуют стандартизированные международные методики по оценке конкурентоспособности трудовых ресурсов. Существуют лишь отдельные подходы к решению данной проблемы, предлагаемые отечественными учеными. Так, Р. А. Фатхутдинов предлагает осуществлять оценку конкурентоспособности трудовых ресурсов исходя из их конкурентных преимуществ, ранжированных на внешние и внутренние по отношению к трудовым ресурсам [4]. При этом к внешним конкурентным преимуществам молодых выпуск-

ников учебных заведений автор относит престиж и рейтинг учебного заведения, в котором кандидат на рабочее место проходил обучение. К внутренним конкурентным преимуществам относятся наследственные и приобретенные. Подчеркивается, что только исключительно одаренные люди в меньшей мере зависят от внешних условий [там же].

Оценку конкурентоспособности конкретной категории трудовых ресурсов автор данного методического подхода предлагает осуществлять на основе расчета уровня ее (категории трудовых ресурсов) конкурентоспособности. Расчет осуществляется по следующей формуле:

$$K_n = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{a_j b_{ij}}{5n} \rightarrow 1,0, \quad (1)$$

где K_n – уровень конкурентоспособности конкретной категории трудовых ресурсов; $i = 1, 2, \dots, n$ – количество экспертов; $j = 1, 2, \dots, m$ – количество оцениваемых качеств; a_j – весовости j -го качества персонала; b_{ij} – оценка i -м экспертом j -го качества трудовых ресурсов по 5-балльной системе; 5_n – максимальное возможное количество баллов, которое можно поучить в процессе оценки (5 баллов – n экспертов).

Устанавливаются следующие условия оценки экспертами качества трудовых ресурсов:

- отсутствует – 1 балл;
- проявляется очень редко – 2 балла;
- проявляется не сильно и не слабо – 3 балла;
- проявляется часто – 4 балла;
- проявляется систематически, устойчиво, наглядно – 5 баллов.

В примерном перечне конкурентных преимуществ (оцениваемых качеств) при оценке трудовых ресурсов Р. А. Фатхутдинов выделяет следующие:

- наследственные конкурентные преимущества (способности, физические данные, темперамент);
- деловые качества (образование, специальные знания, навыки, умения);
- интеллигентность, культура;
- возраст, здоровье и др.

Представляется, что данный методический подход сложно применить для выявления уровня конкурентоспособности молодых трудовых ресурсов в границах такой системы, как муниципальное образование. Это обусловлено тем, что, во-первых, экспертные оценки не учитывают специфики деятельности специалистов в соответствии со спецификой предприятий муниципального производственно-хозяйственного комплекса. Во-вторых, данная методика позволяет оценить качество (кон-

² Мониторинг проводился в рамках работы по Аналитической ведомственной целевой программе «Развитие научного потенциала высшей школы в 2009–2011» по теме «Исследование эндогенных факторов повышения качества человеческого потенциала российских муниципальных образований в условиях перехода в режим инновационного развития» (СГТУ – 259).

курентоспособность) тех трудовых ресурсов, которые уже участвуют в социально-трудовых отношениях, т.е. прошли процедуру найма и могут в процессе трудовой деятельности проявлять (либо не проявлять) качество своей рабочей силы.

Другой, на наш взгляд, интересный подход к оценке конкурентоспособности трудовых ресурсов предлагает заслуженный деятель науки доктор экономических наук, профессор В. К. Потемкин [5]. В его работах акцентируется внимание на профессиональных компетенциях трудовых ресурсов и их мотивации. Предложенная методика представляет собой способ получения и измерения оценочной информации, состоящий из нескольких этапов. На первом этапе оценки профессиональных компетенций работника используются описательные методы: биографический метод; система устных и письменных характеристик; метод критических событий; метод групповой дискуссии; метод социальной диагностики (тестирование, анкетирование) и др. Для второго этапа оценки профессиональных компетенций целесообразно применять методы информационного обеспечения и измерения профессионально важных качеств трудовых ресурсов, т.е. изучение письменных источников, опрос и наблюдение. Третий этап оценки профессиональных компетенций подразделяется на два подэтапа. На первом портале производится оценка работника согласно его чертам характера, личным качествам, на втором – оцениваются результаты трудовой карьеры и степень достижения поставленных целей.

Представленный подход позволяет дать комплексную оценку квалификации трудовых ресурсов, которая, в свою очередь, разбивается на три базовых элемента:

- навыки выполнения работ;
- профессионально важные качества;
- знания.

Методика оценки конкурентоспособности трудовых ресурсов, предлагаемая профессором В. К. Потемкиным, в сущности является углубленным и детализированным экспертным методом оценки и достаточно эффективно может быть использована при оценке персонала организаций или небольшого числа соискателей с возможностью индивидуальной работы экспертов с каждым из них. Применение данного метода для оценки конкурентоспособности представителей целого сегмента рынка труда средних и больших МО окажется трудоемким процессом с высокими затратами и, как следствие, нецелесообразным.

Проблему оценки конкурентоспособности молодежи в МО позволит, на наш взгляд, решить методический подход, в основе которого лежит расчет комплексного показателя оценки конкурен-

тоспособности молодежи [6]. Использование такого показателя позволяет выявить зависимость между уровнем конкурентоспособности молодежи и уровнем безработицы среди молодежи в исследуемом периоде и определить ориентиры в воздействии субъектов регулирования на процесс формирования конкурентоспособности молодежи с целью снижения уровня безработицы в молодежном сегменте рынка труда. Расчет осуществляется в четыре этапа.

На I этапе рассчитываются показатели, характеризующие параметры конкурентоспособности молодых специалистов в рамках муниципального образования, для чего проводятся социологические опросы представителей работодателей (работников кадровых служб предприятий, расположенных в границах исследуемого муниципального образования). Цель таких опросов – определение ключевых показателей конкурентоспособности молодых трудовых ресурсов, т.е. тех параметров качества рабочей силы молодых специалистов, которые играют приоритетную роль для найма на предприятие данной сферы муниципального производственно-хозяйственного комплекса. Важнейшими из таких параметров являются K_1 – образование; K_2 – квалификация; K_3 – опыт работы; K_4 – амбициозность; K_5 – здоровье.

На II этапе на основе мнения специалистов и руководителей ряда кадровых служб хозяйствующих субъектов осуществляется ранжирование каждого параметра ($K_1 \dots K_5$) с точки зрения значимости для данного предприятия (определяется значение $P_1 \dots P_5$). Опрос должен производиться субъектов, принадлежащих к различным сферам экономической деятельности.

Для нейтрализации фактора субъективности предлагаемой оценки на III этапе производится корректировка коэффициента значимости на удельный вес вида деятельности, к которому принадлежит опрашиваемый субъект (работник кадровой службы предприятия).

На IV заключительном этапе производится расчет интегрального показателя конкурентоспособности молодых трудовых ресурсов муниципального образования на основе следующей формулы:

$$K_{KC} = K_1\beta_{i1} + K_2\beta_{i2} + K_3\beta_{i3} + K_n\beta_{in}. \quad (2)$$

На основе полученных данных, представленных в табл. 1–3 были произведены расчеты по I–III этапам предлагаемого методического подхода, а также заключительный расчет интегрального показателя конкурентоспособности по IV этапу Балаковского МО (2).

Показатели конкурентоспособности молодых трудовых ресурсов Балаковского МО

Ключевые показатели конкурентоспособности	Формула расчета	Условные обозначения	Полученные значения (удельный вес K_i показателя в общей структуре трудовых ресурсов)
K_1 – образование: $K_{1,1}$ – среднее; $K_{1,2}$ – среднее специальное; $K_{1,3}$ – высшее	$K_j = \frac{K_{m_s}}{K_{i_s}} \times 100$	где K_{m_s} – численность молодых трудовых ресурсов, по определенной характеристике; K_{i_s} – общая численность трудовых ресурсов по соответствующей характеристике	$K_{1,1} = 0,28$; $K_{1,2} = 0,37$; $K_{1,3} = 0,65$
K_2 – квалификация: $K_{2,1}$ – низкая; $K_{2,2}$ – средняя; $K_{2,3}$ – высокая			$K_{2,1} = 0,41$; $K_{2,2} = 0,52$; $K_{2,3} = 0,45$
K_3 – опыт работы: $K_{3,1}$ – до 1 года; $K_{3,2}$ – от 1–3 лет; $K_{3,3}$ – от 3 лет и выше			$K_{3,1} = 0,91$; $K_{3,2} = 0,58$; $K_{3,3} = 0,28$
K_4 – амбициозность*			$K_4 = 0,52$
K_5 – здоровье**			$K_5 = 0,64$

*Показатель амбициозности определялся через показатели миграционной активности. Это связано с тем фактом, что выпускники учебных заведений при поиске мест трудоустройства предъявляют определенные требования (проявляют свои амбиции) к будущему рабочему месту в виде уровня заработной платы, условий труда, перспективы карьерного роста. В связи с неудовлетворением подобного рода амбиций возникает потребность дальнейшего поиска рабочего места, что происходит чаще всего и за пределами МО порождает тенденции миграции молодого населения.

** Показатель здоровья определяется через уровень заболеваемости социально значимыми болезнями.

Значимость показателей конкурентоспособности молодых трудовых ресурсов для работодателей*

Основные показатели конкурентоспособности молодых трудовых ресурсов муниципального образования, оцененные работодателями	Формула расчета	Коэффициент значимости $\Pi_{i1} \dots \Pi_{im}$
Π_1 – образование	$\Pi_j = \frac{\Pi_{m_s}}{\Pi_{i_s}},$ где Π_{m_s} – среднее число баллов, поставленных представителями работодателей параметру (K_i); Π_{i_s} – общее число баллов, поставленных характеристикам (K_i)	0,241
Π_2 – квалификация		0,200
Π_3 – опыт работы		0,203
Π_4 – амбициозность		0,163
Π_5 – здоровье		0,193

* Опрос производился на 35 хозяйствующих субъектах Балаковского МО.

Значимость показателей конкурентоспособности молодых трудовых ресурсов с учетом удельного веса предприятий-респондентов

Значимость основных показателей конкурентоспособности молодых трудовых ресурсов муниципального образования	Скорректированный коэффициент значимости
B_1 – образование	0,225
B_2 – квалификация	0,192
B_3 – опыт работы	0,219
B_4 – амбициозность	0,167
B_5 – здоровье	0,197

Значение для Балаковского МО за период 2012 г.:

$$K_{KC2012} = 0,65 \times 0,225 + 0,45 \times 0,192 + 0,28 \times 0,219 + 0,52 \times 0,167 + 0,64 \times 0,197 = 0,5069$$

Представляется, что критерием оптимальности уровня конкурентоспособности молодых трудовых ресурсов на муниципальном рынке труда можно считать то значение интегрального показателя конкурентоспособности (K_{KC}), при котором уровень безработицы в молодежном сегменте рынка труда сводится к нормальному общепризнанному (3–7 %). При данном значении показателя безработицы в границах муниципального образования ситуация на рынке труда не является напряженной. Также критерием оптимальности (имеющем прямую зависимость от предыдущего предложенного критерия) можно считать то значение интегрального показателя конкурентоспособности (K_{KC}), при котором достигается оптимальный уровень занятости (эффективной занятости) молодых специалистов в границах МО (≈ 93 –97 %).

Динамика интегрального показателя конкурентоспособности (K_{KC}) за 2009–2012 гг. в сопоставле-

нии с динамикой уровня безработицы среди молодежи за тот же период показана на рисунке. Анализ данных коэффициентов позволил выявить отрицательную корреляционную зависимость между уровнем конкурентоспособности и уровнем безработицы среди молодежи в исследуемом периоде.

Так, при отнесении друг к другу абсолютных разниц данных коэффициентов удалось вывести коэффициент корреляционной зависимости, который составляет 0,04899. Следовательно, при повышении интегрального показателя конкурентоспособности молодежи на 0,04899 происходит снижение безработицы среди молодежи Балаковского МО на 1 %. При этом выявлено, что для достижения оптимального уровня занятости (эффективной занятости) среди молодых трудовых ресурсов в 93–97 % необходимо достичь значения интегрального показателя конкурентоспособности на уровне 0,653892–0,849881.

На основе проведенного анализа сделан вывод, что на данном этапе экономического развития Балаковского МО деятельность органов местного самоуправления по разработке целевых программ, включающих трудоустройство молодежи и повы-

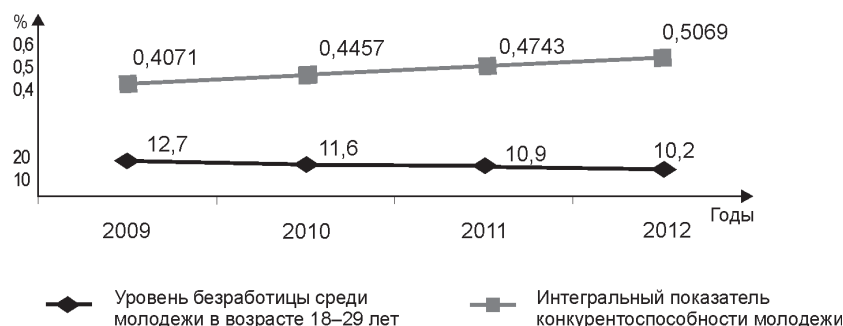


Рисунок. Динамика интегрального показателя конкурентоспособности и уровня безработицы среди молодежи в возрасте 18–29 лет за 2009–2012 гг. Балаковского МО

шение ее конкурентоспособности, не ведется на должном уровне. Потребность в разработке таких программ обуславливается следующими факторами:

– в силу неопытности (отсутствия компетенций в ориентации и адаптации на рынке труда) и чрезмерной амбициозности молодые трудовые ресурсы оказываются не востребованными большинством предприятий муниципальных образований;

– у многих молодых специалистов отсутствует определенность в выборе профессии, поэтому примерно 50 % специалистов вузов не устраиваются по специальности, так как считают ее бесперспективной [7];

– возрастает социальный пессимизм, характерный для молодого поколения, наиболее восприимчивого к экономически нестабильной ситуации.

Для решения обозначенных проблем необходимо предпринять ряд мер. Так, для устранения неопределенности в трудовых начинаниях молодежи целесообразно сконцентрировать внимание на профориентационной работе среди школьников и учащихся с учетом специфики предприятий производственно-хозяйственного комплекса МО, что должным образом отразится на снижении структурной безработицы. Для разработки реально действующей целевой программы повышения занятости молодежи муниципальным властям необходимо уделить значительное внимание проработке и реализации «пилотных», а затем и «базовых» проектов по повышению экономической активности молодежи, что в конечном счете будет способствовать повышению уровня эффективной занятости молодежи. Что касается социального пессимизма молодежи в период экономической нестабильности, а также слабой востребованности

данной группы на рынке труда, то на эти факторы могут оказать влияние только комплексные решения, включающие меры как законодательной, так и исполнительной власти, направленные на создание для молодежи гарантий занятости (трудоустройства) по окончании учебного заведения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Число безработных людей среди молодежи достигло в мире 75 млн человек : доклад Международной организации труда // ИТАР-ТАСС. Деловые новости. – Режим доступа: <http://www.itar-tass.com/c11/426534.html>

2. Потерянное поколение бродит по Европе // Рос. газета. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2013/04/16/trud.html>

3. *Вербицкая Н. О.* Прогнозирование потребности рынка труда в выпускниках системы профессионального образования : возможности геоинформационных систем / Н. О. Вербицкая, М. Э. Матафонов, В. А. Федоров. – Режим доступа: http://www.labourmarket.ru/Pages/conf1/book3_html/4_V.htm

4. *Фатхутдинов Р. А.* Управление конкурентоспособностью организации / Р. А. Фатхутдинов. – М., 2005. – С. 278.

5. *Потемкин В. К.* Проблемы и стратегия эффективной занятости персонала предприятий / В. К. Потемкин. – СПб. : Инфо-да, 2012.

6. *Мезенцев Ю. М.* Прогнозирование как инструмент достижения сбалансированности спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда муниципального образования / Ю. М. Мезенцев // Векторы развития профессионального образования : к качеству кадров через партнерство с бизнесом. – Вологда, 2013. – С. 117.

7. Только половина выпускников вузов трудоустроивается по специальности // Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. – Режим доступа: <http://kcst.bmstu.ru/index.php?option=com>

Балаковский институт техники, технологии и управления

Суворова В. В., доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой «Экономика, организация и управления на предприятиях»

Тел.: 8-927-227-09-88

Филиал ОАО «Концерн "Росэнергоатом" Балаковская атомная станция»

Мезенцев Ю. М., кандидат экономических наук, ведущий экономист по планированию

E-mail: yury.mezentseff@yandex.ru

Тел.: 8-927-101-16-61

Balakovo Institute of Engineering, Technology and Management

Suvorova V. V., Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of Economics Organization and Management of Enterprises Department

Tel.: 8-927-227-09-88

Balakovo Nuclear Power Plant (Branch of Rosenergoatom)

Mezentsev Y. M., Candidate of Economic Sciences, Chief Economist

E-mail: yury.mezentseff@yandex.ru

Tel.: 8-927-101-16-61