

ББК 65.9 (2Р) 24  
С 744  
УДК 338 (470)

Под редакцией профессора *В. А. Гуртова*

**С 744**     **Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (25 – 26 октября 2006 г.). Кн. I. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006. – 260 с.**

ISBN 5-8021-0666-2

Рассматриваются проблемы рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России. Проводятся анализ рынка труда и прогнозирование развития системы образования и работы центров занятости населения в условиях рыночной экономики.

**ББК 65.9 (2Р) 24**  
**УДК 338 (470)**

ISBN 5-8021-0666-2

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2006

**ПЕРСПЕКТИВЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА  
КВАЛИФИЦИРОВАННОГО И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА  
В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ  
(НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ)**

**Т. М. Глушанок**

Начальник отдела экономики и развития социальной сферы  
Министерства экономического развития Республики Карелия,  
г. Петрозаводск

Формирование рынка квалифицированного и интеллектуального труда – одно из обязательных условий развития современной экономики, ее инновационного пути развития. При этом необходимо учитывать особенности развития такого рынка труда.

Первая особенность – это изменяющийся уровень экономически активного населения. Начиная с 2006 года республика вступила в период абсолютного сокращения численности населения трудоспособного возраста. С 2006 по 2010 годы указанная численность сократится почти на 15 тыс. человек. Данная тенденция сохранится и даже усилится к 2015 году.

По прогнозу, численность населения республики до 2010 года сократится на 27 тысяч и составит 670 тысяч человек, из которых 430 тысяч будут находиться в трудоспособном возрасте. Основной причиной убыли населения будет превышение смертности над рождаемостью. Согласно расчетам, из числа 16-летних юношей доживет до 60 лет лишь 58%. На графике видно (рис. 1), что показатель смертности по республике превышает аналогичный показатель по России.

Одним из важнейших факторов поддержания человеческих ресурсов и их размещения по территории республики могла бы стать миграция населения. К сожалению, фактор миграции в Республике Карелия не будет доминирующим в формировании трудовых ресурсов, т. к., по данным Карелиястата, миграционный прирост населения планируется в ближайшие три года по республике незначительный (не более 400 чел.). С учетом этого государственная политика повышения эффективности использования трудовых ресурсов должна строиться с учетом отсутствия фактора роста предложения рабочей силы на рынке труда.

Вторая особенность формирования рынка квалифицированного труда связана с возрастанием спроса на инженерные специальности, что объясняется переходом на инновационный путь развития экономики. Причем спрос на инженерные специальности возрастет не только в сфере производства новых высокотехнологичных товаров, но и в сфере их реализации. Сбыт более совершенных товаров потребует продавцов, способных консультиро-

вать по вопросам грамотной эксплуатации технически сложных товаров. Это потребует соответствующей корректировки деятельности учебных заведений.

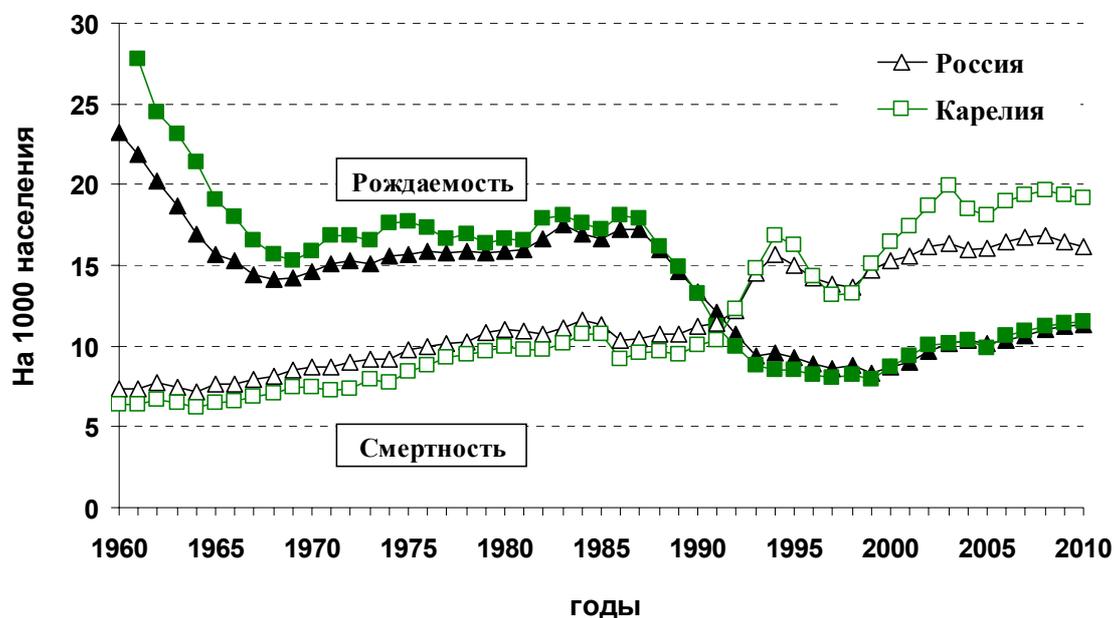


Рис. 1. Показатели рождаемости смертности в России и Карелии

Сегодня уже стало очевидным, что темпы и направления развития рынка образовательных услуг не совсем соответствуют потребностям рынка труда.

На диаграмме (рис. 2) представлена структура выпуска специалистов по уровню образования в ближайшие два-три года.

Наибольшая доля выпуска студентов 2008-2010 годов высших учебных заведений (70%) придется на образовательные и гуманитарные специальности, 38% – на экономику и управление. И лишь 2% от общего выпуска студентов вузов получают инженерные специальности.

Доля инженерно-технических специальностей в системе среднего профессионального образования наибольшая – 26%, но также много готовится экономистов и управленцев – 21%.

В начальном профессиональном образовании наибольшая доля учащихся готовится для сферы технических профессий – 38%, затем идут специальности сервиса – 25% и строительства – 14%. Наблюдается явная нехватка специалистов инженерных специальностей высшего уровня подготовки.

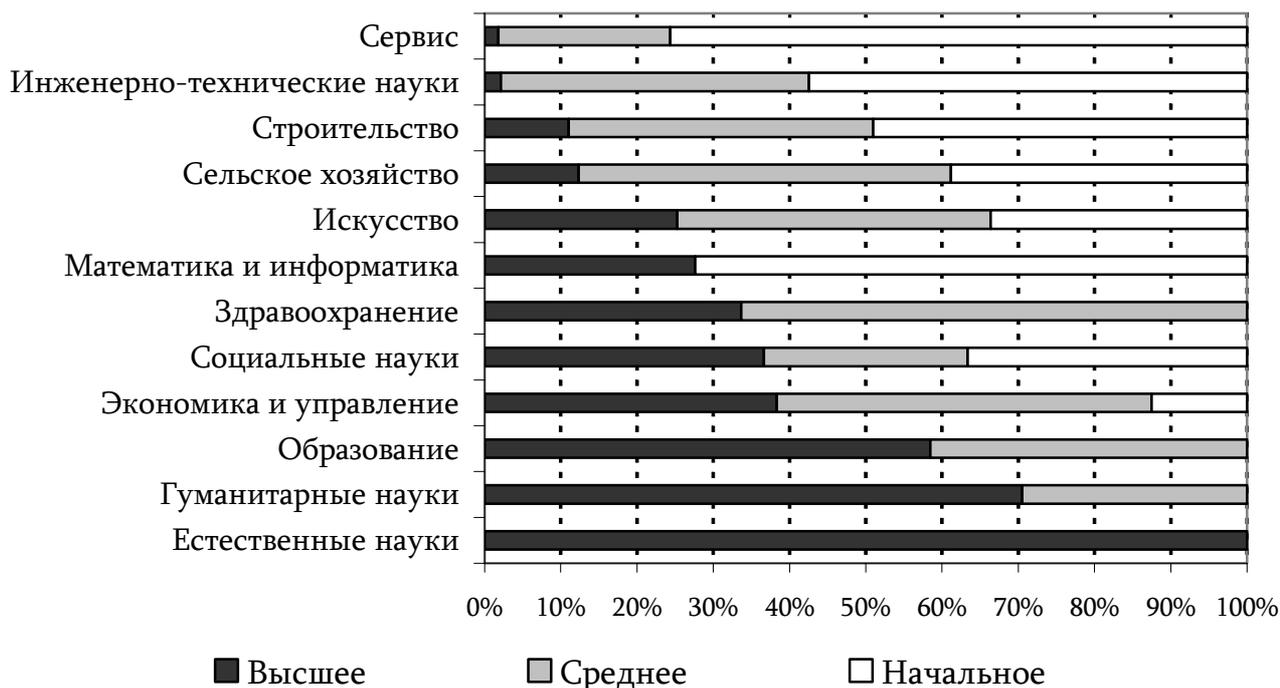


Рис. 2. Структура подготовки специалистов по уровню профессионального образования

Кроме того, в республике имеет место диспропорция по соотношению количества обучаемых специалистов разных профессиональных уровней: на 1 студента вуза приходится 0,6 единицы среднего и 0,4 начального профессионального образования. Хотя признано, что для организации эффективного труда необходима пропорция 1 : 3 : 5, т. е. на одного студента вуза должно приходиться 3 специалиста среднего и 5 специалистов начального профессионального образования.

Проблема «престижа» высшего образования остается, вопреки потребностям рынка труда. Количественный анализ выпуска специалистов на 2015 год показал, что эта тенденция сохранится, и в области высшего профессионального образования число выпущенных специалистов будет опережать расчетную потребность рынка труда, при этом специалистов среднего и начального профессионального образования будет существенно не хватать.

Из-за неэффективности подготовки специалистов необходимо учитывать, что около 50% выпускников вузов и средних учреждений профессионального образования работают не по специальности, а это приводит к дополнительным затратам на переподготовку уже «готовых» специалистов. Для правильной ориентации при выборе профессии следует разнообразить

методы получения молодежью информации о возможностях профессионального образования и профессиях, востребованных на рынке труда. Хорошим примером здесь может являться выставка-ярмарка «Карьера и образование», организованная городским центром занятости.

Не только получение, но и применение знаний являются главными факторами социально-экономического прогресса. В связи с этим третья особенность формирования рынка квалифицированного труда связана с необходимостью осуществлять менеджмент информации и знаний. Это важнейшее конкурентное преимущество специалиста. Речь идет не только о том, чтобы накапливать специальные знания, но и о том, чтобы учиться думать аналитически, системно, уметь видеть взаимосвязи. В этом смысле ключевым для сегодняшнего образования является вопрос соответствия содержания образования требованиям современного динамичного мира и рыночной экономики.

Сейчас в республике ощущается недостаток специалистов, умеющих работать на новом высокотехнологичном оборудовании. Поэтому особое место должно занимать повышение квалификации работающих специалистов в соответствии с новыми требованиями времени.

В связи с присоединением России к «Болонской конвенции» образование за эти годы должно: отказаться от узкой специализации в средних и высших профессиональных учебных заведениях; существенно повысить качество всех видов и ступеней образования

Из представленной на рисунке 3 диаграммы видно, что на сегодняшний день в промышленности 31,2% работников не имеют даже начального профессионального образования, всего 12,6% специалистов имеют высшее образование. При таком составе работников весьма проблематично совершить инновационный прорыв в промышленности. Такая же ситуация наблюдается в строительстве и транспортной сфере. И только в социальных отраслях отмечается очень высокий профессиональный уровень подготовки специалистов высшего и среднего звена (рис. 4).

Эта картина усугубляется сокращением кадрового потенциала за счет возрастного аспекта, т. е. старения населения в трудоспособном возрасте. Средний возраст занятых в промышленности приблизился вплотную к 40 годам. На пенсию выходят специалисты, как правило, с хорошим базовым техническим образованием, полученным в 1960-1970 годы, и большим практическим опытом. Приток молодых кадров слаб из-за сложившейся системы предпочтений и низкого уровня заработной платы.

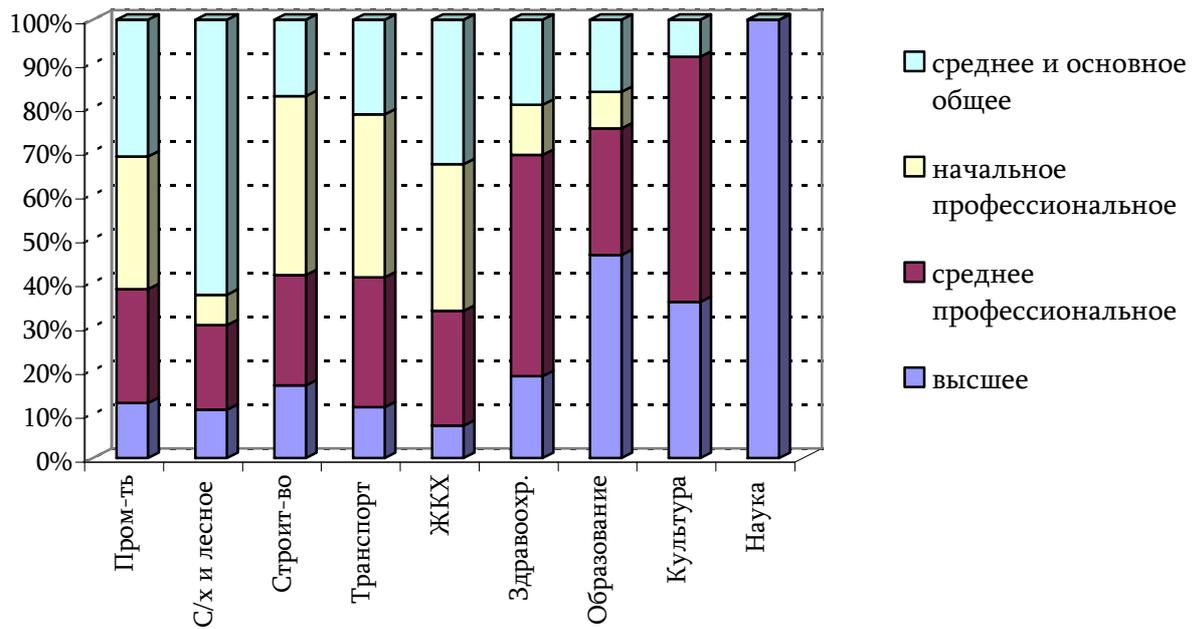


Рис. 3. Распределение численности занятых в отраслях экономики Карелии по уровню образования



Рис. 4. Среднегодовая численность занятых по отраслям экономики, тыс. чел.

В условиях, когда не предвидится большого притока квалифицированной рабочей силы извне, слабо развита территориальная и профессиональная трудовая мобильность своей рабочей силы, обусловленная отсутствием развитого рынка жилья, квалификационный уровень подготовки кадров не соответствует предстоящим задачам, мы должны понимать, что для решения проблем обеспечения экономики необходимыми специалистами необходимы большая работа по повышению квалификации и организации дополнительного обучения занятых в экономике, разумная профессиональная ориентация среди школьников и внедрение качественно новых программ обучения для студентов всех уровней профессионального образования.

Образование, чтобы выполнить свою миссию, нуждается в модернизации, содержательном и структурном обновлении. Решающая роль в этих преобразованиях принадлежит государственным органам власти, которые должны проводить в жизнь концепцию реформирования профессионального образования, отвечающую интересам всех участников этого процесса, а устойчиво работающее производство должно превратиться в мощнейший регулятор системы профессиональной подготовки кадров, выступая одновременно и заказчиком и контролером качества образовательного продукта.

Пока же они только высказывают друг другу претензии.

Ключевая претензия бизнеса к профессиональным учреждениям – «они пока не в состоянии дать специалисту актуальные знания».

Ключевая претензия профессиональных учреждений к работодателям – «бизнес не выработал до сих пор четкие прозрачные критерии к сегодняшним специалистам и не научился реально прогнозировать потребности рынка труда в конкретной отрасли».

Современный работодатель требует от работника новой культуры труда, способов организации, ответственности, коммуникативных навыков, исполнительской культуры, дисциплины труда, умения ориентироваться в реальной профессиональной ситуации. И это понятно. Образованность работников влияет не только на количественные показатели работы, но и на личностные качества работников, их отношение к труду и, соответственно, на повышение производительности труда, а в конечном результате – на рост прибыли.

Бизнес должен, на наш взгляд, проявлять большую социальную ответственность по отношению к сфере образования. Для подготовки кадров требуются поддержка и заинтересованное участие самих руководителей предприятий.

Крупные компании могли бы уже сейчас сосредоточиться на нескольких направлениях, связанных с образовательной системой. Если компания имеет ясную и долгосрочную программу развития, то появляется реальная возможность самим подготовить соответствующие профессиональные кад-

ры. Работодатели могут полностью оплачивать образовательный процесс студентам, которые будут отобраны фирмой в соответствии с необходимыми критериями, оказывать практическую поддержку и техническую помощь профессиональным учреждениям, совершенствовать их материальную базу. Инвестиции в образовательную систему – это наиболее значимые и перспективные инвестиции, их объем и характер во многом определяют будущее самого бизнеса.

Думается, важным шагом могла бы стать специальная «практика-знакомство» для тех студентов, которые оплачивают свое образование самостоятельно, но еще не определились с местом будущей работы. Такая связь образования с бизнесом позволит многим из них не просто лучше понять принципы организации работы предприятия, но и более четко определиться в том, какие потенциальные возможности существуют для них самих. То есть еще находясь на учебной скамье, молодежь должна видеть перспективу и понимать, что ей необходимо сделать для того, чтобы эта перспектива стала реальностью.

Бизнес должен создавать профессиональные ассоциации, которые пойдут на прямое партнерство с профильными профессиональными образовательными учреждениями. Крупные предприятия могут: «втягивать» в себя нужные профессиональные учреждения; участвовать в формировании учебных программ; для лучших студентов организовывать спецкурсы; для преподавателей проводить мастер-классы, разрабатывать перечень конкретных требований к выпускникам.

Уже сегодня можно привести положительные примеры взаимовыгодного сотрудничества между учебными заведениями и работодателями. В профтехучилище № 19 совместно с ООО «Онежский судостроительный завод» организовано обучение новым специальностям, а в профлицее № 12 ведется обучение специалистов для предприятия «Сигма» с учетом прохождения практики на современном оборудовании. Заключены договоры о профориентационной работе и подготовке кадров между ЗАО «Петрозаводскмаш», образовательной школой № 36, профессиональным училищем № 19, машиностроительным техникумом и Петрозаводским государственным университетом. Заслуживает особого внимания и работа, проводимая профориентационным центром «Сталкер» на ОАО «Карельский окатыш».

Российский бизнес формировался в сложных условиях, когда зачастую не уровень образования, а другие факторы были определяющими. Но время быстрых денег и «левых» схем прошло. Сегодня зарабатывать деньги для себя и вносить свой вклад в укрепление государства может только тот бизнес, который думает качественно по-иному и который располагает квалифицированными и образованными кадрами.

Необходимо создать при содействии бизнес-сообщества государственную систему мониторинга, прогнозирования профессиональных рынков труда и определения объемов и структуры профессионального образования; сформировать эффективную и доступную систему информирования работодателей, работников и образовательных учреждений о количественных характеристиках спроса и предложения на рабочую силу. Эту работу можно проводить в рамках Ресурсного кадрового центра, главной функцией которого должна стать согласованная региональная кадровая и экономическая политика, проводимая совместно с образовательными учреждениями, предприятиями и властью для формирования спроса и предложения квалифицированной рабочей силы в соответствии с современным развитием экономики республики.

## **ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАЧЕСТВЕННОГО СОСТАВА РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ\***

**Т. М. Глушанок**

Начальник отдела экономики и развития социальной сферы  
Министерства экономического развития Республики Карелия

Сценарий формирования рынка труда на этот период можно рассмотреть по двум направлениям развития экономики: инновационный путь и сохранение ориентации на развитие экспортно-сырьевых и добывающих отраслей.

В условиях отсутствия инвестиций в реализацию перспективных масштабных проектов в развитии качественно новых инновационных и высокотехнологичных рабочих мест формирование спроса на рабочую силу сохранит инерционную динамику. При этом недостаток новых рабочих мест будет замещаться вакантными рабочими местами временного характера и неквалифицированного труда.

При этих условиях общую потребность в квалифицированных кадрах рабочих и специалистов будут формировать крупные и средние предприятия. Основную массу заявочной численности составят вакансии по про-

---

\* Разработка прогноза потребности регионального рынка труда Республики Карелия в специалистах с профессиональным образованием и анализ обеспечения этой потребности региональной системой образования на период до 2010 года: отчет о НИР (заключительный) / рук. В. А. Гуртов; исполн.: Е. А. Питухин [и др.]. Петрозаводск, 2005. 128 с. Библиогр.: с. 126-128.