

Федеральная служба по труду и занятости
Министерство образования и науки Российской Федерации
Министерство труда и занятости Республики Карелия
Петрозаводский государственный университет

СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ

Сборник докладов по материалам
Девятой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(31 октября – 1 ноября 2012 г.)

Книга I

Петрозаводск
Издательство ПетрГУ
2012

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 Девятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (31 октября – 1 ноября 2012 г.). – Кн. I. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2012. – 351 с.

ISBN 978-5-8021-1450-6

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

ББК 65.9 (2Р) 24
УДК 338 (470)

ISBN 978-5-8021-1450-6

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2012

ПРЕДИСЛОВИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

Уважаемые участники Девятой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции!

От лица Федеральной службы по труду и занятости рад приветствовать вас на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России». Хотелось бы пожелать в ходе проведения конференции плодотворной и конструктивной работы.

Настоящая конференция имеет важное прикладное значение. Именно сейчас, когда страна определяется с основными долгосрочными и среднесрочными перспективами экономического развития, вопросы стратегии в информационном и кадровом пространстве и их обсуждение актуальны как никогда.

После кризиса 2008–2011 гг. и завершения восстановительного периода наступила новая фаза развития российской экономики, когда структура движущих сил роста кардинально меняется. Роль инновационного фактора развития значительно повышается. Связано это с тем, что экстенсивные возможности для подъема экономики практически исчерпаны.

Страна уступает развитым экономикам по производительности труда в три-четыре раза, отмечает президент Российской Федерации Владимир Путин в статье «Нам нужна новая экономика». В масштабах страны низкая производительность труда – это глобально неконкурентоспособное производство, а для конкретного человека – это плохая работа, которая не может обеспечить хорошую зарплату, работа на устаревших, неэффективных рабочих местах.

В большинстве субъектов России сегодня наблюдается достаточно низкий уровень регистрируемой безработицы [на 1 августа 2012 г. 1,4% экономически активного населения (ЭАН)], а уровень занятости достиг докризисных показателей. Происходит снижение и численности граждан, которые обращаются за предоставлением государственных услуг в службу занятости. Если брать динамику этого года, то с начала года численность официально зарегистрированных безработных граждан уменьшилась на 17,0%.

В июле 2012 г. общая численность безработицы снизилась в Российской Федерации до 4,1 млн. чел., что составляет 5,4% ЭАН (рассчитано по методике Международной организации труда). Это весьма неплохой показатель, если сравнивать с крупнейшими экономиками мира.

В Европе безработица составляет 11%, это максимальный показатель за последние 16 лет.

Руководством страны поставлена задача диверсификации экономики, создания новых источников роста. Экономика должна стать такой, чтобы граждане с высоким уровнем образования и запросов могли бы найти себе в ней достойное место. Решение этой задачи лежит в массовом создании высокопроизводительных, хорошо оплачиваемых рабочих мест.

Переход к инновационной экономике будет означать изменение сложившейся структуры занятости населения, что должно сопровождаться ликвидацией старых непродуктивных рабочих мест и увольнением работников. Надлежит вытеснение архаичной, во многом неэффективной занятости из национальной экономики. В связи с этим важной темой становится выбор инструментов и мер, который позволит стимулировать внутренний спрос и обеспечить защиту занятости, поддержит доходы населения.

Опыт работы на рынке труда в условиях кризиса многому научил. Перечень антикризисных мер быстрого реагирования на изменения рынка труда, который доказал свою эффективность в 2009–2011 гг., дал адекватный ответ на серьезные вызовы мировой экономики.

Благодаря принятым мерам за время мирового кризиса и в посткризисный период свыше 5 млн. чел. стали участниками региональных программ по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, было создано более 4 млн. постоянных и временных рабочих мест, из которых 600 тыс. – в сфере малого бизнеса, почти 500 тыс. чел. прошли профессиональное обучение, 4 млн. чел. приняли участие в общественных работах. Таким образом, набор мер по поддержке занятости, который проверен на деле, может оперативно быть развернут в случае острой необходимости и в будущем.

В ближайшие годы процесс создания рабочих мест пойдет не только за счет модернизации существующих, но и открытия новых производств. Этот процесс затронет как традиционные, так и новые секторы экономики. Он приведет к принципиально другой, более прогрессивной структуре экономики и занятости. Темп движению в данном направлении придаст вступление России во Всемирную торговую организацию. Открытость, интеграция в международные экономические процессы существенно изменят стратегию развития бизнеса на территории Российской Федерации. Свободное движение инвестиций между странами наряду со свободой торговли может стать катализатором экономического роста и занятости.

За следующее десятилетие в экономику, по оценкам специалистов, должны войти 10–11 млн. молодых людей, из которых 8–9 млн. специалистов – с высшим образованием. Будущая российская экономика должна удовлетворять запросы как сегодняшних работников, так и новых поколений российских граждан, то есть выпускников образовательных учреждений профессионального образования всех уровней, кто только начал работу, и тех, кто еще учится, имеет очень высокие ожидания, высокие требования к своей будущей работе. Экономика завтрашнего дня должна обеспечить более высокие трудовые доходы, более интересную, творческую работу, создать широкие возможности для профессионального роста и стабильной карьерной перспективы, реализации себя в профессии, а также формировать пути социальной мобильности. Решение этой задачи имеет приоритетное значение для российского государства.

Решение проблемы модернизации экономики и внедрения инноваций требует составления в соответствии с потребностями экономики прогнозного баланса трудовых ресурсов, который позволит оценивать потребность экономики в рабочей силе, корректировать подготовку специалистов образовательными учреждениями профобразования, поможет и в решении проблем, которые связаны с трудовой миграцией. Баланс трудовых ресурсов может помочь формированию гибкой и диверсифицированной системы профессионального образования, отвечающей требованиям рынка труда и потребностям инновационной экономики.

Полагаю, что Девятая Интернет-конференция в рамках представленных докладов затронет актуальные проблемы российского рынка труда; выявит болевые точки; предложит подходы к решению проблем занятости, представит конкретные прикладные материалы для проведения широкой дискуссии по вопросам развития местных и региональных рынков труда, покажет новые идеи и наработки в вопросах регулирования и организации мер активной политики занятости с учетом полной передачи полномочий в сфере занятости субъектам Российской Федерации.

Желаю всем участникам Интернет-конференции серьезного обсуждения докладов. Рассчитываю на серьезную и полезную работу, а также достижение хороших результатов.

Руководитель Федеральной
службы по труду и занятости

Ю. В. Герций

ПРЕДИСЛОВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА

В предлагаемой читателю книге I сборника «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» представлены доклады, поступившие в адрес Оргкомитета Девятой Всероссийской Интернет-конференции до 3 октября 2012 г.

Тематика докладов отражает как традиционные вопросы, обсуждаемые в рамках предыдущих Интернет-конференций, так и проблемы, актуальность которых проявилась в последние годы.

Одним из значимых экономических событий 2012 г. стало вступление России во Всемирную торговую организацию – Россия стала 156-м членом ВТО (протокол о присоединении Российской Федерации к ВТО вступил в силу 22 августа 2012 г.). Вступление Российской Федерации в эту международную организацию окажет непосредственное влияние не только на российский рынок товаров и услуг, но и на рынок труда. В условиях растущей международной конкуренции существенно изменятся требования, предъявляемые работодателями к знаниям, умениям и практическому опыту работников, а следовательно, и к учреждениям профессионального образования с позиции подготовки квалифицированных специалистов, обладающих компетенциями, востребованными инновационной экономикой. Особое значение приобретает дополнительное образование, обусловленное необходимостью повышения квалификации и обучения в течение всей трудовой деятельности, являющееся одним из направлений реализации концепции «обучение в течение всей жизни» (life long learning).

В решении задачи кадрового обеспечения экономики главную роль играет система профессионального образования. Новые вызовы, стоящие перед современной системой профессионального образования, требуют ее серьезной институциональной модернизации. На необходимость оптимизации количества высших учебных заведений особое внимание обращено в Указе Президента Российской Федерации № 599 от 7 мая 2012 г. «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». Министерством образования и науки Российской Федерации разработан план мероприятий по реализации отдельных пунктов Указа Президента РФ. В целях оценки эффективности работы государственных образовательных учреждений и реорганизации неэффективных вузов проводится мониторинг деятельности высших учебных заведений и их филиалов за 2011–2012 гг. До мая 2013 г. должна быть разработана и утверждена программа реструктуризации неэффективно работающих вузов и филиалов, в том числе за счет их присоединения к более сильным учебным заведениям. Главной целью реструктуризации, которая должна

пройти в течение ближайших двух лет, является повышение качества образования. К основным показателям, определяющим качество образования, относятся балл ЕГЭ для абитуриентов, зачисленных в вуз; индекс цитирования профессорско-преподавательского состава вуза; востребованность выпускников вуза на рынке труда.

Выпускники являются основным продуктом системы профессионального образования. Работодатель как заинтересованный потребитель этого продукта оценивает соответствие профессиональных и общеуниверсальных компетенций выпускника, сформированных в ходе обучения в образовательном учреждении, требованиям, предъявляемым к работникам. В свою очередь, важными факторами, характеризующими востребованность выпускника на рынке труда, являются соответствие занимаемой им должности/профессии полученной учебной специальности, уровень заработной платы, возможность карьерного роста.

Трудоустройство выпускников является одним из важнейших показателей оценки эффективности деятельности образовательного учреждения по подготовке специалиста. И здесь необходимо отметить ту важную роль, которую играют в будущей профессиональной адаптации выпускников службы содействия их трудоустройству, действующие в учреждениях профессионального образования.

С учетом вышесказанного сформирована тематика секций Девятой Интернет-конференции и выделены для рассмотрения следующие основные направления:

– Рынок труда России в условиях вступления в ВТО: динамика занятости, безработицы и трудовой миграции.

– Мониторинг и анализ трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования.

– Опыт лучшей практики служб содействия трудоустройству выпускников.

– Формирование профессиональных компетенций выпускников и корректировка образовательных программ подготовки специалистов в системе профессионального образования с учетом требований работодателей.

Эти вопросы в той или иной форме нашли отражение в докладах, представленных в книге I трудов конференции. Другие доклады, представленные в виртуальном конференц-зале, но не вошедшие в книгу I, будут опубликованы в книге II трудов Девятой Всероссийской Интернет-конференции.

Директор Центра бюджетного мониторинга
профессор

В. А. Гуртов

ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ – ПЕРВОСТЕПЕННОЕ ВНИМАНИЕ И ВЫСОКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Ю. В. Герций, Н. К. Лунева

Федеральная служба по труду и занятости, г. Москва

mip@rostrud.info, lunevank@rostrud.info

Интересы субъектов Российской Федерации на рынке труда, инфраструктура этого рынка должны быть объектом согласованного регулирующего взаимодействия со стороны государственных структур, к которым, прежде всего, относятся органы службы занятости и ее учреждения – центры занятости населения.

Именно органам государственной власти Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (в последней редакции от 30 ноября 2011 г.) переданы полномочия Российской Федерации в области содействия занятости населения, предусмотрено оказание государственных услуг в области содействия занятости населения, в том числе и по мероприятиям активной политики занятости, к которым относятся:

1. Организация профессиональной ориентации в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения.

2. Организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

3. Организация содействия самозанятости.

4. Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан, выпускников НПО и СПО и граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

5. Организация проведения оплачиваемых общественных работ.

6. Организация социальной адаптации на рынке труда.

7. Организация психологической поддержки.

Перечисленные государственные услуги активной политики занятости можно условно разделить на три категории.

Социального характера – позиции 6 и 7 (организация социальной адаптации на рынке труда и организация психологической поддержки).

При предоставлении этих государственных услуг проблем, в обладающем большинстве органов службы занятости субъектов Российской Федерации, не наблюдается, из года в год прослеживается положительная динамика с учетом численности граждан, как обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, так и зарегистрированных в качестве безработных.

Временного характера – позиции 4 и 5 (организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан, выпускников начального профессионального и среднего профессионального образования, а также граждан, испытывающих трудности в поиске работы, и организация проведения оплачиваемых общественных работ).

Проследив динамику предоставления государственных услуг за последние три года, можно сделать вывод, что органы службы занятости субъектов Российской Федерации испытывают наибольшие трудности и проблемы именно по предоставлению этих государственных услуг:

- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан (снижение значения показателя в 57 субъектах РФ);
- организация временного трудоустройства выпускников НПО и СПО (снижение значения показателя в 50 субъектах РФ);
- организация временного трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы (снижение значения показателя в 44 субъектах РФ).

Активного характера – позиции 1, 2 и 3 [организация профессиональной ориентации в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения; организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации; организация содействия самозанятости].

При переходе развитых стран, в том числе и России, из индустриальной в информационную стадию развития происходит смещение акцентов при анализе роли человека в экономике.

Особое место при этом занимает понятие «человеческий капитал», составляющей которого является образование.

Созданная система профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости субъектов Российской Федерации, является одним из звеньев непрерывного образования и развития личности, позволяющая гражданам, испытывающим проблемы в трудоустройстве, на бесплатной основе получить инновационные знания, навыки и умения и стать конкурентоспособными на рынке труда.

При этом по численности граждан из числа безработных, закончивших профессиональное обучение в 2011 г.:

всего – 378,2 тыс. чел., в том числе граждане в возрасте 16–29 лет (молодежь) – 194,5 тыс. чел., или 51,4% от численности закончивших;

по программам:

по рабочим профессиям – 269,4 тыс. чел., из них:

профессиональная подготовка и переподготовка – 246,2 тыс. чел. (91,4%, в том числе молодежь – 56,0%),

повышение квалификации – 23,3 тыс. чел. (8,6%, в том числе 40,9% молодые люди);

по специальностям – 108,8 тыс. чел., из них:

профессиональной переподготовки по специальностям – 64,8 тыс. чел. (70,5%, в том числе молодежь – 45%),

повышение квалификации – 44,0 тыс. чел. (29,5%), в том числе 40,0% граждане в возрасте 16–29 лет (рис. 1).

В I полугодии 2012 г. прослеживаются те же тенденции в предоставлении государственной услуги по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации безработных граждан.

Таким образом, напрашивается вывод, что направления профессиональной подготовки кадров для экономики страны образовательными учреждениями профессионального образования не соответствуют потребностям рынка труда.

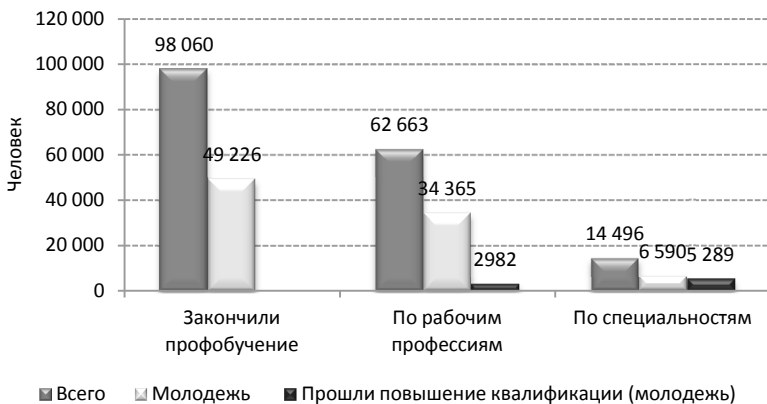


Рис. 1. Численность безработных граждан в возрасте 16–29 лет, получивших государственную услугу по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации в I полугодии 2012 г.

При организации профессионального обучения молодых граждан России необходимо реанимировать в новом качестве их профессиональную ориентацию в зависимости от потребностей рынка труда, используя профессиональные знания специалистов органов службы заня-

тости о ситуации на рынке труда и опыт работы с незанятым населением и безработными гражданами.

Одним из направлений по вовлечению молодежи в экономику страны, по полученным в образовательных учреждениях профессионального образования профессиям и специальностям, должна стать организация реального практического обучения, в том числе и в виде стажировок на предприятиях и в организациях для приобретения опыта работы в рамках государственных образовательных стандартов, разработанных с учетом профессиональных стандартов, в которых работодатели зафиксировали требования, предъявляемые к молодым рабочим и специалистам.

По данным ежемесячного мониторинга о численности выпускников профессиональных образовательных учреждений, обратившихся в органы службы занятости населения в целях поиска подходящей работы, и оказанных им государственных услугах в 2011 г. в органы службы занятости населения субъектов Российской Федерации за оказанием государственных услуг по содействию в трудоустройстве обратились 207,9 тыс. выпускников всех уровней профессионального образования, в том числе 37,8% выпускников, получивших высшее профессиональное образование (рис. 2).



Рис. 2

Из числа обратившихся выпускников образовательных учреждений профессионального образования были признаны в установленном порядке безработными 60,6% выпускников высшего профессионального образования, 67,5% выпускников среднего профессионального образования, 73,4% выпускников начального профессионального образования.

Также необходимо обратить внимание, что 15 263 безработным гражданам из числа выпускников образовательных учреждений профессионального образования всех уровней для успешного трудоустройства через органы службы занятости населения субъектов Российской Федерации предоставляется государственная услуга по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации, т. е. только что полученные ими профессиональные знания и навыки не позволяют претендовать на вакантные места без дополнительного профессионального обучения.

В настоящее время в органах службы занятости населения субъектов Российской Федерации на регистрационном учете в качестве безработных состоят 20,0 тыс. выпускников, имеющих профессиональное образование всех уровней.

С целью расширения возможностей трудоустройства студентов и выпускников образовательных учреждений профессионального образования в научных организациях, на малых предприятиях и в других профильных учреждениях необходимо:

– Активизировать работу органов управления образованием субъектов Российской Федерации, также образовательными учреждениями профессионального образования всех уровней по взаимодействию с органами службы занятости населения субъектов Российской Федерации по:

✓ проведению обучающих семинаров, тренингов, предоставлению информационно-консультативной помощи для специалистов центров содействия трудоустройству выпускников, функционирующих при образовательных учреждениях профессионального образования с участием специалистов центров занятости населения, по вопросам организации содействия трудоустройству студентов и выпускников образовательных учреждений профессионального образования;

✓ проведению совместных мероприятий (ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, круглых столов, видеоконференций) для студентов и выпускников с привлечением работодателей.

– Обеспечить создание региональных центров содействия и адаптации к рынку труда выпускников образовательных учреждений профессионального образования в каждом субъекте Российской Федерации,

целью которых должна являться координация деятельности центров содействия трудоустройству выпускников при образовательных учреждениях профессионального образования.

– Обеспечить создание электронной многопрофильной биржи труда для молодежи, содержащей вакансии самих образовательных учреждений ВПО, СПО и НПО, работодателей-партнеров, отраслевых предприятий и учреждений, на базе которых осуществляется учебная практика и стажировка студентов, а также резюме студентов и выпускников образовательных учреждений всех уровней профессионального образования.

Другая сторона этого аспекта – качество профессиональной подготовки кадров для инновационной экономики страны.

Существенные изменения тенденций мирового рынка, связанные с конкуренцией и процессом глобализации, оказывают решающее влияние на современную экономику государств. В результате в развитых странах актуализировалась новая экономика, основанная на знаниях (новая или инновационная). Новая экономика – это развитие сетей и технологических кластеров, объединяющих различных экономических агентов, экономическая среда, базирующаяся на наукоемких, в том числе, информационно-телекоммуникационных технологиях.

Инновационная экономика требует развития образовательных инновационных подходов, методик и приемов, а также методов контроля знаний и формирования компетенций, а также постоянного обновления умений и навыков.

В развитии профессионального образования системная подготовка кадров для инновационной экономики, начиная от стратегического планирования до выпуска квалифицированных специалистов, востребованных на рынке труда, должна занимать основное место.

Невозможна качественная профессиональная подготовка кадров в новых условиях развития экономики даже и по обновленным образовательным стандартам всех уровней профессионального образования, если в стране отсутствует большинство профессиональных стандартов по профессиям и специальностям, разработанным на современных рабочих местах с участием промышленников и предпринимателей. Именно на основе таких профессиональных стандартов должна строиться та часть системы образования в России, которая отвечает на вопрос: чему учить?

Список литературы

1. Форма государственного статистического наблюдения № 2-Т (трудоустройство) «Сведения о предоставлении государственных услуг в области содействия занятости населения», проведенный сравнительный анализ значений показателей программ содействия занятости населения за 2011 г.

2. Форма государственного статистического наблюдения № 2-Т (трудоустройство) «Сведения о предоставлении государственных услуг в области содействия занятости населения», проведенный сравнительный анализ значений показателей программ содействия занятости населения за I полугодие 2012 г.

3. Мониторинг численности выпускников образовательных учреждений профессионального образования, обратившихся в органы службы занятости населения субъектов Российской Федерации в целях поиска подходящей работы, и оказанных им государственных услугах 2011 г.

4. Мониторинг численности выпускников образовательных учреждений профессионального образования, обратившихся в органы службы занятости населения субъектов Российской Федерации в целях поиска подходящей работы, и оказанных им государственных услугах за 9 месяцев 2012 г.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С УЧАСТИЕМ АДМИНИСТРАЦИИ РЕГИОНА

Б. Л. Антипов, Н. Н. Семенов, М. Ю. Шестопалов

*Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет
«ЛЭТИ», г. Санкт-Петербург*

NNSemenov@mail.eltech.ru

Кризисная ситуация 2008–2009 гг., как это не кажется парадоксальным, усугубила острый дефицит технических специалистов на рынке труда, возникший в настоящее время. Это можно проиллюстрировать на примере крупных и средних предприятий Санкт-Петербурга. В 2008–2010 гг. (по данным Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга) ежегодные увольнения работников на этих предприятиях составляли от 33 до 29% от среднесписочной численности, что было существенно ниже количества вновь принятых работников. В эти годы ведущие предприятия всех отраслей столкнулись с резким сокращением госзаказов и сторонних инвестиций, что привело к сокращению штатов, замораживанию или даже уменьшению заработной платы, стагнации инновационной деятельности. Как следствие, упала и без того низкая привлекательность крупных предприятий в глазах специалистов в возрасте 25–35 лет – они составили значительную часть уволившихся. К тому же предприятия активно избавлялись от работников пенсионного возраста. Приток молодых специалистов в сферу реальной экономики был незначителен, так как зарплата в ней составляла 50–60% от средней по региону.

К 2011 г. кризисные процессы в российской экономике в основном завершились. Годом раньше была принята обновленная редакция «Долгосрочного прогноза научно-технологического развития Российской Федерации до 2030 г.». Был взят курс на инновационное развитие и технологическую модернизацию российской экономики, установлен перечень приоритетных направлений развития. При этом было констатировано существование значительного дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда по профессионально-квалификационному составу и по уровню подготовки работников. Тяжелое положение сложилось в области инженерно-технического кадрового обеспечения промышленности и науки. Для устранения возникших проблем был составлен «Перечень направлений подготовки (специальностей) в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, специальностей научных работников, соответствующих приоритетным на-

правлениям модернизации и технологического развития российской экономики» (распоряжение Правительства РФ №1944-р от 03.11.11 г.). С учетом реализованной в стране двухуровневой подготовки в технических вузах, в этом перечне указано 38 направлений подготовки бакалавров и магистров.

Проблемы модернизации и развития реальной экономики наиболее остро встали перед администрациями промышленно развитых регионов. В Санкт-Петербурге была принята «Комплексная программа "Наука. Промышленность. Инновации" на 2012–2015 гг.» (утверждена постановлением Правительства Санкт-Петербурга № 835 от 28.06.11 г.). Были выделены следующие кластеры промышленности Санкт-Петербурга, объединяющие наиболее значимые предприятия и организации:

1. Инновационно-технологический кластер машиностроения и металлообработки.
2. Кластер лазерных технологий и оборудования.
3. Кластер радиоэлектроники, приборостроения, средств связи и инфотелекоммукаций.
4. IT-кластер.
5. Кластер инжиниринга.
6. Инновационный аэрокосмический кластер.
7. Инновационно-технологический кластере транспортного машиностроения «Метрополитены и железнодорожная техника».
8. Кластер медицинского, экологического приборостроения и биотехнологий.
9. Кластер станкостроительной промышленности Санкт-Петербурга.
10. Кластер судостроения.

Уже в 2010–2011 гг. во многих промышленных кластерах Санкт-Петербурга наблюдался рост производства. Во многом это объясняется появлением государственных оборонных заказов, объем которых с каждым годом увеличивается. Целый ряд крупных предприятий обеспечены заказами на несколько лет вперед. Выполнение таких заказов предъявляет повышенные, а зачастую новые требования к компетенциям работников. В этих условиях стало очевидно, что функционирующие системы профессионального образования города слабо согласованы с динамикой перспективного спроса экономики региона на рабочую силу. Отраслевая принадлежность подготовленных специалистов, структура выпускников вузов, их профессиональный состав и уровень подготовки плохо соотносятся с существующими на рынке труда вакансиями. Возникла необходимость оперативного и быстрого устранения имеющихся дисбалансов за счет дополнительного целевого профессионального образования,

прежде всего в сфере разработки и производства наукоемкой и высокотехнологичной продукции.

В Санкт-Петербурге еще в 2007 г. была подготовлена и реализована программа подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для высокотехнологичных отраслей промышленности. Цель программы заключалась в поддержке крупных и средних предприятий Санкт-Петербурга, проводящих обучение своих специалистов или целевую подготовку студентов профильных вузов, путем предоставления субсидий в размере 80% от общей суммы затрат по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров (Программа 20/80). За 2007–2011 гг. в этой программе приняли участие несколько десятков предприятий, организаций и технических вузов Санкт-Петербурга. В рамках программы прошло обучение более 1 тыс. специалистов и студентов.

В связи с ростом популярности этой программы распоряжением Комитета экономического развития, промышленной политики и торговли (КЭРПП и Т) № 177-р от 15.02.2012 г. была утверждена новая Программа подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для промышленности Санкт-Петербурга на 2012–2015 гг. Программа является продолжением ранее действовавшей Программы 20/80 и устанавливает четкие критерии отбора предприятий и организаций, определяет взаимоотношения всех участников процесса обучения. Преимущественное право на участие в Программе получили предприятия и организации оборонно-промышленного комплекса (ОПК), имеющие крупные госзаказы.

Предприятие, желающее участвовать в Программе, в срок до 15 мая текущего года подает заявку и анкету в КЭРПП и Т. В этих документах предприятие указывает потребность в специалистах и планируемый прием работников по годам на период до 2015 г. За время действия Программы 20/80 предприятия в основном проводили переподготовку и повышение квалификации своих работников. Однако к 2012 г. резерв собственных работников, желающих и (это главное) способных участвовать в переподготовке, был исчерпан. Об этом можно судить по результатам анкетирования крупных предприятий ОПК Санкт-Петербурга (рис. 1).

Поэтому приоритетной становится подготовка кадров из числа студентов старших курсов. Очевидно, что и предприятия, и вузы заинтересованы в целевой подготовке студентов магистратуры. Федеральные государственные образовательные стандарты третьего поколения (ФГОС–3), на которые с этого учебного года перешли вузы, предполагают для магистрантов увеличение объема самостоятельных занятий за счет введения практико-ориентированной работы (ПОР) – это легко

позволяет ввести в расписание занятий целевую дополнительную подготовку на предприятии.

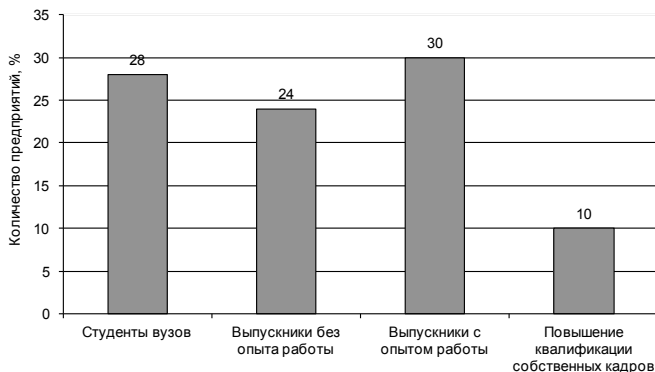


Рис. 1. Планируемые источники кадрового пополнения на предприятии

После получения положительного решения по заявке на участие в программе предприятие заключает финансовый договор с лицензированным учреждением высшего профессионального образования, согласно которому предприятие оплачивает обучение студентов. Рекомендуемая КЭРПП и Т сумма целевого обучения одного студента в 2012 г. составляет 60–80 тыс. руб. в год. В техническом задании к договору указываются содержание и объем дисциплин дополнительной (сверх ФГОС) подготовки. Одновременно предприятие заключает с КЭРПП и Т договор о предоставлении предприятию за счет средств, выделенных городом на программу, 80%-х субсидий от полной стоимости договора.

Далее схема взаимодействия вуза и предприятия в рамках данной программы осуществляется следующим образом. Вузом в соответствии с запросом предприятия формируется группа студентов магистратуры, с каждым из которых заключается трехсторонний (вуз – предприятие – студент) договор о взаимных обязательствах.

Вуз согласовывает с предприятием программы реализуемой дополнительной подготовки, а также индивидуальные задания для практических занятий, темы курсовых проектов по специальным дисциплинам (как по основной, так и по дополнительной программе), тему магистерской диссертации. Вузом составляется расписание занятий, по которому студентам предоставляется два свободных от аудиторной нагрузки в

вузе дня в неделю для прохождения ими ПОР и изучения специальных дополнительных дисциплин на предприятии. Обучение студентов в рамках дополнительной целевой подготовки может осуществляться как преподавателями вуза, так и сотрудниками предприятия.

Предприятие в своих подразделениях организует прохождение студентом ПОР, магистерских практик и выполнение магистерской диссертации в соответствии с учебным планом, расписанием занятий и программами основной и дополнительной подготовки. Предприятие также обязуется после успешного завершения дополнительного обучения и получения диплома магистра принять выпускника вуза на должность, соответствующую уровню и профилю его профессионального образования, заключив с ним трудовой договор.

Студент обязуется освоить основную образовательную программу подготовки магистра по направлению ФГОС и дополнительные специальные дисциплины по согласованным с предприятием программам (в этом случае, наряду с дипломом магистра, студент получает в вузе сертификат о дополнительном образовании).

Следует отметить, что в соответствии с трехсторонним договором студент не несет каких-либо финансовых обязательств и в принципе не обязан после окончания вуза трудоустраиваться на предприятии, где он получал дополнительную целевую подготовку. Однако с учетом того, что предприятия – участники программы являются высокотехнологичными инновационными предприятиями, выпускники охотно остаются работать на них.

Ограниченность бюджетных средств города не позволяет широко распространить данную программу среди предприятий. Отвечая на вопрос «Где Вы планируете работать после получения диплома?» (рис. 2), более половины выпускников (53%) сказали, что планируют работать в российских частных компаниях, и только 26% – на государственных предприятиях. В вузе собираются работать только 3% выпускников, в НИИ – 9%. Некоторые выпускники (1,5%) уже имеют собственный бизнес или собираются заняться предпринимательством.

Ряд предприятий – участников программы не в полной мере могут удовлетворить зарплатные ожидания выпускников (рис. 3). Половина выпускников хотела бы иметь зарплату от 20 до 30 тыс. руб., треть выпускников претендует на более высокую зарплату. Зарплата в размере менее 20 тыс. руб. устроила бы только 3% выпускников.

В то же время, по данным Комитета по труду и занятости населения, средняя зарплата ИТР в Санкт-Петербурге составляет 28 тыс. руб.

Где Вы планируете работать после получения диплома?



Рис. 2. Результаты опросов студентов по характеристике места трудоустройства

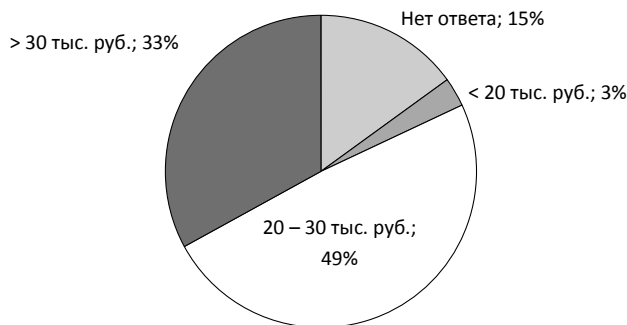


Рис. 3. Зарплатные ожидания выпускников

К числу факторов, способных привлечь молодых специалистов для работы на предприятиях – участниках программы, следует отнести: перспективы карьерного роста (на предприятиях ОПК половина ИТР имеет возраст более 50 лет), финансовую и социальную стабильность, а также интересную в творческом плане работу. Эти факторы оказались решающими для выпускников профильных вузов Санкт-Петербурга, трудоустроившихся в текущем году на предприятия оборонно-промышленного комплекса.

Востребованность программы предприятиями Санкт-Петербурга растет из года в год. Например, в 2012 г. было подано заявок на сумму 90 млн. руб., в то время как в бюджете Санкт-Петербурга было выделено на данную программу 30 млн. руб. По результатам экспертизы зая-

вочных материалов решением КЭРПП и Т к участию в программе в 2012 г. были допущены 16 предприятий и организаций, из них 14 относятся к инновационным высокотехнологичным кластерам.

Объединение усилий Администрации Санкт-Петербурга, вузов города и промышленных предприятий позволяет эффективно решать кадровые проблемы в обеспечении инновационной промышленности города высококвалифицированными специалистами.

СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ В РЕГИОНЕ: ПЕРСПЕКТИВЫ СТАНОВЛЕНИЯ

Д. А. Антонов, В. Г. Агафонов

*Департамент по труду и занятости населения Свердловской области,
г. Екатеринбург
dtzn@gov66.ru*

Стратегические приоритеты страны в области социального и экономического развития во многом связаны с качественными изменениями в квалификации работников, их готовностью и способностью отвечать новым задачам профессиональной деятельности в условиях растущей производственной конкуренции.

Указы Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. определяют комплекс задач для органов власти всех уровней, в том числе по разработке, утверждению и применению профессиональных стандартов. В связи с этим в Российской Федерации положено начало государственно-частному партнерству по формированию национальной системы профессиональных квалификаций, функционирование которой призвано изменить ситуацию в сфере спроса и предложения квалифицированной рабочей силы на региональных рынках труда.

Несмотря на улучшение макроэкономических показателей по рынку труда в Свердловской области, текущая и перспективная занятость граждан остается актуальной социально-экономической задачей. Так, по состоянию на 1 сентября 2012 г. численность безработных, официально зарегистрированных в органах службы занятости населения Свердловской области, составила 34 171 чел. (на 1 января 2012 г. – 38 361 чел.), количество вакантных рабочих мест, заявленных работодателями, – 44 006 вакансий (на 1 января 2012 г. – 29 939 вакансий).

По квалификационному основанию 24,0% заявленных вакансий приходится на руководителей и специалистов всех уровней квалификации,

52,3% – для квалифицированных рабочих и служащих, 22,8% – для неквалифицированных рабочих, 9% – для иностранных работников. В целом на фоне безработицы среди граждан трудоспособного возраста 76,3% вакантных рабочих мест требуют квалифицированных работников.

По результатам мониторинга безработицы среди выпускников учебных заведений 2011 г. выпуска, за период с 1 июля 2011 г. по 30 июня 2012 г. численность обратившихся за содействием в трудоустройстве выпускников составила 5082 чел., из которых более 70% получили статус безработного гражданина.

Приведенные статистические данные отражают существование проблемы разбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг, в том числе по причине профессионально-квалификационного несоответствия спроса и предложения рабочей силы, что требует поиска новых системных решений.

Решения федерального уровня по формированию национальной системы квалификаций приводят к необходимости поиска подходов к созданию определенных условий и механизмов внутри каждого региона, а также востребуют организацию межрегионального сотрудничества представителей бизнеса, государственных структур, экспертного сообщества и образования для обеспечения:

- единства методологии и методики в разработке профессиональных стандартов;
- объединения человеческих, организационных и финансовых ресурсов;
- согласования интересов и приоритетов в отраслях, видах трудовой деятельности, включая те или иные профессии/специальности.

Важно подчеркнуть, что система квалификаций открывает для региона новые возможности не только для работодателей и их объединений. Она будет обеспечивать гражданам прозрачность в достижении карьерных устремлений, поскольку будет являться содержательной основой для возникновения собственных профориентационных запросов и удовлетворения потребностей в непрерывном профессиональном образовании и обучении.

Институционализация системы квалификаций на региональном уровне потребует временных затрат, различного рода ресурсов (информационных, организационных, методических, экспертных и иных). Но в любом случае субъектам государственно-частного партнерства будет необходимо:

- разработать первоочередные мероприятия по становлению региональной системы квалификаций и компетенций, включая необходи-

мый пакет нормативных правовых документов, конкретизирующих для региона нормы федеральных законодательных и иных актов;

- определить с учетом структуры экономики и потребностей бизнеса необходимый перечень региональных отраслевых советов по квалификациям;

- обеспечить формирование инфраструктуры содействия функционированию системы квалификаций.

В Свердловской области, обладающей большим промышленным, научным и образовательным потенциалом, имеется ряд условий для последующего оформления региональной системы квалификаций и компетенций:

- АНО «Уральское агентство развития квалификаций» (на базе Уральского экономического университета);

- Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей и другие объединения работодателей;

- Межотраслевой экспертно-методический центр – структурное подразделение Уральского федерального университета;

- Региональный ресурсный центр развития профессионального образования;

- представители крупного и среднего бизнеса, заинтересованные в развитии персонала и воспроизводстве кадров новой генерации для выпуска конкурентной продукции.

Наряду с этим в области формируется практика разработки профессиональных стандартов с прямым участием квалифицированных специалистов из бизнес-сообщества. Так, например, Межотраслевой экспертно-методический центр Уральского федерального университета в рамках договорных отношений с Уральской горно-металлургической компанией осуществил разработку 30 корпоративных профессиональных стандартов по методологии и методике, которая отвечает общеевропейской практике работы в этой области человеческой деятельности, а также на этой основе разработку профессиональных образовательных программ нового поколения.

В системе начального и среднего профессионального образования Свердловской области при организационном и содержательном обеспечении ресурсных центров сформирована практика сертификации профессиональных компетенций выпускников с участием работодателей и выдачи подтвердившим владение компетенциями выпускникам сертификатов.

В 2011 г. Уральским федеральным университетом при поддержке Департамента по труду и занятости населения Свердловской области

реализован проект по добровольной сертификации работников для сферы строительства. В результате реализации этого проекта совместно с ООО «Викториястрой – инвест» разработан и апробирован инструментарий оценки и присвоения квалификаций, что может получить при наличии системных условий свое развитие в масштабах объединений работодателей сферы строительства в рамках территории всей Свердловской области.

Российским государственным профессионально-педагогическим университетом с участием практических работников учебных заведений завершается разработка 33 профессиональных стандартов для профессионально-педагогических работников, что создает основы для квалификационных изменений в среде педагогических работников учебных заведений.

Оценка имеющихся организационных условий, опыта и наработок по развитию трудового потенциала жителей региона позволяет предложить для обсуждения перспективную организационную модель системы квалификаций Свердловской области, которая приведена на рис.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ СVERДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ



Рис.

В центре предложенной модели работодатели и их объединения, региональные советы по квалификациям, другие органы – структуры для государственного регулирования и государственной поддержки, информационного, методического, экспертного и иного сопровождения процессов стандартизации в сфере труда и профессионального образования в рамках нормативного пространства Российской Федерации и Свердловской области.

**МОДЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
С ПРЕДПРИЯТИЯМИ АВИАСТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ
ПО РАЗРАБОТКЕ, АПРОБАЦИИ И ВНЕДРЕНИЮ АНАЛОГОВ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ (ОПИСАНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ)
ПО ПРОФЕССИЯМ/СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ**

М. Н. Атарская

*Краевое государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования (повышения квалификации)
«Хабаровский краевой институт переподготовки и повышения квалификации
в сфере профессионального образования»,*

г. Хабаровск

tata58@mail.ru

Машиностроение является в Хабаровском крае индустриальным и инновационным базисом развития, где создается высокотехнологичная конкурентоспособная продукция.

Краевое образовательное сообщество сегодня становится все более ориентированным на рынок труда и предъявляемые им требования к выпускникам системы начального и среднего профессионального образования. Проблемы подготовки и подбора профессиональных кадров, чьи компетенции и уровень квалификации наиболее точно соответствуют требованиям производства, актуальны как в целом по стране, так и в крае, они являются общими для учреждений профобразования и предприятий отрасли.

В Хабаровском крае реализуется ряд мер, направленных на решение этих проблем и, в первую очередь, создается основа взаимовыгодных партнерских отношений профессионального образования и отраслевых предприятий. В крае создаются и отрабатываются механизмы, повышающие эффективность процесса подготовки и использования

профессиональных кадров. Сегодня все участники этого процесса (органы государственной власти, общественные объединения, учреждения профобразования и предприятия отрасли) имеют возможность активно участвовать в формировании заказа на кадры, совершенствовании учебно-производственной, технологической базы, разработке нормативных и программных документов.

Одним из направлений деятельности по созданию условий для разработки нормативных и программных документов является «сопряжение» нормативных документов, регулирующих вопросы квалификаций в сфере труда (ЕТКС, ЕКСД, ЕКС, ОКЗ, ОКПДТР и др.) и в сфере образования (ФГОС, ОПОП НПО И СПО и др.), поэтому необходимо разработать региональный (отраслевой) нормативный документ, определяющий требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням, разработанный с учетом требований вышеперечисленных нормативных документов.

Таким документом мог быть профессиональный стандарт (ПС), так как он является связующим звеном между требованиями работодателей (рынка труда) к уровню профессиональной подготовленности работника и системой образования, его обеспечивающей, но его разработка должна осуществляться строго в соответствии с регламентирующими документами, соответствовать процедуре разработки, структуре и содержанию ПС, что требует больших временных затрат на его разработку, экспертизу и согласование.

Альтернативой профессионального стандарта является аналог профессионального стандарта (АПС), который содержит описание профессиональных компетенций по профессиям/специальностям.

АПС – это региональный (отраслевой) нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням. Разрабатывается он на основе отраслевых квалификационных характеристик (КХ) по профессиям/специальностям, составленных теми же группами специалистов, что разрабатывали КХ.

АПС предназначен для формирования программ всех уровней профессионального образования, разработки учебно-методических материалов к этим программам и проведения оценки и сертификации профессиональных квалификаций выпускников учреждений профессионального образования, работников предприятий и организаций, физических лиц, желающих подтвердить уровень профессиональной компетентности.

Разработка ПС с учетом нормативных документов, регулирующих вопросы квалификаций в сфере труда и в сфере образования

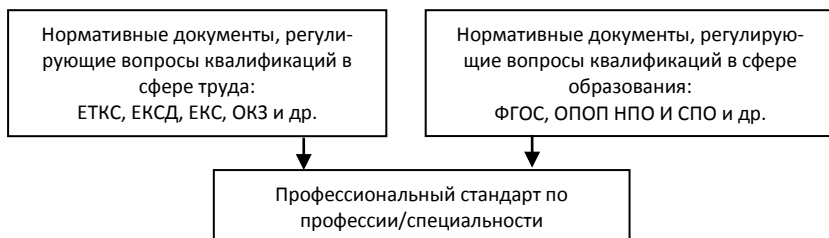
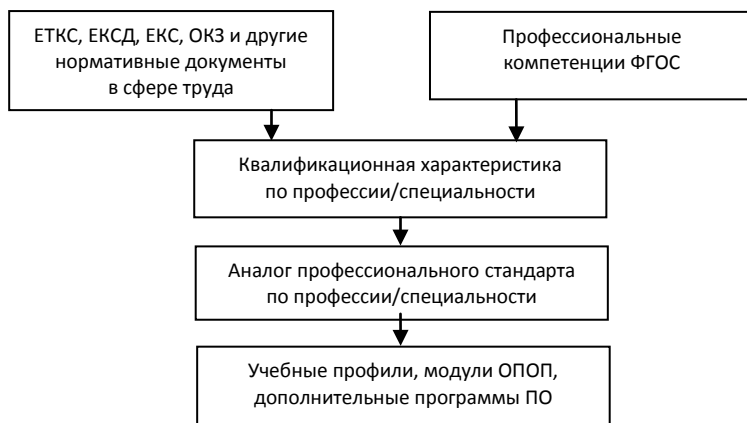


Схема разработки программ профессиональной подготовки



Разработка АПС основана на следующих принципах:

- учет зарубежных и отечественных тенденций в области разработки профессиональных стандартов, ориентированных на требования к группам компетенций работников;
- измеримость требований, указанных в аналогах профессиональных стандартов, и единые критерии формулировки этих требований;
- отражение минимальных требований (указание в аналоге профессионального стандарта только основных и значимых трудовых функций по областям профессиональной деятельности);
- основа аналогов профессиональных стандартов – требования к качественному выполнению трудовых функций.

Таблица

Различия в содержании ПС и АПС

Содержание	ПС	АПС
Паспорт	+	частично
Вид экономической деятельности	+	+
Код	+	-
Основная цель вида экономической деятельности	+	+
Виды трудовой деятельности по квалификационным уровням и их связь с действующими нормативными документами	+	в КХ
Карточки видов трудовой деятельности	+	частично
Вид трудовой деятельности	+	+
Квалификационный уровень	все	3–5-й уровни (по НРК)
Возможные наименования должностей	+	частично, согласно ФГОС
Обобщенное описание выполняемой трудовой функции	+	+
Возможные места работы	+	–
Условия труда	+	–
Требования к профессиональному образованию и обучению работника	+	в КХ
Необходимость сертификатов, подтверждающих квалификацию	+	в КХ
Требования к практическому опыту работы	+	в КХ
Особые условия допуска к работе	+	в КХ
Перечень единиц профстандарта	+	в виде проф-компетенций
Вид трудовой деятельности	+	–
Описание единиц ПС	+	+
Квалификационный уровень	+	?
Шифр	+	+
Основные трудовые действия	+	+
Предметы труда	+	+
Другие характеристики квалификационного уровня	+	–
Необходимые знания	+	+
Необходимые умения	+	+
Виды сертификатов	+	в КХ

Модель взаимодействия краевых учреждений профессионального образования с предприятиями авиастроительной отрасли по разработке, апробации и внедрению аналогов профессиональных стандартов и учебных профилей, модулей ОПОП, дополнительных программ ПО, разработанных на их основе



Аналоги профессиональных стандартов, разработанные в крае по профессиям/специальностям отрасли, являются региональными (отраслевыми) нормативными документами, определяющими требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников отрасли по различным квалификационным уровням. Они разработаны совместно с работодателями, в короткие сроки и с учетом требований нормативных документов сферы труда и сферы образования.

Взаимодействие учреждений профессионального образования с предприятиями авиастроительной отрасли по разработке, апробации и внедрению аналогов профессиональных стандартов осуществлено в четыре этапа: *подготовительный, разработка АПС, согласование и экспертиза АПС, разработка программ ПО.*

Подготовительный этап:

- изучение и анализ зарубежной и отечественной нормативной базы;
- сбор, изучение и анализ зарубежной и отечественной практики разработки профессиональных стандартов;
- анализ кадровых потребностей предприятий отрасли, готовности ОУ к «кадровым вызовам»;
- разработка содержания обучающих семинаров для разработчиков и экспертов АПС;
- разработка дидактических материалов;
- формирование групп разработчиков и экспертов АПС;
- обучение разработчиков АПС методике проведения функционального анализа, составления функциональных карт, определения трудовых функций и действий;
- проведение практической работы «Функциональный анализ с целью формирования перечня трудовых функций. Структурированное описание трудовых функций, выполняемых работником в конкретной области профессиональной деятельности на предприятиях авиастроительной отрасли».

Разработка АПС:

- определение области профессиональной деятельности по ОКВЭД;
- составление перечня трудовых функций для каждого вида трудовой деятельности;
- распределение трудовых функций по квалификационным уровням;
- отбор значимых трудовых функций;
- преобразование отобранных трудовых функций в единицы АПС;
- привязка к каждой единице АПС соответствующих трудовых действий, предметов труда, необходимых ЗУНов – определение иных

требований к работнику (необходимый уровень образования, стаж, наличие сертификата и пр.).

Этап согласования, экспертизы и доработки АПС:

- подготовка проекта АПС на бумажном и электронном носителях;
- обсуждение проекта АПС профессиональным сообществом, составление протокола и пояснительной записки о проведенной работе и общественном обсуждении;
- экспертиза проекта АПС, составление листа разногласий;
- доработка АПС при необходимости.

Разработка программ профессионального обучения:

- разработка дополнительных профилей и учебных модулей по профессиям/специальностям в соответствии с АПС;
- разработка сокращенных программ профессионального обучения по заказу базовых предприятий;
- согласование проектов программ с работодателями;
- составление листов разногласий для ОПОП;
- введение профессиональных образовательных программ в учебный процесс.

Трудности, возникающие в процессе разработки аналогов профессиональных стандартов:

✓ *подготовительный этап:*

- при формировании групп разработчиков сложности были в подборе кандидатур разработчиков, т. к. разработчик должен быть не только компетентен в профессии/специальности и хорошо знать производство, но и в педагогике, методике, кроме того, иметь практический опыт разработки нормативных и программных материалов;

✓ *этап разработки АПС:*

- по функциональному анализу – не было понимания, что это такое и зачем это нужно. Трудно шло освоение необходимых методик и процедур проведения функционального анализа;

✓ *экспертиза АПС:*

- эксперты – представители предприятий с трудом соглашались с тем, что нормативные и программные документы необходимо разрабатывать в соответствии не только с учетом потребностей производства, но и с требованиями ФГОСов.

Несмотря на трудности организационного характера, в Хабаровском крае на сентябрь 2012 г.:

- разработаны 22 АПС по профессиям/специальностям авиастроительной, лесопромышленной, транспортной отраслей;
- проведена экспертиза 6 АПС, 15 – на стадии экспертизы;

– на стадии подготовки рабочие группы для разработки 12 АПС по профессиям строительной и судостроительной отраслей;

– разработаны дополнительные учебные профили в 7 ОПОП, 6 сокращенных программ по профессиям авиастроительной отрасли в соответствии с согласованным с КНААПО списком профессий и специальностей;

– в 4 учреждениях НПО и СПО реализуются обновленные ОПОП и в 2 – сокращенные программы профессиональной подготовки.

Для разработки содержания аналогов профессиональных стандартов (описание профессиональных компетенций) применены:

Нормативные документы в сфере труда и профессионального образования:

– ОК 016–94 – «Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов»;

– ЕТКС – «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий отраслей экономики Российской Федерации»;

– ЕКСД – «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих»;

– КСД – «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

– ОКВЭД – «Общероссийский классификатор видов экономической деятельности. ОК 029–2001»;

– ОКЗ – «Общероссийский классификатор занятий. ОК 010–93 (ОКЗ)»;

– НРК – «Национальная рамка квалификаций»;

– ФГОС – Федеральный государственный образовательный стандарт по профессии/специальности;

– «Положение о профессиональном стандарте», «Макет профессионального стандарта» (утверждены распоряжением президента Российского союза промышленников и предпринимателей № РП-46 от 28 июня 2007 г.).

Документы рекомендательного характера:

– «Рекомендации по учету требований работодателей к профессиональным квалификациям работников при разработке профессиональных образовательных программ»;

– «Методика разработки профессиональных стандартов»;

– «Профессиональные стандарты: принципы формирования, значение и структура».

Список литературы

1. Закон Российской Федерации № 307-ФЗ от 1 декабря 2007 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования».
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1662-р от 17 ноября 2008 г. «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.».
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации № 2227-р от 8 декабря 2011 г. «Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г.».
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1193-р от 15 августа 2008 г. «Концепция действий на рынке труда».
5. Постановление Правительства Российской Федерации № 1015 от 24 декабря 2008 г. «Правила участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования».
6. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 354 от 28 сентября 2009 г. «Перечень профессий начального профессионального образования».
7. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 355 от 28 сентября 2009 г. «Перечень специальностей среднего профессионального образования».
8. Постановление Правительства Хабаровского края № 1-пр от 13 января 2009 г. «О стратегии социального и экономического развития Хабаровского края на период до 2025 г.».
9. Постановление Правительства Хабаровского края № 216-пр от 12 июля 2011 г. «О краевой комплексной целевой программе «Развитие профессионального образования в Хабаровском крае на 2011–2013 гг.».
10. Распоряжение Правительства Хабаровского края № 127-рп от 18.03.2011 г. «Основные направления деятельности Правительства Хабаровского края на период 2011–2015 гг.», в ред. от 09.11.2011 г.
11. «Положение о профессиональном стандарте», «Макет профессионального стандарта» (утверждены распоряжением президента Российского союза промышленников и предпринимателей № РП-46 от 28 июня 2007 г.).

МОНИТОРИНГ, АНАЛИЗ И ОПЫТ ПРАКТИКИ БЮРО ПО СОДЕЙСТВИЮ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ТОГАОУ СПО «ПРОМЫШЛЕННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Е. А. Бабайцева

*Тамбовское областное государственное автономное образовательное
учреждение среднего профессионального образования «Промышленно-
технологический колледж», г. Мичуринск*

trtk@mail.ru

Переход экономики на инновационный путь развития потребовал проведения системных преобразований, которые позволили колледжу стать полноправным конкурентоспособным субъектом экономической и инновационной политики области. Практический аспект трудоустройства и адаптации студентов и выпускников на современном рынке труда основан на стратегических приоритетах развития колледжа. Ведущим из них является повышение качества профессионального образования, которое во многом проявляется в компетентности и конкурентоспособности его выпускников. Prestиж колледжа складывается из качества образования и качества трудоустройства. В этой связи в колледже разработана и реализуется система профессиональной адаптации выпускников на современном рынке труда, построения комплексного сопровождения их карьерного роста.

Сотрудниками Бюро трудоустройства ТОГАОУ СПО «Промышленно-технологический колледж» накоплен потенциал, с помощью которого решаются многие существенные задачи учебного заведения. В первую очередь, это касается технологий работы специализированного центра, который сочетает элементы кадрового агентства, корпоративного отдела кадров, студенческого клуба, центра психологической поддержки, ассоциации выпускников, маркетинговой службы, центра дополнительного профессионального образования. Предназначение Бюро трудоустройства колледжа состоит в содействии трудоустройству, профессиональному развитию и карьерному росту студентов и выпускников на основе учебно-методического, информационного, научного сопровождения и делового сотрудничества.

Целевой аудиторией Бюро по содействию трудоустройству являются: Управление образования и науки Тамбовской области, отдел начального и среднего профессионального образования; администрация, педагогический коллектив, обучающиеся ТОГАОУ СПО «Промышленно-технологический колледж»; учащиеся СОШ и воспитанники интер-

натных учреждений города и области; ТОГОУ Центры занятости населения г. Мичуринска, Мичуринского, Первомайского, Никифоровского и Староюрьевского районов; предприятия – социальные партнеры: ООО «Ремстрой «Прогресс», ОАО «Мичуринский хлебозавод № 1», ОАО «Мичуринский завод «Прогресс», ООО «Экватор», ООО «Стройсервис», ООО СТМ «Плюс», ЗАО «Отделочник», ООО «Парус», МУП ОП «Комбинат школьного питания», ООО «Медя», ООО «ШвейПрофи», ОАО «Силуэт», ОАО «Одежда», ООО «АСТ», ООО «Имидж»; образовательные учреждения начального и среднего профессионального образования; незанятое население и работники предприятий, находящиеся под риском увольнения.

Непосредственная деятельность по трудоустройству определила следующие основные направления в деятельности Бюро по содействию трудоустройству выпускников:

- организация стажировок и практик на предприятиях, в организациях, фирмах, рассматриваемых как потенциальные места трудоустройства;
- трудоустройство по окончании колледжа;
- предоставление информации о спросе и предложении на рынке труда;
- создание информационной системы для обеспечения выпускников данными о рынке труда; работодателей – о рынке образовательных услуг;
- определение целевой группы работодателей для каждой профессии и специальности;
- определение своей специфики, своего сегмента на рынке образовательных услуг;
- выявление сильных и слабых сторон обучения в колледже;
- консультирование студентов и преподавателей по вопросам будущего трудоустройства;
- подготовка в колледже красочных информационных материалов по пропаганде престижных специальностей (плакатов, буклетов, телевизионных роликов, статей в СМИ и т. п.);
- организация работы факультатива «Эффективное поведение на рынке труда»;
- выработка рекомендаций для колледжа по корректировке учебных планов и программ в соответствии с текущими требованиями работодателей и перспективами рынка труда.

Определение стратегических ориентиров трудоустройства:

- постоянный мониторинг изменений, происходящих на рынках труда и образовательных услуг;
- анализ спроса на специалистов у работодателей региона;
- разработка механизмов правовой и социальной защиты выпускников;
- взаимодействие с руководителями промышленных предприятий, учреждений, фирм, проведение совместных совещаний и конференций, анализ взаимодействия колледжа с предприятиями и организациями.

Информирование студентов и выпускников осуществляется на сайте службы <http://ttt.hdd1.ru> с возможностью регистрации и размещения резюме:

- информирование о предлагаемых вакансиях, компаниях, сотрудничающих с колледжем;
- формирование и размещение базы данных о деятельности Бюро на сайте Координационно-аналитического центра;
- размещение информации о работе Бюро в СМИ;
- размещение новостей карьерной тематики (деятельность колледжа, образовательные программы, исследования карьерных ожиданий, аналитика и пр.);
- размещение текстовых объявлений в корпусах колледжа;
- организация и проведение профориентационных мероприятий.

Привлечение студентов к сотрудничеству с Бюро по содействию трудоустройству осуществляется через:

- организацию работы через Интернет-сайт, пополнение базы данных;
- консультирование студентов/выпускников по вопросам актуальных карьерных возможностей.

В Бюро большое внимание уделяется взаимодействию с предприятиями и организациями по вопросам организации учебных и производственных практик студентов, их трудоустройству, проведению исследовательских и хозяйственных работ в их интересах. В Бюро трудоустройства специалисты занимаются вопросами взаимодействия с организациями и предприятиями по вопросу о трудоустройстве студентов и выпускников. База данных Бюро включает около 30 учреждений и фирм-работодателей, заинтересованных в выпускниках колледжа, с многими из них заключены договоры о сотрудничестве.

Перспективы развития Бюро по содействию трудоустройству выпускников:

1. Организация программ самопродвижения студентов на рынке труда с использованием современных информационных технологий.

2. Прогнозирование спроса и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг и формирование объемов, профилей и сроков подготовки специалистов с учетом потребностей рынка труда.

3. Перспективное планирование выпускниками своей профессиональной карьеры.

4. Введение в учебный план колледжа программы «Эффективное поведение на региональном рынке труда», ориентирующей на активную и самостоятельную роль в поиске работы, проведение тренинга «Секреты трудоустройства».

Побывав на тренинге, молодые люди узнают о том, как и где искать работу, учатся вести телефонные переговоры и готовиться к личным встречам с работодателями, знакомятся с правилами написания резюме и заполнения анкет. Таким образом, получают заряд энергии и веры в собственные силы. Все желающие могут пройти психологическое тестирование с целью определения их профессиональных склонностей и интересов.

5. Более тесное взаимодействие с предприятиями региона, органами государственной власти, общественными организациями, другими ОУ.

Таким образом, системная управленческая работа в Бюро трудоустройства, включающая стратегическое планирование, прогнозирование, внедрение инновационных технологий, комплексную разработку нормативно-правовой документации, маркетинговые исследования, а также мобильную систему деловых связей, разработку и продвижение новых услуг, обеспечивает высокие показатели эффективности работы Бюро, что со всей очевидностью сказывается на развитии позитивного имиджа ТОГАОУ СПО «Промышленно-технологический колледж».

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ РЫНКА МОСКВЫ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Т. А. Бабушкина, А. В. Кушнерева

Институт развития профессионального образования, г. Москва

nirpo@mail.ru

1. Человеческий потенциал в условиях изменения демографической ситуации в Москве

Одним из существенных детерминантов социально-экономического развития Москвы на ближайшие годы являются демографические изменения, включая перелом тенденций от роста к снижению числа населения в трудоспособном возрасте. Пока не оправдываются предварительные

прогнозы резкого сокращения городского населения. Более того, прошлый год оказался с точки зрения демографических показателей вполне благополучным. Демографическая обстановка, характеризовавшаяся продолжительным процессом убыли населения, в 2011 г. принципиально изменилась: число родившихся превысило число умерших, и естественная убыль сменилась на естественный прирост. Эта тенденция продолжилась и в первой половине текущего года, достигнув показателя естественного прироста в январе – апреле 1,2 тыс. чел. (табл. 1).

Таблица 1

Показатели естественного движения населения города Москвы, тыс. чел.

Год	Число родившихся	Число умерших	Естественный прирост (+), убыль (-)	Общая численность населения
1998	68,5	126,9	-58,4	9604
2004	91,7	131,1	-39,4	10 392
2005	92,2	128,6	-36,4	10 306
2006	94,3	127,3	-33,0	10 459
2007	100,8	124,3	-23,5	10 443
2008	107,8	124,3	-16,5	10 465
2009	115,8	120,1	-4,3	10 530
2010	123,1	126,2	-3,1	11 514
2011	124,6	119,1	+5,5	11 594
2012*	40,7	39,5	+1,2	11 615

** Данные на январь – апрель.

Источник: Статистический сборник «Труд и занятость населения Москвы». 2004. С. 8, 10; 2005. С. 8, 11; 2006. С. 8, 10; 2007. С. 10, 12, оперативные данные Мосгорстата и Росстата.

В ближайшие несколько лет на социально-экономическое развитие Москвы будут влиять несколько значительных факторов. С точки зрения демографической ситуации необходимо отметить следующее. Во-первых, достаточно продолжительный период, как минимум 4–5 лет, будет иметь место сокращение собственных трудовых ресурсов. В то же время число жителей старше трудоспособного возраста будет увеличиваться (табл. 2).

Таблица 2

Прогноз численности населения города Москвы по возрасту, тыс. чел.

Возраст	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Моложе трудоспособного:					
Российская Федерация	87 524,0	86 649,8	85 649,1	84 651,0	83 612,2
Москва	1 415,8 (1,6%)	1 454,6 (1,7%)	1 492,0 (1,7%)	1 529,6 (1,8%)	1 563,4 (1,9%)
Трудоспособный:					
Российская Федерация	87 524,0	86 649,8	85 649,1	84 651,0	83 612,2
Москва	6 609,6 (21,1%)	6 561,3 (20,6%)	6 503,1 (20,0%)	6 443,9 (19,4%)	6 380,2 (18,8%)
Старше трудоспособного:					
Российская Федерация	23 185,4	23 542,7	23 924,5	24 338,3	24 699,7
Москва	2 590,6 (10,9%)	2 653,3 (11,3%)	2 723,1 (11,4%)	2 791,9 (11,5%)	2 866,6 (11,6%)

Источник: Статистический сборник «Труд и занятость населения Москвы». 2004. С. 7–8; 2005. С. 8–9; 2006. С. 7–8; 2007. С. 9–10, оперативные данные Департамента экономической политики и развития города Москвы.

По данным Всесоюзной переписи 2010 г., половозрастной состав населения Москвы выглядит следующим образом (табл. 3).

Таблица 3

Население города Москвы по полу и возрастным группам

	Мужчины и женщины, всего, чел.	Мужчины, чел.	Женщины, чел.	Женщины в общей численности населения, %
Москва, всего	11 503 501	5 304 622	6 198 879	53,9
Население в возрасте:				
моложе трудоспособного	1 475 885	754 799	721 086	48,9
трудоспособном	7 303 645	3 718 788	3 584 857	49,1
старше трудоспособного	2 722 092	830 014	1 892 078	69,5
Средний возраст, лет	40,7	38,4	42,7	-

Источник: Материалы Всесоюзной переписи населения РФ в 2010 г., оперативные данные Росстата.

В структуре населения Москвы доля женщин традиционно выше мужской: соответственно почти 54% и 46%. Если проанализировать это соотношение по трем возрастным группам, то получим несколько другую картину. Доля женского населения в когортах моложе и трудоспособного возраста ниже, чем у мужчин (соответственно на 2,2% и 1,8%), но она значительно превышает процент мужчин в возрасте старше трудоспособного (на 30,5%). Эти цифры можно интерпретировать как ситуацию, для которой показательно, что в трудоспособном возрасте несколько большая рабочая нагрузка ложится на плечи мужского населения. Среди женщин же значительно больше лиц, доживающих до преклонного возраста.

В прогнозном периоде (2011–2015 гг.) численность населения в трудоспособном возрасте может сократиться на 229 тыс. чел. Этот процесс во многом обусловлен тем, что в активную трудовую жизнь входят малочисленные когорты молодежи, рожденной в 1990-е гг. Кроме того, в 2011–2014 гг. в силу возрастной структуры населения ожидается сокращение численности женщин детородного возраста, что может повлечь сокращение рождаемости до 118,7 тыс. чел. в 2014 г.¹

По прогнозным оценкам, возрастная структура населения города претерпит значительные изменения, которые будут связаны с уменьшением числа ее трудоспособной части и увеличением числа лиц пенсионного возраста, что усилит не только количественные сокращения, но, в определенной степени, предопределил качественные изменения человеческого капитала, связанные с началом старения экономически активной части населения. Это неизбежно приведет к увеличению рабочей нагрузки на трудоспособную часть населения, в том числе молодые поколения. Остроту проблемы предполагается несколько снизить за счет привлечения на рынок труда неработающих женщин, пенсионеров, мигрантов по востребованным профессиям и специальностям.

В связи с дефицитом трудовых ресурсов возрастает актуальность соотношения потребности экономики города в квалифицированной рабочей силе и возможности удовлетворения ее за счет выпускников учреждений профессионального образования. Особенности развития современного демографического положения столицы предопределяют ситуацию, которая в среднесрочном периоде будет характеризоваться ростом числа обучающихся общеобразовательных учреждений за счет увеличения численности обучающихся начальных классов и снижением

¹ Прогнозные оценки Департамента экономической политики и развития города Москвы.

числа выпускников. Это, в свою очередь, скажется на наборе студентов в учреждения профессионального образования, в первую очередь системы среднего профессионального образования.

Ситуация некоторого сокращения численности студентов в учреждениях разного уровня образования проявляется уже более 10 лет. Она наиболее отчетливо затронула учреждения НПО, в меньшей степени – СПО. По некоторым прогнозным оценкам, в период с 2011 по 2015 г. показатель приема в учреждения СПО Москвы может снизиться на 3232 чел. Традиционное стремление российской молодежи и родителей (данные опросов предоставляют данные на уровне 80–90%) получить вузовское образование несколько нивелирует возможное снижение показателей контингента студентов в вузах. Однако уменьшение числа молодежи студенческого возраста в ближайшие годы неизбежно скажется и на них.

Своеобразие демографических тенденций современного развития Москвы в среднесрочной перспективе может оказать влияние на человеческий капитал по следующим позициям:

- собственно трудовой потенциал Москвы в ближайшие несколько лет будет сокращаться;

- в среднесрочной перспективе уменьшатся экономически активное население города и его трудоспособная часть, что приведет к сокращению численного объема человеческого капитала. Это потребует принятия решений для более адекватного и рачительного его использования на рынке труда;

- в структуре населения Москвы будут иметь место подвижки, связанные с ростом численности населения старше трудоспособного возраста, медленным увеличением числа молодежи трудоспособного и достаточно интенсивным снижением доли лиц трудоспособного возраста. Подобные тенденции приведут не только к количественным изменениям, но и определенным образом могут сказаться на общих показателях человеческого капитала, его качестве, мобильности, уровне современного образования, способности воспринимать новые, быстро меняющиеся технологии и т. д.;

- в ближайшие годы характерным будет сокращение численности выпускников общеобразовательных школ. Эта тенденция может повлиять как на структуру профессиональной подготовки, так и структуру занятости. С одной стороны, ставшие уже традиционными намерения большинства выпускников школ поступать в вузы получают еще большие преимущества: учреждения высшего профессионального образования будут бороться за студенческий контингент. С другой стороны, в этой

конкуренции вузы, не имеющие достаточного авторитета, могут пойти на снижение стандартов профессиональной подготовки, что приведет к определенному ослаблению качества образования.

2. Миграционные потоки в Москве

В пореформенный период, учитывая отрицательные показатели естественного прироста населения, численность населения Москвы частично росла за счет увеличения миграционных потоков. Только за пять лет (2006–2010 гг.) миграционный прирост населения, имеющего постоянную регистрацию в столице, возрос на более чем 36 тыс. чел.² Понятно, что нерегистрируемая миграция составляет значительно большие объемы. Однако для московского рынка труда последних лет характерным стало некоторое уменьшение темпов прироста миграционных потоков. Реальное сокращение рабочих мест и, как следствие, рост безработицы, вызванные экономическим кризисом, заставили московские власти, особенно в первой половине 2009 г., идти на определенное сокращение приема мигрантов. В этот период городскими властями было принято решение о снижении квот на привлечение иностранной рабочей силы. По данным Департамента труда и занятости населения г. Москвы, в 2009 г. квота составляла 392 тыс. чел., в 2010 г. – 250 тыс. чел., в 2011 и 2012 гг. – до 200 тыс. чел. Тенденция сокращения доли иностранной рабочей силы приобретает устойчивый характер. В 2008 г. доля иностранных рабочих в численности занятого населения Москвы составляла 7,7%, в 2009 г. – 5,1%, 2010 г. – 3,9%. В последние два года этот процесс продолжился: доля иностранцев в объеме занятого московского населения оценивается в 3,2%. Сократилась как численность иностранных работников, так и количество предприятий и организаций, получивших заключение на прием трудовых мигрантов (общее количество предприятий, подавших заявки на рабочую силу из числа трудовых мигрантов, за время экономического кризиса 2008–2010 гг. уменьшилось в 1,3 раза, а по некоторым отраслям это снижение было почти в два раза и более. В 2011 г. наибольшее сокращение наблюдалось на предприятиях и в организациях финансово-экономической деятельности; сферы торговли; металлообрабатывающей промышленности и машиностроения.

Значительнее всего сократилась численность трудовых мигрантов из Вьетнама, Турции и Китая. Из стран, бывших республик СССР, более всего трудовых мигрантов приезжают в Москву из Украины, Молдовы и Армении³. Среди приезжающих на работу в Москву из других регио-

²Статистический сборник «Труд и занятость населения Москвы». 2010. М.: Товарищество Медиа, 2011. С. 14.

³Обследование экономической деятельности организаций РФ. М., 2012.

нов РФ наибольшую долю составляют жители Подмосквья (около 46%), Республики Мордовия, Чувашской Республики, Брянской, Владимирской, Ивановской, Тамбовской, Тульской и Пензенской областей (примерно 28%).

В отраслевом разрезе практически во всех видах экономической деятельности, за исключением образования и здравоохранения, имело место снижение числа мигрантов. Наиболее показательны в этом отношении такие секторы городской экономики, как оптовая и розничная торговля, строительство и обрабатывающие производства, т. е. именно те виды экономической деятельности, в которых традиционно высока доля использования труда трудовых мигрантов⁴.

Говоря о трудовом потенциале из числа мигрантов, необходимо отметить следующее. Примерно три четверти трудовых мигрантов – мужчины, из них большую часть составляют городские жители. Относительно возрастной структуры занятых в регионах, из которых приезжают на работу в столицу, в Москве больше представлены наиболее молодые и трудоспособные граждане: среди трудовых мигрантов больше лиц молодежных когорт и меньше лиц старше 45 лет. В 2010 г. средний возраст работающих за пределами своего субъекта составлял 36,8 г.⁵

Среди трудовых мигрантов относительно профессионально-квалификационных характеристик можно представить, примерно, следующую структуру показателей по России:

- работники со средним (полным) общим образованием – 22%;
- работники с начальным профессиональным образованием – 24%;
- работники с высшим и средним профессиональным образованием – 51%⁶.

Эту профессионально-квалификационную структуру с усредненными показателями для России можно было бы считать вполне приемлемой и уравновешенной и для Москвы. Однако следует сделать одно отступление. В Москве работает достаточно большое число лиц из числа мигрантов, занятых, в первую очередь, в сфере ЖКХ и торговли, уровень образования многих из них ниже всех указанных категорий. Это подтверждают и материалы прогнозных оценок дополнительной потребности в рабочей силы из числа мигрантов, подготовленных Департаментом труда и занятости города Москвы на 2011 г. Значительная

⁴ Источник: Статистический сборник «Труд и занятость населения Москвы в 2010 г. С. 13, 16; материалы сайта Департамента труда и занятости населения города Москвы в 2011 г.

⁵ Обследование экономической деятельности организаций РФ. М., 2012.

⁶ Там же.

доля востребованных работников приходилась на лиц с начальным профессиональным образованием по профессиям промышленного производства, транспорта, сферы обслуживания, строительства (около 35%), а также 10% рабочей силы с образованием в пределах полной и неполной общеобразовательной школы. Потребность в квалифицированных кадрах с уровнем образования в объеме СПО составила примерно 35%, высшего профессионального – 25%.

Исследуя данные о трудовых мигрантах с точки зрения стажа работы по основной профессии, следует отметить, что почти 60% из них работало менее 5 лет, причем из них 16% – менее года⁷.

Анализ прогнозных оценок потребности в кадрах из числа мигрантов на 2011 г., подготовленный Департаментом труда и занятости населения города Москвы, свидетельствует о том, что значительную часть рабочей силы во многих отраслях города, востребованную на рынке труда Москвы, составляют работники с квалификацией на уровне 3–5-го разрядов⁸.

В ближайшие годы Москва не сможет обойтись без привлечения трудовых мигрантов, особенно учитывая сложную демографическую ситуацию. Но очевидно также и то, что необходимо достаточно жестко контролировать эту сферу, чтобы не допустить необоснованное привлечение иностранных работников. Однако снижение квоты на привлечение иностранной рабочей силы пока не смогло как-то существенно повлиять на проблему нелегальных мигрантов. Очевидно, что только сокращение квот не даст желаемого эффекта. В этой связи большую актуальность приобретает проблема расширения образовательных услуг профессиональных учреждений города по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников из числа мигрантов.

3. Человеческий потенциал в структуре занятости

Прогнозные оценки Департамента труда и занятости населения города Москвы отражают основные тенденции изменения рынка труда Москвы за последние два года (табл. 4).

Показатели численности экономически активного населения, в том числе занятого населения, в I квартале 2012 г. по сравнению с сопоставительным периодом 2011 г. отразили определенный рост. Более того, прогноз III квартала также достаточно оптимистичен в плане продолжения указанных тенденций, что позволяет предположить, что резкого сокращения структуры занятости населения в текущем году не произойдет.

⁷ Данные прогноза востребованности рабочей силы из числа мигрантов на 2011 г.: Сайт Департамента труда и занятости населения города Москвы, 2011 г.

⁸ Там же.

Таблица 4

Прогноз состояния рынка труда города Москвы

Наименование показателя	Единица измерения	2012 г.			В сравнении с I кв. 2012 г., %
		I кв., факт	II кв., оценка	III кв., прогноз	
Численность экономически активного населения	тыс. чел.	6170,2	6202,3	6371,2	+3,3
Численность занятых в экономике	тыс. чел.	6110,0	6142,2	6312,1	+3,3
Общая численность безработных, рассчитанная по методологии МОТ	тыс. чел.	60,2	60,1	59,1	+1,8
Численность зарегистрированных безработных	тыс. чел.	41,1	37,3	33,8	-17,8
Заявленная организациями потребность в работниках	тыс. ед.	149,6	164,2	163,5	+9,3
Уровень общей безработицы, рассчитанной по методологии МОТ	%	1,0	1,0	0,9	-4,9
Уровень зарегистрированной безработицы	%	0,66	0,60	0,53	-19,4
Коэффициент напряженности на рынке труда	ед.	0,36	0,30	0,29	+20,5
Трудоустройство граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы	%	61,2	72,4	67,6	+10,5

Источник: Оперативные данные Департамента труда и занятости населения города Москвы, сентябрь 2012 г.

Характеризуя современную структуру занятости населения столицы с точки зрения половозрастных показателей, надо отметить следующее: в структуре занятых три возрастные когорты (30–39; 40–49; 50–59 лет) являются относительно уравновешенными с точки зрения наполнения их рабочей силой. Две полярные группы выявляют самые низкие показатели по вполне естественным причинам: одну из них составляет в большинстве молодежь, не достигшая трудоспособного возраста, другую – лица пенсионного возраста (табл. 5).

Таблица 5

Возрастной состав занятых в городе Москве в 2011 г.

Возраст	Всего	
10–19 лет	100	0,2
20–29 лет	100	18,4
30–39 лет	100	27,2
40–49 лет	100	28,3
50–59 лет	100	22,5
60–72 лет	100	3,4
Средний возраст, лет	100	41,1

Источник: Оперативные данные Госстата, 2011 г.

Особо следует обратить внимание на группу, которую условно можно выделить как совокупность лиц, как достигших трудового возраста, так и, по принятым статистическим ограничениям, входящих в группу молодежи, т. е. 16–29-летних. Сравнительно небольшая доля этой группы в структуре занятых Москвы обусловлена тем, что в нее входит основная часть неработающей на постоянной основе молодежи, обремененной учебной и получением профессии в учреждениях системы общего и профессионального образования. Средний возраст занятых на конец 2011 г. составил 41,1 года. Среди занятых москвичей 53% составляют мужчины и 47% – женщины.

Одним из важнейших показателей структуры занятых является уровень образования рабочей силы. Среди исследователей весьма распространено мнение о том, что современное развитие государств, их экономик, социального благополучия населения и т. д. во многом зависит от уровня и качества человеческого капитала. Следуя этой логике, более интенсивное, высокое и мощное развитие возможно лишь при значительных капитальных вложениях в человеческий капитал и, в первую очередь, в такую его составляющую, как образование, в том числе профессиональное образование. Чем выше образование, утверждают они, тем выше производительность труда, больше производственная отдача, выше уровень доходов, удовлетворенности трудом, быстрая профессиональная адаптация и освоение новых технологических процессов, меньшая вероятность попасть в категорию безработных. С такой точкой зрения невозможно не согласиться. Однако справедливо и то, что человек как основной носитель трудового потенциала со всеми его основными и менее важными элементами всегда находится под влиянием многих, иногда определяющих, внешних и внутренних факторов. Именно они нередко детерминируют особенности развития, накопления

и функционирования человеческого потенциала. Одним из таких ярких примеров своеобразного, не укладывающегося в типологические рамки социально-экономического развития человеческого капитала во многих, особенно развитых, странах является Россия. Для нашей страны свойствен достаточно высокий уровень образования, в том числе высшего и среднего профессионального. Но для нас характерен и сравнительно низкий показатель производительности труда, невысокий, особенно по сравнению с другими государствами, душевой доход, которые вполне сочетаются с развитыми образовательными характеристиками человеческого капитала.

Если проследить динамику развития различных степеней образования занятого населения, то можно отметить следующие тенденции (табл. 6).

Таблица 6

Распределение численности занятого населения города Москвы по уровню образования, %

Год	Всего	В том числе имеют образование			
		высшее и н/высшее	начальное и среднее проф.	среднее (полное) общее	основное общее
2004	100	44,1	38,9	14,2	2,7
2005	100	45,3	38,5	13,4	2,8
2006	100	49,4	37,1	11,5	2,0
2007	100	47,2	40,2	11,0	1,6
2010	100	48,5	44,1	6,5	0,9
2011*	100	52,2	35,9	10,1	1,8

*Данные на начало года.

Источник: Статистический сборник «Труд и занятость населения Москвы». 2009. С. 31; 2010. С. 24; оперативная информации Департамента экономической политики и развития города Москвы, февраль 2011 г.

Во-первых, совершенно отчетливо наблюдается тенденция повышения доли занятых с высшим образованием. За последние 8 лет увеличение составило 8,1%. Стремление молодежи получить высшее образование в нашей стране является уже давно достаточно традиционным. Пореформенный период выявил множество причин, усиливших эти устремления. Назовем две из них. С одной стороны, перестроечные процессы в значительной степени изменили структуру занятости населения столицы, сложившуюся в период планового хозяйствования. Поменялась вся структура городского хозяйства, в том числе стала меняться

профессионально-квалификационная структура рабочей силы, которая теперь должна была приспособливаться и развиваться в рамках рыночных отношений. Появились новые занятия, профессии и специальности, востребованные городским рынком труда. По-прежнему у молодых поколений был велик престиж вузовского образования. Однако произошла своеобразная переориентация на получение высшего образования по новым специальностям в расчете на рыночную востребованность.

Во-вторых, в годы перестройки в Москве в системе высшего образования, помимо государственных бюджетных институтов, стали появляться коммерческие вузы, число которых росло в некоторые годы просто безудержно. В 2011 г. в столице насчитывалось 119 государственных и 179 негосударственных высших учебных заведений. Рост числа вузов, в некоторые из которых поступление было почти беспроигрышным вариантом, еще более провоцировал устремления выпускников школ. Кроме того, некоторые новые профессии и занятия требовали формально высшего образования, что предполагало и увеличение уровня заработной платы и повышение социального статуса. Нельзя сказать, что в пореформенные годы, особенно на первом этапе, степень образования в Москве стала выше и улучшилось качество образования. В определенной мере произошел даже некоторый откат от прежнего уровня. Однако новая рыночная экономика предполагала формирование другого человеческого капитала, в том числе предъявляя ему другие требования к качеству и уровню профессионального образования.

В-третьих, материалы таблицы 6 выявляют еще одну тенденцию, связанную с изменениями процента занятых с уровнем начального и среднего профессионального образования. Система среднего и начального профессионального образования понесла значительно большие потери. Во многом прежняя система была разрушена, а новая весьма непросто создавалась и ее формирование и модернизация не закончены фактически до сих пор. Учреждения СПО быстрее переориентировались на запросы рынка труда. Кроме того, многие профессии и специальности этого уровня профессионального образования в новых экономических условиях оказались востребованными. В более сложной ситуации оказались учреждения НПО. Часть профессий, по которым в них происходила профессиональная подготовка и которые были ориентированы в советское время на промышленность, в том числе и оборонную, оказались не востребованными на рынке труда. В условиях демографического спада и снижения численности выпускников общеобразовательных школ все более стала нарастать тенденция ориентации на вузовское образование, что не могло не сказаться на наборе контингента в учрежде-

ния, в первую очередь НПО. Помимо этого, несмотря на то, что уровень развития некоторых отраслей городского хозяйства по-прежнему нуждается в кадрах начального профессионального образования, очевидно, что внедрение новейших технологий и будущее инновационное развитие экономики Москвы связаны со специальностями, скорее, третичного (высшего и среднего) профессионального образования, нежели профессиями НПО. Хотя следует заметить, что пока состояние городской экономики столь не одномерно, востребованы столь различные профессии, специальности и занятия, для ускоренного экономического развития, то, скорее, следует вести речь не столько об уровне образования человеческого капитала, сколько о его качестве.

Несмотря на значительные трудности, которые испытывала система подготовки кадров учреждениями НПО и СПО, в структуре занятых города увеличилось число лиц со средним и начальным профессиональным образованием. Но этот процесс шел более медленными темпами и происходил он во многом за счет роста численности работников со средним профессиональным образованием (в соотношении примерно 1,7:1).

В-четвертых, число кадров с образованием в объеме среднего (полного) общего и основного общего образования почти весь рассматриваемый период имело тенденцию сокращения.

Таким образом, статистические данные показывают, что более высокий уровень профессионального образования обеспечивает большую долю занятости. Современная структура занятых Москвы имеет достаточно высокий уровень профессионального образования работников: лица с высшим и средним профессиональным образованием составляют более 76%. Это говорит о том, что человеческий капитал столицы по формальному третичному образованию вполне сопоставим по данному показателю с передовыми развитыми странами.

Однако следует сделать одно отступление. Выше отмечалось, что экономика страны, в том числе и Москвы, находится не на уровне развития, когда требуются квалифицированные кадры самой высокой профессиональной подготовки во всех ее отраслях. Пока городскому хозяйству требуются кадры по широкому кругу профессий и специальностей, различной профессиональной подготовки и квалификации. Если тенденция получения профессиональной подготовки преимущественно в вузах будет и дальше развиваться достаточно интенсивно, то это может привести, по некоторым прогнозам, к реальной деформации структуры занятости. В условиях предстоящего сокращения населения в трудоспособном возрасте рост числа лиц с высшим образованием может происходить за счет, в первую очередь, снижения численности лиц со сред-

ним и начальным профессиональным образованием, что может вызвать дефицит востребованных рынком труда работников средней квалификации (техников, мастеров, управленцев среднего звена и др.). Это создаст ситуацию, при которой существует два основных выхода: либо увеличить долю привлекаемых по специальностям данной квалификации мигрантов, либо значительно повышать заработную плату за данную работу, при этом делая ее малопривлекательной для работников с высшим уровнем квалификации. Несбалансированная структура подготовки профессиональных кадров в условиях усложняющейся демографии делает современный рынок труда Москвы, в определенном смысле, заложником рынка образовательных услуг. Профессионально-квалификационный спрос и предложение на них не только не приходят в определенное равновесие, но, наоборот, искусственно повышается дефицит, цена на труд, происходит инфляция высшего образования.

Следует отметить также, что для современного постиндустриального общества доленое соотношение занятости населения в зависимости от уровня образования в пропорции (на одного работника с начальным и средним профессиональным образованием приходится полтора специалиста с высшим образованием и 0,3 – с полным и неполным общим образованием) является вполне сбалансированным. Однако необходимо учитывать демографические тенденции Москвы и перспективы распределения молодежи по уровням образования. Для столицы это очень важно, учитывая, что среди экономически активного населения доля лиц моложе трудоспособного возраста ниже, чем в среднем по стране, что может оказывать влияние на соотношение работников с различным профессиональным уровнем подготовки в структуре занятости населения города.

Анализируя структуру занятости населения Москвы по видам экономической деятельности (табл. 7), следует отметить два момента. По видам экономической деятельности сокращение и увеличение объема рабочей силы в 2012 г. распределились следующим образом: в пяти отраслях уменьшился состав работающих, в семи, наоборот, возрос. Наибольший рост занятых наблюдался в двух видах деятельности: строительстве (на 13,7 тыс. чел.) и государственном управлении и обеспечении военной безопасности; обязательном социальном обеспечении (на 22,6 тыс. чел.). С точки зрения снижения в структуре занятых числа работников особенно показателен он был на транспорте и связи (–15,4 тыс. чел.).

Таблица 7

*Структура занятости по видам экономической деятельности, тыс. чел.**

Вид деятельности	2011 г.	2012 г.
Всего	3 067,1	3 094,2
<i>Из них:</i>		
Обрабатывающие производства	272,0	270,8
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	71,2	71,8
Строительство	124,8	138,5
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	412,4	421,2
Гостиницы и рестораны	66,8	64,3
Транспорт и связь	277,0	261,6
Финансовая деятельность	273,3	274,3
Операции с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг	502,2	494,6
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	200,2	222,8
Образование	395,1	396,7
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	315,7	322,0
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	153,2	152,0

* Данные на 01.10.2011 г.

Источник: Оперативные данные Департамента труда и занятости населения города Москвы за ноябрь 2010 и 2011 гг.; оперативные данные Мосгорстата (без субъектов малого предпринимательства).

4. Человеческий капитал и профессионально-квалификационная структура занятого населения Москвы

Состояние человеческого капитала определяется не только его уровнем формального образования, но и профессионально-квалификационными характеристиками. Однако следует оговориться, что между этими социально-экономическими категориями существует достаточно тесная связь, которая нередко вызывает ситуацию определенного «перекрытия», создавая синонимический эффект. Кроме того, российская статистика весьма ограничено предоставляет информацию по данным проблемам, что также не способствует более конкретному и точному разграничению этих показателей.

Анализ профессионально-квалификационной структуры Москвы в конце 2011 г. выявляет следующие ее характеристики (табл. 8).

Таблица 8

*Численность работников квалификационной структуры города Москвы в 2011 г.**

	РФ	ЦФО	Москва
Всего работников, в том числе:	19 934,5	5 273,0	1 605,0
руководители организаций и их структурных подразделений	2 128,5	625,7	231,3
специалисты высшего уровня квалификации	4 875,3	1 406,1	551,9
специалисты среднего уровня квалификации	2 415,1	609,3	170,4
работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации	681,5	191,9	68,7
работники сферы обслуживания и родственных видов деятельности	1 307,6	331,2	106,6
квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта, связи и др.	3 192,8	806,1	188,3
операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	2 896,3	682,3	142,4
неквалифицированные рабочие	2 412,4	615,6	145,0
прочие работники, не вошедшие в указанные группы	25,0	4,7	0,5

*При составлении таблицы использовались материалы по численности работников, полностью отработавших октябрь 2011 г., по группам занятий.

Источник: Оперативные данные Госкомстата, 2011 г.

В квалификационной структуре занятых Москвы самую большую долю составляет группа, которую условно можно определить как группу кадров высокой квалификации. Ее представляют руководители организаций и их структурных подразделений, специалисты высшего и среднего уровней квалификации (59%). Работники этой группы имеют в основном высшее и среднее профессиональное образование. Здесь, на наш взгляд, недостаточно представлена вполне востребованная группа специалистов со средним профессиональным образованием – всего 11%. Во вторую квалификационную группу (условно средней квалификации) входят работники со средним профессиональным образованием (11%). К ним относятся, с одной стороны, работники, занимающиеся подготовкой информации и оформлением документации, с другой – занятые в сфере обслуживания, ЖКХ, торговли. Это профессиональные кадры, имеющие в основном профессиональное образование в объеме НПО; 11% рабочей силы, занятой в таких достаточно динамично разви-

вающихся секторах городского хозяйства, также вызывает определенные сомнения. Такое положение, скорее всего, можно объяснить тем фактом, что достаточно большую часть кадров для этих отраслей забирал неформальный сектор города. В третью (группа квалифицированных рабочих) условно можно объединить квалифицированных рабочих промышленного производства, строительства, транспорта, связи и других схожих отраслей хозяйства, а также когорту рабочих таких профессий, как операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин (21%).

В среднесписочной численности занятых профессионально-квалификационной структуры Москвы представлены 46,4% мужчин и 53,6% женщин.

Список литературы

1. Концепция демографической политики РФ на период до 2025 г.: Указ Президента РФ №1352 от 9 октября 2007 г.

2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г.: Распоряжение Правительства РФ № 1662-р от 17 ноября 2008 г.

3. О прогнозе социально-экономического развития города Москвы на 2012 г. и плановый период 2013–2014 гг.

4. Статистический сборник «Труд и занятость населения города Москвы». М.: ДТиЗ г. Москвы, 2009, 2010.

5. *Капелюшников Р. И.* Спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы в России: кто бежал быстрее? // Вопросы экономики. 2012. № 1–2.

6. Российский работник: образование, профессия, квалификация. М.: Изд. Дом ГУ ВКШ, 2011.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КОМПОНЕНТА ПО УЧЕТУ МНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И КОМПОНЕНТА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ В СИСТЕМЕ МОНИТОРИНГА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ

**А. М. Бершадский¹, А. В. Лушников¹, В. В. Эпп¹,
А. В. Абрашкин²**

¹Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Пензенский государственный университет»,

²Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Пензенский институт развития образования», г. Пенза

al.lushnikov@yandex.ru

Вопросы согласования потребностей экономики региона в квалифицированных кадрах и выпуска учреждениями образования соответствующих специалистов всегда были актуальными [1, 2].

Однако после перехода системы образования на государственные образовательные стандарты (ГОС) 3-го поколения и начала массового выпуска кадров с различной степенью квалификации (бакалавр и магистр) ранее предложенные методики по прогнозированию потребности рынка труда и требования работодателей к выпускнику профессионального образования требуют значительной корректировки, т. к. ориентировались на ГОС предыдущего поколения [3].

В течение 2011–2012 гг. Пензенский государственный университет вместе с ГАОУ ДПО «Пензенский институт развития образования» вел научно-исследовательские работы по разработке методики учета мнения работодателей при прогнозировании потребностей рынка труда в кадрах различной специализации и квалификации. Одним из результатов этой работы стали компоненты системы прогнозирования и мониторинга текущих и перспективных потребностей регионального рынка труда в кадрах различной специализации и квалификации.

Система мониторинга и прогнозирования текущих и перспективных потребностей рынка труда в кадрах различных специализаций и квалификаций – мощный инструмент для ведения мониторинга деятельности образовательных учреждений региона и потребностей работодателей как основных объектов рынка труда. Главным достоинством данной системы является то, что, помимо анализа статистической информации о социально-экономическом состоянии региона, она реализует взаимодействие с большим количеством участников мониторинга:

- учреждениями профессионального образования различных уровней;
- работодателями всех видов экономической деятельности;
- центром занятости населения.

За счет этого система прогнозирования и мониторинга является динамичной. Взаимодействие с участниками мониторинга осуществляется посредством нескольких компонентов системы:

- компонент «Образовательное учреждение»;
- компонент «Работодатель».

Компонент «Образовательное учреждение»

В системе предусмотрена работа с образовательными учреждениями трех уровней подготовки кадров:

- начального профессионального образования (НПО);
- среднего профессионального образования (СПО);
- высшего профессионального образования (ВПО).

Цели данного компонента:

- формирование перечня профессий, специальностей и направлений подготовки, который используется в компоненте «Работодатель» для указания предпочтительного образовательного учреждения последним;

- сбор информации о количестве выпускников, подготовленных каждым образовательным учреждением в разрезе профессий, специальностей и направлений подготовки за последние (К-2000+n) лет, где К – текущий год, n – длительность обучения;

- формирование корректирующей информации для компонента прогнозирования.

Компонент располагает набором классификаторов:

- Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР);
- Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ);
- Общероссийский классификатор специальностей по образованию (ОКСО).

Информация о выпуске из учреждений НПО хранится в системе в разрезе кодов классификатора ОКЗ. Ввиду наличия двух классификаторов профессий, ОКЗ и ОКПДТР, которые используются образовательными учреждениями НПО, возникают определенные трудности при выборе определенной профессии образовательным учреждением. Для решения данной задачи был разработан алгоритм унифицированного поиска профессий по двум классификаторам с последующим сопоставлением кодов и выводом результирующего кода ОКЗ (рис. 1).



Рис. 1. Алгоритм унифицированного поиска профессии

Образовательные учреждения СПО и ВПО ведут подготовку кадров в разрезе кодов классификатора ОКСО, поэтому трудностей, как с учреждениями НПО, не возникает.

В результате работы данного компонента формируется четкая картина о структуре образовательных учреждений региона, приоритетных специальностях и направлениях подготовки, которая активно используется в работе компонента взаимодействия с работодателями. Примеры структуры выпуска по профессиям НПО приведены в табл. 1 и 2.

Таблица 1

Структура выпуска профессий НПО из ГБОУ СПО Пензенской области «Каменский колледж промышленных технологий и предпринимательства»

Код ОКЗ	Наименование профессии
4113	Операторы электронно-вычислительных машин, занятые вводом различной информации
4115	Секретари
5122	Повара
5210	Продавцы магазинов и демонстраторы товаров
6210	Квалифицированные работники сельскохозяйственного производства, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства, производящие продукцию для личного потребления
7137	Слесари и электрослесари строительные, электромонтажники и родственные профессии
7212	Сварщики и газорезчики
7433	Мужские и женские портные и шляпники
7513	Профессии рабочих по обслуживанию и ремонту автотранспортных средств

Таблица 2

Детализация выпуска по профессии «Повар» в ГБОУ СПО Пензенской области «Каменский колледж промышленных технологий и предпринимательства»

Год	Очная		Заочная		Экстернат		Очно-заочная	
	Выпуск	%	Выпуск	%	Выпуск	%	Выпуск	%
2002	57	100	0	0	0	0	0	0
2003	77	100	0	0	0	0	0	0
2004	57	100	0	0	0	0	0	0
2005	30	100	0	0	0	0	0	0
2006	39	100	0	0	0	0	0	0
2007	26	100	0	0	0	0	0	0
2008	28	100	0	0	0	0	0	0
2009	54	100	0	0	0	0	0	0
2010	45	100	0	0	0	0	0	0
2011	26	100	0	0	0	0	0	0
2012	24	100	0	0	0	0	0	0

Компонент «Работодатель»

Компонент «Работодатель» предназначен для автоматизации процессов сбора информации от работодателей о текущих и прогнозируемых потребностях в кадрах различных профессий, специальностей, направлений подготовки и квалификации [1]. Второй функцией компонента является формирование корректирующей информации для компонента прогнозирования.

Одним из участников мониторинга является центр занятости населения, который играет роль, схожую с ролью работодателя, – он вносит в систему информацию о количестве и характере вакансий.

Внесение потребностей работодателя осуществляется в соответствии с алгоритмом, представленным на рис. 2.

Так как компонент предполагает работу не только с текущей, но и с перспективной информацией, работодателю дается возможность на шаге 1 указать год, в котором потребуются новые кадры.

На втором шаге требуется указать профессию, по которой требуется работник.

Если по данной вакансии требуется наличие уровня подготовки среднего или высшего профессионального образования, предлагается выбрать желаемую специальность или направление подготовки, а также квалификацию сотрудника.

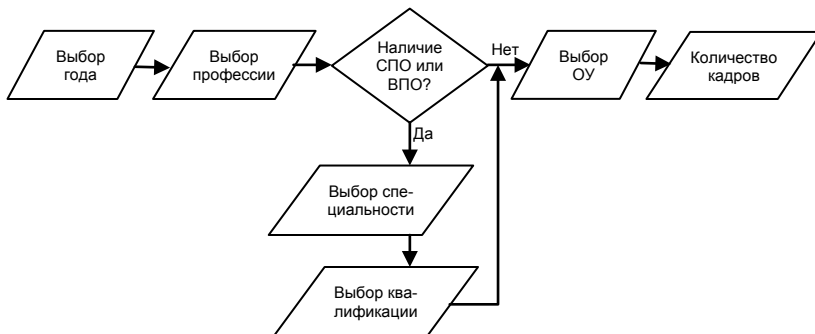


Рис. 2. Алгоритм внесения потребностей работодателя

Для того чтобы учесть возможные контакты образовательных учреждений и работодателей, необходимо указать источник поступления новых кадров, которым является образовательное учреждение.

Система прогнозирования и мониторинга позволяет на основе информации участников мониторинга вносить коррективы в прогноз потребностей регионального рынка труда в кадрах, полученный другими методами прогнозирования.

Взаимодействие компонентов

Система реализует связь между информацией, предоставляемой двумя участниками мониторинга, путем разработки таблицы соответствия кодов классификатора ОКСО и кодов классификаторов ОКЗ и ОКПДТР.

Основные положения разработки соответствия между классификаторами:

- соответствие между кодами классификаторов устанавливается путем экспертной оценки;
- более точное соответствие пунктов классификатора ОКЗ или ОКПДТР и пунктов классификатора ОКСО имеет более высокий приоритет при анализе потребностей работодателя;
- один пункт ОКЗ или ОКПДТР может соответствовать группе пунктов ОКСО, и наоборот.

Сейчас система проходит опытную эксплуатацию, тестирование и заполнение данными от работодателей и образовательных учреждений Пензенской области. Результаты работы можно увидеть на сайте ГАОУ ДПО «Пензенский институт развития образования». Адрес сайта: <http://forecast.claymake.ru>

Список литературы

1. *Бершадский А. М., Эпп В. В.* Информационная поддержка согласования регионального рынка труда и выпуска специалистов с высшим образованием / Под ред. В. И. Волчихина. Пенза, 2008. 122 с.

2. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, Л. М. Серова, С. В. Сигова, М. Н. Рудаков, М. В. Суоров. М.: Техносфера, 2006.

3. *Бершадский А. М., Эпп В. В., Лушиников А. В.* Система автоматизированного мониторинга и прогнозирования текущих и перспективных потребностей рынка труда в кадрах различной специализации и квалификации // Инновации в науке, образовании и бизнесе: Матер. X Всероссийской научно-методич. конф. Пенза: Изд-во Пензенского ин-та экономического развития и антикризисного управления, 2012. С. 52–56.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ СПО

Н. С. Блесткина

*Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Армавирский машиностроительный техникум» Краснодарского края, г. Армавир
obrazovanie_amt@mail.ru*

В настоящее время стремительно растет и развивается современный рынок образовательных услуг. Без активного использования маркетинговых инструментов образовательному учреждению очень сложно победить в конкурентной борьбе и занять свою нишу на рынке.

Развитие рыночных отношений в России привело к тому, что за достаточно короткий промежуток времени в стране сложился рынок образовательных услуг, предложение которых за последние годы сделало колоссальный скачок. Вместе с тем если инструменты маркетинга уже достаточно продолжительное время применяются в бизнесе, экономике, рекламе, то в сфере образования маркетинговые и рыночные инструменты управления используются в недостаточной степени.

Маркетинг образовательных услуг на сегодняшний день для многих учебных заведений является нововведением, которое требует дальнейшей проработки. Это связано, прежде всего, с тем, что многие учебные заведения не до конца осознали тот факт, что, как и коммерческим предприятиям, им необходимо разрабатывать маркетинговую концеп-

цию с целью повышения конкурентоспособности на рынке услуг. В связи с этим проблема актуальности применения маркетинга в области образования вызывает огромный интерес. Реальная жизненная практика, опыт деятельности процветающих образовательных учреждений наглядно демонстрируют, что надежным залогом успешной деятельности образовательного учреждения в условиях рынка является использование маркетингового подхода в управлении своей деятельностью, в частности сбытом и продвижением услуг.

Как уже отмечалось, маркетинг играет важную роль в выживании и развитии любого учебного заведения, в том числе и учебных заведений СПО, к каковым относится и ГБОУ СПО «Армавирский машиностроительный техникум».

Значение активной и продуманной маркетинговой политики хорошо понимают в Армавирском машиностроительном техникуме, в связи с этим с 2008 г. в кадровый состав техникума была введена новая должность – специалист по маркетингу.

Специалист по маркетингу входит в кадровый состав центра мониторинга качества образования, который является самостоятельным структурным подразделением в составе ГБОУ СПО «Армавирский машиностроительный техникум» КК. Деятельность специалиста по маркетингу регламентируется Положением о центре мониторинга качества образования, утвержденным в 2009 г., и должностной инструкцией специалиста по маркетингу.

Основными задачами и функциями маркетинговой службы являются:

- системная оценка результатов учебной, методической, организационной, маркетинговой, информационной деятельности при подготовке специалистов;
- исследование факторов, определяющих структуру и динамику потребительского спроса на услуги техникума, конъюнктуру рынка образовательных услуг, исследование стратегии конкурентов;
- исследование потребительских свойств образовательных услуг и требований, предъявляемых к ним потребителями;
- разработка программы маркетинга, организация рекламы и стимулирование сбыта образовательных услуг.

В обязанности специалиста по маркетингу входит:

- разрабатывать краткосрочную и среднесрочную стратегии маркетинга;
- осуществлять разработку программы маркетинга, организацию рекламы и стимулирование сбыта образовательных услуг;

- проводить исследования факторов, определяющих структуру и динамику потребительского спроса на услуги техникума, конъюнктуру рынка образовательных услуг;
- изучать спрос на услуги техникума и разрабатывать прогнозы формирования потребностей на образовательные услуги, с учетом внутривузовских и рыночных факторов;
- проводить исследования требований потребителей, предъявляемых к образовательным услугам;
- организовывать профориентационную работу в техникуме;
- руководить работой приемной комиссии;
- проводить анализ состояния и возможностей техникума;
- участвовать в работе педагогического совета при обсуждении проблем развития техникума;
- осуществлять взаимодействие с сотрудниками структурных подразделений техникума.

Систематически в течение всего учебного года службой маркетинга проводятся соответствующие исследования рынка и рекламные кампании, которые планируются и ведутся в течение всего учебного года. Служба маркетинга формулирует основные принципы маркетинговой политики, собирает, обобщает и анализирует информацию. В число данных, на основе которых формируется маркетинговая политика, входят:

- данные о других учреждениях СПО города и края, направления, формы и стоимость обучения в них;
- тенденции в изменении количества;
- успешность набора в учреждениях СПО в предыдущем и текущем годах;
- прогноз по набору студентов в техникум на ближайшие год-два;
- данные, позволяющие оценить состояние рынка труда города и края.

В содержание маркетинговой политики входит также реклама. Телевизионная реклама применяется в ГБОУ СПО «АМТ» КК крайне редко, как и вообще в сфере образовательных услуг, по причине высокой стоимости и низкой эффективности. Наиболее эффективны в данном случае печатные издания, т. к. информация, необходимая для поступления, стоимость и продолжительность обучения на различных специальностях, информация о вступительных испытаниях, как правило, анализируются потребителем и необходимо ее в этот момент иметь под рукой, что в случае с телевизионной рекламой неудобно.

Как известно, рекламной кампанией далеко не исчерпывается содержание маркетинговой политики. Отдел маркетинга изучает рынок с целью определения избытка или недостатка тех или иных специалистов, сравнения цен на образовательные услуги в регионе, проводит встречи с потенциальными абитуриентами – выпускниками школ, техникумов, колледжей, освещает деятельность своих филиалов в местной прессе, словом, осуществляет все то, что именуется маркетинговыми коммуникациями.

Надо отметить, что Армавирский машиностроительный техникум имеет свой сайт в сети Интернет (<http://mstarm.ru/>). Современный дизайн и хорошая информативность сервера оставляют приятное впечатление. На сайте приведены список специальностей, информация о наборе по специальностям на очное и заочное отделения, условия поступления и обучения, юридический статус техникума, информация о лицензировании и аккредитации техникума; имеется гостевая книга, где все желающие имеют возможность оставить свои комментарии; есть страницы, на которых отражены история техникума, размещены фотографии отличившихся выпускников, галерея фотографий; выдаются информация об адресе, телефоне, факсе, Ф.И.О. директора, адрес электронной почты. Выложены для широкого доступа методические разработки, методические указания по выполнению контрольных, практических и курсовых работ. Содержится информация о работе всех отделений техникума. Каждый желающий может найти на этом сайте полную информацию о деятельности техникума.

В период максимального определения потенциальных абитуриентов (март – апрель) осуществляется активное посещение всех средних учебных заведений, рассылаются приглашения учиться в техникуме персонально каждому учащемуся. Таким образом, мы можем сделать вывод, что основной упор в продвижении услуг сделан даже не на рекламу, а на область личных контактов.

Ниже представлен план работы маркетинговой службы ГБОУ СПО «АМТ» КК.

1. Оформление перед входом в техникум стенда с информацией о специальностях.
2. Эстетическое оформление холла.
3. Заключение договоров о сотрудничестве с учащимися училищ № 5, 11, школами-интернатами.
4. Поддержание связи с отделами кадров предприятий города для направления студентов на практику и работу.

5. Посещение ярмарок рабочих мест в г. Новокубанске, с. Успенское и т. д.

6. Информирование через ТВ, радио о предоставлении льгот при поступлении в техникум на з/о отслужившим в армии.

7. Открытие новых специальностей.

8. Подготовка рекламного ролика и его показ по ТВ.

9. Встречи с работниками предприятий, где работают родители потенциальных студентов.

10. Кружковая работа для школьников (бесплатная для детей).

11. Привлечение к работе членов студсовета, отличников и т. д.

12. Проведение дня открытых дверей.

13. Организация проведения ЕГЭ для студентов старших курсов. Проведение подготовительных курсов по подготовке к ЕГЭ. Информация об этом.

14. При проведении выборов через студентов старших курсов раздавать рекламные проспекты на участках.

15. Публикация благодарностей в адрес техникума в СМИ, отчетов о мероприятиях, проводимых в техникуме.

16. Проведение открытых научных конференций.

17. Прием вступительных экзаменов в школах.

18. Привлечение выпускников, работающих по специальности и обучающихся в вузах, с помощью воспитателей к профориентационной работе.

19. Организация командировок ведущих преподавателей на предприятия отрасли.

20. Проведение дня выпускника.

21. Заполнение сайта техникума.

22. Привлечение к профориентационной работе студентов-заочников.

Как видно из перечисленного списка мероприятий, маркетинговая служба машиностроительного техникума широко использует разнообразные элементы маркетинга в своей работе. Результативность работы маркетинговой службы отражается на количестве поданных заявлений абитуриентами.

В ходе проведения работы были проанализированы сведения о результатах приема, в которых отражена динамика количества поданных заявлений, количества абитуриентов, поступивших на различные специальности техникума, а также конкурса при поступлении за последние пять лет на очную форму обучения.

Для удобства сравнения показателей динамика количества поданных заявлений абитуриентов и изменение конкурса при поступлении в техникум представлены в статистических данных, приведенных в таблице.

Таблица

*Результаты приема абитуриентов в ГОУ СПО «АМТ» КК
за 2007–2011 гг.*

Год	Подали заявления, кол-во абитуриентов	Зачислены в ФГОУ СПО «АМТ» КК	Конкурс, численность чел. на место
2007	487	320	1,5
2008	614	318	1,9
2009	730	348	2
2010	753	327	2,3
2011	734	319	2,3

Проанализировав сведения о результатах приема абитуриентов за период с 2007 по 2011 г., можно отметить положительную динамику количества поданных заявлений абитуриентов и, соответственно, увеличение конкурса при поступлении в техникум.

Как отмечалось выше, в кадровый состав техникума должность специалиста по маркетингу была введена с 2008 г. И именно начиная с этого периода отмечено возрастание количества абитуриентов.

Имеющаяся статистика указывает на то, что количество абитуриентов значительно превышает контрольные цифры приема, что говорит о востребованности данного учебного заведения. И немаловажная заслуга в этом принадлежит правильно организованной работе маркетинговой службы техникума.

Изучение проблемы продвижения образовательных услуг техникума, предложения по усилению маркетинговой политики ГБОУ СПО «АМТ» КК

Для более полного изучения проблемы продвижения образовательных услуг техникума было проведено социологическое мини-исследование, позволяющее взглянуть на проблему продвижения образовательных услуг со стороны потребителей данных услуг.

В качестве инструмента исследования был выбран метод опроса. Опросный лист содержал восемь вопросов, на которые допускалось несколько вариантов ответа.

В качестве объекта исследования было опрошено 50 студентов I курса различных специальностей ГБОУ СПО «АМТ» КК.

Данный метод сбора информации был использован в связи с тем, что он дает наиболее полные и объективные результаты, обладает организационной простотой, оперативностью и экономичностью.

При анализе ответов, полученных в результате опроса, были выявлены следующие результаты:

1. На вопрос «Почему Вы решили поступить в техникум?» были получены следующие ответы (рис. 1):

– «В техникуме есть специальность, которая нужна лично Вам» – положительно ответили 58% опрошенных студентов;

– «Посещение подготовительных курсов в техникуме» – положительно ответили 10% опрошенных студентов;

– «По совету родителей, родственников, друзей» – положительно ответили 46% опрошенных студентов;

– «Высокое качество образования, профессиональный уровень знаний и подготовки» – положительно ответили 48% опрошенных студентов;

– «Интересная студенческая жизнь» – положительно ответили 24% опрошенных студентов;

– «Известность и престиж техникума» – положительно ответили 20% опрошенных студентов;

– «Возможность бесплатного обучения» – положительно ответили 20% опрошенных студентов;

– «Выбор является случайным» – положительно ответили 4% опрошенных студентов.

2. На вопрос «Из каких источников Вы узнали о техникуме?» ответы распределились следующим образом (рис. 2):

– «Телевидение» – положительно ответили 4% опрошенных студентов;

– «Печатное издание» – положительно ответили 10% опрошенных студентов;

– «Радио» – положительно ответили 2% опрошенных студентов;

– «Рекомендации родственников и знакомых» – положительно ответили 80% опрошенных студентов;

– «Интернет» – положительно ответили 16% опрошенных студентов;

– «Образовательные мероприятия» – положительно ответили 2% опрошенных студентов;

– «Наружная реклама» – положительно не ответил никто из опрошенных студентов.

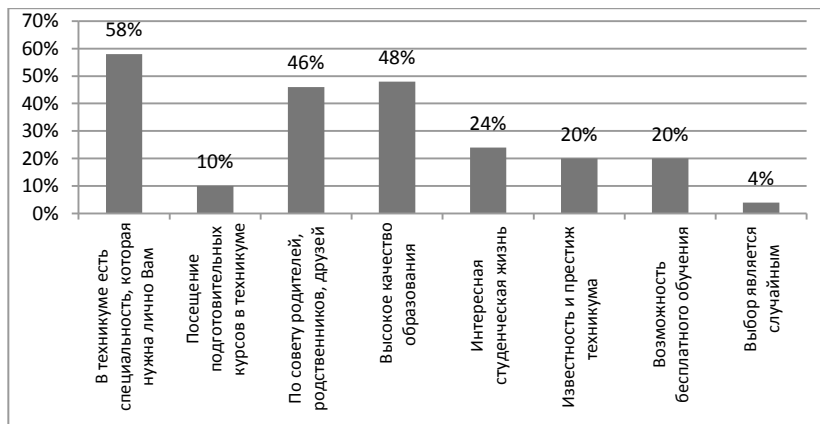


Рис. 1. Соотношение ответов на вопрос «Почему Вы решили поступить в техникум?»

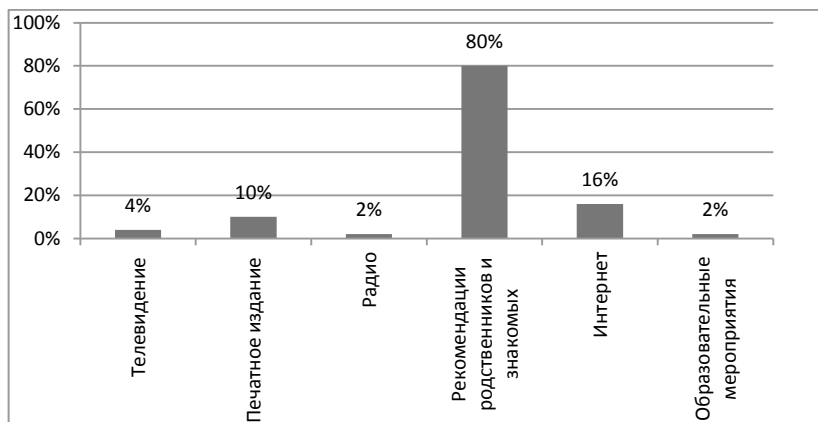


Рис. 2. Соотношение ответов на вопрос «Из каких источников Вы узнали о техникуме?»

3. «Почему Вы выбрали именно эту специальность?». Ответы (рис. 3):

– «Престиж, востребованность специальности» – положительно ответили 70% опрошенных студентов;

- «Возможность устроиться по выбранной специальности на высокооплачиваемую работу» – положительно ответили 44% опрошенных студентов;
- «Низкий проходной балл на специальность» – положительно ответили 2% опрошенных студентов;
- «Интерес, призвание к профессии» – положительно ответили 36% опрошенных студентов;
- «Важен сам диплом об образовании» – положительно ответили 2% опрошенных студентов;
- «Родители настояли на выборе специальности» – положительно ответили 6% опрошенных студентов;
- «На данной специальности учатся друзья, знакомые, родственники» – положительно ответили 12% опрошенных студентов.

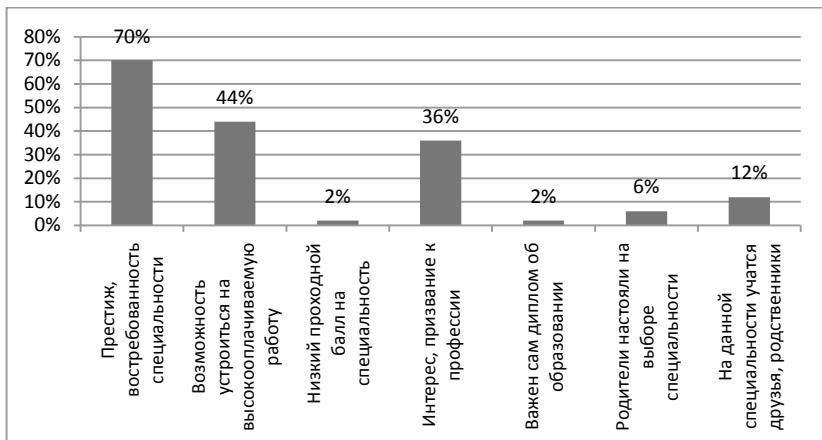


Рис. 3. Соотношение ответов на вопрос «Почему Вы выбрали именно эту специальность?»

4. На вопрос «При поступлении в техникум у Вас было желание получить» были следующие ответы (рис. 4):

- «Интересную учебную деятельность» – положительно ответили 22% опрошенных студентов;
- «Возможность совмещать работу с учебой» – положительно ответили 20% опрошенных студентов;
- «Уважительное отношение к себе со стороны преподавателей» – положительно ответили 18% опрошенных студентов;

- «Возможность проявить себя» – положительно ответили 14% опрошенных студентов;
- «Возможность достичь личных и профессиональных целей» – положительно ответили 36% опрошенных студентов;
- «Возможность заниматься разноплановой внеучебной деятельностью» – положительно ответили 2% опрошенных студентов;
- «Получение необходимых знаний и навыков по выбранной специальности» – положительно ответили 68% опрошенных студентов;
- «Получение среднетехнического образования» – положительно ответили 34% опрошенных студентов.

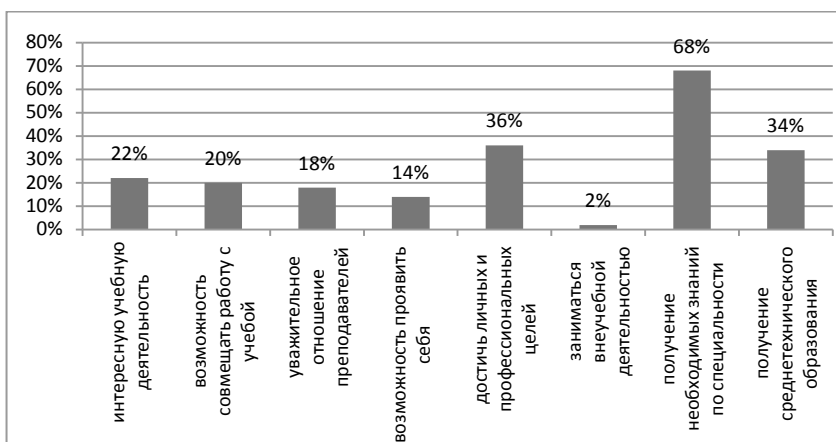


Рис. 4. Соотношение ответов на вопрос «При поступлении в техникум у Вас было желание получить?»

5. «Какой источник информации о техникуме, его жизни и условиях приема для Вас является наиболее предпочтительным?». Ответы (рис. 5):
- «Официальный сайт техникума в сети Интернет» – положительно ответили 66% опрошенных студентов;
 - «Неофициальные студенческие форумы в сети Интернет» – положительно ответили 16% опрошенных студентов;
 - «Публикации в печатных средствах массовой информации» – положительно ответили 8% из опрошенных студентов;
 - «Информация по радио, телевидению» – положительно ответили 8% опрошенных студентов;
 - «Личное общение со студентами, выпускниками, сотрудниками техникума» – положительно ответили 40% опрошенных студентов.

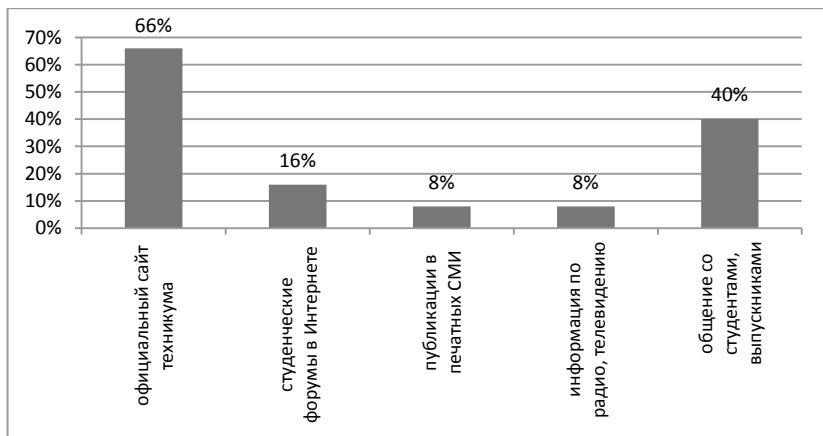


Рис. 5. Соотношение ответов на вопрос «Какой источник информации о техникуме, его жизни и условиях приема для Вас является наиболее предпочтительным?»

6. «Укажите, какие телевизионные и радиоканалы Вы обычно смотрите (слушаете)?».

Наиболее популярные ответы: телевизионные каналы СТС, ТНТ, Рен-ТВ, НТВ; наиболее популярные радиоканалы «Радио Шансон», «Лав радио», «Радио Ваня», «Европа плюс».

7. «Укажите, какие газеты и журналы Вы обычно читаете?». Большинство опрошенных в данной графе поставили прочерк.

8. «Что бы Вы посоветовали администрации техникума для улучшения информированности о техникуме?». Большая часть опрошенных предложила больше выкладывать информации о техникуме в сети Интернет.

Таким образом, исходя из полученных результатов социологического исследования, можно сделать следующие выводы.

В числе основных причин, которые повлияли на решение студентов поступить именно в Армавирский машиностроительный техникум, указаны следующие причины: в техникуме есть востребованные студентами специальности, большинство также указывают на высокое качество образования, профессиональный уровень знаний, значительная часть студентов выбрали данное учебное заведение по рекомендациям родителей, родственников, друзей. На вопрос «Откуда студенты получили информацию о техникуме?», основная часть студентов указала на рекомендации родственников и знакомых. При этом мы видим как относи-

тельно невысокую роль печатной рекламы, так и публикаций в прессе в предоставлении первоначальной информации о техникуме, что вполне понятно при небольшом рекламном бюджете.

Результаты опроса говорят о хорошей репутации и заслуженном авторитете техникума среди потенциальных потребителей. Учитывая эти особенности, учреждение имеет возможность использовать один из важнейших каналов маркетинговых коммуникаций – устные рекомендации.

Основной причиной выбора именно той специальности, на которой студенты в настоящее время обучаются, была указана причина престижности, востребованности специальности, а также возможность после окончания учебного заведения устроиться по выбранной специальности на высокооплачиваемую работу.

В результате обучения в техникуме большинство опрошенных указали на желание получить необходимые знания, навыки по выбранной специальности и среднетехническое образование.

С помощью опроса также были выявлены наиболее предпочитаемые теле- и радиоканалы потенциальными потребителями. Эту информацию можно использовать для более рационального размещения рекламы в средствах массовой информации.

На вопрос, какой источник информации о техникуме, его жизни и условиях приема для Вас является наиболее предпочтительным, а также что бы Вы посоветовали администрации техникума для улучшения информированности о техникуме, большая часть опрошенных предложила больше выкладывать информации о техникуме в сети Интернет, в частности на официальном сайте ГБОУ СПО «АМТ» КК.

Исходя из полученных результатов, можно предложить следующие рекомендации по усилению маркетинговой политики ГБОУ СПО «АМТ» КК:

1. Разработка информационной базы по реализуемым программам с размещением подробной информации в открытом доступе, более активное использование Интернет-технологий, в частности электронной почты, рекламы в Интернет, возможностей собственного сайта для эффективной рекламы.

2. Проведение социологических исследований в форме опросов, интервью, анкетирования и т. п. среди потенциальных потребителей образовательных услуг с целью формирования обратной связи и соответствующей корректировки маркетинговой политики техникума.

3. Сотрудничество с работодателями и кадровыми агентствами для трудоустройства выпускников.

4. Повышение активности в области рекламных публикаций в специализированных печатных изданиях для абитуриентов.

5. Трансляция рекламных аудиороликов на наиболее популярных радиоканалах.

6. В большей степени использовать наружную рекламу: лайт-боксы, баннеры, рекламные шиты и т. д.

Правильно организованная маркетинговая деятельность играет важную роль в развитии любого учебного заведения, в том числе и ГБОУ СПО «АМТ» КК. Проведение активной и продуманной маркетинговой политики позволяет учебному заведению занять достойное место на рынке образовательных услуг. Для этого требуется постоянное совершенствование этого вида деятельности. Для выживания и развития на рынке образовательных услуг в маркетинговой деятельности должны принимать участие не только работники отдела маркетинга, но и весь коллектив учебного заведения. Бесспорно, маркетинговая деятельность является эффективным инструментом продвижения, однако не стоит забывать, что главным все равно остается качество образования, которое предоставляет учебное заведение.

Список литературы

Нормативно-правовые источники

1. Закон Российской Федерации «Об образовании». Текст с изм. и доп. на 2010 г.

2. Федеральный закон Российской Федерации № 2-ФЗ от 2 февраля 2011 г. «О внесении изменений в Закон Российской Федерации "Об образовании"».

Книги, монографии, брошюры

3. *Алешина И. В.* Паблик рилейшнз для менеджеров. М.: Экмос, 2002. 56 с.

4. *Багиев Г. А.* Маркетинг. СПб.: УЭиФ, 2007.

5. *Бортник Е. М.* Управление связями с общественностью. М.: ФБК-Пресс, 2007. 127 с.

6. *Вацекин Н. П.* Маркетинг. М.: Норма, 2009. 280 с.

7. *Вифлеемский А. В.* Экономика образования: Учеб. пособие: В 2 кн. М.: Народное образование, 2003.

8. *Кортлэнд Л. Бове, Уильям Ф. Аренс.* Современная реклама. М.: Довгань, 2005. 205 с.

9. *Котлер Ф.* Маркетинг, менеджмент. М.: Эконом-пресс, 2008. 199 с.

10. *Котлер Ф.* Основы маркетинга. М.: Эконом-пресс, 2005. 265 с.

11. *Панкратов Ф. Г., Баженов Ю. К.* Рекламная деятельность. М.: Дашков и К, 2003.

12. *Хейвуд Р.* Все о PublicRelation: Как добиться успеха в бизнесе, используя связи с общественностью: Пер. с англ. М.: Лаб. базовых знаний, 2008. 232 с.

13. *Чумиков А. Н., Бочаров М. П.* Маркетинг в вузах. М.: Инфра-М; Дело, 2008. 496 с.

14. *Шкатулла В. И.* Настольная книга менеджера по кадрам. М.: Норма, 2000. 156 с.

Материалы периодических изданий, журналов

15. *Барышев А. В.* Эффективное продвижение на B2B-рынке // Маркетинг и маркетинговые исследования. 2007. № 6.

16. *Баталов А. С.* Вам нужны деньги? Дополнительные источники средств на образовательные цели (фандрайзинг) // Международное сотрудничество в сфере образования. 1998. Вып. 5/6. М., 1998. С. 24–28.

17. *Волкова М. М., Звездова А. Б.* Маркетинговые исследования в области образовательных услуг // Маркетинг. 2009. № 6. С. 45–53.

18. *Кириллина Ю.* Маркетинг образовательных услуг // Высшее образование в России. 2000. № 5. С. 33–52.

19. *Панкрухин А. П.* Маркетинг образовательных услуг // Маркетинг в России и за рубежом. 2007. № 8. С. 16–24.

20. *Панкрухин А. П.* Образовательные услуги: точка зрения маркетолога // *AlmaMater*. 2007. № 3. С. 13–21.

21. *Панкрухин А. П.* Реклама образовательных услуг // *AlmaMater*. 2007. № 8. С. 55–64.

22. *Панкрухин А. П.* Философские аспекты маркетингового подхода к образованию // *AlmaMater*. 2007. № 1. С. 59–76.

23. *Панкрухин А. П.* Цена образования // *AlmaMater*. 2007. № 5. С. 45–78.

24. *Попов Е. Н.* Услуги образования и рынок // Российский экономический журнал. 2002. № 6. С. 5–16.

25. *Сагинова О. В.* Маркетинг образовательных услуг // Маркетинг в России и за рубежом. 2009. № 1. С. 3–8.

26. *Рогов М.* Мотивация учебной и коммерческой деятельности студентов // Высшее образование в России. 1998. № 4.

Диссертации и авторефераты диссертаций

27. *Баталов А. С.* Маркетинг образовательных услуг в системе внутришкольного управления. 13.00.01 – Общая педагогика, история педагогики и образования: Автореф. дис. канд. пед. наук. М., 2003.

Электронные ресурсы

28. *Баталов А. С.* «Маркетинг образовательных услуг»: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.supermarketing.narod.ru/>

29. Официальный сайт в сети Интернет Армавирского машиностроительного техникума: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mstarm.ru>

30. Официальный сайт в сети Интернет Современного гуманитарного университета: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mu.h.com>

31. *Тузова А. А.* Маркетинг в сфере образовательных услуг. Учебный курс / Московский институт экономики, менеджмента и права. Центр дистанционных образовательных технологий: [Электронный ресурс]. URL: <http://e-college.ru/>

32. On-line версия книги А. П. Панкрухина «Маркетинг образовательных услуг»: [Электронный ресурс]. URL: <http://mou.marketologi.ru/>

РЫНОК ТРУДА РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ: ДИНАМИКА ЗАНЯТОСТИ, БЕЗРАБОТИЦЫ И ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Д. М. Борисов, Т. Н. Илюшкина

Государственный комитет Республики Мордовия по труду и занятости населения, г. Саранск

dznrn@trudrm.ru, opzrt@trudrm.ru

Состояние рынка труда и процессы в сфере занятости населения относятся к числу социально-экономических параметров. С одной стороны, рынок труда – элемент экономической системы и от его функционирования зависит развитие экономики. С другой стороны, развитие ситуации на рынке труда обусловлено общими тенденциями в социально-экономической сфере республики.

Положение в сфере занятости населения Республики Мордовия складывается в общем русле тенденций, наблюдающихся в Российской Федерации.

Таблица 1

Динамика численности граждан, занятых экономической деятельностью в среднегодовом исчислении (по итогам обследований населения по проблемам занятости)

Численность занятых граждан, тыс. чел.	2008 г.	2009 г.	2008 г. к 2009г., %	2010 г.	2010 г. к 2009г., %	2011 г.	2011 г. к 2010г., %	июнь – август 2012 г.	2012 г. к 2011г., %
В Российской Федерации	70 965,1	69 284,9	97,6	69 803,6	100,7	70 731,8	101,3	72 333,1	102,3
В Республике Мордовия	463,0	439,2	94,9	436,2	99,3	436,8	100,1	441,2	101,0

Таблица 2

Динамика показателей, характеризующих состояние рынка труда в Республике Мордовия (по состоянию на конец года)

Показатели	Ед. изм.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	9 мес. 2012 г.
Уровень безработицы по методологии МОТ	%	2,4	5,4	5,3	5,2	4,5 (за июнь – август)
Численность зарегистрированных безработных	тыс. чел.	5,2	8,0	7,1	5,6	4,4
Уровень регистрируемой безработицы	%	1,1	1,7	1,5	1,2	1,0
Коэффициент напряженности на рынке труда		2,5	4,8	2,5	1,3	0,5
Численность граждан, работающих неполное время	тыс. чел.	22,5	5,7	3,3	1,4	0,3

Мировой финансовый кризис 2008 г. оказал негативное влияние на все показатели экономики. Кризис способствовал падению производства, увеличению безработицы и росту масштабов неполной занятости. Все это привело к снижению спроса на рабочую силу и стало причиной сокращения использования трудового потенциала. Начиная с 2010 г. оживление экономики и реализация антикризисных мер привели к позитивным изменениям на рынке труда и росту спроса на рабочую силу. Начала увеличиваться численность экономически активного населения, уменьшилась численность граждан, занятых неполное время, сократились все показатели безработицы.

Социально-экономическое положение республики в 2012 г. характеризуется позитивными тенденциями в развитии отраслей экономики. По отношению к соответствующему периоду прошлого года на 13,3% увеличился индекс промышленного производства. Положительная динамика наблюдается в аграрном секторе экономики и строительстве. Увеличился объем выпущенной продукции сельского хозяйства, возрос объем работ, выполненных по виду деятельности «Строительство».

Положительные тенденции в социально-экономической сфере обусловили положение, складывающееся на рынке труда республики (табл. 1, 2).

В настоящее время ситуацию на рынке труда Республики Мордовия можно характеризовать как стабильную. Отмечается тенденция к снижению как общей численности безработных граждан, так и численности граждан, зарегистрированных в органах службы занятости. Не наблюдается предпосылок для массового высвобождения работников предприятий и организаций республики.

Уровень безработицы достиг значения докризисного уровня. По этому показателю республика находится на 7-м месте среди регионов России и на 3-м месте среди регионов ПФО, опережая Оренбургскую, Самарскую, Кировскую области, Республику Татарстан, Башкортостан и другие регионы.

По напряженности на рынке труда Мордовия занимает 4-е место в Российской Федерации, в ПФО – 3-е, опережая Саратовскую, Оренбургскую области, Республику Татарстан, Пермский край и другие регионы.

За 9 мес. текущего года в республиканскую службу занятости населения заявлено более 45 тыс. вакансий. По состоянию на 1 октября в республиканском банке вакансий содержится более 9 тыс. вакантных рабочих мест.

Однако поступательное социально-экономическое развитие региона невозможно без развития главной его составляющей – человеческих ресурсов.

Демографическая ситуация, сложившаяся в республике, несмотря на ряд позитивных изменений и принимаемые меры, продолжает вызывать серьезную озабоченность и характеризуется сложными и неоднозначными процессами.

По итогам Всероссийской переписи населения 2010 г., численность постоянного населения Республики Мордовия на 1 января 2012 г. составила 825,5 тыс. чел., что на 7,8 тыс. чел., или на 0,94%, меньше, чем на начало 2011 г.

По прогнозам Росстата, численность населения Республики Мордовия будет продолжать уменьшаться и к 2031 г. составит 694,5 тыс. чел. Численность населения трудоспособного возраста сократится до 366,8 тыс. чел. В фазу трудоспособного возраста вступают поколения 1990-х гг. рождения, когда начался демографический спад, а выходят – многочисленные поколения родившихся в послевоенный период.

Соответственно, снижается и численность трудовых ресурсов. По данным баланса трудовых ресурсов, численность трудовых ресурсов в 2011 г. составила 517,3 тыс. чел., уменьшившись по сравнению с прошлым годом на 2,8 тыс. чел. (на 0,5%). В структуре трудовых ресурсов трудоспособное население в трудоспособном возрасте составляет 94,0%, пенсионеры и подростки, занятые в экономике, – 5,4%, иностранные работники – 0,6%. Анализ этих показателей за последние три года показал, что доля лиц трудоспособного возраста в структуре трудовых ресурсов постепенно уменьшается. При этом растет доля работающих пенсионеров, подростков и иностранных трудовых мигрантов. По прогнозным оценкам, численность трудовых ресурсов к 2015 г. снизится на 7,4% и составит 480,4 тыс. чел.

Несмотря на то что в республике в 2012 г. по сравнению с аналогичным периодом прошлого года наблюдается повышение рождаемости на 7,3% и снижение смертности на 4,9%, естественная убыль населения за семь месяцев 2012 г. составила 2214 чел.

Еще одной причиной снижения численности населения республики является миграционная убыль. Начиная с 1995 г. сальдо миграции населения в республике остается отрицательным. Превышение числа выбывших из республики людей над прибывающими в нее на постоянное место жительства продолжилось и в 2011–2012 гг. В качестве обстоятельств, вызвавших необходимость смены места жительства, прибывшие и выбывшие граждане указывали причины личного, семейного ха-

рактера, связывали переезд с учебой, поиском новой работы, возвращением к прежнему месту жительства, указывали иные причины. Внутриреспубликанские перемещения населения характеризуются миграцией из села в город. Отток сельского населения в городские поселения наблюдается в большинстве районов республики.

В настоящее время в Республике Мордовия спрос на рабочую силу превышает предложение почти в два раза. Вместе с тем заполнить имеющиеся вакантные рабочие места не всегда представляется возможным. По данным службы занятости населения республики, на протяжении ряда последних лет наиболее востребованными являются токари, сварщики, фрезеровщики, водители, каменщики, монтажники, столяры-плотники, т. е. рабочие высокой квалификации. На рынке труда создается ситуация, когда, с одной стороны, невозможно удовлетворить потребности организаций в работниках определенных профессий и специальностей, а с другой – в центры занятости населения обращаются безработные граждане, испытывающие сложности в трудоустройстве (из-за отсутствия опыта работы, состояния здоровья или возрастных ограничений). В целом структура вакансий не соответствует структуре безработицы. Кроме того, работодатель зачастую предъявляет к кандидатам на трудоустройство высокие требования (наличие образования, квалификационного разряда и опыта работы, способность к совмещению нескольких видов деятельности).

В ближайшей перспективе в республике увеличится потребность в работниках строительных специальностей в связи с тем, что Саранск входит в число городов, в которых в 2018 г. будет проходить Чемпионат мира по футболу. А это вызовет масштабное строительство не только спортивных объектов, но и объектов социально-культурного назначения, строительство и реконструкцию автомобильных дорог, в том числе федерального значения, и т. д.

Динамика миграционных процессов и прогнозы естественного движения численности населения позволяют сделать вывод, что Республике Мордовия сложно обеспечить стабильность численности своего трудоспособного населения и удовлетворить потребность в трудовых ресурсах, опираясь только на внутренние демографические ресурсы. Одним из способов восполнения убыли населения, в том числе и дефицита трудовых ресурсов, является привлечение населения трудоспособных возрастов извне.

Госкомтрудоустройства Республики Мордовия проводит целенаправленную работу по удовлетворению потребности в кадрах, оказывая содействие в трудоустройстве гражданам, как проживающим в Республи-

ке Мордовия, так и проживающим в других регионах в рамках реализации 16 соглашений о сотрудничестве в сфере содействия занятости населения с регионами Российской Федерации. В течение 9 мес. текущего года при содействии органов службы занятости населения нашли работу более 18 тыс. чел., в том числе более 9 тыс. подростков в возрасте от 14 до 18 лет, около 300 граждан, испытывающих трудности в поиске работы, более 110 выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет и др.

С регионами, с которыми заключены соглашения, происходит ежемесячный обмен информацией об имеющихся вакансиях, о работодателях, которые могут принять граждан на работу из других регионов, с указанием сведений о месте нахождения организации, оплате труда, режиме работы, квалификационных требованиях, предъявляемых к работнику, возможности обеспечения жильем, предоставляемых льготах. Кроме того, аналогичная информация размещается на официальном сайте Госкомтрудзанятости Республики Мордовия и направляется в Сеть «Миграция».

За 9 мес. текущего года при содействии органов службы занятости населения в республику переселились 97 чел. из других регионов России.

Большинство переселившихся граждан трудоустроились на предприятия республики по востребованным рабочим специальностям: электрогазосварщик, каменщик, водитель автомобиля, рабочий по уходу за животными, бетонщик и т. д.

С целью увеличения миграционного притока населения в республике принята Программа Республики Мордовия по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом.

В программе определен проект переселения «Саранско-Чамзинская агломерация», представленный тремя муниципальными образованиями республики (территориями вселения): Инсарский муниципальный район, Чамзинский муниципальный район, ГО Саранск. Проект отнесен к территории вселения категории «Б».

Рабочей группой Госкомтрудзанятости Республики Мордовия по согласованию анкет рассмотрено 114 анкет соотечественников (вместе с членами семей на 252 переселенца). По 88 анкетам было вынесено положительное решение (на 187 переселенцев с членами семей), по 26 анкетам – отрицательное. В основном это выходцы из Украины, Армении, Таджикистана, Казахстана, Молдовы.

Существующая в настоящее время на республиканском рынке труда структура вакансий в первую очередь ориентирована на рабочих,

занятых физическим трудом. В последние годы в республиканском банке вакансий на долю отраслей материального производства приходилась большая часть общего числа вакансий. Именно в сферу материального производства и направлена значительная часть потоков иностранных работников.

Анализ профессионально-квалификационных и других характеристик трудовых мигрантов позволяет в целом положительно оценить их влияние на рынок труда в современных условиях экономического развития республики. Важнейшая черта трудовой миграции иностранных граждан – высокая мобильность, преобладание в структуре рабочей силы массовых специальностей. Значительная часть иностранцев занята в строительстве, сельском хозяйстве, торговле, а также на тех рабочих местах в промышленности, которые отличаются малопривлекательными условиями труда. Кроме того, использование трудовых мигрантов экономически выгодно, поскольку это временные жители, приезжающие без семей, и их обустройство не требует дополнительных затрат на социальную инфраструктуру.

Иностранные граждане, имеющие разрешение на работу на территории республики, не создают особой конкуренции на рынке труда по отношению к местной рабочей силе. Доля рабочих-иностранцев, занятых в различных отраслях экономики, составляет не более 1,0%.

Приказом Минздравсоцразвития России от 30 ноября 2011 г. № 1434н «О распределении по субъектам Российской Федерации утвержденной Правительством Российской Федерации на 2012 г. квоты на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу» утверждена квота на привлечение в Республику Мордовия 5900 иностранных работников.

По состоянию на 25.09.2012 г. общая численность привлеченной в республику иностранной рабочей силы составила 2044 чел. Экспортерами большей части иностранных рабочих стали страны СНГ (Узбекистан, Таджикистан, Украина, Азербайджан, Армения и др.).

Наибольшее количество иностранных рабочих привлечено в сферу строительства, промышленности, сельского хозяйства. В составе иностранных работников преобладают лица с начальным и средним профессиональным образованием.

В 2010 г. утвержденная квота исчерпана всего на 37,7%, в 2011 г. – 29,7%, на 28 сентября 2012 г. – на 32,2%. Такой низкий процент использования квоты обусловлен несовершенством механизма ее формирования. Не все работодатели готовы планировать свою хозяйственную деятельность на полтора года вперед. Дополнительной же квотой работода-

тели, не участвовавшие ранее в кампании по выделению квоты, зачастую не успевают воспользоваться из-за длительных сроков ее согласования. Механизм формирования квоты на привлечение иностранных работников нуждается в совершенствовании. Практика показывает, что работодателям сложно определить заранее точное количество привлекаемых иностранных работников, их профессионально-квалификационный состав и страну привлечения. Поэтому, на наш взгляд, система квотирования должна быть более гибкой. Механизм формирования квоты должен быть более мобильным, позволяющим корректировать объем потребности в иностранных работниках, страну привлечения, профессии в зависимости от сложившегося спроса на рынке труда в текущем периоде и оперативно спланировать потребность в иностранных работниках на перспективу.

Республика Мордовия – регион, обладающий значительным экономическим потенциалом, располагающий современной социальной инфраструктурой, которая обеспечивает комфортные условия для жизни, труда и отдыха людей. В регионе реализуется политика по привлечению инвестиций, развитию инновационной деятельности и малого бизнеса. Большое внимание уделяется созданию условий для развития инвестиционной деятельности. Масштабные по объемам объекты строятся в Саранске к проведению Чемпионата мира по футболу, происходит реконструкция и строительство новых дорог. В связи с этим особенно актуальной становится проблема обеспечения экономики республики трудовыми ресурсами.

Для повышения эффективности занятости населения, руководствуясь Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., Указом Президента Российской Федерации № 597 от 7 мая 2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», служба занятости населения Республики Мордовия будет развивать свою деятельность в следующих направлениях:

- обеспечение функционирования системы мониторинга ситуации на рынке труда;
- развитие системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения, в том числе профессиональной ориентации школьников, повышение их мотивации к трудовой деятельности по профессиям, специальностям, востребованным на рынке труда;
- развитие трудовой мобильности граждан как важного условия развития экономики и рынка труда, основы сбалансированного соотно-

шения работников из числа жителей Республики Мордовия, субъектов Российской Федерации и иностранных граждан;

- создание условий для интеграции в трудовую деятельность лиц с ограниченными физическими возможностями, в частности, путем создания специальных рабочих мест для инвалидов;

- расширение практики стажировок в организациях молодых специалистов с целью их последующего трудоустройства на постоянное рабочее место (в Республиканскую целевую программу содействия занятости населения на 2012–2014 гг. включено данное направление);

- разработка новых направлений активной политики занятости населения;

- использование новых информационных возможностей и обеспечение доступности информационных ресурсов в сфере занятости населения;

- внедрение новых технологий, связанных с ускорением обслуживания клиентов, в том числе оказание государственных услуг в электронном виде.

Предусмотренные мероприятия по содействию занятости населения направлены на предупреждение роста безработицы, повышение качества занятости населения, смягчение диспропорций между спросом и предложением на рынке труда.

Список литературы

1. Статистический бюллетень Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Мордовия № 912 «Административно-территориальное деление и численность населения Республики Мордовия на 1 января 2012 г.».

2. Статистический сборник Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Мордовия «Социально-экономическое положение Республики Мордовия в январе – июле 2012 г.».

3. Статистические бюллетени Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Мордовия № 903 «Миграция населения Республики Мордовия за 2009, 2010, 2011 гг.».

4. Статистический сборник Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Мордовия № 906 «Прогноз численности населения Республики Мордовия до 2030 г.».

5. Статистический сборник Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Мордовия № 900 «Демографический ежегодник Республики Мордовия».

6. Информационный бюллетень Государственного комитета Республики Мордовия по труду и занятости населения «Ситуация на рынке труда Республики Мордовия и меры по содействию занятости населения в I полугодии 2012 г.».

7. Формы государственной статистической отчетности 1-Т и 2-Т за период с 2008 по 2012 г.

ОПЫТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

И. А. Бушмин, Н. Г. Тюренкова

*Управление Алтайского края по труду и занятости населения, г. Барнаул
altszn@depalt.alt.ru, tyurenkova@depalt.alt.ru*

В настоящее время рынок труда и рынок образовательных услуг не являются составными частями единой системы и выступают как самостоятельные подсистемы со своими целями и задачами. В результате рынок образовательных услуг не достаточно коррелирует с рынком труда и, соответственно, с потребностями реального сектора экономики.

Основные тенденции страны по структурному дисбалансу спроса и предложения прослеживаются и на рынке труда Алтайского края. При этом особенностью края остается трудоизбыточность, которая характеризуется значительным, но пока недостаточно реализованным трудовым потенциалом. Вместе с тем спрос работодателей так и остается неудовлетворенным, что свидетельствует о проблеме несоответствия спроса и предложения специалистов по качественным и количественным параметрам.

Несоответствие текущей структуры выпускаемых специалистов потребностям рынка труда обусловлено рядом факторов:

1. Отсутствие системы долгосрочного прогнозирования оптимального объема подготовки квалифицированных специалистов с учетом потребности рынка труда в разрезе видов экономической деятельности, территорий (с учетом невысокой мобильности), профессий и специальностей.

2. Несоответствие качества образования требованиям современной экономики. В современных условиях качество образования должно оцениваться в первую очередь востребованностью выпускников, успешной реализацией полученных профессиональных знаний на практике, а не только степенью усвоения образовательных программ.

3. Несоответствие запросов к условиям труда выпускников профессиональным навыкам (выпускники предъявляют завышенные требования к потенциальному месту работы – высокая заработная плата, быстрое продвижение по карьерной лестнице и др.).

4. Расхождение между структурой спроса на рынке труда и социально-культурными предпочтениями населения при поступлении на обучающие программы, как следствие – отсутствие системной и комплексной профориентационной работы.

В целом разбалансированность рынка труда связана с тем, что рынок образования больше ориентирован на собственные потребности, которые не всегда соответствуют потребностям рынка труда. Вектор развития рынка образовательных услуг направлен на удовлетворение социальных потребностей населения в получении профессионального образования, т. е. получение популярных «профессий», не всегда востребованных экономикой.

В результате значительное число выпускников, в том числе и вузов, остается невостребованными, только порядка 40% трудоустраиваются по полученной специальности. Выйдя на рынок труда, они сталкиваются со сложностью найти достойное место работы и оплату, построить карьеру и обеспечить себя в перспективе.

Ежегодно на рынок труда Алтайского края выходит порядка 20 тыс. молодых специалистов, из них около 8 тыс. – выпускники вузов. В их числе порядка 15–20% обращается в службу занятости населения за помощью в трудоустройстве, и мы трудоустраиваем семь из десяти обратившихся.

Вместе с тем проблема трудоустройства выпускников в крае не теряет своей значимости.

В подтверждение актуальности этой задачи не только в регионе, но и в целом по стране на федеральном уровне в 2011 г. был сформулирован ряд поручений, в том числе Президента Российской Федерации о мониторинге трудоустройства по специальности выпускников образовательных учреждений ВПО в течение не менее трех лет, СПО и НПО не менее двух лет после окончания обучения.

К сожалению, сформированная в настоящее время система мониторинга трудоустройства молодых специалистов несовершенна.

Во-первых, мониторинг, проводимый на федеральном уровне, имеет ряд недостатков статистического характера, не позволяющих выявить долю выпускников, *трудоустраивающихся по специальности, полученной в системе профессионального образования* (отсутствие статистических показателей в требуемом разрезе, наличие преднамеренных ошибок, в т. ч. завышение уровня трудоустройства, и пр.).

В таких условиях система образования не способна адекватно адаптировать образовательные программы под требования рынка труда в лице работодателя и корректировать контрольные цифры приема в соответствии с реальными потребностями экономики в кадрах с определенным уровнем образования и квалификации.

Во-вторых, Центрами содействия трудоустройству осуществляется мониторинг профессиональных предпочтений выпускников (выявляется контингент не определившихся с местом работы, проблемы их будущего трудоустройства), а также организуется помощь в подборе работы в рамках долгосрочного сотрудничества с организациями Алтайского края и других регионов страны.

Однако эффективное функционирование Центров содействия трудоустройству *невозможно без создания четкой, продуманной системы сбора, хранения и анализа информации*, которая позволит готовить и принимать грамотные управленческие решения в процессе регулирования рынка, а также сможет удовлетворить потребности в информации всех участников рыночного взаимодействия.

Для решения вышеизложенных проблем управление Алтайского края по труду и занятости населения разработало *принципиально новое специальное программное обеспечение «Единая информационная система поддержки трудоустройства выпускников и студентов профессиональных образовательных учреждений Алтайского края»*.

В настоящее время в крае ведется активная работа по внедрению и использованию данной автоматизированной информационной системы.

Особенностью системы является возможность генерировать и систематизировать всю необходимую информацию. В ее основу заложен следующей *основной принцип* – сведения о выпускнике формируются на основе трех главных источников: сам выпускник, учебное заведение и базы данных службы занятости.

Кроме того, предусмотрена возможность аккумулировать сведения о предварительных намерениях выпускников учебного заведения (трудоустройство, дальнейшее обучение, обращение в государственную службу занятости и т. д.), что *позволяет службе занятости оперативно* (еще до момента обращения выпускников в Центр занятости населения)

проработать вопрос их трудоустройства, в том числе используя в арсенале возможности организации стажировки.

Автоматизированная система работает следующим образом:

– каждое учебное заведение края формирует реестр своих выпускников, где отражает необходимые данные (полученная выпускником специальность, планируемое трудоустройство, местность трудоустройства и пр.), и загружает его в систему;

– на основе загруженных данных создаются личные кабинеты для каждого выпускника, информация о доступе в которые приходит персонально на сотовые телефоны в виде текстового сообщения с именем пользователя и паролем.

В дальнейшем выпускники могут самостоятельно корректировать информацию о своем трудоустройстве в системе.

Важность и нужность созданной системы заключается в том, что она *позволяет решать ряд серьезных задач не только для региона, но и для каждого участника:*

1. *Для работодателя:*

– получение актуальной, полной, достоверной и систематизированной информации о студентах и выпускниках учебных заведений, заинтересованных в трудоустройстве;

– наличие возможности *оперативно, в удобном формате*, без визита в офис центра занятости осуществлять поиск необходимых работников, в том числе по актуальной базе студентов и выпускников учреждений профессионального образования Алтайского края (т. е. *создана возможность сокращать издержки организаций*, связанные с привлечением рабочей силы).

2. *Для выпускников и студентов:*

– *качественный сервис* при поиске работы;

– возможность создания актуального развернутого резюме для просмотра зарегистрированными в системе работодателями;

– возможность *получить обратную связь* на сотовый телефон (в виде сообщения, в котором содержится информация о том, что работодатель проявил интерес к его кандидатуре и ему необходимо обратиться в центр занятости для получения сведений о вакантном рабочем месте).

3. *Для профессиональных учебных заведений:*

– возможность *без дополнительных запросов отслеживать перемещение на рынке труда молодых специалистов* посредством современных информационных технологий;

– получение достоверной информации о трудоустройстве выпускников по специальности;

– возможность *адаптировать во взаимодействии с работодателем образовательные программы под требования рынка труда.*

В целом для региона ценность разработки системы заключается в следующем: автоматизирована сложная процедура мониторинга трудоустройства выпускников, которая позволяет *объективно корректировать контрольные цифры приема в соответствии с реальными потребностями экономики в кадрах* с определенным уровнем образования и квалификации. Другими словами, внедрение Единой информационной системы поддержки трудоустройства выпускников и студентов профессиональных образовательных учреждений Алтайского края – это шаг к обеспечению гармоничного развития рынка труда и рынка образовательных услуг.

Уникальность системы заключается в создании единой базы данных по региональному рынку выпускников. На сегодняшний день о действующих аналогах разработанной системы у нас нет сведений.

КОНЦЕПЦИЯ МОДЕЛИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ С УЧЕТОМ ПРОЦЕССОВ МОДЕРНИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

З. А. Васильева, И. В. Филимонок

ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет», г. Красноярск

ifilimonenko@sfu-kras.ru

Необходимость разработки модели прогнозирования кадровой потребности муниципальных образований региона объясняется следующими причинами:

1. Отсутствием эффективной системы прогнозирования и мониторинга кадровой потребности муниципальных образований Красноярского края по видам экономической деятельности (ВЭД), уровням образования (ВПО, СПО, НПО) и профессиям. Разработанная ранее макроэкономическая модель прогнозирования кадровой потребности региональной экономики [1, 2, 3, 4] не может обеспечить приемлемое качество результатов в связи с резкой дифференциацией МО Красноярского края по темпам и уровню развития экономики, плотностью населения и уровню качества жизни. Поэтому в качестве решения проблемы необходимо рассматривать промежуточные варианты административно-

территориального деления – ассоциации, отраслевые кластеры или агломерации.

2. Отсутствием эффективных механизмов взаимодействия административных структур власти региона, муниципальных образований, бизнеса и учебных заведений профессионального образования Красноярского края по вопросам прогнозирования кадровой потребности (с учетом формирования перспективных рынков труда и развития региональных технологических платформ) и технологий мониторинга трудоустройства выпускников разных уровней подготовки по полученной профессии, специальности. Следствием является недостаточная полнота и точность информации для прогнозирования потребности муниципальных образований в профессиональных кадрах, в том числе для построения матриц профессионально-квалификационного соответствия, их адаптации и корректировки под специфику социально-экономического и инновационного развития муниципальных образований.

3. Отсутствием инструментов регулирования баланса спроса и предложения на рынках труда муниципальных образований и научно обоснованных эффективных механизмов формирования контрольных цифр приема на подготовку профессиональных кадров по уровням образования (высшее, среднее, начальное), укрупненным группам специальностей (УГС) и профессиям для перспективных потребностей муниципальных образований региона.

Модель прогнозирования кадровой потребности муниципальных образований базируется на следующих методах и моделях:

– *системном подходе* в отношении трех региональных подсистем: экономики региона, рынка труда, рынка образовательных услуг;

– *обобщенной модели социально-экономической системы* «Экономика – рынок труда – профессиональное образование», разработанной в Центре бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета [1, 2];

– *модели определения кадровой потребности на территории Красноярского края*, разработанной в Институте управления бизнес-процессов и экономики Сибирского федерального университета (г. Красноярск) и адаптированной под конкретные цели и условия развития Красноярского края [5], являясь ее логическим продолжением и представляя *дополнительный уровень управления кадровой потребностью по ВЭД* – уровень муниципальных образований.

Объектом анализа и прогнозирования модели являются профессиональные кадры – трудовые ресурсы, обладающие расширенной совокупностью профессиональных характеристик, среди которых:

– профессиональные компетенции, определяемые направлением подготовки (укрупненной группой специальностей), специальностью, профессией;

– навыки воздействия (управления) на ситуацию (текущую и перспективную) в конкретных сферах функционирования, вытекающие из соответствующего уровня образования (ВПО, СПО, НПО), ответственности и занимаемой должности работника, которые при воздействии различных условий среды и определенных факторов обеспечивают целевое развитие региональной экономической системы.

Научная гипотеза состоит в существовании взаимосвязи между структурными изменениями, происходящими в разных сферах региональной экономической системы, обусловленными технологическим развитием, процессами модернизации и переходом региона на путь инновационного развития:

– в экономике муниципальных образований (занятость по ВЭД, уровням образования, профессиям и квалификациям);

– на рынках труда муниципальных образований (спрос на уровни образования, профессии и квалификации);

– в сфере профессионального образования (подготовка профессиональных кадров по уровням образования, профессиям и квалификациям).

Концептуальной основой модели прогнозирования кадровой потребности муниципальных образований Красноярского края является развитие региональной системы профессионального образования для удовлетворения потребностей экономик муниципальных образований (по ВЭД) и локальных рынков труда.

Разрабатываемая **модель прогнозирования кадровой потребности муниципальных образований** обладает *принципиальными отличиями* от существующих моделей определения кадровой потребности региональной экономики, среди которых:

1) Выделение двух уровней управления видами экономической деятельности (ВЭД) в региональной экономической системе – регион и муниципальные образования.

2) Учет влияния трех групп факторов (социально-экономических, инвестиционных, инновационных) на изменения структуры экономики муниципальных образований (по ВЭД), занятости (по ВЭД и уровням подготовки) и региональной структуры профессионального образования (по УГС и профессиям).

3) Разделение экономики муниципальных образований (по ВЭД) на 3 сектора по значениям индексов «перспективности ВЭД» и «иннова-

тивности ВЭД» в соответствии с интенсивностью процессов модернизации экономики и структурных сдвигов в сфере занятости.

4) Выделение двух уровней прогнозирования кадровой потребности:

стратегический – определение структурных изменений в экономике МО, занятости и образовании на средне- и долгосрочную перспективу;

операционный – ежегодная корректировка структурных изменений по результатам мониторинга кадровой потребности муниципальных образований и трудоустройства выпускников региональной системы профессионального образования.

5) Формирование трех сценариев развития экономики муниципальных образований:

социально-экономический – развитие в рамках базовых ВЭД (отраслей) и традиционных технологий за счет реализации инвестиционных проектов, значимых для отдельных субъектов хозяйствования;

модернизации и развития – за счет реализации крупных инвестиционных проектов, технологической модернизации и формирования перспективных рынков труда;

переход к инновационной экономике – за счет реализации инновационных проектов и развития региональных технологических платформ.

6) Построение модели прогноза кадровой потребности муниципальных образований (МО) по уровням профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), укрупненным группам специальностей (УГС) и профессиям.

Выделение двух уровней управления (регион и муниципальные образования) видами экономической деятельности в региональной экономической системе позволит сформировать взаимосвязанную многоуровневую систему прогнозирования и мониторинга кадровой потребности экономики и структуры трудоустройства молодых специалистов в Красноярском крае. Взаимосвязь в системе прогнозирования обеспечивается за счет распределения этапов прогнозирования кадровой потребности по уровням управления ВЭД («сверху вниз»):

✓ *на уровне региона* происходит определение сценарных вариантов численности занятых в экономике региона для достижения программных показателей роста с учетом социально-экономических, инвестиционных и инновационных факторов развития; разделение региональной экономики (по ВЭД) на три сектора с учетом формирования перспективных рынков труда (ПРТ) и региональных технологических

платформ (РТП); распределение численности занятых и кадровой потребности по ВЭД и уровням образования для достижения плановых объемов выпуска товаров и услуг на основе измененной структуры занятости в каждом секторе экономики;

✓ *на уровне муниципальных образований* – кластеризация МО с учетом формирования ПРТ и РТП; определение пространственной структуры размещения ВЭД и численности занятых по кластерам МО; построение прогноза: кадровой потребности МО по ВЭД, уровням образования, УГС и специальностям (профессиям).

Использование при прогнозировании кадровой потребности муниципальных образований подхода «сверху вниз» (от уровня регионального управления ВЭД к муниципальному управлению) в сочетании с балансовыми моделями способно обеспечить наиболее полное количественное соответствие результатов прогноза между выделенными уровнями региональной экономической системы.

Основными факторами, влияющими на величину и качественный состав кадровой потребности муниципальных образований, являются:

– инвестиционные, отражающие кадровую потребность инвестиционных проектов (ИП) модернизации и расширения экономики, принятые к реализации на территории МО;

– социально-экономические, формирующие перспективные рынки труда с учетом демографии, процессов модернизации экономики МО, оборотов продукции (по ВЭД);

– инновационные, формирующие региональные технологические платформы с учетом инновационных показателей развития территории: доли лиц, занятых в научных и прикладных исследованиях и разработках, инвестиций в инновации, оборотов инновационной продукции.

К первой группе факторов, влияющих на кадровую потребность МО, относятся инвестиционные проекты, которые в зависимости от масштабов влияния разделяются на три категории:

– *значимые для отдельных субъектов хозяйствования муниципальной экономики*, модернизирующие деятельность отдельного предприятия, способные повысить его эффективность, но не влияющие на изменение структуры муниципальной экономики, в силу отсутствия межотраслевых мультипликативных эффектов. Результатами их реализации являются обновление и реконструкция производственных фондов, повышение производительности труда в малом и среднем бизнесе. Структура занятости в экономике МО остается неизменной либо допускает незначительные количественные изменения. Региональная структура профессионального образования не претерпевает изменений вслед-

ствии реализации данных ИП, поскольку они, как правило, *базируются на традиционных технологиях*. Сроки реализации данных ИП не превышают 1–2 года;

– *крупномасштабные*, оказывающие значимое влияние на развитие экономики муниципального образования, изменяют структуру экономики и занятости не только в тех сферах деятельности, где происходит реализация ИП, но и в смежных отраслях. В Красноярском крае реализуются крупнейшие инвестиционные проекты: «Освоение Ванкорского нефтегазового месторождения» (общая стоимость проекта 942,3 млрд. руб., сроки реализации – 2003–2037 гг.) и «Комплексное развитие Нижнего Приангарья», затрагивающие одновременно несколько видов экономической деятельности: обрабатывающие производства, энергетика, транспорт, строительство, что приводит к увеличению их вклада в общий объем инвестиций в крае. Помимо крупнейших проектов в 2011 г. в крае шла реализация приоритетных инвестиционных проектов в лесном комплексе, среди которых можно выделить следующие: «Организация переработки древесины в Кежемском районе Красноярского края проектной мощностью 300 тыс. куб. м готовой продукции в год» в ООО «Приангарский ЛПК»; «Создание деревообрабатывающего производства полного цикла в г. Красноярске» в ООО «Управляющая компания «Мекран»; «Расширение лесоперерабатывающего производства на ЗАО "Новоенисейский лесохимический комплекс" путем выпуска нового вида продукции и создания лесной инфраструктуры с целью освоения новых лесных массивов»¹.

Крупномасштабные ИП в состоянии количественно перераспределить структуру региональной экономики и вызвать изменения в структуре занятости (по ВЭД) в связи с появлением технологически новых рабочих мест в районах и городах региона. Изменение спроса на профессии происходит в связи с изменениями условий ведения бизнеса (внедрением новых технологических разработок, выполнением ряда дополнительных функций для успешной работы в условиях рыночной экономики, таких как обеспечение информационными ресурсами, формирование и поддержка партнерских отношений с клиентами, разработка оптимальных схем доставки товаров до потребителей, формирование и поддержка благоприятного имиджа организации во внешней среде и пр.). Выполнение этих и ряда других функций требует наличия в организациях специалистов нового уровня, «новых» профессий, подготовка

¹ Отчет об итогах социально-экономического развития Красноярского края за 2011 год, г. Красноярск, май 2012. URL: http://www.econ.krskstate.ru/ser_kray/itog

которых осуществляется в рамках 28 укрупненных групп специальностей с высшим, средним и начальным профессиональным образованием. Следовательно, должна измениться структура подготовки специалистов (структура образования) в рамках РЭС, обеспечивающая появление новых специальностей и профессий в рамках существующих направлений подготовки профессиональных кадров. Виды экономической деятельности, в рамках которых реализуются ИП данной категории, *формируют перспективные рынки труда социального типа*;

– *инновационные*, связанные с внедрением принципиально новых материалов, продукции или технологий в экономику региона, качественно изменяющие структуру экономики, занятости и образования за счет формирования новых рынков продукции и услуг, производство которых обеспечивается «новыми» профессиональными кадрами (профессиями, специальностями) и сопровождается ростом требований к качеству профессиональной подготовки. Виды экономической деятельности, в рамках которых реализуются инновационные ИП, *формируют региональные технологические платформы и перспективные рынки труда стратегического типа*. По итогам 2011 г. Красноярский край вошел в тройку самых инновационных регионов России. Экспертами был отмечен наиболее системный подход к развитию инновационного сектора. В Красноярском крае в 2011 г. осуществлены мероприятия по субсидированию расходов на коммерциализацию инновационных разработок и капитальные вложения на сумму до 5 млн. руб. Поддержку получили 18 инновационных компаний на сумму более 54 млн. руб.

Второй группой факторов, влияющих на кадровую потребность МО, являются *социально-экономические факторы*, формирующие *перспективные рынки труда* с учетом демографии, процессов модернизации экономики МО, оборотов продукции (по ВЭД).

ПРТ рассматриваются как новые, не существовавшие ранее рынки труда, либо рынки базовых отраслей экономики, оказывающих наибольшее влияние на социально-экономическое развитие региона. При диагностике ПРТ рассматривается как рынок на пересечении факторов: «максимальная доля занятых в экономике» – «значимость для экономики в настоящем и будущем» и используются следующие критерии:

- отрасли, обладающие мультипликативным эффектом;
- отрасли для обеспечения продовольственной безопасности и социальной стабильности;
- новые перспективные рынки труда, определенные Программой технологического развития РФ до 2025 г. (VI технологический уклад);

– ключевые отрасли обеспечения обороноспособности и базовые отрасли, обеспечивающие основу функционирования экономики.

Следует различать два вида ПРТ:

стратегические – объединяющие трудовые ресурсы, имеющие возможность, желание и способности включиться в процессы производства РЭС и удовлетворить потребности экономики в высококвалифицированном труде для производства конкурентоспособной и инновационной продукции. ПРТ стратегического типа – сектор регионального рынка труда, объединяющий профессиональные кадры, обладающие комплексом компетенций, для эффективного участия в процессах ускоренного экономического и инновационного развития. Формируется в результате кадрового обеспечения крупномасштабных и/или инновационных ИП в экономике региона. Перспективный рынок труда рассматривается как «точка ускоренного роста», создающая потенциал для осуществления «перехода» экономики региона к инновационному типу. Формирует новые, не существовавшие ранее рынки труда (в рамках региональных технологических платформ) за счет возникновения потребности в «новых» профессиях, специальностях и квалификациях. Являются фактором *качественных структурных изменений* для экономики, занятости и профессионального образования в регионе;

социальные – оказывающие наибольшее влияние на социально-экономическое развитие региона (в силу большого объема вне зависимости от перспективности ВЭД). Являются фактором *количественных изменений* в структуре занятости и профессионального образования в регионе (по уровням образования и традиционным УГС).

Третьей группой факторов, влияющих на кадровую потребность МО, являются *инновационные факторы*, формирующие **региональные технологические платформы** с учетом инновационных показателей развития территории: доли лиц, занятых в научных и прикладных исследованиях и разработках, инвестиций в инновации, оборотов инновационной продукции. Региональная технологическая платформа – коммуникативная площадка для объединения усилий различных сторон (государства, бизнеса, науки) в определении инновационных вызовов, разработке программ стратегических исследований и определении путей их реализации для обеспечения долгосрочных приоритетов перспективных секторов экономики для технологической модернизации и ускорения инновационного развития. Другими словами, РТП – это механизм регионального развития, который на основе государственно-частного партнерства обеспечивает выработку и реализацию стратегических приоритетов (технологической модернизации, создания и вне-

дрения инноваций) в масштабах отдельных секторов экономики региона. Так, например, согласно Стратегии инновационного развития Красноярского края до 2020 г. [6], в качестве приоритетных направлений для формирования региональных технологических платформ определены:

- энергетика, энергоэффективность и энергосбережение;
- инновационные технологии модернизации систем жизнеобеспечения и безопасности территорий;
- инновационные технологии химического и нефтегазового комплекса (технологии добычи и переработки углеводородных ресурсов);
- комплексное освоение месторождений твердых полезных ископаемых;
- инновационные технологии строительного комплекса. Новые материалы и конструкторские решения;
- инновационные технологии машиностроения;
- инновационные технологии в металлургии;
- информационно-телекоммуникационные и космические технологии для инновационного развития Сибири;
- трансляционная медицина;
- продовольственная безопасность Сибири. Инновационные технологии производства, переработки и логистики сельскохозяйственной продукции;
- инновационные технологии комплексного использования лесных ресурсов;
- альтернативная энергетика и возобновляемые источники энергии;
- образовательные инновационные технологии для экономического и социокультурного развития Красноярского края.

Результатом развития региональных технологических платформ является формирование новых, не существовавших ранее рынков труда, за счет возникновения потребности в «новых» профессиях, специальностях и квалификациях в связи с технологической модернизацией экономики, разработкой и внедрением инноваций. Являются фактором *качественных структурных изменений* для экономики, занятости и профессионального образования в регионе

Таким образом, особенности влияния факторов на развитие экономики региона и муниципальных образований связаны с различными количественными и качественными структурными сдвигами, возникающими в экономике, занятости и образовании (табл. 1).

Таблица 1

Взаимосвязь между факторами влияния на кадровую потребность МО, секторами региональной экономики и видами структурных сдвигов экономики, занятости и профессионального образования

Факторы влияния	Область влияния – сектор региональной экономики	Результат влияния – изменение структур в сферах РЭС		
		Экономика МО	Занятость МО	Региональное профессиональное образование
ИП, значимые для отдельных субъектов хозяйствования региональной экономики (ИП _{схэ}); ПРТ социального типа (ПРТ _{соц})	«Первый (традиционных технологий)» – ВЭД, базирующиеся на традиционных технологиях (ВЭД _{бтг})	<i>Неизменна</i> (по ВЭД)	<i>Возможны количественные изменения</i> (по ВЭД)	<i>Возможны количественные изменения</i> по: уровням образования (ВПО, СПО, НПО); традиционному перечню УГС; специальностям и профессиям в рамках существующего перечня УГС
ИП крупномасштабные (ИП _{кпм}); ПРТ стратегического типа (ПРТ _{стр})	«Второй (модернизации и развития)» – ВЭД, формирующие перспективные рынки труда стратегического типа, не входящие в РТП (ВЭД _{прт/тп})	<i>Количественные изменения</i> (по ВЭД)	<i>Количественные изменения</i> (по ВЭД)	<i>Количественные изменения:</i> по уровням образования (ВПО, СПО, НПО); по традиционному перечню УГС <i>Качественные изменения</i> по «новым» специальностям и профессиям в рамках существующих УГС
ИП инновационные (ИП _{инн}); ПРТ стратегического типа (ПРТ _{стр}); региональные технологические платформы	«Третий (переходный к инновационной экономике)» – ВЭД, формирующие РТП (ВЭД _{рп}) и перспективные рынки труда стратегического типа	<i>Количественные и качественные изменения</i> (по ВЭД)	<i>Количественные и качественные изменения</i> (по ВЭД)	<i>Качественные изменения:</i> по уровням образования (специалитет, бакалавриат, магистратура); по новым программам (профилям) подготовки в рамках традиционных направлений (УГС); по новым специальностям и профессиям

Одновременное воздействие трех групп факторов приводит к появлению в экономике МО (по ВЭД) *трех секторов* в соответствии с интенсивностью процессов модернизации экономики и различной степенью и характером структурных сдвигов в сферах занятости и образования:

– *«первый (традиционных технологий)»* сектор экономики объединяет ВЭД, базирующиеся на традиционных технологиях. Основные факторы влияния – ИП, значимые для отдельных субъектов хозяйствования, и ПРТ социального типа.

Данный сектор экономики характеризуется устойчивым спросом на традиционные профессии и квалификации в рамках существующих направлений подготовки (УГС). Для ВЭД из данного сектора экономики в течение всего периода прогноза предполагаются неизменными нормативы потребностей в профессиональных кадрах соответствующего уровня (ВПО, СПО, НПО) и направлений (УГС) подготовки, следовательно, структуры всех компонент кадровой потребности по ВЭД определены из ретроспективного периода;

– *«второй (модернизации и развития)»* сектор экономики объединяет ВЭД, формирующие перспективные рынки труда стратегического типа, не входящие в региональные технологические платформы. Основные факторы влияния – крупномасштабные ИП (проекты модернизации и расширения экономики) и ПРТ стратегического типа. Данный сектор экономики характеризуется устойчивым ростом спроса на традиционные профессии и квалификации и возникновением спроса на «новые» профессии в рамках существующих направлений подготовки (УГС). Для ВЭД из «второго» сектора экономики в течение периода прогноза нормативы потребностей в профессиональных кадрах соответствующего уровня (ВПО, СПО, НПО) и направлений (УГС) подготовки изменяются прямо пропорционально значению индекса «перспективности ВЭД» [6] и уточняются (в отношении «новых» профессий) по результатам мониторинга кадровой потребности (экспертного опроса);

– *«третий (переходящий к инновационной экономике)»* сектор состоит из ВЭД, одновременно участвующих в формировании региональных технологических платформ и перспективных рынков труда стратегического типа. Основные факторы влияния – инновационные проекты, ПРТ стратегического типа и региональные технологические платформы. Данный сектор экономики характеризуется качественными изменениями спроса в отношении профессиональных кадров (по уровням подготовки – специалитет, бакалавриат, магистратура; профилям подготовки, новым специальностям и профессиям). Для ВЭД из «третьего» сектора

экономики на начало периода прогноза определяются нормативы потребностей в профессиональных кадрах соответствующего уровня (ВПО, СПО, НПО) и направлений (УГС) подготовки, которые к концу периода изменяются прямо пропорционально индексу «инновативности ВЭД» и уточняются (в отношении «новых» профессий) по результатам мониторинга кадровой потребности (экспертного опроса).

Взаимосвязь между факторами, влияющими на кадровую потребность муниципальных образований (ИП, ПРТ, РТП), секторами региональной экономики (на основе ВЭД) и видами структурных сдвигов в экономике и занятости муниципального образования и структурными изменениями в системе профессионального образования региона, представлена в табл. 1.

Определенные сочетания выделенных факторов (ИП, ПРТ, РТП) позволяют установить:

а) возможные условия для развития региональной экономики или отдельных ее секторов (на основе ВЭД) и определить *сценарные варианты* построения прогноза кадровой потребности МО;

б) *вид структурных сдвигов* (количественный, качественный) экономики, занятости и профессионального образования, моделируемых при прогнозировании кадровой потребности муниципальных образований.

Два уровня прогнозирования кадровой потребности позволяют не только построить прогноз развития кадровой потребности муниципальных образований на средне- и долгосрочную перспективу и определить структурные изменения экономики, занятости и образования, но и ежегодно вносить необходимые корректировки и уточнения, связанные с текущими изменениями в кадровой потребности и результатами трудоустройства выпускников региональной системы профессионального образования.

Стратегический уровень прогнозирования кадровой потребности рассматривает временной промежуток – от 3 до 10 лет, в течение которого предполагаются возможными качественные изменения и количественные перераспределения *в структурах экономики и занятости муниципального образования*, приводящие к количественному перераспределению и качественным изменениям *структуры регионального профессионального образования*, при условии реализации в МО крупномасштабных и/или инновационных ИП, приводящих к формированию перспективных рынков труда стратегического типа и развитию региональных технологических платформ.

Следует отметить, что изменения в структурах экономики, занятости и образования происходят не одновременно. Изначально изменения происходят в структуре экономики, выражаясь во внедрении обновленных, модернизированных или принципиально новых технологий, сопровождающемся появлением новых рабочих мест, изменении условий труда. Затем на эти изменения реагирует рынок труда требованием специалистов нового уровня, «новых» профессий, специальностей. В последнюю очередь изменения затрагивают систему образования, которая обладает наиболее устойчивым характером по отношению к изменениям. В силу своего инерционного характера структура региональной системы профессионального образования в долгосрочной перспективе изменяется плавно и непрерывно, что позволяет для описания изменений использовать *модели линейного типа*.

Поскольку структура экономики муниципальных образований не является однородной по ВЭД (в соответствии с интенсивностью процессов модернизации и различной степенью и характером структурных сдвигов в сферах занятости и образования), на стратегическом уровне прогнозирования следует выделять *три сценария развития* для *трех секторов* экономики МО, различные по периоду оценки, факторам воздействия и результатам прогнозирования:

- в секторе «первом (традиционных технологий)» в течение 3 лет неизменны структуры занятости по ВЭД и компонент кадровой потребности (по уровням профессионального образования, УГС и профессиям);

- в секторе «втором (модернизации и развития)» на протяжении 3–5 лет происходят количественные изменения в структурах занятости (по ВЭД и уровням образования) и компонентах кадровой потребности (по уровням профессионального образования, УГС и профессиям), вызванные реализацией крупномасштабных ИП и формированием ПРТ стратегического типа;

- в секторе «третьем (переход к инновационному развитию)» на протяжении 5–10 лет происходят качественные и количественные изменения в структурах занятости (по ВЭД и уровням образования) и компонентах кадровой потребности (по уровням профессионального образования, УГС и профессиям), вызванные реализацией инновационных ИП и формированием региональных технологических платформ.

Таким образом, стратегический уровень прогнозирования определяет *траекторию достижения сбалансированного экономического роста* на каждый год прогнозного периода, устанавливая соответствие между следующими параметрами:

а) целевыми темпами роста ВРП и численностью занятых в экономике региона;

б) целевыми темпами роста по ВЭД и численностью профессиональных кадров, необходимых для выполнения производственных заданий, новой структурой занятости по ВЭД с учетом потребностей региональных инвестиционных проектов;

в) численностью профессиональных кадров для муниципальных образований по ВЭД, уровням образования (ВПО, СПО, НПО), профессиям и количеством учащихся в учреждениях профессионального образования региона с учетом уровня подготовки и получаемой профессии.

Операционный уровень прогнозирования кадровой потребности региональной экономики позволяет уточнить структуру занятости по ВЭД, уровням образования, профессиям и квалификациям на основе исследования тенденций рынка труда и мониторинга трудоустройства молодых специалистов системы регионального образования. На основе накопленной информации и эвристических методов прогноза (до 3 лет) определяются потенциальные изменения в структурах занятости и образования, что позволяет вовремя внести соответствующие корректировки в *стратегический уровень* моделирования кадровой потребности региональной экономики. Реализуется через мониторинг занятости населения в разрезе уровней образования, направлений подготовки кадров, профессий, квалификаций и трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. Операционный уровень выделен для обеспечения устойчивости траектории сбалансированного экономического роста региона путем ежегодной корректировки структур экономики, занятости и образования по результатам мониторинга и анализа тенденций и закономерностей развития, а также для создания единого информационного поля для разработки долгосрочных прогнозов кадровой потребности экономики региона.

Особое значение имеет корректировка кадровой потребности МО с учетом необходимости развития сети малых предприятий, в т. ч. инновационного типа, внедряющих новые технологии, продукты или услуги.

При прогнозировании кадровой потребности практически не учитываются специалисты, необходимые для работы в сфере малого бизнеса. Это обусловлено тем, что субъекты малого и среднего бизнеса не меняют структуру экономики, используемую для прогноза кадровой потребности, но меняют структуру занятости на рынке труда муниципального образования. Особое значение имеет то, что для обслуживания вновь созданного малого предприятия необходима «команда» специалистов (не менее 3–5 чел.), имеющих знания в области экономики, фи-

нансов, маркетинга, менеджмента, права и др. Однако данная информация не учитывается в базовой модели прогнозирования, что и обуславливает необходимость ее корректировки.

Корректировка базовой модели прогноза кадровой потребности для возможности ее реализации на уровне региона с учетом особенностей инвестиционных проектов (жизненный цикл, инфраструктура), развития сети малых предприятий позволит сформировать более четкую структуру направлений подготовки кадров, систему ответственности предприятий, субъектов федеральной и региональной власти за оптимизацию рынка труда и рынка образовательных услуг.

Формирование трех сценариев развития экономики муниципальных образований. Поскольку моделирование кадровой потребности на всех уровнях управления (регион, муниципальные образования) будет принципиально различным в условиях постоянства и нестабильности структур экономики, занятости и образования, то при моделировании кадровой потребности муниципальных образований на долгосрочный период (до 10 лет) необходимо выделять *три* направления оценки (сценария) для каждого *сектора экономики*:

– *по сценарию «Традиционные технологии»* за счет реализации инвестиционных проектов, значимых для отдельных субъектов хозяйствования, остаются неизменными структуры региональной экономики, занятости и образования. В рамках данного направления реализуется система среднесрочного прогнозирования (до 3 лет) кадровой потребности: «на замену»; «для обеспечения темпов роста». Данная система позволит построить прогноз дополнительной ежегодной кадровой потребности на 3 года в разрезе профессий, квалификаций по ВЭД и уровням образования (высшее, среднее, начальное). Интервал стабильности на протяжении 3 лет обусловлен тем фактом, что, как правило, стадия строительства малых и средних ИП не превышает 3 лет, в течение которых структуры занятости и образования стабильны;

– *по сценарию «Модернизация и обновление»* за счет реализации крупных инвестиционных проектов и формирования перспективных рынков труда формируются новые точки инновационного роста – ПРТ стратегического типа, количественно перераспределяющие структуры экономики МО (по ВЭД), занятости, образования. На данном этапе создается система долгосрочного прогнозирования перспективных рынков труда с учетом демографических факторов и реализации инвестиционных проектов, позволяющая получить прогноз кадровой потребности на период 3–5 лет (крупномасштабные ИП, как правило, завершают стадию строительства на протяжении 5 лет, в течение которых структу-

ры региональной экономики, занятости и образования не изменяются), выстроить порядок формирования контрольных цифр подготовки кадров по укрупненным группам специальностей, заключить соглашения с крупным бизнесом по участию в формировании материально-технической базы подготовки кадров;

– по сценарию «Переход к инновационной экономике» за счет реализации инновационных проектов, формирующих РТП, качественно и количественно изменяются структура экономики, занятости, образования. На данном этапе создается система долгосрочного прогнозирования перспективных рынков труда с учетом инновационных факторов роста и реализации инвестиционных проектов, позволяющая получить прогноз кадровой потребности на период 5–10 лет.

Основные характеристики и параметры трех сценариев развития экономики муниципальных образований представлены в табл. 2.

Таблица 2

Характеристики сценариев развития экономики при прогнозировании кадровой потребности муниципальных образований

Параметры сценария	Сценарий развития экономики МО		
	«Традиционные технологии»	«Модернизация и обновление»	«Переход к инновационной экономике»
Факторы влияния	<i>Инвестиционные:</i> ИП, значимые для отдельных субъектов хозяйствования региональной экономики <i>Социально-экономические:</i> демография, ПРТ социального типа	<i>Инвестиционные:</i> крупномасштабные ИП, обладающие мультипликативными эффектами <i>Социально-экономические:</i> демография, ПРТ социального типа	<i>Инвестиционные:</i> ИП инновационные <i>Социально-экономические:</i> демография, ПРТ социального типа <i>Инновационные:</i> региональные технологические платформы
Сектора экономики МО	«Первый (<i>традиционных технологий</i>)» содержит ВЭД, формирующий перспективные рынки труда социального типа (на основе традиционных технологий)	«Второй (<i>модернизации и развития</i>)» содержит ВЭД, формирующие перспективные рынки труда стратегического типа (на основе обновления и модернизации существующих технологий)	«Третий (<i>переходный к инновационной экономике</i>)» содержит ВЭД, формирующие РТП (на основе внедрения и диффузии инновационных технологий)

Продолжение табл. 2

<p>Параметры управления</p>	<p>Для уровня региона: темпы роста ВРП*, Иок**, доля трудовых мигрантов в экономике; темпы оборотов ВЭД, структура среднесписочной Чз*** по ВЭД и уровням образования; перечень ИП для региона; структура подготовки профессиональных кадров (по уровням образования, УГС и профессиям) Для уровня МО: темпы роста выпуска готовой продукции и услуг по ВЭД, Иок; структура занятости по ВЭД; перечень ИП для МО; структура кадровой потребности по ВЭД, уровням образования, УГС и профессиям</p>	<p>Для уровня региона: темпы роста ВРП, Иок, доля трудовых мигрантов в экономике; темпы оборотов ВЭД, структура среднесписочной Чз по ВЭД и уровням образования; перечень ИП, принятых к реализации; структура подготовки профессиональных кадров (по уровням образования, УГС и профессиям) Для уровня МО: темпы роста выпуска готовой продукции и услуг по ВЭД, Иок; структура занятости по ВЭД; перечень ИП для МО; структура кадровой потребности по ВЭД, уровням образования, УГС и профессиям</p>	<p>Для уровня региона: темпы роста ВРП, Иок, доля трудовых мигрантов в экономике; темпы оборотов ВЭД, структура среднесписочной Чз по ВЭД и уровням образования; перечень ИП, принятых к реализации; структура подготовки профессиональных кадров (по уровням образования, УГС и профессиям) Для уровня МО: темпы роста выпуска готовой продукции и услуг по ВЭД, Иок; структура занятости по ВЭД; перечень ИП для МО; структура кадровой потребности по ВЭД, уровням образования, УГС и профессиям</p>
<p>Условия прогнозирования</p>	<p><i>Структуры экономики и занятости (по ВЭД) неизменны либо допускают количественные перераспределения; структура подготовки в региональной системе образования (по уровням</i></p>	<p><i>Структуры экономики и занятости (по ВЭД) претерпевают количественные изменения (перераспределения); структура подготовки в региональной системе образования (по уровням подго-</i></p>	<p><i>Структуры экономики и занятости (по ВЭД) претерпевают количественные и качественные изменения; структура подготовки в региональной системе образования изменяется</i></p>

Продолжение табл. 2

	подготовки, УГС и профессиям) неизменна либо допускает количественные перераспределения	товки, УГС и профессиям) претерпевает количественные перераспределения (по уровням подготовки, УГС и профессиям)	качественно и количественно (по уровням подготовки, УГС и профессиям)
Результаты моделирования	Компоненты кадровой потребности экономики МО: «на замену»; «дополнительная» в связи с темпами СЭР; величина предполагаемых сокращений	Компоненты кадровой потребности экономики МО: «на замену»; «дополнительная» в связи с темпами модернизации и обновления экономики, в том числе для реализации крупномасштабных ИП; величина предполагаемых сокращений	Компоненты кадровой потребности экономики МО: «на замену»; «дополнительная» в связи с темпами инновационного развития, в том числе для реализации инновационных ИП; величина предполагаемых сокращений

Примечание: *ВРП – валовый региональный продукт; **Июк – инвестиции в основной капитал; ***Чз – численность занятых.

Таким образом, моделирование прогноза кадровой потребности муниципальных образований, являясь *дополнительным уровнем моделирования кадровой потребности региональной экономики*, должно встраиваться в систему стратегического прогнозирования и оперативного мониторинга занятости населения и трудоустройства выпускников и опираться на механизмы, сформированные на принципах интеграции и долгосрочного взаимовыгодного сотрудничества между региональными органами власти, представителями бизнеса, образования и населения региональной экономической системы.

Данный подход, с нашей точки зрения, позволит достигнуть максимального соответствия между потребностями экономики, возможностями рынка труда и системы образования. Кроме того, позволит сформировать систему научно обоснованных прогнозов для определения необходимых показателей экономического роста региона, среди которых: производительность труда, численность занятых в разрезе ВЭД, уровней подготовки, профессий и квалификаций, контрольные цифры приема в учреждения профессионального образования региона.

Список литературы

1. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин и др. М.: Техносфера, 2007. 680 с.

2. *Гуртов В. А., Питухин Е. А.* Математическая модель прогнозирования спроса и предложения на рынке труда в российских регионах // Обозрение прикладной и промышленной математики. Т. 11. Вып. 3. М., 2004. С. 539.

3. *Васильева З. А., Филимонок И. В., Разнова Н. В., Лихачева Т. П.* Разработка методики прогнозирования спроса и предложения на рынке труда и образовательных услуг экономики муниципальных образований Красноярского края // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докл. Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2008.

4. *Васильева З. А., Лихачева Т. П., Разнова Н. В., Филимонок И. В., Яричина Г. Ф.* Методологические аспекты прогнозирования кадровой потребности региональной экономики. Красноярск: Изд-во Крас. ИПЦ КГТУ, 2005. 296 с.

5. *Васильева З. А., Филимонок И. В.* Моделирование процессов определения кадровой потребности региона с учетом социально-экономических, демографических и инвестиционных изменений // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докл. по материалам Восьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2011. С. 88–104.

6. Стратегия инновационного развития Красноярского края на период до 2020 г. «Инновационный край – 2020», Правительство Красноярского края – 2011: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.krskstate.ru/innovation/strategy>

ПРАВО ГРАЖДАН НА ДОСТУП К ИНФОРМАЦИИ ГАРАНТИРОВАНО. ЭФФЕКТИВНЫ ЛИ УСЛОВИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ?

Ж. Л. Воробьева

*Федеральная служба по труду и занятости населения, г. Москва
vorobevazl@rostrud.info*

«В современном мире иерархические модели принятия решений и передачи информации не способны справиться с постоянно нарастающей сложностью социальных и экономических процессов. Нормой для ведущих развитых стран мира, с которыми Россия конкурирует на глобальной арене, является построение матричных или сетевых структур, обеспечивающих горизонтальное движение информации и фактически стирающих грань между избираемыми политиками, профессиональной бюрократией, экспертным сообществом и институтами гражданского общества. Неэффективность механизмов передачи информации, подготовки и принятия решений – это самый главный вызов для современной России. Он является ключевой угрозой для развития страны и по своей остроте едва ли не превосходит любые внешние вызовы, в том числе и потому, что делает невозможным адекватное распознавание этих вызовов, не говоря уже о своевременном реагировании на них. Ответом на этот вызов призвана стать система «Открытое правительство», в рамках которой создаются новые для России механизмы взаимодействия экспертного сообщества, структур гражданского общества и исполнительной власти. Цель системы – использование современных технологий (в том числе и технологий краудсорсинга) для вовлечения в процесс сбора и анализа информации, обсуждения и выработки решений значительного количества людей, представляющих противоположные точки зрения, интересы и обладающих разным горизонтом планирования. Для реализации деятельности созданы несколько тематических рабочих групп «Открытого правительства». Об «Открытом правительстве» прошло почти 8 тыс. публикаций в СМИ, а сайт <http://большоеправительство.рф> стал популярной площадкой для гражданских дискуссий: более миллиона посетителей оставили 37 тыс. обращений и предложений».

*Из итогового доклада Президенту
Российской Федерации Рабочей группы по
формированию «Открытого правительства»*

Право граждан на доступ к информации гарантировано Конституцией Российской Федерации (ч. 2, ст. 24; ч. 4, ст. 29), Федеральным законом № 149-ФЗ от 27.07.2007 г. «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», Федеральным законом № 8-ФЗ от 9.02.2009 г. «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления», Федеральным законом № 210-ФЗ от 27.07.2010 г. «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг».

Так, в Конституции Российской Федерации сказано: «Органы государственной власти и органы местного самоуправления, их должностные лица обязаны обеспечить каждому возможность ознакомления с документами и материалами, непосредственно затрагивающими его права и свободы, если иное не предусмотрено законом», а также: «Каждый имеет право свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом. Гарантируется свобода массовой информации. Цензура запрещается».

Федеральные законы устанавливают такую норму, как «Правовое регулирование отношений, возникающих в сфере информации, информационных технологий и защиты информации, основывается на следующих принципах:

- 1) свобода поиска, получения, передачи, производства и распространения информации любым законным способом;
- 2) установление ограничений доступа к информации только федеральными законами;
- 3) открытость информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления и свободный доступ к такой информации, кроме случаев, установленных федеральными законами;
- 4) равноправие языков народов Российской Федерации при создании информационных систем и их эксплуатации;
- 5) достоверность информации и своевременность ее предоставления».

Государственные органы и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать доступ, в том числе с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, к информации о своей деятельности на русском языке и государственном языке соответствующей республики в составе Российской Федерации в соответствии с федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Лицо, желающее получить доступ к такой информации, не обязано обосновывать необходимость ее получения.

Однако мониторинг размещения сведений на информационных ресурсах, проводимых Минэкономразвития России, говорит о том, что сведения о деятельности органов государственной власти неполные и представляются не своевременно. Нет и стандартов открытости органов власти.

Перечислим обязательные требования к открытости информации о деятельности органа государственной власти:

- полнота сведений;
- открытый формат исходных данных;
- своевременность размещения сведений;
- доступность получения сведений;
- свободное повторное использование сведений;
- создание обратной связи с получателями сведений.

Рострудом, его территориальными органами осуществляются такие государственные услуги, как информирование и консультирование по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими полномочия по содействию занятости населения, оказываются такие государственные услуги, как информирование о положении на рынке труда.

Специфика современного информационного пространства выражается в требованиях и потребностях, определяемых участниками рынков. Повышение эффективности взаимодействия между участниками рынков различных сфер, сегментов и секторов хозяйственных систем предполагает обмен адекватной информацией для координации деятельности между ними. Исходным в формировании хозяйственной системы является информационное пространство труда, которое в современных условиях приобретает рыночную форму и региональную специфику.

Первой процедурой при выполнении таких услуг является формирование информации по актуальным вопросам труда и занятости.

Далее выполняются процедура формирования, качественный анализ и актуализация имеющихся аналитических, экономических, статистических и иных материалов и сведений по вопросам трудового права, систематизация сформированных информационных материалов по наиболее актуальным и проблемным вопросам трудового права для последующего размещения информации в средствах массового и электронного информирования в целях публичного информирования работников и работодателей.

На основе результатов проводимого в установленном порядке анализа поступивших жалоб, заявлений и других обращений граждан по вопросам трудового законодательства или вопросов о рынке труда выявляются наиболее часто встречающиеся вопросы и с использованием подготовленных информационных материалов формулируются типовые ответы на них для возможного размещения в средствах массового и электронного информирования в режиме «Вопрос – ответ».

Согласно регламенту, заявитель имеет право обратиться в Роструд или его территориальные органы в следующих формах:

- в письменном виде по почте в Роструд;
- в письменном виде по факсу в Роструд;
- электронной почтой в Роструд;
- на официальный сайт Роструда;
- лично в Роструд.

Заявителю формируется ответ – документ, содержащий следующие сведения:

- адрес заявителя;
- информация, сформированная ответственными лицами по сути обращения заявителя;
- подпись ответственного лица Роструда.

Формы публичного информирования граждан:

- в средствах массовой информации;
- размещение сведений на официальном сайте Роструда.

Можно отнести формы публичного информирования к более эффективным: по уровню информированности граждан, удобству доведения информации, достоверности сведений.

Но существуют и иные эффективные формы информирования граждан на актуальные вопросы, такие как постоянные рубрики на радио, телевидении, Интернет-форумы.

Новая интерактивная форма «Программа учета мнения Интернет-пользователей (виджет)» также интересна для организации обратной связи с посетителями информационных ресурсов. Результаты такого опроса дают возможность ведомствам обсуждать с активной аудиторией и вносить необходимые изменения в актуальные формы информирования.

Ниже приведем таблицу популярности форм информирования (табл. 1).

Таблица 1

Наименование формы информирования	Особенности применения формы информирования	Степень использования гражданами, %	Рейтинг эффективности формы информирования
Письменный вид обращения гражданина и письменный ответ Роструда	Различные формы направления вопроса и ответа (почта, электронная почта, факс)	60	1
Размещение информации на официальном сайте Роструда	Различные формы контента (электронная приемная, различные рубрики, в том числе рубрика «Вопросы – ответы»)	20	3
Личное обращение в Роструд	Информация представляется в виде устной или письменной консультации	10	2
Медиа-каналы	Широкое освещение информации на радио и телевидении	5	5
Социальная реклама	Размещение информационных материалов на различных публичных мероприятиях и на медиа-каналах	5	4

При формировании ведомственных информационных ресурсов нами решаются следующие задачи:

- повышение уровня информированности граждан о государственных гарантиях в сфере занятости населения;
- актуализация сведений в банках вакансий и соискателей;
- обеспечение социальных гарантий.

Согласно порядку формирования баз данных вакансий и соискателей, регламент представления таких сведений – ежедневный. Можно получить контактную информацию о работодателе и напрямую провести собеседование по вопросам трудоустройства. Если работодатель не дал согласие на прямой контакт, служба занятости населения оказывает посреднические услуги. Актуальная информация о вакансиях и соискателях публикуется на информационном портале Роструда «Работа в России».

С 2011 г. сведения о вакансиях и соискателях синхронно размещаются и на информационных порталах служб занятости населения и дру-

гих информационных ресурсах. Это одно из важных условий формирования единой государственной зоны занятости населения в Интернете.

Важными условиями устойчивого функционирования ведомственных информационных систем являются учет недостатков их функционирования и разработка необходимых предложений по их совершенствованию. В настоящее время обсуждаются следующие новации:

- методы формирования национальных банков вакансий и соискателей;
- дистанционные методы предоставления государственных услуг в сфере занятости населения в сети Интернет;
- поиск критериев оценки эффективности предоставления информационных услуг гражданам.

Также отнесем к целям нашей работы достижение эффективных условий предоставления Рострудом необходимой обществу информации.

Так, при представлении сведений о вакансиях и соискателях на информационном портале Роструда «Работа в России» существует структурный дисбаланс спроса на вакантное место и имеющихся предложений на рынке труда. Приведем таблицы анализа наиболее востребованных профессий рабочих в Общероссийском банке вакансий и наиболее востребованных профессий рабочих в Общероссийском банке соискателей. По этим данным лишь 4 из 10 обратившихся соискателей найдут для себя предложения для трудоустройства (табл. 2, 3).

Таблица 2

*Анализ наиболее востребованных профессий рабочих
в Общероссийском банке вакансий (по состоянию на 18.09.2012 г.)
по России*

Профессии рабочих	Число рабочих мест
Подсобный рабочий	85 935
Водитель автомобиля	50 566
Каменщик	30 003
Уборщик производственных и служебных помещений	28 494
Грузчик	27 202
Повар	26 517
Бетонщик	24 241
Плотник	23 423
Швея	22 631
Электрогазосварщик	21 649

Таблица 3

*Анализ наиболее востребованных профессий рабочих
в Общероссийском банке соискателей (по состоянию на 19.09.2012 г.)
по России*

Профессии рабочих	Число рабочих мест
Подсобный рабочий	683
Водитель автомобиля	620
Продавец непродовольственных товаров	161
Сторож (вахтер)	160
Повар	114
Электрогазосварщик	96
Слесарь-ремонтник	88
Уборщик производственных и служебных помещений	82
Кладовщик	81
Тракторист	80

Важно развитие и региональных проектов, таких как «Открытый регион». Качество управления достигается использованием современных облачных систем, и прежде всего единого электронного документооборота для республиканских и муниципальных органов, который обеспечивает оперативность принятия решений и контроль их качества. Полгода назад мы запустили «внешний» механизм оценки «Народный контроль». Система предусматривает 10-дневный срок рассмотрения обращений граждан и публичную оценку (хорошо или плохо сработало министерство или муниципалитет). Уже сейчас очевидно, что открытый и независимый рейтинг стимулирует работу чиновников и является эффективным инструментом контроля. Мы планируем развивать «Народный контроль» для решения системных вопросов и вести «Электронные петиции», куда граждане смогут направить предложения об изменении законодательства, строительстве социальных объектов, развитии городской инфраструктуры. Возможные варианты решений будут прорабатываться муниципалитетами, отраслевыми министерствами.

Процесс, который происходит сегодня, выведет взаимоотношения государственных органов и граждан России на новый уровень – электронное правительство должно стать неотъемлемой частью повседневной жизни людей. Существует мнение, что многие новые технологии долго приживаются в обществе, но если обратить внимание на тенденции последних лет, то внедрение в жизнь электронных услуг пройдет довольно быстро. Если кредитные и банковские магнитные карты при-

живались с конца 1990-х гг., то терминалы оплаты мобильной, проводной связи, услуг ЖКХ и многого другого за каких-то два года стали удобной заменой очередям. Разработки центра занятости населения Тюмени и Тюменского района позволили связать регион с федеральной базой вакансий. Информационные технологии полностью отвечают требованиям электронного века: оперативность, прозрачность, удобство, качество и доступность. Уже сейчас уровень качества предоставляемых услуг очень высок и поиск работы значительно облегчен. И это только начало больших изменений.

Чтобы информационная открытость Роструда соответствовала предъявляемым обществом запросам, можно предложить ряд практических шагов. В их числе:

- проведение общественных обсуждений;
- формирование стандарта открытости на основе собранных предложений.

Результатом этих мер станет реализация Рострудом удобных для граждан форм работы.

Список литературы

1. *Камаев В. А.* Информационные технологии для повышения качества подготовки специалистов: лекция-доклад // М.: ИЦПКПС, 2010.
2. *Кантарева С. Е.* Авторитет государственной власти и процессы трансформации в современной России. СПб.; Н. Новгород: Изд-во Нижегородского ун-та, 2005.
3. Труд и занятость в России / Росстат. М., 2009.
4. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. М.: Изд-во «ЭКЗАМЕН», 2003.
5. *Воробьева Ж. Л.* Особенности формирования современного рынка труда. Информационное обеспечение: Дис. ... канд. экон. наук. М., 2012.
6. Итоговый доклад Президенту Российской Федерации Рабочей группы по формированию «Открытого правительства».

ОПЫТ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Н. Н. Вягянен, Н. Р. Прудникова, Т. М. Шумилова

*Министерство труда и занятости Республики Карелия, г. Петрозаводск
n_vag@czrk.onego.ru, prudnikova@czrk.onego.ru,
TMShumilova@czrk.onego.ru*

Республика Карелия занимает девятое, предпоследнее, место в Северо-Западном федеральном округе по численности населения. По данным Карелиястата на 1 января 2012 г., численность постоянного населения Республики Карелия составляет 639,7 тыс. чел., из них 366,4 тыс. экономически активных граждан. Плотность населения 3,5 чел. на 1 кв. км.

Население Республики Карелия проживает в 127 муниципальных образованиях, из них в 16 муниципальных районах, 2 городских округах, 109 поселениях, в том числе 24 городских и 87 сельских.

В республике действует 18 подведомственных Министерству государственных казенных учреждений службы занятости населения Республики Карелия (ЦЗН), размещенных в соответствии с административно-территориальным делением Республики Карелия, в каждом из 18 муниципальных районов и городских округов.

Деятельность центров занятости населения организуется в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19.04.1991 г. (ред. № 361-ФЗ от 30.11.2011 г.), определяющим правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения. Работа ЦЗН осуществляется в рамках настоящего Закона и Закона Республики Карелия № 1585-ЗРК от 04.04.2012 г. «О разграничении полномочий органов государственной власти Республики Карелия в области содействия занятости населения». В регулировании рынка труда используется шесть нормативно-правовых актов, формирующих комплексную систему законодательного и организационно-правового сопровождения выполнения активных мероприятий по трудоустройству незанятого населения.

ЦЗН обеспечивают реализацию собственных полномочий республики в сфере содействия занятости населения и осуществление переданного полномочия РФ в части социальных выплат безработным гражданам. Оказание в соответствии с законодательством о занятости населения государственных услуг производится центрами занятости населения на основе Административных регламентов Федеральной службы по

труду и занятости, согласно которым определен порядок предоставления государственных услуг.

Гарантии государства по социальной защите от безработицы предоставляются с учетом норм, утвержденных на федеральном уровне.

В 2012 г. реализация полномочий республики и предоставление государственных услуг выполняются с учетом программно-целевого метода на основе ведомственной целевой программы «Содействие занятости населения» по Республике Карелия на 2010–2012 гг. Данная программа откорректирована, согласована решением Коллегии Министерства труда и занятости Республики Карелия (далее Министерство) и утверждена в новой редакции приказом министерства № 278-П от 28.12.2011 г.

ЦЗН строят свою работу в рамках территориальных программ содействия занятости населения муниципальных районов и городских округов на 2012–2015 гг. Эти муниципальные программы согласованы в соответствии с решением Заседания рабочей группы министерства в октябре – ноябре 2011 г. и утверждены Главами муниципальных районов или решением сессии совета районов. Программы предусматривают ежегодное софинансирование мероприятий активной политики занятости из местных бюджетов в размере не менее 5 млн. руб.

Помимо этого в республике осуществляются дополнительные мероприятия, в том числе меры по снижению напряженности на рынке труда, внедренные в практику работы органов службы занятости с наступлением кризиса в 2009 г.:

- реализация «Региональной программы поддержки занятости населения в Республике Карелия на 2012 г.», утвержденной распоряжением Правительства Республики Карелия № 19р-П от 20.01.2012 г. и предусматривающей создание 57 дополнительных рабочих мест для трудоустройства незанятых инвалидов, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, и многодетных родителей;

- стажировка выпускников учреждений профессионального образования, участниками которой могут стать граждане в возрасте от 20 до 27 лет, ранее не работавшие по полученной специальности и обратившиеся в течение 12 мес. с момента окончания обучения в органы службы занятости в целях поиска подходящей работы;

- реализация мероприятий по выполнению комплекса мер, направленных на повышение занятости граждан предпенсионного и пенсионного возраста, на 2012–2013 гг.;

– реализация мероприятий «Программы Республики Карелия по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, на 2011–2012 гг.».

Определение эффективности исполнения собственных полномочий республики проводится в соответствии с выполнением нормативов доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 416н от 27.04.2012 г.). Данные нормативы положены в основу разработки государственных заданий ЦЗН по предоставлению государственных услуг в области содействия занятости на 2012 г. и на плановый период 2013 и 2014 гг. Министерство с 2011 г. формирует и утверждает государственные задания каждому ЦЗН на очередной финансовый год и плановый период. Их обеспечение находится под постоянным контролем министерства.

Показатели конечного и непосредственного результата согласовываются с целевыми прогнозными показателями, предусмотренными при формировании государственного задания. Показатели результатов по каждому центру занятости населения включаются в систему мониторинга и оценки результативности и эффективности выполнения государственных заданий в 2012 г.

Выполнение ЦЗН государственного задания организуется, контролируется, оценивается министерством посредством:

– организации методического обеспечения деятельности ЦЗН (подготовки распорядительных правовых актов, методических и инструктивных писем, определяющих технологию работы по основным направлениям);

– анализа и оценки деятельности ЦЗН, проведения плановых проверок центров занятости населения;

– оценки напряженности работы ЦЗН по выполнению контрольных показателей непосредственных результатов;

– проведения внеплановых проверок на основании обращений и жалоб граждан.

В соответствии с фактическими результатами выполнения государственных заданий оценивается эффективность реализации собственных полномочий в области содействия занятости населения в разрезе установленных целевых показателей результатов, характеризующих объем и качество государственных услуг в области содействия занятости населения.

По итогам I полугодия 2012 г. в целом по республике работа ЦЗН по выполнению государственных заданий оценивается удовлетвори-

тельно, положительно оценивается выполнение 13 из 14 государственных услуг.

Наиболее сложно шло выполнение государственного задания по организации временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые.

Основная причина отставания от полугодовых показателей – недостаточное количество выпускников, обратившихся в ЦЗН за отчетный период (97 чел.), а самое главное – профиль их подготовки не соответствует профессионально-квалификационной характеристике вакансий. Как показывает практика, максимальное обращение выпускников данной категории приходится на август – сентябрь, что и способствует впоследствии выполнению запланированных показателей.

Несмотря на сложность организации общественных работ, связанную с добровольностью безработных граждан их выполнять, 13 из 18 ЦЗН справились с контрольными показателями непосредственных результатов, что позволило на 133% выполнить общее задание по I полугодю текущего года.

За последние 3 года при содействии службы занятости 3005 безработных граждан открыли собственное дело, 92% из них сегодня продолжают работать. Задание по организации самозанятости ЦЗН в I полугодии выполнено на 179%, при плане 239 чел. индивидуальными предпринимателями стали 428 безработных граждан.

Государственное задание по профессиональному обучению безработных граждан ЦЗН выполнено на 133,5%. Основными причинами невыполнения отдельными районами государственного задания явились низкий качественный состав безработных по уровню образования, отсутствие в районах квалифицированных вакансий, нежелание безработных граждан работать в другой местности или вахтовым методом.

Государственное задание по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в целом по республике выполнено. При этом важно учитывать тот факт, что основная нагрузка реализуется в период летних каникул, большая часть которых приходится на июль и август.

В рамках реализации дополнительного мероприятия по содействию занятости инвалидов ЦЗН заключено 33 соглашения с 22 организациями на создание дополнительных рабочих мест для трудоустройства незанятых инвалидов, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, и многодетных родителей. За I полугодие 2012 г. на специально оборудованные

рабочие места трудоустроено 13 инвалидов, 2 родителя, воспитывающих детей-инвалидов, и 6 многодетных родителей, что составляет 36,8% от задания.

В целом за январь – июнь 2012 г. максимальное выполнение нормативов доступности государственных услуг в области содействия занятости населения в рамках мероприятий активной политики занятости свидетельствовало о результативности работы государственной службы занятости населения.

Показатели уровня общей и официальной безработицы с начала 2012 г. заметно снизились. К концу июня текущего года они составили 6,7% и 1,8% экономически активного населения. Благодаря разумному сочетанию различных форм содействия занятости населения, к 1 июля 2012 г. напряженность на рынке труда упала до 0,9 незанятых граждан на одно вакантное рабочее место.

Несмотря на общее улучшение ситуации на организованном рынке труда республики, в 2012 г. продолжали остро стоять социальные аспекты безработицы. В службе занятости шла концентрация трудного в психологическом отношении контингента безработных граждан. На 1 июля текущего года средняя продолжительность официальной безработицы достигла 4,8 мес. Доля безработных с длительными сроками незанятости (более 8 мес.) составила 10,2%.

Среди клиентов службы занятости лишь у половины безработных сохранялась установка на скорейшее трудоустройство (в течение 1–4 мес.). У остальных возможность найти работу затруднялась недостатком квалификации, образования, практического опыта, половозрастными и адаптационными возможностями, а также слабой мотивацией к труду.

Трудовое посредничество оставалось важнейшим направлением работы службы занятости населения. Стимулирование собственной инициативы безработных в поиске работы, многовариативность такого поиска, снижение зависимости гражданина от государственной поддержки занимали центральное место. Главным являлось не допустить роста хронической безработицы и массового перехода граждан из числа зарегистрированных безработных в группу «Длительно безработных граждан».

В рамках исполнения собственных полномочий республики предпочтение отдавалось мероприятиям, ориентированным на краткосрочную безработицу. Из 7,4 тыс. трудоустроенных граждан большая часть ищущих работу смогла справиться с проблемами на ранней стадии безработицы. Уходу с рынка труда способствовала информация об имеющихся вакантных рабочих местах, помощь, советы и консультации специалистов службы занятости.

В I полугодии 2012 г. в ЦЗН зарегистрировались в качестве получателей государственных услуг (информационных, посреднических, консультационных и др.) 24,5 тыс. граждан, которым специалистами службы занятости оказано 64,4 тыс. консультационных услуг; произведено 113,8 тыс. перерегистраций.

За отчетный период 2012 г. ЦЗН при тесном взаимодействии с 2072 работодателями была сформирована база вакансий в объеме 22,4 тыс. вакантных рабочих мест.

ЦЗН проводили целенаправленную информационную кампанию (информационный портал Министерства труда и занятости Республики Карелия: <http://www.mintrud.karelia.ru>, информационные стенды, ярмарки вакансий и учебных мест, выступления в СМИ).

В целях повышения качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости в 2012 г. было продолжено развитие программных продуктов в направлении перехода на предоставление государственных услуг в сфере занятости населения в электронном виде. На информационном портале министерства в рамках работы «Личного кабинета» реализован сервис предоставления ряда государственных услуг в сфере содействия занятости населения в электронном виде.

Из сформированных центрами занятости населения баз данных ежедневно передавались сведения в Общероссийский банк вакансий и Общероссийский банк соискателей работы информационного портала Федеральной службы по труду и занятости «Работа в России» (www.trudvsem.ru). Информационный портал министерства регулярно обновлялся по основным разделам сайта в разрезе районов и городских округов.

Гражданами активно использовались электронные информационно-справочные терминалы, установленные в общедоступных местах, позволяющие осуществлять самостоятельный подбор вариантов подходящей работы.

Все эти меры, направленные на создание, поддержание и сопровождение информационных Интернет-ресурсов и предоставление услуг в электронном виде, расширяли возможности доступа неограниченного круга лиц, т. е. участников рынка труда (работодателей и граждан), к необходимой информации. С начала года в электронных информационно-справочных терминалах центров занятости населения зафиксировано 31,7 тыс. обращений граждан; на информационном портале министерства – более 400 тыс. посещений пользователей Интернета.

За I полугодие 2012 г. было организовано и проведено 192 мероприятия информационного характера (совещаний, круглых столов, се-

минаров), на которых органы местной власти, работодатели и представители профсоюзов были проинформированы о ситуации на рынке труда республики и о мерах, предпринимаемых Правительством Российской Федерации и Республики Карелия по смягчению напряженности на рынке труда.

Работниками ЦЗН оказана консультативно-правовая помощь работодателям и проведена работа по заключению с ними договоров по активным программам занятости населения; о совместной работе с образовательными учреждениями на проведение обучения, переобучения безработных граждан; найме жилого помещения для обучающихся безработных граждан; с медицинскими учреждениями на проведение медицинского освидетельствования безработных граждан и др. Всего за I полугодие 2012 г. количество заключенных договоров составило 1609 единиц.

В текущем году специалистами ЦЗН было выдано 26,9 тыс. различных справок (о стаже, о состоянии на учете и по социальным выплатам, о прохождении профессионального обучения, справок для сокращенных граждан, по исполнительным листам и др.); 29,7 тыс. направлений на работу и обучение.

В I полугодии 2012 г. проведено 106 выездов мобильных центров занятости в сельские населенные пункты для консультирования и информирования граждан по вопросам содействия занятости. Государственную услугу в мобильных центрах получили 1,7 тыс. чел.

Для расширения межрегионального взаимодействия и организации работы по перераспределению трудовых ресурсов внутри республики, а также их привлечения из других субъектов Российской Федерации в течение I полугодия 2012 г. в органы службы занятости населения республики поступило 1301 резюме, в т. ч. 934 с информационного портала «Работа в России», 924 из которых были переданы работодателям для рассмотрения, по 377 – отказано в рассмотрении в связи с отсутствием достаточной информации. Служба занятости ежемесячно формировала межтерриториальный банк вакансий для граждан, желающих трудоустроиться в других субъектах Российской Федерации.

В течение I полугодия 2012 г. центрами занятости выявлено 402 случая нарушения гражданами требований законодательства о занятости (сокрытие гражданином факта занятости, предоставление фиктивных документов, получение пособия по безработице обманным путем и т. д.).

Выбор граждан определенных социально-демографических групп для участия в мероприятиях активной политики занятости осуществлялся по результатам применения методики профилирования. Технология профилирования (распределения безработных по профильным социаль-

но-психологическим группам) применяется ко всем гражданам, признанным безработными. В течение I полугодия 2012 г. 9380 чел., или 99,9% от признанных безработными в отчетном периоде (9386 чел.), дифференцированы по четырем социально-психологическим группам. Выделение граждан с ослабленной мотивацией и низкой профессиональной востребованностью на рынке труда с учетом практики профилирования позволило ЦЗН определиться с конкретными мерами для повышения их потенциала трудоустройства.

В текущем году профконсультанты центров занятости населения вели активную работу с безработными гражданами, планирующими осуществление предпринимательской деятельности.

Государственные услуги по содействию самозанятости (консультационная, методическая помощь, помощь в составлении бизнес-планов) получили 969 безработных граждан. При этом было совершено 75 выездов работников ЦЗН в населенные пункты с целью информирования населения о программе самозанятости, около 1 тыс. выездов – с целью осуществления контроля за целевым использованием средств по самозанятости, полученных в 2009–2012 гг.

Консультантами ЦЗН предлагались и другие виды помощи населению, испытывающему серьезные затруднения в поиске работы. Акцент делался на содействие занятости женщин, в том числе имеющих детей; инвалидов; лиц, вернувшихся из мест лишения свободы; военнослужащих, уволенных в запас, и прочих категорий граждан.

В результате организованной работы с начала 2012 г. более 13 тыс. граждан восстановили потенциал конкурентоспособности и профессиональную компетентность на рынке труда, получили широкий диапазон профориентационных услуг и социально-психологической помощи.

В отчетном периоде услуги по профессиональной ориентации оказывались как по индивидуальной, так и по групповой форме (лекциях и беседах, а также деловых играх, семинарах, тренингах). В групповых формах приняли участие 8,4 тыс. чел. Услуги по профессиональной ориентации получили большинство граждан – 9,7 тыс. чел.

Профконсультанты центров занятости населения Республики Карелия проводили профориентационные встречи и мероприятия для учащихся выпускных классов общеобразовательных и вечерних школ. В рамках мероприятий «Путь в профессию», организованных для выпускников общеобразовательных учреждений, в 2012 г. было охвачено около 33% от всей численности учащихся 9–11-х классов республики.

Специалистами ЦЗН велась активная работа по организации профессиональной подготовки (переподготовки) и повышению квалифика-

ции безработных граждан с целью их дальнейшего трудоустройства. Согласно методике профилирования, доля граждан, нуждающихся в профессиональном обучении, в I полугодии 2012 г. составила 42,9% от общего числа граждан, зарегистрированных в качестве безработных. С начала года на профессиональное обучение были направлены 1798 безработных граждан, из них приступили к обучению 1693 чел.

Всего за счет удовлетворения запросов работодателей в подборе квалифицированных специалистов, налаживания тесного взаимодействия с органами местного самоуправления в части разветвления общественных работ, обеспечения временной занятости подростков в возрасте 14–17 лет, а также организации временных рабочих мест для испытывающих трудности в поиске работы с начала года получили возможность временного трудоустройства 2,7 тыс. чел.

На период поиска работы безработным гражданам в полном объеме и своевременно выплачивались пособия, направленным на обучение – стипендии. По состоянию на 1 июля 2012 г. социальные выплаты получили 17,5 тыс. безработных граждан, состоящих на учете в ЦЗН.

Сумма социальных выплат безработным гражданам по состоянию на 1 июля 2012 г. составила 151,5 млн. руб., в том числе сумма пособия по безработице – 134,6 млн. руб., стипендии – 11,3 млн. руб., досрочных пенсий – 5,2 млн. руб. Всего на указанные цели израсходовано 43,9% утвержденных расходов из средств субвенции из федерального бюджета (345,1 млн. руб.).

На оказание государственных услуг населению в рамках реализации активной политики занятости за январь – июнь 2012 г., в соответствии с заключенными договорами, из средств бюджета Республики Карелия фактически израсходовано всего 53,5 млн. руб., или 51,5% утвержденных расходов за счет средств регионального бюджета (103,8 млн. руб.), из них: на специальные программы – 34,2 млн. руб., на профессиональное обучение и профориентацию – 19,2 млн. руб.

Сумма привлеченных средств работодателей составила 7,1 млн. руб., местных бюджетов – 0,7 млн. руб.

В связи со снятием с учета граждан и закрытием карточки персонального учета в отчетном периоде 2012 г. работниками центров занятости населения подготовлены 17,8 тыс. личных дел граждан для передачи в архив.

С целью определения степени удовлетворенности получателей государственных услуг полнотой и качеством их предоставления в ЦЗН было организовано проведение выборочных опросов получателей государственных услуг (приказ Министерства труда и занятости Республики

Карелия «Об организации проведения выборочных опросов в 2012 г.» № 23-П от 01.02.2012 г.). В течение I полугодия 2012 г. в ЦЗН проведено 135 опросов получателей государственных услуг, в которых приняли участие 4402 респондента.

Доля опрошенных респондентов, полностью удовлетворенных услугами, составила 91%; частично удовлетворенных услугами, – 5%; затрудняющихся ответить на вопросы об удовлетворенности услугами, – 4%.

Среди факторов, влияющих на снижение удовлетворенности получателей государственных услуг, респондентами были названы: неполучение ответа на интересующие вопросы (качество предоставления услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время); некорректное поведение сотрудника, неудовлетворенность результатом (принятым решением) предоставления государственной услуги по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными; недостаточно мест для заполнения документов (комфортность предоставления услуги по содействию гражданам в поиске подходящей работы); отсутствие вакансий, низкий размер заработной платы, режим работы предприятия (предоставления услуги по содействию гражданам в поиске подходящей работы); профессиональный состав безработных граждан (предоставление государственной услуги содействия работодателям в подборе необходимых работников).

В связи с необходимостью повышения качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости, удовлетворения запросов работодателей по подбору квалифицированной рабочей силы и увеличения шансов для трудоустройства граждан, ищущих работу, и с учетом анализа итогов выполненной работы в I полугодии 2012 г. ЦЗН до конца года потребуются:

- усилить мониторинговую работу с целью предупреждения негативных последствий возможного высвобождения рабочей силы и принятия оперативных адресных мер по снижению напряженности на рынке труда (общественные работы, профобучение, переезд/переселение с целью трудоустройства);

- расширить взаимодействие с работодателями, органами местного самоуправления для совместного планирования действий по улучшению ситуации на рынке труда;

- развивать информационную составляющую деятельности с целью популяризации государственных мер по поддержке занятости населения, повышения имиджа государственной службы занятости;

– планировать бюджетные расходы на мероприятия по содействию занятости населения строго в соответствии с установленными государственными заданиями, усилить меру ответственности за расходованием бюджетных средств.

В соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия № 50-П от 15 февраля 2012 г. министерством разработаны проекты Административных регламентов на республиканском уровне по предоставлению государственных услуг в сфере занятости населения, утверждение которых в настоящее время не представляется возможным в связи отсутствием федеральных государственных стандартов государственных услуг в области содействия занятости населения.

Обеспечение скоординированной и отлаженной работы центров занятости населения по предоставлению услуг в электронном виде через использование возможностей информационных каналов и сети Интернет (информационно-справочные терминалы, информационный портал министерства), налаживание взаимодействия с «кадровыми агентствами», расположенными на территории муниципальных образований, и предприятиями, решение других организационно-регламентных, технических, информационных, консультационно-методических вопросов позволят в среднесрочной перспективе улучшить работу центров занятости населения, повысить ее результативность и эффективность

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Т. М. Глушанок

*ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск*

glushanok2010@yandex.ru

В последние годы ввиду острой конкуренции на российском рынке труда растет спрос на квалифицированную рабочую силу. Низкий квалификационный уровень производственного персонала стал одной из основных причин слабой конкурентоспособности производимых товаров и услуг, низкой прибыльности предприятия.

В рыночной экономике выигрывает то предприятие, у кого эффективнее управление предприятием, выше качество обслуживания, качество выпускаемого продукта, производительность труда, а эти показатели напрямую зависят от качества работающего персонала. В связи с

этим предприятие стремится найти на рынке труда работника, который заинтересован в качестве произведенного продукта, экономии ресурса, снижении себестоимости. Подготовка и выпуск на рынок труда образованной и творчески активной рабочей силы, обеспечение ее квалификационной и территориальной мобильности является одной из первооснов жизнедеятельности экономики предприятия и страны в целом.

При этом задача государства состоит в обеспечении достаточных вложений в общую подготовку работника, что тем самым способствует эффективному содействию предпринимательству. Сами же предприятия должны осуществлять инвестиции в узкую специализацию, передачу навыков, умений, повышение квалификации, продвижение по службе, т. е. в повышение конкурентоспособности работника и закрепление его в коллективе.

Конкурентоспособность работника – это способность к индивидуальным достижениям в труде, представляющим вклад в достижение организационных целей. Конкурентоспособность работника определяется качеством рабочей силы, соответствующим рыночной потребности в функциональном качестве труда¹.

Анализ литературных источников по проблемам рынка труда показал, что в работах отечественных ученых-экономистов достаточно распространенным явлением стало использование наряду с термином «качество рабочей силы» таких понятий, как «квалификация», «человеческий капитал», «трудовой потенциал». Уточним данные понятия и определим, так ли они нужны для характеристики рабочей силы.

Под качеством рабочей силы понимается совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих квалификацию и личностные характеристики работника: его физиологические и социально-психологические особенности (состояние здоровья, умственные способности), а также адаптированность, в том числе гибкость, мобиль-

¹ Система показателей конкурентоспособности работника включает: базовые показатели, определяющие потенциальную и фактическую эффективность труда, т. е. показатели, связанные с социально-демографическими, психофизиологическими и мотивационными особенностями рабочей силы, а также уровень и содержание знаний, умений, навыков, полномочий работника; частные показатели, отражающие желания и предпочтения работодателей в рабочей силе и качестве труда, т. е. показатели, характеризующиеся мерой рыночной востребованности качественно определенной способности к труду, а также обусловленные возможностями обеспечения доходности труда, восприятия новой информации, приращения профессиональных знаний, самоинвестирования в человеческий капитал, потенциалом коммуникативных связей в определенном виде деятельности.

ность, мотивируемость, инновационность, профориентированность и профпригодность.

Квалификация, в свою очередь, является сложной категорией, которая включает ряд составных частей. Сюда можно отнести профессиональные знания, компетентность, сноровку. Квалификация работника – это совокупность его общего и специального профессионального образования, необходимых знаний, умений, профессиональных навыков и производственного опыта для выполнения в данных организационно-технических условиях определенных видов работ определенной сложности (разряда).

В современной экономической теории наряду с категорией «качество рабочей силы» используется понятие «человеческий капитал». Человеческий капитал включает врожденные способности, талант, образование, приобретенную квалификацию [1, с. 303]. Человеческий капитал рассматривается также как особый вид капиталовложений, совокупность затрат на развитие воспроизводственного потенциала человека, повышение качества и улучшения функционирования рабочей силы [2, с. 275].

Это накопленный запас навыков, знаний, умений, которые целесообразно используются человеком в той или иной сфере общественного производства и способствуют повышению производительности труда [3, с. 63–64]. Целесообразное использование данного запаса в виде высокопроизводительной деятельности закономерно приводит к увеличению дохода, а увеличение дохода стимулирует человека делать вложения в новые знания и в дальнейшем снова их применить.

Рост значения человеческого капитала в производственных процессах усиливается тем, что в индустриальную эпоху конечный продукт труда в значительной степени складывался как функция времени, количества трудовых часов, потраченных на его создание, а в новую эпоху конечный продукт труда все больше становится функцией инновации, творчества работника. В связи с этим наиболее важными характеристиками рабочей силы становятся творческое мышление, способность к непрерывному обучению, к эффективной адаптации в быстро меняющихся условиях внешней среды. От специалистов требуется наличие высокой степени социальной кооперации, умение работать в команде с учетом норм поведения и взаимоотношений внутри организации.

Человеческий капитал отражает качества, которые могут стать источниками доходов для человека, предприятия, государства, и является более узким понятием в сравнении с понятием «потенциал» [4, с. 65]. В связи с этим выделяют еще одну категорию, близкую к понятию «качество рабочей силы» – «трудовой потенциал».

В советской экономической литературе трудовой потенциал был представлен как статистический показатель численности трудовых ресурсов в рассматриваемом периоде, и за многие десятилетия такая трактовка не менялась. Однако трудовой потенциал можно рассматривать и как экономическую категорию, характеризующую население как производителя материальных благ на основе совокупности всех его качеств. Эти качества определяют его трудоспособность: способность и склонность работника к труду, состояние его здоровья, выносливость, тип нервной системы, т. е. всего, что отражает психологический и физиологический потенциал наряду с объемом общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, определяющих соответствующую квалификацию.

В этом случае трудовой потенциал человека – это качественная оценка интеллектуальных и физических способностей, а также уровня развития самосознания и нравственных качеств человека, характеризующих применительно к его трудовой деятельности. Сложность проблемы определения потенциала человека связана с невозможностью точного определения границы способностей человека.

Анализируя различные понятия «качество рабочей силы», «квалификация», «человеческий капитал», «трудовой потенциал», можно отметить, что они в определенной степени пересекаются друг с другом, но в то же время не идентичны. Широкое использование этих понятий в научной теории можно объяснить тем, что профессиональная деятельность человека уже не сводится к решению только производственно-технических задач, она все больше сопряжена с активным участием работников в реализации социальных, экономических, коммерческих, правовых и управленческих задач.

При этом содержательные и количественные характеристики качества рабочей силы имеют и прикладное значение, так как многие предприятия, в зависимости от особенностей конкретного рабочего места, разрабатывают должностные инструкции, основу которых составляют методики НИИтруда, проффильный метод и др., учитывающие стандартные требования REFA [5, с. 279].

Список литературы

1. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. М.: Дело, 1997.
2. Экономическая энциклопедия / Гл. ред. Л. И. Абалкин. М.: ОАО «Издательство «Экономика», 1999.
3. Роцин С. Ю., Разумова Т. О. Теория рынка труда. М.: Экономический факультет МГУ; ТЕИС, 1999.

4. *Спивак В. А.* Организационное поведение и управление персоналом. СПб.: Изд-во «Питер», 2000.

5. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ; Изд-во «ЧеРо», 1996.

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В. А. Гуртов, Л. М. Серова, И. С. Степуть

Центр бюджетного мониторинга ФГБОУ ВПО

«Петрозаводский государственный университет», г. Петрозаводск

vgurt@psu.karelia.ru, larisa@psu.karelia.ru, stepus@psu.karelia.ru

Введение

Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 гг., утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации № 61 от 7 февраля 2011 г., предполагает проведение комплекса мер, направленных на приведение подготовки специалистов системой профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда. Сформировать оценку востребованности специалистов на рынке труда можно лишь при наличии достоверных данных мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, включающих соответствие занимаемой должности/профессии на рабочем месте полученной выпускником образовательной специальности.

Существующие формы статистической отчетности и результаты социологических опросов не дают полной и достоверной информации о трудоустройстве выпускников, в том числе по полученной специальности. Кроме того, образовательные учреждения, работодатели и выпускники не имеют мотивации по предоставлению достоверной информации о трудоустройстве.

Рассмотрим предложения по развитию системы мониторинга трудоустройства выпускников, необходимые для формирования оперативных, достоверных и полных показателей трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, в том числе по полученной специальности.

Все эти новые механизмы нашли отражение в Комплексной методике мониторинга трудоустройства выпускников, разработанной Петрозаводским государственным университетом по заданию Министерства

образования и науки Российской Федерации в рамках выполнения поручений Президента Российской Федерации Пр-911 от 8 апреля 2011 г. и Пр-1315 от 11 мая 2011 г. по мониторингу, анализу и прогнозированию трудоустройства выпускников образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования [1].

Проведение комплексного мониторинга (много респондентов и участников)

Предлагаемая Комплексная методика мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений всех уровней профессионального образования формализована в виде модели, которая описывает деятельность основных участников процесса мониторинга трудоустройства выпускников, а также способы взаимодействия между ними.

Агрегированный вид модели проведения мониторинга трудоустройства выпускников представлен на рис. 1.

Комплексный мониторинг трудоустройства выпускников проводится среди образовательных учреждений, работодателей, органов исполнительной власти, осуществляющих управление в сфере образования и молодых выпускников не старше 30 лет в форме регулярных и выборочных наблюдений путем проведения опросов респондентов, с использованием специально разработанного инструментария.

Разработанный инструментарий позволяет в удобном для всего круга пользователей виде осуществлять сбор и анализ информации и включает формы и анкеты, предназначенные для заполнения всеми участниками процесса мониторинга трудоустройства выпускников.

Федеральные органы исполнительной власти и иные федеральные органы, представленные на рис. 1, являются независимыми источниками получения информации о трудоустройстве выпускников.

Министерство образования и науки Российской Федерации рассматривает результаты мониторинга трудоустройства выпускников и использует их при выработке управленческих решений.

Изменение информационных потоков внутри образовательных учреждений

В настоящее время в учреждениях профессионального образования Министерства образования и науки РФ создана система содействия трудоустройству выпускников, основу которой составляют центры (отделы) содействия трудоустройству выпускников или другие структурные подразделения ОУ ПО, выполняющие аналогичные функции. Головной организацией является Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования.

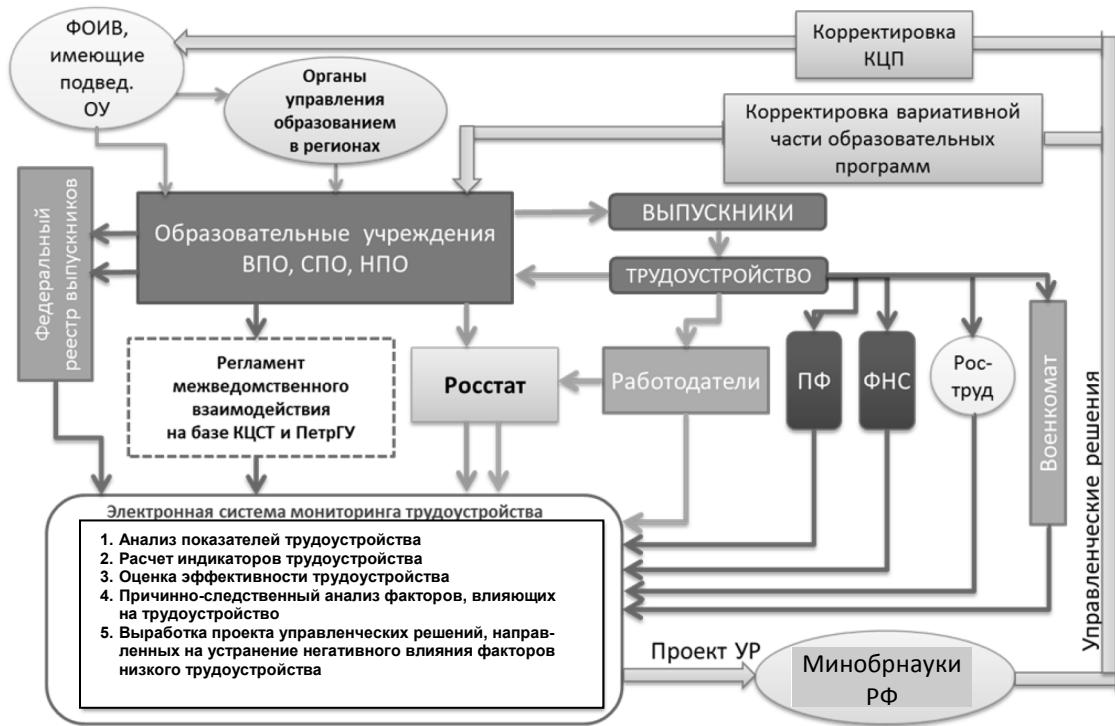


Рис. 1. Концептуальная модель проведения мониторинга трудоустройства выпускников

Центры содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений призваны расширить для выпускников имеющиеся возможности для поиска работы, для работодателей – возможности подбора кадров, в наибольшей степени удовлетворяющие их требованиям, для образовательных учреждений – приблизить подготовку специалистов к требованиям рынка труда. Одним из элементов работы этих подразделений в ходе выбранных направлений является мониторинг трудоустройства выпускников, включающий сбор и накопление статистической информации об их трудоустройстве.

Предполагаемая схема внутривузовских информационных потоков мониторинга трудоустройства выпускников представлена на рис. 2.

Основные механизмы сбора информации о трудоустройстве и работе выпускников внутри образовательных учреждений:

1) Организация Комиссии по трудоустройству в образовательном учреждении с целью получения информации о предполагаемом месте работы выпускников и ознакомление выпускников, которые еще не определились с выбором места работы, с базой вакансий (в соответствии с полученной ими специальностью/направлением подготовки/профессией).

2) Внесение в обходной лист отметки о состоянии трудоустройства выпускников, при этом для выпускников необходимо:

– для трудоустроенных – предоставить справку с места работы на бланке предприятия или заполненное уведомление о результатах трудоустройства;

– для нетрудоустроенных – заполняется «Анкета о намерениях по трудоустройству выпускника» и выдается бланк уведомления о трудоустройстве на работу, которое после приема на работу должно быть возвращено в отдел по трудоустройству.

3) Взаимодействие с отделами подготовки научных кадров для получения информации о выпускниках, продолживших обучение (аспирантура, магистратура, ординатура, интернатура).

Введение Федерального реестра выпускников

Для осуществления верификации показателей мониторинга трудоустройства выпускников с использованием федеральных реестров, не зависящих от системы образования, предлагается создание Федерального реестра выпускников. В настоящее время в Российской Федерации Федеральный реестр выпускников, обучавшихся в учреждениях профессионального образования по очной форме обучения, не ведется. Однако практика ведения подобных реестров выпускников существует в зарубежных странах, например, «Студенческие регистры» в Финляндии [1] и «Интегрированная база данных по выпускникам образовательных учреждений» в США [2].

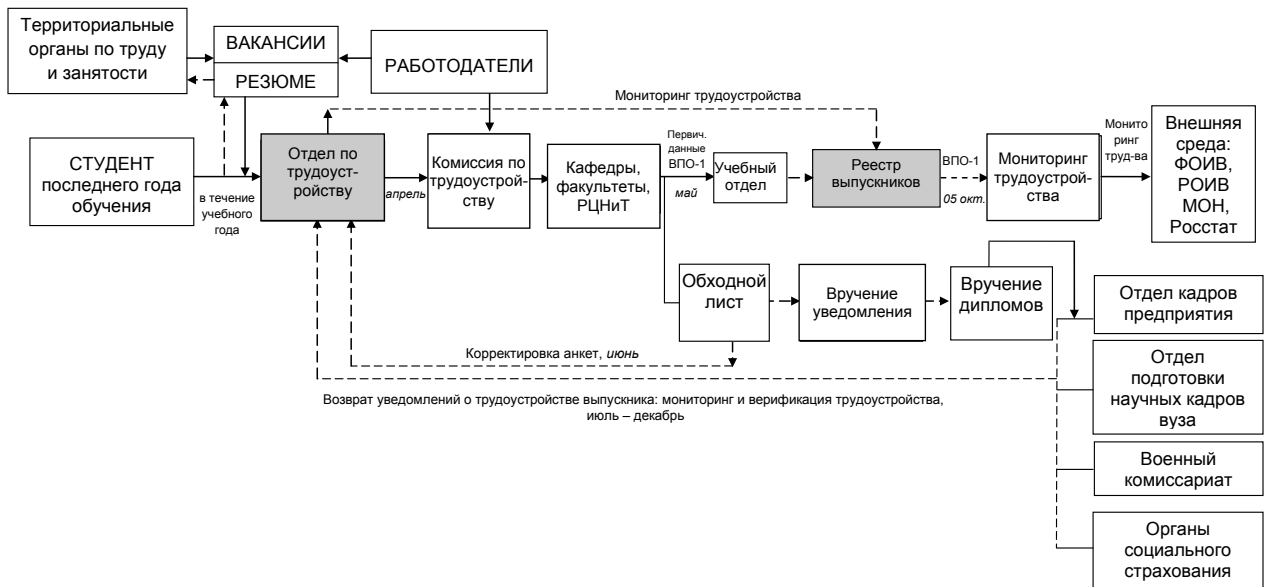


Рис. 2. Схема внутривузовских информационных потоков мониторинга трудоустройства выпускников с учетом их взаимодействия с внешней средой

Реестр выпускников необходимо вести по всем уровням образования (высшее, среднее, начальное, послевузовское и дополнительное). Реестр выпускников должен содержать следующую информацию: код по ОКОП и наименование образовательного учреждения; фамилия, имя, отчество выпускника; дата рождения; серия и номер паспорта; место жительства в РФ; год окончания ОУ, код и наименование образовательной специальности, информация о трудоустройстве и др.

Предполагается, что информационное наполнение реестра будет вестись с участием служб трудоустройства образовательных учреждений с использованием информационной обратной связи «выпускник – образовательное учреждение» после трудоустройства выпускника.

Проведение независимой верификации данных о трудоустройстве выпускников с использованием данных Пенсионного фонда РФ

Среди основных участников мониторинга трудоустройства выпускников, представленных на рис. 3 (схема агрегированной модели проведения мониторинга трудоустройства выпускников), следует отметить особую роль, которую играет Пенсионный фонд РФ. Его назначение в данной модели – проведение независимой верификации данных о трудоустройстве выпускников.

При анализе информации, характеризующей процесс трудоустройства выпускников, было установлено, что в государственной и ведомственной статистической отчетности (Минобрнауки России, Минэкономразвития России, Росстат, Минздравсоцразвития России, Роструд) показатели трудоустройства выпускников присутствуют не в полном объеме и их достоверность низка.

Для верификации данных предполагается использовать независимую информацию, которой располагает Пенсионный фонд РФ.

На рис. 3 приведен алгоритм независимой верификации данных о трудоустройстве выпускников учреждений профессионального образования.

Использование этой информации планируется путем сопоставления Федерального реестра участников системы обязательного пенсионного страхования с Федеральным реестром выпускников, сравнение которых позволит провести независимый анализ показателей трудоустройства выпускников.

Проведение независимой верификации данных о трудоустройстве выпускников учреждений профессионального образования с использованием данных Пенсионного фонда РФ предусматривает следующие этапы:

1. Создание Федерального реестра участников системы обязательного пенсионного страхования. Сведения о начисленных и уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование поступают в Пенсионный фонд РФ от работодателей один раз в квартал и содержат персональные данные о работнике.

2. Создание Федерального реестра выпускников очной формы обучения образовательных учреждений профессионального образования РФ.

3. Сопоставление двух реестров и определение доли трудоустроенных выпускников.

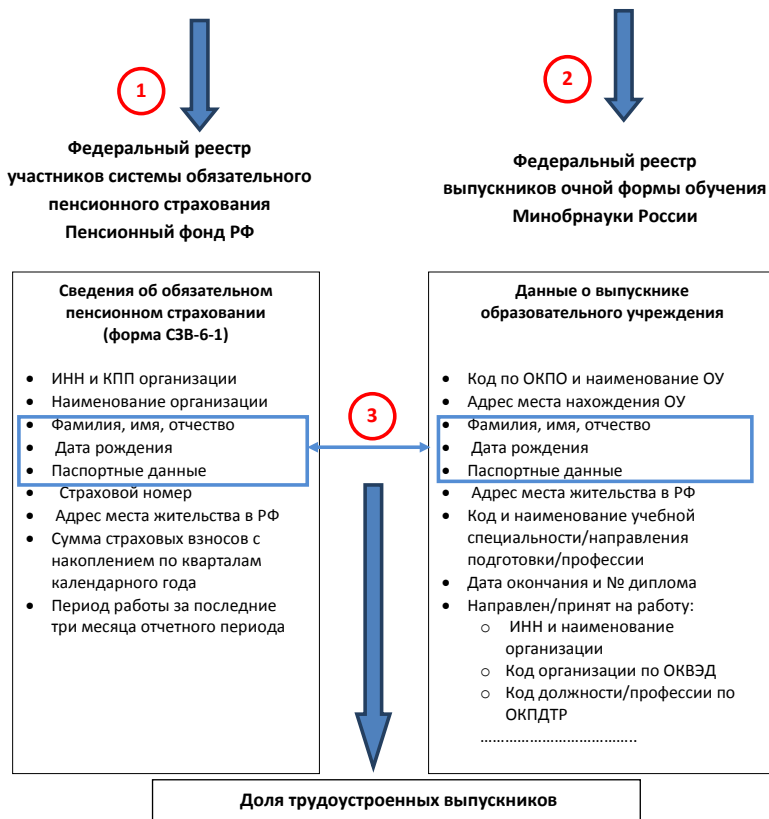


Рис. 3. Алгоритм независимой верификации данных о трудоустройстве выпускников учреждений профессионального образования с использованием данных Пенсионного фонда РФ

Заключение

Предлагаемый комплексный подход к проведению мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования направлен на получение оперативных, достоверных и полных показателей трудоустройства, позволяющих оценить эффективность процесса трудоустройства и служить в дальнейшем основой для выявления и прогнозирования кадровых потребностей, формирования перечня востребованных специальностей и компетенций выпускников, корректировки образовательных программ и возможности выработки проектов управленческих решений в предметной области.

Для практической реализации поставленных целей и представления результатов работы для заинтересованных пользователей разработана информационная система интерактивного мониторинга трудоустройства выпускников (адрес доступа в Интернете: <http://симт.рф>).

Список литературы

1. Перечень поручений Президента Российской Федерации: [Электронный ресурс] / Система Интерактивного мониторинга трудоустройства выпускников. URL: <http://www.симт.рф/Official Docs/Index/2>, свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (Дата обращения: 10.09.2012).
2. Register of Completed Education and Degrees: [Electronic resource] / UN Statistical Division. URL: http://www.stat.fi/index_en.html, free. Screen title. Eng. lang.
3. *Kelly A. Clark and Rosemary Hyson*. New tools for labor market analysis: JOLTS // Bureau of Labor Statistics. August 2005.

ФОРМИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ С УЧЕТОМ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Н. Ю. Ершова

*ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск*

ershova@karelia.ru

Информатизация всех сфер жизни мирового сообщества становится объективным фактором его развития, что, в свою очередь, изменяет профессиональную деятельность современного специалиста, актуализируя потребность в работниках, способных к постоянному профессиональному росту и социальной мобильности, обладающих высоким уровнем интеллекта при решении производственных задач. Введение компетентностного подхода в Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) определяет одной из важнейших задач современного образования умения решать профессиональные задачи, применяя на практике, преобразовывая и самостоятельно вырабатывая необходимые для этого новые знания. Следовательно, существование и развитие системы профессиональной подготовки должно ориентироваться на специфику будущей деятельности выпускника с учетом условий, в которых она будет реализовываться. В связи с этим неотъемлемым требованием ФГОС является формирование основных образовательных программ (ООП) подготовки специалистов с учетом требований работодателей, поскольку высшее учебное заведение обязано гарантировать качество подготовки, в том числе путем «разработки стратегии по обеспечению качества подготовки выпускников с привлечением представителей работодателей...» [1]. При этом «в рамках учебных курсов должны быть предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов» [1]. А для «максимального приближения программ текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся к условиям их будущей профессиональной деятельности» вузом «в качестве внешних экспертов должны активно привлекаться работодатели, преподаватели, читающие смежные дисциплины, и т. д.» [1].

Поскольку разработка ООП для вузов дело достаточно новое и, как правило, представить основную образовательную программу по всем направлениям подготовки высшего учебного заведения требовалось еще

вчера, то первый вариант ООП оформляется часто формально по принципу «чтобы было». Поэтому сначала проанализируем степень отражения требований работодателей региона в структуре ООП подготовки специалистов в области информационных технологий на примере программ Петрозаводского государственного университета (ПетрГУ), Московского государственного горного университета (МГГУ), Уфимского государственного авиационного технического университета (УГАТУ) и Тульского государственного университета (ТулГУ). А затем представим свои предложения, которые позволят лучшим образом учесть текущие и перспективные требования работодателей в ООП. Выбранные вузы ведут подготовку специалистов по многим направлениям бакалавриата и магистратуры и не являются профильными в секторе информационных технологий, а ООП бакалавриата по направлению «Информатика и вычислительная техника» вышеперечисленных вузов представлены в сети Интернет [2].

Рассмотрим стандартную структуру ООП по направлениям подготовки бакалавров, анализируя, в каких разделах и каким образом можно учесть современный уровень развития производства, пожелания и требования работодателей страны и региона.

Первый раздел «Общие положения» содержит нормативные документы для разработки ООП бакалавриата по направлению подготовки, характеристику вузовской основной образовательной программы высшего профессионального образования (ВПО) и требования к абитуриенту. В анализируемых ООП только программа Тульского государственного университета содержит упоминание о работодателях: «Обучение по данной ООП ориентировано на удовлетворение потребностей в высококвалифицированных кадрах по вопросам информатизации организационно-экономических процессов Тульской области и Российской Федерации в целом». В других ООП перечисляются стандартные документы и общие требования к абитуриентам.

Во втором разделе «Характеристика профессиональной деятельности выпускника» все подпункты:

- область профессиональной деятельности выпускника;
- объекты профессиональной деятельности выпускника;
- виды профессиональной деятельности выпускника;
- задачи профессиональной деятельности выпускника

цитируют стандарт по направлению «Информатика и вычислительная техника», не конкретизируя особенности профессиональной деятельности выпускника в регионе.

Третий раздел «Компетенции выпускника ООП бакалавриата, формируемые в результате освоения данной ООП ВПО» также дублирует

перечень компетенций стандарта. Хотя именно в этом разделе можно и нужно учесть особенности регионального производства. Только в ООП Петрозаводского государственного университета добавлены универсальные компетенции, являющиеся требованием времени и инновационного развития общества.

В четвертом разделе «Документы, регламентирующие содержание и организацию образовательного процесса при реализации ООП бакалавриата по направлению подготовки "Информатика и вычислительная техника"» приводятся годовой календарный учебный график, учебный план подготовки бакалавра, рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) и программы учебной и производственной практик. Этот раздел всех анализируемых ООП в той или иной степени отражает требования работодателей страны и региона. Чаще потребности производства выражаются в перечне дисциплин (модулей) вариативной части естественнонаучного и профессионального циклов и дисциплин по выбору учащихся (см. табл.). К сожалению, учебный план подготовки бакалавров ТулГУ вынесен в приложение и в электронном виде в ООП не приведен.

Таблица

Дисциплины вариативной части учебного плана подготовки бакалавра в области информационных технологий по направлению 230100 «Информатика и вычислительная техника»

Раздел ООП	ПетрГУ	МГУ	УГАТУ
Математический и естественно-научный цикл	Физические основы электронной микроскопии	Системный анализ и исследование операций	Математические модели технических объектов
Профессиональный цикл	Автоматизированные системы в научных исследованиях	1. Управление информационными объектами и ресурсами 2. Системная инженерия 3. Анализ рисков в управлении и проектировании	Интерфейсы программно-аппаратных комплексов

Важными являются программы учебной и производственной практик, которые позволяют определить места прохождения практик, задачи, решаемые учащимися во время практических занятий, а также оценить количество договоров с предприятиями региона. В программе производственной практики ПетрГУ, кроме целей и задач, отражено: «практика проводится на предприятиях и в организациях города Петро-

заводска и Республики Карелия, а также в научно-исследовательских лабораториях кафедр физико-технического факультета ПетрГУ». И перечислены несколько предприятий – ОАО «Кондопога», ОАО «Северо-Западный Телеком», ОАО «Российские железные дороги», Информационный центр и другие.

Программы практик Московского государственного горного университета содержат цели практик – изучение предприятия (организации) как объекта управления, его информационных технологий и систем для постановки и решения в дальнейшем (в форме дипломной работы) информационно-технических задач функционирования объекта (технологических процессов, производства, организационно-административной деятельности) – и подробные задачи без привязки к конкретному производству.

А в ТулГУ перечислены предприятия и организации, с которыми заключены договоры о прохождении производственной практики: Управление почтовой федеральной службы Тульской области; ФГУП НИИ «Репрографии»; ОАО «Тулмашзавод»; Главное управление по делам ГО и ЧС Администрации Тульской области; ОАО «Инистор»; ТулаТелеком – филиал ОАО «ЦентрТелеком»; ОАО «Тулэнерго»; ОАО «Туласпиртпром»; ЗАО «Тулатеплосеть»; ОАО «Тульский завод Арсенал»; МУЗ «Клинико-диагностический центр для детей НПЦ КНН»; ОАО ИПО «Лев Толстой»; КДЦ ГУЗ ТО «Тульская областная больница»; ЗАО «Тулажелдормаш»; ОАО «Тульский комбайновый завод»; ОАО «Тулачермет»; ФГУП «Машиностроительный завод "Штамп" им. Ванникова»; ОАО «Октава»; ЗАО «Тульский завод РТИ».

Другие разделы ООП – фактическое ресурсное обеспечение ООП, характеристики среды вуза, формирующие и развивающие общекультурные и социально-личностные компетенции выпускников, нормативно-методическое обеспечение системы оценки качества освоения обучающимися ООП бакалавриата и другие нормативно-методические документы и материалы, гарантирующие качество подготовки обучающихся, – слабо отражают роль работодателей в разработке ООП. Так, в программе ПетрГУ указывается, что «в качестве внешних экспертов по ряду дисциплин привлекаются работодатели и преподаватели, читающие смежные дисциплины» и «внедрена система контроля качества образования, проводится аудит образовательных программ высшего профессионального образования, ведутся опросы общественного мнения студентов о качестве образования, опросы работодателей и выпускников». На сайте университета публикуются результаты опросов. В программе Тульского государственного университета отмечено, что «для

оценки качества подготовки выпускников университет на постоянной основе взаимодействует с работодателями, представителями рынка труда и другими организациями, что подтверждается письмами, договорами с организациями-работодателями, отзывами работодателей, проведением ярмарок вакансий. В ТулГУ осуществляются сбор, анализ и использование информации о качестве образовательных программ, что оценивается на основе результатов анкетирования первокурсников и выпускников, сбора отзывов от предприятий-работодателей, сбора и систематизации благодарственных писем, анализа претензий потребителей, результатов рейтинга вузов РФ и заключения экспертных комиссий различного уровня».

Таким образом, анализ ООП выбранных вузов показал, что на данном этапе требования и пожелания работодателей учитываются не в полной мере. Не находит отражение и тот факт, что по информационным технологиям уже разработаны профессиональные стандарты, содержащие перечень компетенций для некоторых должностей ИТ-сектора. Поскольку «высшие учебные заведения обязаны ежегодно обновлять основные образовательные программы с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий и социальной сферы» [1], то для увеличения степени отражения требований работодателей в ООП по направлению подготовки «Информатика и вычислительная техника» можно предложить следующее:

1. Рассмотреть универсальные компетенции выпускников высшей школы – коммуникативные навыки; объективность восприятия; гибкость мышления; нацеленность на результат; обучаемость; ответственность; адаптивность; стрессоустойчивость; способность эффективно работать в команде с целью адекватного отражения их в ООП.

2. Дополнить перечень профессиональных компетенций выпускника в области информационных технологий, изучив должностные обязанности разных квалификационных уровней для профессий в ИТ-секторе. Тем более что для выполнения этих обязанностей в профессиональных стандартах использован компетентностный подход, приведены основные умения, знания и навыки.

3. Учитывать разного рода опросы работодателей при обновлении ООП. Так, изучение доклада [3] позволяет дополнить с учетом текущих требований представителей бизнеса перечень как универсальных компетенций (способность к аналитическому мышлению, организованность, умение работать в команде, способность к принятию решений, исполнительность, умение устанавливать контакты), так и профессиональных:

- знания естественнонаучных и прикладных инженерных дисциплин для организации торгово-технологических процессов;
- знание информационных технологий;
- широкая профессиональная эрудиция;
- способность практического использования профессиональных знаний;
- умение эксплуатировать оборудование;
- способность разрабатывать технические документы;
- умение выполнять инженерные расчеты.

1. Постоянно повышать профессиональную эрудицию и компетентность для своевременного отражения в ООП перспективных требований работодателей, компетенций выпускников, которые будут востребованы на рынке труда в ближайшие годы. Так, по направлению «Информатика и вычислительная техника» уже сегодня необходимо формировать компетенции в области беспроводных технологий передачи данных и защиты информации в беспроводных сетях. Тема защиты информации будет развиваться в новых аспектах:

- защита информации в элементах информационно-телекоммуникационной инфраструктуры электронного правительства;
- проектирование защищенных информационно-телекоммуникационных систем, выбор их оптимальной архитектуры и расчет параметров, моделей и технологий управления;
- выбор устройств передачи и распределения информации, средств взаимодействия, системного и прикладного программного обеспечения с интеграцией функций защиты.

Перспективными и востребованными будут компетенции в области разработки протоколов высокоскоростной передачи данных, удаленного проведения измерений и управления сетями передачи данных, разработки стандартов глобальной системы доставки мультимедийного контента. Потребуют решения задачи:

- интеграции Web-технологий в ряд смежных сфер;
- замещения прикладного программного обеспечения Web-решениями и использования облачных технологий;
- разработки эффективного и полноценного мобильного программного обеспечения.

И в заключение покажем по разделам ООП, как учесть квалификационные требования профессиональных стандартов и пожелания работодателей Северо-Западного региона в ООП по направлению 230100 «Информатика и вычислительная техника», профиль «Автоматизированное управление бизнес-процессами и финансами».

В первом разделе дополнить цель ООП бакалавриата – обучение по данной ООП ориентировано на удовлетворение потребностей в высококвалифицированных кадрах по вопросам автоматизированного управления бизнес-процессами и финансами предприятий и организаций Северо-Западного региона и Российской Федерации в целом.

Во втором разделе область и объекты профессиональной деятельности выпускника можно конкретизировать, написав автоматизированные системы обработки информации и управления бизнес-процессами и финансами.

Внести изменения в пункт **«Задачи профессиональной деятельности выпускника»** в соответствии с видами профессиональной деятельности:

Проектно-конструкторская деятельность:

– взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта.

Сервисно-эксплуатационная деятельность:

– настройка параметров информационной системы;
– проведение внутреннего тестирования информационной системы;
– участие в экспертном тестировании информационной системы на этапе опытной эксплуатации;

– устранение замечаний пользователей по результатам экспертного тестирования;

– консультирование пользователей в процессе эксплуатации информационной системы;

– техническое сопровождение информационной системы в процессе ее эксплуатации [4].

Добавить в разделе третьем общекультурные компетенции выпускника:

– способность к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности, стремление к новому;

– готовность к разумному риску, креативность и предприимчивость, умение работать самостоятельно и готовность к работе в команде, готовность к работе в высококонкурентной среде.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Проектно-конструкторская деятельность:

– разрабатывать бизнес-планы и технические задания на оснащение отделов, лабораторий, офисов компьютерным и сетевым оборудованием с учетом специфики бизнеса заказчика (ПК-1);

– читать проектную документацию на разработку информационной системы.

Сервисно-эксплуатационная деятельность:

- производить настройку информационной системы;
- применять методики тестирования разрабатываемых информационных систем.

Учебный план подготовки бакалавра четвертого раздела ООП содержит профилирующие дисциплины, отражающие потребности работодателей – бизнес-планирование, математический анализ финансовых рынков, математическое моделирование принятия управленческих решений и другие. Корректировать перечень дисциплин имеет смысл по результатам трудоустройства первого выпуска бакалавров на основе отзывов работодателей об их компетентности. Вероятно, при этом подлeжит обновлению и матрица компетенций.

В программах практик необходимо привести список предприятий, с которыми вуз заключил договоры о прохождении студентами практических занятий. А цели и задачи производственной практики целесообразно сформулировать совместно с работодателями.

Таким образом, обновление и улучшение качества ООП должно происходить в совместной деятельности вуза и работодателей. Правда, это взаимодействие законодательно никак не регламентировано и основано только на личной заинтересованности представителей организаций, предприятий и бизнес-структур. В области информационных технологий такая заинтересованность работодателей в настоящее время есть. К сожалению, она проявляется по-разному в крупных городах с развитой инфраструктурой предприятий информационно-коммуникационного сектора и в провинциальных, где присутствуют в основном обслуживающие и торговые компании.

Список литературы

1. Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) по специальностям и направлениям обучения ПетрГУ. Информатика и вычислительная техника (бакалавриат, магистратура): [Электронный ресурс]. URL: http://petsu.karelia.ru/Abit/doc_FGOS/index.html (Дата обращения: 12.09.2012).

2. Координационный совет учебно-методических объединений и научно-методических советов высшей школы. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования. Программы вузов подготовки бакалавров: [Электронный ресурс]. URL: http://www.fgosvpo.ru/index.php?menu_id=34&menu_type=8&parent=33&direction_id=22 (Дата обращения: 20.09.2012).

3. О состоянии трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, востребованных специальностях, требуемых компетенциях и ожидаемых прогнозных кадровых потребностях на основе результатов проведенного мониторинга в 10 пилотных субъектах Российской Федерации: Аналитический доклад: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.симт.рф/Analytics/AnalyticReport/10> (Дата обращения: 22.09.2012).

4. Профессиональные стандарты в области информационных технологий. М.: ФП КИТ, 2008. 616 с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ И ФОРМИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАДАНИЯ НА ПОДГОТОВКУ КАДРОВ

Л. В. Здобникова

КГБОУ НПО «Профессиональный лицей № 8», г. Ачинск

pl8.vechernee@yandex.ru

Введение

Подготовка квалифицированных кадров и развитие человеческих ресурсов имеют ключевое значение для развития экономики России.

Дальнейший рост промышленного производства, предполагаемый региональными планами развития на долгосрочный период, во многом будет зависеть от того, насколько успешно будут решены проблемы кадрового обеспечения экономики, обусловленные дефицитом высококвалифицированных кадров в ее реальном секторе, складывающейся демографической ситуацией, несбалансированностью рынка труда и рынка образовательных услуг.

Требуется проведение исследований, прогнозирования в плане обеспечения потребностей в обучении, переобучении, повышении квалификации занятого и незанятого населения и мониторинга региональных рынков труда и образовательных услуг, позволяющего планировать объем подготовки кадров в учреждениях профессионального образования, осуществлять краткосрочные и среднесрочные прогнозныe расчеты.

Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг

Рынок труда является органической составляющей любой рыночной экономики, выполняющей функции механизма распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяй-

ства, видам и формам занятости в соответствии со структурой общественных потребностей и форм собственности.

Рынок труда можно рассматривать широко – как *совокупный рынок труда*, охватывающий все совокупное предложение (все экономически активное население) и совокупный спрос (общую потребность экономики в рабочей силе). В узком смысле принято говорить о *текущем рынке труда* как составной части совокупного рынка труда, основными характеристиками которого являются предложение рабочей силы, т. е. контингент незанятого населения, ищущего работу, и спрос на рабочую силу, или неукomплектованные рабочие места, отражающие неудовлетворенную часть общей потребности экономики в кадрах.

Функционирование рынка труда имеет свои особенности и квалифицируется по различным критериям.

В российской экономической литературе приводятся различные определения *образовательной услуги*. Наиболее часто образовательную услугу характеризуют как процесс передачи значительного объема совокупности знаний, навыков и умений от производителя (обучающего) к потребителю (обучаемому).

Воздействие рыночных механизмов на образование носит не прямой, а опосредованный характер, в частности в силу того, что конечный продукт образования, особенно профессионального (совокупность знаний, умений, навыков), реализуется не сразу, а в течение длительного периода и может быть использован с различной полнотой.

Рынок услуг профессионального образования весьма дифференцирован. Помимо основных бесплатных образовательных программ учебные заведения предлагают платные программы по профессиональной переподготовке специалистов и другие программы дополнительного образования.

Следует отметить, что производство знаний и экспорт образовательных услуг превратились в настоящее время в один из наиболее востребованных и перспективных продуктов человеческой деятельности и стали действенными факторами стимулирования экономического роста.

В процессе взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг происходит их взаимное влияние друг на друга. В широком смысле как философская категория «*взаимодействие*» отражает процессы воздействия субъектов друг на друга, их взаимную обусловленность и порождение одним объектом другого. Более узкое и наиболее часто употребляемое значение категории взаимодействия созвучно с понятием «*координация*» (от лат. *co* – совместно, *ordinatio* – упорядочение –

взаимосвязь, согласование), т. е. это взаимосвязанная, согласованная деятельность различных субъектов.

Такие взаимосвязи или взаимодействия возможны при наличии некоторых условий: наличие, как минимум, двух субъектов и общность целей и задач у всех участников взаимодействия.

Структура современного рынка труда представлена постоянными и переменными детерминантами.

Постоянные детерминанты – это специальности, которые имеют и будут иметь устойчивый спрос, определяемый, прежде всего, развитием жизненно важных отраслей любого государства. Необходимо учесть, что рынок труда по постоянным детерминантам изменяется плавно и такое изменение можно заранее предвидеть. В большинстве случаев рынок по этим детерминантам ограничен и спрос чаще всего ниже, чем поступающие предложения.

Кроме того, на рынок труда влияют *переменные детерминанты*, особенность которых заключается в скачкообразном возникновении повышенного спроса: быстро удовлетворив предложение, он снижается.

Рынок образования всегда реагирует на спрос с опозданием, затем предложение удовлетворяет возникший спрос, но равновесие довольно быстро нарушается, потому что спрос резко падает в результате насыщения рынка, а предложение по инерции продолжает расти; происходит наполнение определенного сектора рынка труда.

Переменные детерминанты представляют собой важную составляющую рынка труда. В силу их воздействия формируются достаточно большие пакеты заказов, предъявляются требования к мобильности и быстрой переориентации работодателей, потенциальных работников и организаций, занимающихся подготовкой кадров.

В период рыночных трансформаций различные объективные и субъективные условия определяют возникновение на рынке труда диспропорций между спросом и предложением рабочей силы. Выделяют следующие диспропорции:

1) *отраслевые* – складываются под воздействием различных темпов развития отраслей экономики, промышленности, сферы услуг;

2) *территориальные* – возникают под воздействием неравномерного размещения и распределения сырьевых и производственных ресурсов, территориальных различий в развитии экономического и трудового потенциала;

3) *социально-демографические* – формируются под воздействием различной конкурентоспособности отдельных групп населения на рынке труда;

4) *профессионально-квалификационные* – являются следствием интегрального воздействия отраслевых, территориальных и социально-демографических диспропорций между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда и обусловлены недостаточным воздействием государства на процессы воспроизводства и использования рабочей силы.

В результате перечисленных диспропорций на рынке труда складывается критическая ситуация, когда, с одной стороны, невозможно удовлетворить потребности организаций в работниках определенных профессий и специальностей, что, в свою очередь, приводит к снижению объемов и качества выпускаемых товаров и услуг, снижению конкурентоспособности предприятий и страны в целом, с другой стороны, появляются устойчивые группы населения, испытывающие сложности в трудоустройстве, не участвующие в общественном производстве и нуждающиеся в социальной помощи со стороны государства.

В особенно сложном положении оказываются выпускники учебных заведений различного уровня профессионального образования, получившие невостребованные профессии и специальности, не нашедшие работу в самом начале своей трудовой деятельности. В то же время большинство работодателей отмечают дефицит кадров, из них 90% указывают на острую потребность в квалифицированных кадрах.

Кроме того, обостряются проблемы несоответствия имеющихся профессий (специальностей) и уровней квалификации не только молодых специалистов, но и других категорий соискателей рабочих мест требованиям работодателей; возникает противоречие между потребностями рынка труда в рабочих и специалистах определенных видов деятельности и перепроизводством специалистов, в которых экономика регионов не нуждается или уже удовлетворила спрос. Диспропорции спроса и предложения на рынке труда обуславливают, в свою очередь, противоречия между рынками труда и образовательных услуг (табл.).

Возникшие противоречия между рынком труда и рынком образовательных услуг носят частично объективный характер. Развивая сегодня подготовку специалистов по актуальным позициям, система образования реагирует, в первую очередь, на устремления молодежи, учитывая, таким образом, потребности народного хозяйства опосредованно, через ажиотажный спрос на популярные специальности.

Таблица

Диспропорции рынка труда и рынка образовательных услуг

Вид диспропорции	Характеристика	Причины возникновения
Разрыв между спросом и предложением квалифицированных рабочих в количественном выражении	Недостаточное предложение рабочих специальностей	Популяризация высшего образования нарушает баланс подготовки специалистов различных уровней образования
Переизбыток специалистов финансово-экономического профиля	Недостаточный спрос на бухгалтеров, финансистов, экономистов	Заказчиком на услуги высшей школы является население, которое не учитывает спрос на специалистов
Молодежная безработица	Востребованность на рынке труда специалистов, имеющих опыт работы. Завышенные требования молодежи к рабочим местам и оплате труда	Это, прежде всего, низкая конкурентоспособность выпускника учебного заведения; отсутствие информации о потребностях рынка на момент поступления в учебное заведение и о реальных возможностях трудоустройства; рынок труда характеризуется избыточным предложением высококвалифицированных специалистов
Повышенная нагрузка на трудоспособное население	Дисбаланс в соотношении трудоспособного и нетрудоспособного населения	Проявляются негативные демографические тенденции: при количественном преодолении дисбаланса (привлечение мигрантов) – качественное несоответствие уровней образования
Сельская безработица	Территориальное несоответствие объема вакансий и предложения рабочей силы	Имеет место неразвитость социально-культурной сферы и образовательной инфраструктуры в сельских районах

Резкий всплеск спроса на те или иные профессии специалисты объясняют результатом влияния на процесс формирования спроса на образовательные услуги двух групп факторов: изменений на рынке труда и общественного мнения о престижности и выгодности профессий. Помимо прочего, отсутствие реальных действенных механизмов взаимодействия рынков труда и образовательных услуг привело к тому, что

система профессионального образования функционирует в настоящее время в автономном режиме, что обостряет проблему кадров в стране.

Очевидно, чем неустойчивее связи между рынками, чем меньше учитываются условия их совместного функционирования, тем значительнее и критичнее несоответствие спроса и предложения трудовых ресурсов на рынке труда, тем слабее возможность инновационного развития экономики.

Большое значение в связи с этим приобретают научное обеспечение взаимосвязанного прогнозирования рынков образовательных услуг и труда, разработка механизма коррекции системы профессионального образования в соответствии с изменением спроса на работников и учета их профессионально-образовательных потребностей.

Существующий дисбаланс между структурой подготовки кадров и спросом на выпускников обуславливает необходимость поиска принципиально новых подходов, позволяющих регулировать систему равновесия спроса и предложения на рынке труда.

Совершенствование системы взаимодействия субъектов рынка труда и образовательных услуг

Для стратегического планирования деятельности образовательного учреждения на рынке образовательных услуг необходимо проводить исследования тенденций изменения профиля промышленной среды и рынка труда. Чтобы сбалансировать спрос и предложение на обоих рынках, необходимо знать, каких специалистов и в каком количестве нужно готовить сегодня и в перспективе, какими профессиональными знаниями и навыками они должны обладать, чтобы быть способными к трудовой деятельности на предприятиях.

Одним из основных показателей хорошей системы взаимодействия субъектов рынка труда и образовательных услуг является низкий процент безработных граждан.

Для решения проблем дисбаланса спроса и предложения на рынке труда необходима система взаимодействия субъектов рынка труда и образовательных услуг при государственном участии с учетом потребности личности. Без государственного регулирования сфера отношений «учебное заведение – обучающийся – предприятие» не сможет достичь высокого уровня эффективности по нескольким причинам:

– необходимы законодательное регулирование данной системы отношений и нормативно-правовой механизм обеспечения кадровой потребности (в отношении обязательности сообщения о всех имеющихся вакансиях на предприятии в государственную службу занятости, по

созданию единого информационного центра по кадровому ресурсу, порядку и сроках представления статистической отчетности и др.);

- необходимо формирование программы сбалансированной потребности экономики в кадрах;

- необходим подъем престижа инженерных и рабочих специальностей, что невозможно без эффективной государственной политики;

- для полноценного учета и прогнозирования потребности в кадрах необходимо сосредоточение всей имеющейся информации в одних руках, т. к. максимально возможная полная информация на рынке труда в одном месте является гарантией успешного анализа, мониторинга и исключает излишние затраты времени и финансовых средств.

Этапы прогнозирования востребованного количества выпускников учебных заведений должны быть следующие:

1. Представление информации в единую информационную систему регионального рынка труда о количественном и качественном составе реального трудового ресурса каждым предприятием по укрупненным группам специальностей и прогнозных потребностей в нем, а также представление информации вузами (ПТУ и пр.) по направлениям подготовки.

2. Обобщение данных в целом по виду экономической деятельности в разрезе специальностей.

3. Анализ количественного и качественного состава безработных по региону.

4. Выявление разницы между потребным количеством работников (по данным предприятий) и количеством подходящих кандидатур в базе данных служб занятости региона.

5. Расчет необходимого числа выпускников для обеспечения кадрами предприятий определенного вида экономической деятельности.

Собрав всю имеющуюся информацию [статистические формы от предприятий, высших, средних и начальных учебных заведений (направления подготовки по специальностям), служб занятости (о безработных гражданах)], содержащую перекликающиеся показатели в едином информационном центре, необходимо тщательно ее проанализировать для дальнейшего совершенствования взаимодействия субъектов рынка труда и образовательных услуг.

Необходимо также анализировать требования к соискателям на вакантные должности для того, чтобы уже в учебном заведении учитывались дополнительные требования со стороны работодателей, а также наглядно представить дисбаланс спроса и предложения на рынке труда не только по количественным показателям, но и по качественным.

К тому же это исключает проведение дополнительного анкетирования работодателей, что экономит денежные ресурсы, а также минимизирует игнорирование заполнения подобных форм, т. к. официальные статистические формы, в отличие от различных анкет, предприятия всех форм собственности заполнять обязаны.

Проведя группировку и выявив, например, что в требования большинства работодателей по определенной специальности входит или обязательное знание хотя бы одного иностранного языка, или дополнительная квалификация по определенной специальности, или уверенное пользование персональным компьютером и пр., учебное заведение сможет организовать требуемые курсы, где обучающийся будет заниматься дополнительно. Для учебного заведения это дополнительный источник дохода, для обучающегося – еще один шанс устроиться на работу.

Стоит отметить, что в профессиональном лицее № 8 больше 19 лет действует центр развития профессиональных квалификаций. Целью его работы является опережающее кадровое обеспечение устойчивого развития строительства и жилищно-коммунального хозяйства Красноярского края. В центре ведется обучение по 89 программам краткосрочной профессиональной подготовки.

В результате своей работы мы создаем условия для обеспечения граждан дополнительным профессиональным образованием, отвечающим потребностям личности в профессиональном росте и самоопределении, и современным требованиям, передовым технологиям и прогнозам развития.

Обучающиеся в лицее параллельно с основным образованием получают и дополнительную профессию, тем самым повышая свою конкурентоспособность среди других выпускников образовательных учреждений (например, основная профессия «Электромонтажник электрических сетей и электрооборудования», дополнительная – «Стропальщик», «Оператор порохового инструмента»; основная – «Сварщик», дополнительная – «Газорезчик»; основная – «Социальный работник», дополнительная – «Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин»).

Ежегодно мы стремимся расширять спектр оказываемых образовательных услуг, удовлетворяющий запросам рынка труда.

Работа центра на базе лицея позволила укрепить и модернизировать материально-техническую базу учебного заведения.

Если большинство предприятий отказывает выпускнику учебного заведения по причине отсутствия опыта работы, то данную проблему можно решить, например:

- заключая трехсторонние договоры на подготовку специалиста между учебным заведением, обучающимся и предприятием;
- оформляя гражданско-правовые договоры между предприятием и студентом на время прохождения летней производственной практики и каникул.

Во время такой работы обучающийся знакомится с реальной работой предприятия, приобретает опыт работы, получая при этом еще и небольшое денежное вознаграждение. А предприятие присматривается к потенциальной кандидатуре на постоянную работу, получает недорогую временную рабочую силу и, если по окончании учебного заведения данный обучающийся-практикант захочет остаться работать на данном предприятии, снижает свои финансовые и временные издержки, которые уходят на адаптацию при приеме нового сотрудника, к тому же это реальный шанс найти и выбрать из нескольких кандидатур долгожданного специалиста на вакантную должность. Выигрыш учебного заведения заключается в увеличении количества выпускников, трудоустроившихся по полученной ими специальности, т. е. подъеме рейтинга.

Для более наглядного представления полученных данных целесообразно формировать диаграммы дисбаланса спроса и предложения кадрового ресурса по определенной специальности.

Таким образом, имеющиеся дисбалансы на рынке труда получают более четкое представление, причем не только по количественным параметрам, но и по качественным, и позволяют оценить ситуацию, сложившуюся на определенный момент с кадровым ресурсом, а также выявить приоритетные специальности для формирования плана приема в профессиональные учебные заведения по региону.

Обучающиеся (соискатели на вакантную должность) с помощью таких диаграмм могут также наглядно оценить сложившуюся ситуацию на рынке труда и «подкорректировать» свои шансы на трудоустройство.

Администрация региона с помощью обработанных статистических форм, составленных диаграмм сможет также составить более подробную картину по наиболее проблемным видам экономической деятельности в отношении трудового ресурса, по доле рабочих мест, где необходимы работники с НПО, СПО или ВПО, по динамике изменения показателей и др. и проводить корректирующую образовательную и трудовую политику.

Заключение

Необходимым условием успешной реализации запланированных мероприятий в сфере профессионального образования является адекватное изменение (совершенствование) системы управления данной

сферой, затрагивающее различные аспекты деятельности в области профессионального образования, в том числе прогнозирование потребности в подготовке кадров в системе профессионального образования и формирование государственного задания на подготовку кадров (контрольных цифр приема).

Государственный заказ должен стать действенным механизмом, способствующим обеспечению работодателей рабочей силой (один из ежегодных потоков которой создают выпускники системы профессионального образования) в необходимом количестве и требуемой квалификации, что является одной из приоритетных задач государственной политики в контексте повышения конкурентоспособности российской экономики, благосостояния и качества жизни населения. Ключевыми моментами в решении данной задачи становятся: совершенствование системы мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда и обеспечение сбалансированности спроса и предложения на специалистов с профессиональным образованием.

Профессиональное образование должно ориентироваться на перспективные потребности рынка труда, и в этих условиях значительно возрастет роль разного рода прогностических исследований в сфере образования. Необходимо внедрить методики формирования задания на подготовку квалифицированных кадров по отраслям и регионам с учетом потребностей развивающейся экономики, запросов рынка труда, демографической ситуации и возможностей системы профессионального образования.

В этой связи наличие достоверных прогнозов потребности в трудовых ресурсах субъекта Российской Федерации позволит не только обоснованно сформировать задание на подготовку кадров, но и выявить несоответствия планов социально-экономического развития с возможностями (технологическими, кадровыми и т. д.) субъекта Российской Федерации, проработать различные сценарии и способы достижения поставленных целей, в том числе и баланса между спросом и предложением на рынке труда субъекта Российской Федерации, сформировать программу модернизации системы профессионального образования субъекта Российской Федерации.

Список литературы

1. *Алашеев С. Ю., Кутейницына Т. Г., Посталюк П. Ю.* Методика среднесрочного прогнозирования кадровых потребностей экономики региона. Самара: Профи, 2004. 84 с.

2. *Алашеев С. Ю., Посталюк Н. Ю.* Все ли решают кадры: методики прогнозирования кадровых потребностей экономики // *Образовательная политика*. 2010. № 7–8 (45–46). С. 121–123.

3. Анализ рынка труда профессионального учебного заведения: Учеб. пособие / Под. ред. С. Ю. Алашеева и др. Самара, 2006. 355 с.

4. *Барановский А. И.* Человеческий капитал в современной экономике // *Стандарты и мониторинг в образовании*. 2007. № 1. С. 20–22.

5. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин и др. М.: Техносфера, 2006. 680 с.

6. *Васильева З. А., Лихачева Т. П., Разнова Н. В., Филимоненко И. В.* Разработка методики прогнозирования спроса и предложения на рынке труда и образовательных услуг экономики муниципальных образований Красноярского края: [Электронный ресурс] // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: 5-я Всерос. научно-практич. Интернет-конференция. URL: <http://labourmarket.ru/conf5/reports/vasiljeva.doc>

7. *Васильченко Н., Бурмокина Е., Секерин В.* Маркетинговые исследования рынка образовательных услуг в регионе // *Маркетинг*. 2002. № 6; 2003. № 1.

8. *Зборовский Г. Е., Кораблева Г. Б., Шуклина М. А.* Потребность молодежи региона в профессиональном образовании // *Образование и наука*. Изв. Урал. отд-ния Рос. акад. образования. 2001. № 2 (8). С. 68–72.

9. *Кузьмина А.* Потенциал рабочей силы и рынок образовательных услуг // *Вопр. экономики*. 2007. № 1. С. 144–146.

10. *Лейбович А., Рыкова Е., Гривина Я., Гринько В.* Профобразование и рынок труда: прямая зависимость // *Человек и труд*. 2000. № 8. С. 44–45.

11. *Мокронос А. Г. и др.* Прогнозирование потребности региональной экономики в подготовке квалифицированных кадров. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. 111 с.

12. Рынок труда: Учеб. пособие / Под ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Экзамен, 2007. 479 с.

КАЧЕСТВЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ В КОЛИЧЕСТВЕННЫХ ПРОГНОЗАХ РЫНКА ТРУДА

А. Л. Кекконен, С. В. Сигова

*ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск*

ishkova@psu.karelia.ru; sigova@onego.ru

Введение

В современном мире, подверженном быстрым технологическим изменениям и глобализации, российскому рынку труда предстоит столкнуться с рядом вызовов. Прогнозирование востребованных компетенций выступает одним из инструментов для преодоления угроз.

На российском рынке труда осуществляется количественное прогнозирование потребности экономики в квалифицированных кадрах. Зарубежные страны переходят от количественного прогнозирования кадрового дефицита к прогнозированию востребованных компетенций работников. Прогнозирование компетенций работников является качественной характеристикой при количественном прогнозировании потребности экономики в кадрах. Изучение зарубежного опыта позволит доработать существующие методики прогнозирования и выявить проблемные места в российской практике.

Модульный подход к прогнозированию потребности в кадрах за рубежом

В европейских странах количественный прогноз спроса на востребованные кадры является основой для его последующей детализации по компетенциям. Спрос на компетенции определяется как спрос на рабочие места, профессии, на расширение профессий и потребности в замещении [1].

Методологически сложная работа по анализу и прогнозированию востребованных компетенций на рынке труда осуществляется на основе взаимодействия трех модулей (рис. 1). Этот набор модулей представляет собой систему взаимодействия для перехода от прогнозирования потребности в кадрах к потребности в компетенциях [2]. Расчеты в рамках модулей основываются на данных национальных обзоров рабочей силы, данных Евростата и данных системы национальных счетов.

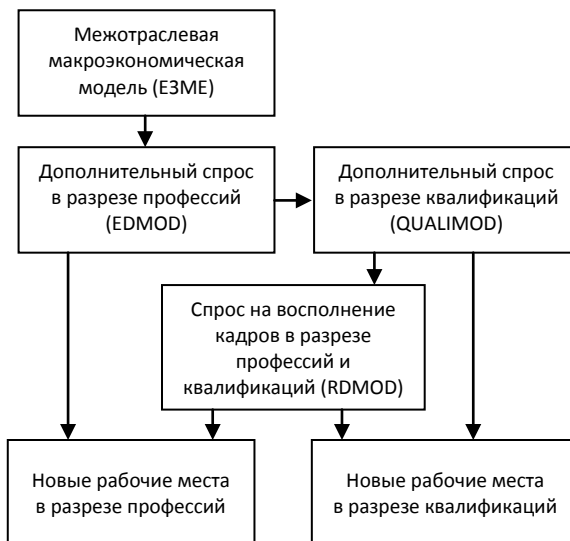


Рис. 1. Концептуальная схема прогнозирования спроса и предложения компетенций

Три ключевых элемента методологии:

1. Межотраслевая макроэкономическая модель [(Multisectoral macroeconomic model (E3ME)], обычно на основе модели «затраты – выпуск» Леонтьева, отслеживает взаимодействие секторов. Востребованные элементы модели – прогноз занятости и потребности в кадрах в разрезе секторов, занятость по отраслям.

2. Модули, содержащие расчеты и детализацию дополнительного спроса по профессиям и квалификациям [дополнительный спрос в разрезе профессий – Stock and expansion demand by occupation (EDMOD) и дополнительный спрос в разрезе квалификаций – Stock and expansion demand by qualification (QUALIMOD)]. Это набор модулей, которые позволяют перейти от потребности в кадрах к потребности в компетенциях. Данный элемент разработан по-разному в странах Европы и не так хорошо развит из-за недостаточного количества данных о квалификациях и компетенциях. В большинстве случаев при исследовании делается акцент на компетенции по секторам экономики, т. к. такой анализ выполнить легче, чем по всей экономике. Прогноз дополнительного спроса основывается на анализе изменения профессиональных образцов занятости по секторам.

3. Расчеты спроса на кадры, связанного с необходимостью его восполнения вследствие происходящего выбытия. Спрос на восполнение кадров по профессиям/квалификациям [Replacement demand by occupation/qualification (RDMOD)] основан на результатах вышеперечисленных исследований. Без исследования потребности в замещении кадров прогноз востребованных профессий и квалификаций не имеет смысла.

В комплексе все 4 модуля позволяют делать прогноз на различные по длительности горизонты времени. Новые рабочие места определяются как сумма потребности в восполнении/замене кадров и дополнительном спросе, связанном с развитием производства. В совокупности указанные модули формируют методологическую основу для количественных прогнозов востребованных кадров с профессиональными компетенциями. Данные модулей могут быть воспроизведены и обновлены регулярно, а также модифицированы, чтобы изучать альтернативные сценарии развития. Результаты представляют собой ретроспективные и будущие тенденции на общеевропейском уровне по секторам, профессиям и квалификациям, включая выявление потребностей в восполнении кадров.

Детализация количественных прогнозов

Изучение моделей занятости по профессиям – единственный способ количественно измерить компетенции работников. Компетенции в данном модуле рассматриваются через призму формальных квалификаций работников, связанных непосредственно с уровнем образования [1].

Важную роль играют статистические данные. Ключевое требование к статистическим данным – ретроспективные данные о численности работников с определенным уровнем квалификации (образования) и данные о распределении потоков тех, кто получает образование.

Ключевыми элементами для анализа перехода от количественного прогнозирования потребности в кадрах к потребности в компетенциях являются следующие положения: компетенции рассматриваются через формальные квалификации работников (выражающиеся в уровнях образования) и профессии анализируются через три уровня квалификации работников в рамках существующих классификаторов занятий. Прогноз востребованных компетенций ведется на нескольких уровнях: экономики в целом, по отраслям экономики, на уровне профессий и квалификаций, для уровня образования и переподготовки. Для перехода от количественных прогнозов к компетенциям используется следующий порядок действий:

– анализ исторических трендов в разрезе секторов/профессий/квалификаций. Для детализации профессий и компетенций в разрезе отраслей используется Международная стандартная отраслевая классифика-

ция (МСОК), аналог российского классификатора ОКВЭД. Статистические данные позволяют анализировать полученные результаты до второго уровня детализации в рамках МСОК;

– экспертная оценка трендов развития отраслей (связанных с технологическими новшествами и т. п.), количественная оценка будущего количества работников в разрезе секторов/профессий с помощью коэффициентов;

– нахождение соответствия между профессиями и квалификациями (компетенциями) через уровень образования и группы занятий (классификаторы МСКО и ISOC – International standard occupational classification – Международная стандартная классификация занятий). Все профессии рассматриваются по трем уровням квалификации: высший (5–6-й уровень МСКО), средний (3–4-й уровень МСКО), низший (0–2-й уровень МСКО). Профессии (рабочие места) понимаются как описание деятельности (должностные функции, требования к занимаемой должности, профессиональные стандарты). Статистические данные Обзора рабочей силы (LFS) детализированы в соответствии с классификатором МСКО по трем главным уровням (высший уровень квалификации, средний и низкий). При использовании классификатора МСКО возможно анализировать данные с детализацией до 19 уровней квалификации, включая информацию по отрасли знания для высшего уровня квалификации.

Результаты развития секторов экономики и профессий таким образом можно рассматривать в виде требований к уровню компетенций работников, которые выражаются в формальном уровне квалификации. Первый элемент модели рассчитывается как экстраполяция ретроспективных данных в виде трендов. Второй элемент – последующий анализ с учетом тенденций развития секторов и профессий, а также моделей занятости (например, учет таких факторов, что высококвалифицированные работники с большей вероятностью будут успешно трудоустроены, чем низкоквалифицированные).

В некоторых странах правительства поддерживают доступ к данным о востребованных компетенциях по профессиям. Компетенции и профили профессий в таких базах данных привязаны к определенным видам деятельности. Такую информацию можно комбинировать с количественными расчетами изменения занятости, чтобы проследить требования к компетенциям в интересующих сферах [3].

Рассмотрим для примера функционирование системы O'NET в США базы данных профессиональных требований, связанных с отдельными видами деятельности. Для каждой профессии используется следующая методология: проводятся сбор и анализ существующей литера-

туры и исследований в области прогнозирования компетенций; идентификация и сбор, компиляция названий профессий; обзор и сортировка собранных профессий; распределение профессий по кластерам; определение связей и параллелей с профессиями, уже внесенными в базу данных, и их профилями; определение связи профессии и ВЭД.

Подробный анализ профессиональных образцов занятости в дальнейшем можно использовать для детальной разработки профиля профессии и компетенций для нее в частности. Рассмотрим, как профиль профессии может помочь при прогнозировании востребованных компетенций, на примере системы O'NET в США.

В базе данных O'NET каждая отдельная профессия рассматривается по таким пунктам, как: Профессиональные задачи; Инструменты и технологии; Знания; Навыки; Умения; Рабочие задачи; Контекст рабочей деятельности; Сфера деятельности; Образование; Интересы; Стили работы; Рабочие ценности; Заработная плата и занятость. Здесь же приводятся названия выбранной профессии в разных организациях (рис. 2).

Summary Report for:
17-3029.04 - Electronics Engineering Technologists

Assist electronics engineers in such activities as electronics systems and instrumentation design or digital signal processing.

Sample of reported job titles: Electronics Technology Instructor, Electronics Department Manager, Electronics Technology Department Chair, Professor

View report: **Summary** | Details | Custom

Tasks | Tools & Technology | Knowledge | Skills | Abilities | Work Activities | Work Context | Job Zone | Education | Interests | Work Styles | Work Values | Wages & Employment

Tasks

- Set up and operate specialized or standard test equipment to diagnose, test, or analyze the performance of electronic components, assemblies, or systems.

Рис. 2. Форма представления профиля профессии в базе данных O'NET в США

Приводится перечень компетенций для профессии, выбранных респондентами опросов (работниками, принимавшими участие в опросах) и экспертами, из 6 категорий компетенций, представленных на сайте (рис. 3). Каждая из профессий, таким образом, характеризуется уникальным сочетанием компетенций. Компетенции также будут общими для ряда профессий.

Skills	
Active Listening	— Giving full attention to what other people are saying, taking time to understand the points being made, asking questions as appropriate, and not interrupting at inappropriate times.
Critical Thinking	— Using logic and reasoning to identify the strengths and weaknesses of alternative solutions, conclusions or approaches to problems.
Complex Problem Solving	— Identifying complex problems and reviewing related information to develop and evaluate options and implement solutions.
Reading Comprehension	— Understanding written sentences and paragraphs in work related documents.
Speaking	— Talking to others to convey information effectively.
Equipment Maintenance	— Performing routine maintenance on equipment and determining when and what kind of maintenance is needed.

Рис. 3. Пример перечня компетенций для профессии Electronics Engineering Technologists в базе данных O'NET в США

Для каждой профессии в профиле представлены уровень образования и подготовки, сфера применения профессии и аналогичный опыт работы, которые могут быть полезны (рис. 4, 5).

Job Zone	
Title	Job Zone Three: Medium Preparation Needed
Education	Most occupations in this zone require training in vocational schools, related on-the-job experience, or an associate's degree.
Related Experience	Previous work-related skill, knowledge, or experience is required for these occupations. For example, an electrician must have completed three or four years of apprenticeship or several years of vocational training, and often must have passed a licensing exam, in order to perform the job.
Job Training	Employees in these occupations usually need one or two years of training involving both on-the-job experience and informal training with experienced workers. A recognized apprenticeship program may be associated with these occupations.
Job Zone Examples	These occupations usually involve using communication and organizational skills to coordinate, supervise, manage, or train others to accomplish goals. Examples include food service managers, electricians, agricultural technicians, legal secretaries, interviewers, and insurance sales agents.

Рис. 4. Сфера деятельности в профиле профессии Electronics Engineering Technologists в базе данных O'NET в США

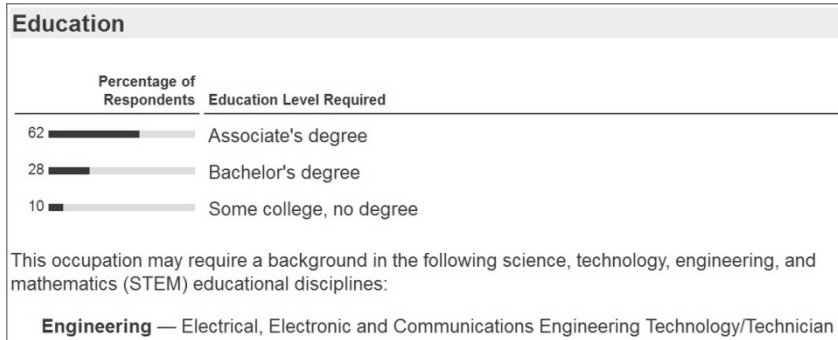


Рис. 5. Уровень образования в профиле профессии Electronics Engineering Technologists в базе данных O'NET в США

Компетенции в базе данных O'NET в США разбиты на 6 подгрупп:

- базовые компетенции (11 элементов) – развитые навыки, которые облегчают обучение и (или) способствуют более быстрому приобретению знаний;
- навыки решения сложных задач (1 элемент) – развитые компетенции для решения новых, плохо определенных проблем в сложных, реальных условиях;
- управление ресурсами (4 элемента) – развитые способности использовать и эффективно распределять ресурсы;
- социальные компетенции (6 элементов) – развитая способность общаться с людьми и достигать поставленных задач;
- системные компетенции (3 элемента) – развитые возможности используются, чтобы понять, провести мониторинг и улучшить социально-технические системы;
- технические компетенции (11 элементов) – развитые способности использовать знания для разработки, настройки, эксплуатации и исправления неисправностей с участием применения машин или технологических систем.

Для каждой компетенции представлен перечень профессий с оценкой применения указанной компетенции в работе на практике (рис. 6).

Browse by O*NET Data

Skills — Quality Control Analysis Save Table (XLS/CSV)

Conducting tests and inspections of products, services, or processes to evaluate quality or performance.

Sort by: <u>Importance</u> ▲	<u>Level</u>	<u>Code</u>	<u>Occupation</u>
78	54	19-4099.01	Quality Control Analysts Bright Outlook
78	50	45-2011.00	Agricultural Inspectors Green
75	55	11-3051.01	Quality Control Systems Managers
75	54	49-9097.00	Signal and Track Switch Repairers
75	50	49-9063.00	Musical Instrument Repairers and Tuners
72	59	33-2021.01	Fire Inspectors

Рис. 6. Перечень профессий для компетенции Quality control analysis в базе данных O*NET в США

Таким образом, по результатам количественного прогнозирования потребности в кадрах с детализацией в разрезе профессий при дальнейшем анализе можно представить перечень компетенций, соответствующий каждой профессии, и в результате получить перечень востребованных компетенций на рынке труда.

Инструментами перехода от количественного прогнозирования к прогнозированию компетенций выступают принятые классификаторы статистических данных, которые облегчат анализ и профили профессий, детально описывающие профессиональные компетенции работников. Применение зарубежного опыта перехода от прогнозирования кадров к прогнозированию компетенций возможно и в России, поскольку ряд наработок в этой области облегчит поставленные задачи.

Прогнозирование компетенций в России

В настоящее время Россия обладает опытом в количественном прогнозировании кадровых потребностей для рынка труда [4], но подобных прогнозов в условиях быстро изменяющегося мира уже недостаточно. Необходимо рассматривать и учитывать качественную составляющую данного процесса. Нарботок по переходу от прогнозирования потребности в кадрах к прогнозированию востребованных компетенций немного [5]. Существующие в России наработки и применение зарубежного опыта позволят исследователям перейти к прогнозированию компетенций, однако существует ряд препятствий для подобной деятельности.

Изучение зарубежного опыта показало, что ключевым элементом при прогнозировании выступает сбор, кодификация и анализ статистических данных.

Рассмотрим классификаторы, использующиеся в российской практике:

– Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ) вступил в силу 01.01.2005 г. и представляет собой систематизированный перечень видов трудовой деятельности. Систематизация видов трудовой деятельности (занятий), принятая в ОКЗ, в основном соответствует Международной стандартной классификации занятий (МСКЗ) 1988 г. и имеет иерархическую, четырехуровневую структуру. Структурно классификатор состоит из девяти укрупненных групп, подразделяющихся на подгруппы, составные группы и базовые группы. Классификационной единицей ОКЗ является вид трудовой деятельности (занятие), основу которого составляют квалификация (профессиональное мастерство) и профессиональная специализация. В отличие от профессии, подразумевающей обязательную профессиональную подготовку, под занятием понимают любой вид деятельности, в том числе не требующий специальной подготовки, приносящий заработок или доход.

– Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) введен в действие 01.01.1996 г. Объектами классификации в ОКПДТР являются профессии рабочих и должности служащих. В рамках классификации профессии рабочих разделены на 71 вид производств и множество видов работ.

– Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД) – создан на основе официальной русской версии Статистической классификации видов экономической деятельности в Европейском экономическом сообществе (КДЕС), введен в действие 01.01.2003 г., дополнен 01.01.2008 г.

Используемые в настоящее время классификаторы устарели и не всегда соответствуют реалиям современного рынка труда. Так, Международная стандартная классификация занятий была пересмотрена в 2008 г., Международная стандартная отраслевая классификация – в 2009 г., а российский ОКПДТР содержит профессии, которые уже устарели, а большой объем данного классификатора затрудняет анализ.

Составление прогнозов в кадрах с востребованными профессиональными компетенциями предъявляет очень высокие требования к состоянию национальной статистики. При анализе качественного состава рабочей силы важными показателями являются такие параметры, как распределение занятого населения по группам занятий и уровням обра-

зования, а также распределение работников с определенным уровнем образования по профессиям. Подобные данные, как и в Европе, собирают не систематизированно, что затрудняет анализ.

Детальная классификация и описание профессий на рынке труда, в части профессиональных требований и стандартов и должностных функций, позволит перейти от количественных кадровых прогнозов к прогнозированию востребованных компетенций. Перспективными представляются такие меры, как:

- обновление существующих классификаторов профессий и занятий (ОКЗ), а также активное внедрение нового классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД); модернизация существующего классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) и нахождение кодового соответствия между этими классификаторами;

- изменение сбора статистических данных, особенно по таким параметрам, как распределение занятого населения по группам занятий и уровням образования, а также распределение работников с определенным уровнем образования по профессиям;

- описание существующих на рынке труда профессий с детализацией по компетенциям, необходимым в профессиональной деятельности.

Заключение

Качественными аспектами в количественных прогнозах для рынка труда являются прогнозы компетенций для профессий, которые являются существенным дополнением к количественному прогнозированию. Применение зарубежного опыта для перехода от прогнозирования кадров к прогнозированию компетенций возможно и нужно осуществлять в России, поскольку имеющийся задел в этой области уже достаточно велик. Необходимо обновлять и модифицировать сбор статистических данных и внедрять обновленные классификаторы.

Недостающим звеном при переходе от прогнозирования потребности в кадрах к прогнозированию компетенций является перечень профессий с присущими им компетенциями и квалификациями. По результатам количественного прогнозирования потребности в кадрах с детализацией в разрезе профессий, при дальнейшем анализе можно представить перечень компетенций, соответствующий каждой профессии, и в результате получить перечень востребованных компетенций на рынке труда.

Список литературы

1. Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020/ Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010. 120 p.
2. *Ben Kriechel*. Replacement demand in an ageing society // Skills for Europe's future: anticipating occupational skill needs. Cedefop panorama series. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009. P. 62–68.
3. Comparative Analysis of Methods of Identification of Skill Needs on the Labour Market in Transition to the Low Carbon Economy // International Labour Office, ILO Skills and Employability Department (EMP /SKILLS). Geneva: ILO , 2011. 180 p.
4. *Гуртов В. А., Кекконен А. Л.* Модели среднесрочного прогнозирования спроса экономики на квалифицированные кадры // Кадровик. 2010. № 12. С. 58–66.
5. *Gurtov V., Kekkonen A., Sigova S.* Crucial occupational skills forecasting: the experience of Russia and European countries // Journal of International Scientific Publications: Educational Alternatives. 2012. Vol. 10. Part 1. P. 16–23.

ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА ИНТЕРНАЛИЗАЦИИ В МИРОВОЙ СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

А. А. Кузьмина

*Московский государственный университет экономики, статистики
и информатики (МЭСИ), г. Москва*

AKuzmina@mesi.ru

На современном этапе развития мирового высшего образования появляются признаки целостности, автономности по отношению к экономическим, политическим и другим мировым социальным системам. Базой для этих процессов становится наличие универсальных норм академической свободы, традиционно регулирующих деятельность классических университетов, и приобретающие все большее нормативное значение для национальных образовательных систем международные конвенции, всемирные декларации, принимаемые на международных форумах, определяющие перспективы развития высшего образования и добровольно принимаемые к исполнению всеми присоединившимися странами. Этот тип нормативной регуляции, безусловно, не имеет ниче-

го общего с административным управлением. Формируется мировая система высшего образования ассоциативного типа, административно не регулирующая, но идеологически определяющая парадигму развития всех образовательных систем – национальных, региональных и международных.

Мировая система высшего образования обладает таким признаком системности, как устойчивость, достигающаяся вследствие постоянного воспроизводства структурных элементов, кадров и норм, регулирующих ее функционирование. Причем устойчивость предполагает постоянное развитие системы высшего образования, ее приспособление к меняющимся условиям современного мира. Рыночные механизмы, содействуя конкуренции, могут повышать эффективность высшего образования лишь при определенных условиях (наличии конкурентной среды, адекватной информации о вузах и др.). Но в сфере высшего образования концентрация учебных заведений значительно выше, чем на других уровнях образования, что затрудняет создание конкурентной среды. Концентрация производителей приводит к возникновению локальной монополии, что вместе с ограничениями мобильности (вследствие трудностей получения необходимых финансовых ресурсов и т. д.) препятствует росту эффективности высшего образования.

Интернационализация высшего образования представляет собой объективный, динамично развивающийся процесс (табл.). На текущем этапе развития интернационализация высшего образования приобретает черты качественно нового этапа – интеграции, о чем свидетельствует появление соответствующей политико-правовой надстройки интеграционных мер. По своему содержанию интеграция высшего образования представляет собой всемерное сближение национальных образовательных систем, их взаимодополняемость, превращение высшего образования в мировую социальную систему. Следует сразу оговориться, что интеграция мировой системы высшего образования – это процесс объединения, а не само объединение [2]. В реальной действительности наблюдаются контуры системы, порождающей как достижения, так и проблемы, и противоречия.

Мировую систему высшего образования можно охарактеризовать как открытую социальную систему с нежесткой связью между элементами, системностью самих элементов и вариативностью нормативной регуляции. Вместе с тем она отвечает основным признакам системности. Мировое высшее образование представляет собой множественность взаимосвязанных элементов разного уровня и характера. К ним следует отнести образовательные учреждения, которые устанавливают прочные связи с

зарубежными партнерами и организациями, отдельные национальные и региональные системы, вырабатывающие общую стратегию развития для всего мира под эгидой ЮНЕСКО и ООН, и различные международные образовательные организации и ассоциации, способствующие объединению мирового высшего образования в единую систему.

Таблица

Мотивы интернационализации образования

Экономические	Социально-политические	Академические
Увеличение дохода Развитие современных деловых, предпринимательских тенденций Производственная диверсификация	Подготовка студентов для мира в условиях глобализации Управление социально-разнообразными группами населения Профобразование, включающее понимание разных культур Помощь развитых стран (социальная ответственность)	Международное исследовательское сообщество Универсальные знания как философия либерального образования Знание иностранных языков и культур

Расширение экспорта образовательных услуг в последние десятилетия вошло в число наиболее важных приоритетов государственной политики таких стран, как Великобритания, Франция, Германия, США, а с недавнего времени – Австралия и Китай. Причин здесь несколько. Во-первых, подготовка специалистов для зарубежных стран становится одной из наиболее выгодных статей экспорта. Во-вторых, подготовка специалистов для других стран – это содействие реализации геополитических и экономических интересов страны. В-третьих, стремление привлечь иностранных студентов подталкивает вузы к реформированию системы подготовки специалистов с учетом требований мирового рынка труда, повышению качества обучения, разработке новых учебных программ и курсов с «включением международных компонентов», обеспечивающих подготовленность выпускников к работе в условиях глобальной экономики, и, в конечном итоге, превращению национальных университетов в международные научно-образовательные комплексы. В-четвертых, стремление стран-экспортеров образования (в особенности США, Германии и ряда других стран) использовать лучших иностранных выпускников для развития экономики и науки своих стран. Исходя из этого, правительства государств оказывают серьезное содей-

ствие своим вузам, стимулируют их деятельность по привлечению иностранных студентов.

Конкуренция между университетами перемещается на международный уровень. Важными становятся позиционирование, брендинг, маркетинг, поиск своей идентичности, которая в дальнейшем станет их международной торговой маркой. Интернационализация влияет на все аспекты университетской жизни. Университеты, в которых учится большое количество иностранных студентов, обычно считаются престижными, их престиж связан с высоким качеством преподавания в определенной академической дисциплине. Многие вузы пытаются расширить набор иностранных студентов с расширением предложения своих образовательных услуг на перспективных рынках, организуя зарубежные отделения и филиалы, полностью подчиняющиеся основному учебному заведению. Если страна, в которой расположен филиал, юридически признает иностранный диплом, то студенты могут обучаться по программе иностранного вуза от начала и до самого выпуска. Контроль качества осуществляют как национальные, так и международные агентства.

Наиболее известной национальной организацией, признанной на международном рынке образования, в США является Глобальный альянс транснационального образования – Global Alliance for Transnational Education (GATE), который занимается сертификацией качества образовательных программ транснационального образования, программ вузов одной страны, которые предлагаются на рынке других стран. В Великобритании это Quality Assurance Agency (QAA) – Агентство по обеспечению качества, которое проводит регулярные аттестации всех английских вузов, а также аккредитует все международные программы, в которых участвуют английские вузы, если присуждаются их дипломы и степени. Европейский совет по бизнес-образованию (European Council for Business Education, ECBE, штаб-квартира в Женеве, Швейцария) является филиалом Международной федерации бизнес-образования (США) и также предлагает систему аккредитации школ бизнеса. Модель аккредитации стандартна по компонентам, ее прошли некоторые российские негосударственные вузы, например Международный университет в Москве. Наиболее престижной системой аккредитации является Accredited Master of Business Administration (АМВА, Великобритания), которая аккредитует программы мастера делового администрирования английских и зарубежных вузов.

Австралия и Новая Зеландия начали проводить политику «наращивания доходов». Это означает, что к высшему образованию здесь стали

относиться как к отдельному виду индустрии, в рамках которой необходимо обеспечить учащимся полный набор образовательных услуг. Прогресс по этому пути позволил Австралии и Новой Зеландии занять достойное место на международном рынке образовательных услуг, предлагая качественное образование по низким, по сравнению с американскими, ценам. Способствуют изменению мирового рынка образовательных услуг и такие страны, как Китай, Индия и Сингапур. Здесь рассматривают обучение своих студентов за рубежом только как способ обеспечить высококвалифицированными национальными кадрами свои собственные университеты.

Для позиционирования университетам важно создать международную сеть, но это требует затрат и соответствующей координации и управления процессом. Двигатель интернационализации – информационные технологии, но их надо постоянно обновлять, что требует финансовых затрат и человеческих ресурсов, инвестирования в инфраструктуру. Международное сотрудничество меняет свои формы и виды деятельности, накапливая потенциал для решения триединой задачи: достижения такого уровня высшего образования, который соответствовал бы потребностям современного международного социума; выравнивания уровня национальных образовательных систем; подготовки квалифицированных кадров для национальной экономики. В этих условиях возрастают роль и значение международных организаций, фондов и программ в области образования и науки.

Образовательные учреждения все активнее включаются в конкурентную борьбу за привлечение на учебу иностранных граждан. Обучение иностранцев становится действенным фактором стимулирования экономического роста. По данным Международного бюро ЮНЕСКО по образованию, свои образовательные услуги для иностранцев предлагают многие тысячи высших учебных заведений из 129 государств, хотя основная конкуренция происходит, как правило, между наиболее развитыми странами Западной Европы и Северной Америки, а также Австралией и Японией [6]. Большинство европейских стран имеют постоянный приток студентов из своих бывших колоний. Например, значительная часть молодежи из стран Латинской Америки стремится получить диплом в университетах США и Канады.

Существует множество разнообразных моделей и примеров успешных совместных образовательных программ и нет какой-либо одной идеальной модели партнерства. Вместе с тем ключевым критерием совместных программ является то, что они базируются на совместной разработке и осуществлении интегрированных учебных планов. При этом

элемент международной мобильности является встроенным и обязательным для профессионального высшего образования, завершающимся получением совместной степени.

Общие тенденции создания и развития совместных образовательных программ находят свое отражение и в высшем образовании России, хотя в достаточно скромных масштабах и специфических формах. Современные совместные программы российских вузов с зарубежными партнерами не являются до сих пор элементом долгосрочной государственной образовательной политики. Они создаются по инициативе отдельных университетов в результате установления ими прямых контактов с зарубежными партнерами. Одна из главных трудностей для анализа подобных программ – отсутствие систематической и достаточно полной информации о них в центральных органах образования, а иногда и на сайтах самих университетов. Для российской высшей школы это один из каналов вхождения в сети ведущих мировых университетов и регулярного сотрудничества с ними, обеспечивающего реальную интеграцию российских вузов в международное пространство высшего образования.

Развитие интернационализации высшего образования создает предпосылки для более тесного международного сотрудничества университетов на институциональной основе. Университеты не только одной страны, но и разных стран начинают объединять свои усилия в разработке и реализации образовательных программ разного типа и уровня. Подобная деятельность университетов обычно определяется как деятельность по разработке и реализации совместных учебных программ, когда стороны принимают на себя общие обязательства по поводу целей программы, ее учебного плана и организации, о присваиваемых степенях. Речь идет о развитии во всем мире в последние годы совместных программ различного типа, прежде всего программ совместных или двойных дипломов, которые представляют наиболее тесную форму взаимодействия университетов в самом научно-образовательном процессе. Последние создают новые возможности синергии образовательных культур, роста качества образовательных программ, их привлекательности и конкурентоспособности, а на их основе – нового этапа развития сотрудничества университетов на институциональном уровне, когда международный элемент академической мобильности студентов и преподавателей становится встроенным, внутренним элементом самой программы.

Список литературы

1. Кузьмина А. А. Процессы интернализации рынка образовательных услуг // Международный журнал экспериментального образования. 2012. № 7. С. 88–89.
2. Лиферов А. П. Интеграционные процессы в мировом образовании: основные тенденции // Международный журнал по проблемам образования. 1999. С. 50.
3. Сагинова О. В. Трансформационные процессы в высшем образовании. М.: Палеотип, 2005. 272 с.
4. Сагинова О. В. Модели создания вузами потребительской ценности // Вестник Самарской государственной экономической академии. 2005. № 1. С. 16–20.
5. Kuzmina A. A. European higher education area: Russia on the international market of educational services // International journal of applied and fundamental research. 2011. № 6. P. 49–51.
6. UNESCO Statistical Yearbook. Paris, 2005. P. 11.

СПЕЦИФИКА МОНОПОНИЧЕСКОГО РЫНКА ТРУДА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

А. П. Левина

ФГБОУ ВПО ПВГУС, г. Тольятти

Bwall@yandex.ru

В классических экономической и социальной теориях рынок труда рассматривается как социально-экономическая система с поэлементным составом, функционирование которой обеспечивает взаимодействие между работодателями и работниками.

Рынок труда выпускников вузов можно рассматривать как локальный сегмент рынка труда территориального образования. Под рынком труда выпускников вузов будем понимать такую социально-экономическую систему с выделенными элементами, которые, взаимодействуя между собой, образуют экономическое пространство, обеспечивающее на условиях конкуренции, механизма спроса и предложения возможность полностью реализовать творческий и личностно-профессиональный потенциал выпускника вуза с учетом потребностей работодателей.

Рынок труда выпускников вузов представляет собой взаимодействие спроса на труд и его предложения, в результате которого устанавливается определенная цена труда и формируются социально-экономичес-

кие условия трудовой деятельности. Рассмотрим подробнее эти характеристики.

Предложение труда формируется из предоставления рабочей силы выпускников вуза. Выпускник вуза на локальном рынке труда представляет собой субъект, обладающий только желанием трудоустроиться. Отличительная черта на локальном рынке труда выпускника вуза – это владение теоретическими знаниями и конкурентоспособностью.

В работах Г. В. Лаврентьева, Н. Б. Лаврентьевой, Н. А. Неудахиной, Ф. С. Исмагиловой конкурентоспособность выпускника рассматривается как показатель вузовской подготовки, поскольку основным результатом деятельности современного вуза является «качество выпускника», то есть «конечного продукта» на рынке образовательных услуг [12, 13].

Исследователи О. В. Борисова и Л. Г. Миляева рассматривают выпускника вуза как рабочую силу, следовательно, ее конкурентоспособность – это степень полезности качеств рабочей силы потенциальному покупателю – работодателю, а в узком – обладание такой профессией (специальностью) и такими качествами, которые дают работнику преимущество в борьбе с конкурентами за вакантное рабочее место [3].

Ученые И. В. Вирина, О. В. Киржбаум рассматривают конкурентоспособность как характеристику личности, обеспечивающую эффективность профессиональной деятельности в современных социально-экономических условиях [5, 10].

В работах Л. В. Львова и О. В. Перезовой конкурентоспособность представлена как одна из компетенций, обеспечивающих социально-профессиональную мобильность выпускника, способного и готового реализовывать свои профессионально личностные качества и соответствовать требованиям рынка труда, претендуя на занятие вакансии и успешную профессиональную деятельность [14].

Выпускник вуза самостоятелен в выборе работодателя, начала трудовой деятельности, режима труда и требований к качеству рабочих мест, однако главное решение принимается им не индивидуально, а, как правило, домохозяйством, равно как и принятие решения о выборе вуза, формы обучения, специализации и т. д. Приоритеты домохозяйства определяются его объективным экономическим интересом, материальным положением, целями и ценностями, национальными особенностями, сложившимися традициями и др. [16].

Для работодателя выпускник вуза – это «исходный материал» с набором объективных и субъективных отличительных признаков – наличие высшего образования, отсутствие или недостаток опыта работы,

неразвитость навыков поиска работы и неадекватность самооценки, без соответствующих трудовых умений и навыков.

Спрос на труд определяется потребностями работодателя именно в молодых специалистах, способных быстро реагировать на изменения рыночных условий в экономике, имеющих креативное и нестандартное мышление. В современных условиях возникают и развиваются новые тенденции в содержании и структуре рабочих мест. Работодатель, желающий отвечать новым требованиям, предъявляемым экономикой знаний, стремится обеспечить большую гибкость наемного труда через ротацию рабочих мест, разнообразие рабочих операций, повышение адаптивности, разнообразие трудовых навыков, непрерывное обучение, внедрение гибких графиков рабочего времени и т. п. Если во времена господства промышленного капитализма от работника требовалось выучить определенный набор приемов на всю оставшуюся жизнь, то в условиях экономики знаний работник должен быть готов к постоянному овладению новыми навыками по мере внедрения новых инновационных технологий. В этих условиях работодатели предъявляют все более высокие требования к деловым и личным характеристикам работников, качеству их профессиональной подготовки, уровню квалификации, умениям и навыкам [1].

Цена труда представляет собой денежное выражение профессиональной социализации выпускников вузов. Цена труда, как правило, ниже среднерыночной, так как, по мнению работодателя, он вынужден понести дополнительные финансовые траты на дополнительное образование выпускника, так как сказывается наличие существенного разрыва между теоретической подготовкой в высших учебных заведениях и практическими аспектами конкретной трудовой деятельности.

По материалам международной конференции исследователей высшего образования, ректором ВШЭ Я. Кузьминовым озвучена следующая статистика рынка труда выпускников вузов: «90% студентов технических и инженерных специальностей – "троечники", а студенты платных отделений вообще не конкурентоспособны на рынке труда. Работодателям приходится переучивать 75% выпускников вузов, в то время как 20 лет назад в переобучении нуждались лишь 30–40%. Ежегодные расходы работодателей на доведение до ума выпускников вузов составляют порядка 500 млрд. руб. в год».

Обесценивание труда выпускника вуза является одним из факторов поиска работы не по специальности. Для того чтобы претендовать на более высокую заработную плату, молодому специалисту необходимо

обладать дополнительным образованием (знание языков, знание в области информационных технологий и т. д.).

Однако если рассматривать уровень предлагаемой заработной платы между выпускниками вузов и соискателями с «неоконченным высшим образованием», то представляется другая картина. В работах многих ученых в области трудоустройства выпускников вуза отмечено, что дополнительное влияние на доходы выпускника вуза оказывает качество полученного образования. Этот фактор зависит и от качества предоставляемых образовательных услуг, и от успешности их восприятия со стороны студента.

Согласно теории фильтра (теории образовательных сигналов), авторами которой являются экономисты и социологи А. Берг, М. Спенс, Дж. Стиглиц, П. Уилс, К. Эрроу, образование рассматривается как средство отбора, как устройство, сортирующее людей по уровню их способностей, при этом диплом о высшем образовании является своего рода сигналом, оценивающим способность человека к обучению. Центральная идея этой теории – выдвигание на первый план не производительной, а селективной (информационной) функции образования. В основе этой теории находятся следующие предположения:

- образование не увеличивает способности, производительность работника;
- люди изначально имеют различные способности;
- образование связано с издержками, в том числе моральными;
- издержки на образование и способности находятся в обратной зависимости;
- издержки на отбор работников и выяснение их истинной производительности для работодателей достаточно высоки [9].

Теория фильтра (теория образовательных сигналов) утверждает, что образование само по себе проявляет те способности, которые уже заложены в человеке. Руководствуясь принципом экономической целесообразности, человек не будет получать высшее образование, если ему необходимо приложить чрезмерные физические и моральные усилия для получения новых знаний и понести финансовые затраты.

С учетом этих образовательных сигналов можно говорить о том, что наличие диплома о высшем образовании является доказательством того, что соискатель готов к умственным усилиям в процессе трудовой деятельности. Это положительно сказывается на выпускниках вуза, так как, оценивая их как соискателей на вакантную должность, не имеющих профессиональных навыков и умений, работодатель ориентируется на уровень полученного диплома, а следовательно, и оплата труда выпуск-

ников вуза по сравнению с соискателями с «неоконченным высшим образованием» будет выше.

Другим образовательным сигналом работодателю об увеличении уровня заработной платы выпускнику вуза является статусность (престижность) вуза. Идея того, что выпускники престижных вузов имеют возможность получить качественное образование за счет высокого уровня профессорско-педагогического состава, совершенной материально-технической базы, заставляет работодателей «платить за диплом».

Изучение опубликованных работ, посвященных общим вопросам функционирования и развития рынка труда, отечественных ученых-экономистов Г. Абрамчука, И. Алхасовой, С. Дудникова, А. Коровкина, И. Костина, И. Отставновой, Ф. Прокопова, В. Трунина, И. Чижовой, С. Утиновой в разрезе элементов рынка труда выпускников вуза позволяет нам все элементы рынка труда выпускников вуза классифицировать по группам [8]:

1. Базовые (основные) элементы представляют основных участников процесса трудоустройства выпускников вуза: работодатель и соискатель вакансии (выпускник вуза).

2. Второстепенные элементы обеспечивают непрерывность процесса трудоустройства выпускников вуза и объединены между собой по функциональному назначению.

3. Элементы-константы присутствуют как на общем рынке труда, так и на локальном.

Описание элементов отражено в таблице.

Таблица

Элементы рынка труда выпускников вуза

Группы	Элементы группы	Функции
<i>Базовая</i>	Выпускник вуза	Формирование и предложение труда
	Работодатель	Формирование спроса на труд
<i>Второстепенная</i>	Вуз	Обеспечивать рынок труда выпускников квалифицированными специалистами (образовательная составляющая локального рынка труда)
	Центры подготовки и переподготовки специалистов	
	Обучающие курсы и семинары	
	Кадровые агентства	Обеспечивать формирование информационного поля рынка труда выпускников (информационная составляющая локального рынка труда)
	Рекрутинговые агентства	
	Электронные базы данных вакансий сети Интернет	
Служба статистики		

Продолжение табл.

Элементы-константы	Центр занятости населения	Выступает на рынке как элемент, владеющий информацией как о спросе на труд, так и предложении на труд
	Администрация территориального образования	Контрольная функция

Отмена государственного распределения выпускников хотя и была вынужденной мерой в связи с неизбежностью ухода государства из социальной сферы, после приватизации значительной части предприятий еще больше осложнила положение на рынке труда. Дело в том, что государственное распределение являлось связующим звеном между структурами реального сектора экономики и сферы образования, которое во многом определяло содержание образовательных программ. Выпускники вузов столкнулись с проблемой самостоятельного поиска рабочего места, к чему подавляющее их большинство не было готово. Образовался разрыв между вузами и работодателями, в ряде случаев не заполненный до сих пор [16]. Бюджетные средства, выделяемые на подготовку молодого специалиста по конкретной специальности, затрачиваются с крайне низкой эффективностью, в результате чего экономик не получает необходимые кадры, выпускники образовательных учреждений вынуждены переучиваться с учетом требований рынка труда, образовательные учреждения продолжают подготовку специалистов, не востребованных на рынке труда.

Рынок труда в новых экономических условиях столкнулся с таким явлением, как «инфляция квалификаций»: когда специальность работника, зафиксированная в дипломе, не соответствует занимаемой должности. Вопреки ожиданию, что включится механизм саморегуляций, эта ситуация на рынке труда не привела к существенным преобразованиям на рынке образовательных услуг.

В инновационной экономике вуз должен активно трансформироваться под вновь возникающие изменения социально-экономической системы и стать активным участником рынка труда, и в том числе рынка труда выпускников вузов. Новые условия экономики стали основой для «матричного расширения» вуза, т. е. количественного расширения и качественного улучшения подготовки специалистов – выпускников вузов [11]. О. В. Сагинова, рассматривая вуз как «поставщика знаний», отмечает, что «...нельзя принять однозначное утверждение о вузе как производителе товара в виде молодых специалистов. Ведь с тем же основанием производителем этого специфического товара можно назвать

родителей, школу, среду и окружение самого выпускника. Ведь даже в формировании профессионально значимых знаний, умений и навыков, которые использует работодатель на рынке труда, участвует не только вуз» [17].

Формируя предложения на рынке труда выпускников вузов, деятельность вуза в разрезе подготовки специалистов должна находиться в постоянной зависимости от потребностей (спроса) рынка труда. В то же время вуз на локальном рынке формирует и спрос на труд, так как может выступать в качестве работодателя. Двойственный характер в поведении вуза на рынке труда предполагает ориентацию на конечный результат – «качественную продукцию», т. е. на подготовку высококвалифицированных компетентных специалистов, способных заниматься как производственной, так и научной деятельностью, конкурентоспособных и востребованных на рынке труда.

Представляя вуз как один из основных элементов рынка труда выпускников вуза, необходимо отметить, что вуз может взаимодействовать с элементами рынка труда как центр подготовки и переподготовки специалистов, обеспечив, таким образом, формирование рациональной структуры занятости, гармонизацию личных интересов и общественных потребностей. Также, реализуя задачу, поставленную министром образования РФ (письмо Минобразования России ректорам подведомственных высших учебных заведений № ИК-35/03 от 18.01.2010 «О создании и функционировании центров (служб) содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования»), вузы создают центры содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. Центры формируют и обеспечивают функционирование эффективной системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования путем:

- создания условий для информирования выпускников учреждений профессионального образования о спросе и предложении рабочей силы на рынке труда;
- установления партнерских отношений с организациями и предприятиями;
- проведения совместно с работодателями презентаций, семинаров, конференций, ярмарок вакансий и т. д.;
- учета и регистрации студентов и выпускников, обратившихся в центр с целью поиска работы;

- организации информационно-аналитической службы по трудоустройству студентов и выпускников и предоставлению информационных материалов по имеющимся вакансиям;
- проведения работ по сбору информации о вакансиях для студентов и созданию банка данных вакантных мест;
- поддержки государственных и региональных программ по трудоустройству студентов и выпускников;
- целевой контрактной подготовки и переподготовки специалистов по договорам с заинтересованными предприятиями, организациями и учреждениями.

Эффективная деятельность элементов рынка труда и их взаимодействие между собой во многом определяется наличием информационных связей.

Приоритет этот составляющей очевиден – отсутствие информации провоцирует дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, серьезно осложняющий эффективное распределение трудовых ресурсов. Баланс между спросом на определенные профессии и предложением со стороны выпускников за последние годы не сформировался, что может подтверждать присутствие на рынке труда выпускников асимметрии информации.

Анализу информационной асимметрии на российском рынке труда посвящены работы Н. И. Ведерниковой, Г. Х. Гендлера, А. А. Грабар и И. В. Скопиной [4, 7]. В работах М. Г. Беляевой и И. Ю. Ляшенко изучаются проявления оппортунистического поведения, которое является одним из результатов асимметрии информации на рынке труда [2].

Неравномерное распределение информации возможно как для работодателя, так и для соискателя на вакантную должность. Так, продавец (выпускник вуза) больше информирован о характеристиках своей рабочей силы, покупатель (работодатель) – об условиях работы, предлагаемых соискателю вакансии [6].

Асимметричная информация может способствовать росту безработицы, неоптимальному распределению и использованию трудовых ресурсов, что, в свою очередь, препятствует увеличению ВВП и росту национального благосостояния. Она способна снизить эффективность кадровой политики, увеличить текучесть кадров, оказать отрицательное влияние на удовлетворенность работников трудом и производительность труда, результаты функционирования предприятий. Выявление особенностей асимметрии информации и путей ее преодоления на рынке труда может способствовать смягчению социально-экономических проблем, в том числе уменьшить безработицу, улучшить территориальное распределение

рабочей силы, снизить неудовлетворенность трудом, тем самым повысить эффективность функционирования данного рынка [15].

Информационное поле локального рынка труда создается за счет функционирования его базового элемента – службы статистики, которая коррелирует с отделами статистики различных уровней власти. Сегодня государственная статистика занятости населения существует в виде отживших форм отраслевых статистик со своими нормами, понятиями и показателями, не позволяющими анализировать в полной мере такие сложные явления, как востребованность выпускников профессиональных учебных заведений экономикой.

Развитие рынка труда привело к тому, что формирование информационного поля происходит с использованием современных информационных технологий. Становятся возможными проведение мониторинговых исследований в области развития рынка труда выпускников вузов, реализация мероприятий по повышению эффективности системы сбора и анализа информации о состоянии рынка труда, информирование населения и работодателей о состоянии рынка труда через средства массовой информации, в том числе специализированные периодические издания, Web-сайты, что позволяет организовывать необходимый для населения самостоятельный поиск работы, без обращения в органы службы занятости.

Электронные базы данных в сети Интернет с постоянно обновляемой информацией о соискателях позволяют проводить многофакторный поиск работы в различных местах. В настоящее время в сети Интернет действуют виртуальные кадровые агентства, возможности которых обусловлены достижениями современных информационных технологий. Банки вакансий позволяют: оценивать объем, структуру и динамику заявлений и реализации спроса на рабочую силу; оценивать уровень заработной платы; выявлять группы профессий, где осуществляется явный дефицит работников.

Для формирования полноценного рынка труда спрос должен быть прогнозируемым на несколько лет, а предложение – предельно эластичным. Для того чтобы сбалансировать спрос и предложение на рынке труда, необходимо владеть информацией о состоянии рынка труда выпускников (каких специалистов, в каком количестве нужно готовить сегодня и в перспективе, какими профессиональными знаниями и навыками они должны обладать, чтобы быть способными к трудовой деятельности на современных предприятиях, и т. д.). Интернет-ресурсы, периодические издания, Web-сайты кадровых и рекрутинговых агентств

позволяют получить раздробленную информацию, которая не отражает всей картины рынка труда выпускников.

На наш взгляд, настоятельной необходимостью является создание единого центра, способного осуществлять мониторинг спроса и предложения на локальном рынке труда, взаимодействовать с работодателями, определяя потребности в специалистах в прогнозные периоды, находиться в постоянной связи с администрацией территориального образования, участвуя в формировании кадровой политики территории.

Важнейшим компонентом рынка труда выпускников вуза является механизм его функционирования. Под механизмом функционирования рынка труда классиками экономической теории понимается взаимодействие и согласование различных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего трудиться при наличии рабочих мест и изменений цен, права на труд.

Механизм функционирования во многом определяется взаимодействием субъектов локального рынка труда с субъектами общего рынка труда территориального образования и другими элементами социально-экономической системы. Подобное взаимодействие осуществляется в условиях соотношения спроса и предложения на труд, а также в границах нормативно-правового пространства территориального образования, с учетом социально-экономического положения территориального образования.

Сущность и специфика рынка труда выпускников проявляется в его функциях: информационной (информация о спросе на труд, рабочих местах и вакансиях); посреднической (организация встречи работодателей и выпускников вузов с целью совершения сделки между ними, обеспечение конкуренции на рынке труда между ними); регулирующей [регулирует движение (миграцию) и занятость трудовых ресурсов с целью удовлетворения их потребностей]; стимулирующей (нивелирует заработную плату на общий уровень с учетом рационального использования трудовых ресурсов); дифференцирующей (устанавливает оплату труда в зависимости от их общеобразовательного и квалификационного уровня); воспроизводственной (обеспечивает расширенное воспроизводство трудовых ресурсов).

В условиях территориального образования с моноструктурной экономикой модель рынка труда – монополистическая, т. е. на рынке труда монополия одного покупателя (работодателя).

Монополистическая модель характеризуется следующими чертами:

– работники, занятые определенным видом труда, сосредоточены в основном на одном предприятии;

– данный вид труда в силу географических или других факторов не имеет альтернатив, т. е. при имеющейся специальности и квалификации выпускник вуза не может найти другое место работы, не сменив их;

– заработную плату диктует градообразующее предприятие, но ставка заработной платы напрямую зависит от числа нанимаемых работников.

Несовершенная конкуренция на рынке труда моногорода определяет зависимость заработной платы от количества нанимаемых работников. Так, для получения максимальной прибыли монополист (градообразующее предприятие) предоставит рабочие места меньшему количеству выпускников вуза за меньшую цену труда.

Итак, под рынком труда выпускников вузов будем понимать такую социально-экономическую систему с выделенными элементами, которые, взаимодействуя между собой, образуют экономическое пространство, обеспечивающее на условиях конкуренции, механизма спроса и предложения возможность полностью реализовать творческий и лично-профессиональный потенциал выпускника вуза с учетом потребностей работодателей. Элементы рынка труда выпускников вузов взаимодействуют между собой в условиях соотношения спроса и предложения на труд, в границах нормативно-правового пространства территориального образования, с учетом его социально-экономического положения. Модель рынка труда выпускников вузов в условиях моногорода рассматривается как монополистическая с выраженной асимметрией информации.

Список литературы

1. *Аврамова Е. М., Верпаховская Ю.Б.* Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // 2006. № 4. С. 37–46.
2. *Беляева М. Г.* Институциональные механизмы регулирования отношений работника и работодателя: Дис. ... д-ра экон. наук. М., 2009. 334 с.
3. *Борисова О. В., Миляева Л. Г.* Основные направления повышения конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальского государственного университета экономики и права). 2009. № 5 (67). С. 157–161.
4. *Ведерникова Н., Гендлер Г.* Информационная асимметрия на российском рынке труда // Человек и труд. 2001. № 2. С. 57–59.

5. *Вирина И. В.* Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2007. 24 с.

6. *Гоголева Т. Н., Ляшенко И. Ю.* Информационная составляющая функционирования рынка труда // Научные труды ДонНТУ. Сер. экономическая. Вып. 40–1. С. 53–57.

7. *Грабар А. А., Скотина И. В.* Имидж работодателя на рынке труда // Региональная экономика и управление: Электронный научный журнал. 2006. № 4 (8).

8. *Грейбил М. М.* Социальный и человеческий капитал как факторы благосостояния и развития: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2003. 28 с.

9. *Ильина Е. Г.* Развитие человеческих ресурсов с точки зрения теории человеческого капитала и теории образовательных сигналов // Астраханский государственный университет. Вестник Дагестанского Научного Центра. 2009. № 35. С. 77–80.

10. *Киржбаум О. В.* Повышение конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда: организационный аспект: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Омск, 2007. 26 с.

11. *Красикова Т. Ю.* Образовательный кластер как фактор взаимодействия рынка труда и системы высшего профессионального образования // Актуальные вопросы экономики управления: Матер. междунар. заоч. науч. конф. (Москва, апрель 2011 г.). Т. II. М.: РиОР, 2011. С. 54–59.

12. *Лаврентьев Г. В., Лаврентьева Н. Б., Неудахина Н. А.* Инновационные обучающие технологии в профессиональной подготовке специалистов. Барнаул: Изд-во Алтайского гос. ун-та, 2004. 156 с.

13. *Исмагилова Ф. С.* Управление конкурентоспособностью в инновационной среде // Среднее профессиональное образование. 2009. № 3. С. 19–21.

14. *Львов Л. В., Перезовова О. В.* Феномен конкурентоспособности в профессиональном образовании менеджеров // Мир науки, культуры, образования. 2010. № 1 (20). С. 169–178.

15. *Ляшенко И. Ю.* Асимметрия информации и ее особенности на рынке труда: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Воронеж, 2010. С. 24.

16. *Разумова Т. О.* Выпускники высших учебных заведений на рынке труда: Автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2009. С. 48.

17. *Сагинова О. В.* Маркетинг образовательных услуг // Маркетинг в России и за рубежом. 2003. № 5. С. 48–59.

ПРОБЛЕМЫ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Н. В. Локтюхина

*Департамент труда и занятости населения города Москвы, г. Москва
an@labor.ru*

Региональное разделение труда, являющееся неизбежным спутником современной рыночной системы хозяйствования, имеет положительный экономический эффект, обусловленный благоприятными условиями для развития того или иного производства или сферы услуг. Грамотное разделение труда в масштабах страны могло бы способствовать снижению экономических издержек, направлению дополнительной прибыли на повышение заработной платы работников, а следовательно, и повышению качества занятости граждан.

Вместе с тем следствием регионального разделения труда, а также ряда региональных экономических проблем является ограниченная структура рабочих в ряде субъектов Российской Федерации, из-за чего их жители имеют незначительные возможности в выборе сферы приложения труда.

Уже сейчас значительная часть привлекательных для населения рабочих мест концентрируется в таких крупных городах, как Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Новосибирск, Нижний Новгород, Воронеж, Казань, а также в Московской и Ленинградской областях. Специалисты исследовательского центра портала Superjob.ru на основании изучения вакансий для иногородних и данных о мобильности местного населения заметили интересную особенность: в различных отраслях экономики – разное число городов, привлекающих рабочую силу из других регионов, так называемых «городов-аттракторов» [1]. В сфере строительства рабочую силу из других регионов привлекают Тюмень и Сургут, Московская и Ленинградская области; в промышленности – Калужская и Челябинская области; в сфере информационных технологий – Екатеринбург, Ижевск, Новосибирск, Тюмень, Москва и Санкт-Петербург; в сфере продаж – Барнаул, Вологда, Екатеринбург, Кемерово, Краснодар, Курск, Москва, Новокузнецк, Сочи, Сургут.

Столичный регион остается основным центром притяжения трудовых ресурсов в России. Проведенное Мосгорстатом в июле 2011 г. исследование более 7 тыс. средних и крупных предприятий и организаций Москвы с общей численностью занятых 2672 чел. позволяет сделать некоторые выводы относительно масштабов трудовой миграции в столицу [2]. В структуре занятых на данных предприятиях: 61,3% – моск-

вичи; 18,8% – жители Московской области; около 19% – жители иных регионов России. Обследование средних и крупных предприятий выявило незначительное использование иностранной рабочей силы – всего 34 130 тыс. чел. (при квоте на 2011 г. 200 тыс. чел.). В данной связи можно полагать, что большая часть трудовых мигрантов, как иностранных, так и российских, трудится на малых предприятиях столицы.

Как позитивную тенденцию отметим, что за последние годы увеличилась доля россиян, считающих, что возможностей для поиска подходящей работы больше за пределами Москвы – в других городах и регионах России. Об этом свидетельствуют результаты (табл.) ежегодного опроса ВЦИОМ (в августе 2012 г. было опрошено 1600 чел. в 46 областях, краях и республиках России) [3].

Таблица

Распределение ответов россиян на вопрос «Как Вы считаете, где больше возможностей для того, чтобы найти подходящую работу?», %

Варианты ответов	2005 г.	2006 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2012 г.
Больше в Москве	59	55	57	46	48	46
Больше за пределами Москвы, в других городах и регионах России	9	12	12	20	21	20
Примерно одинаково	25	26	26	29	24	30
Затрудняюсь ответить	6	6	6	6	7	4

Одновременно с «городами-аттракторами» в исследовании портала Superjob.ru выделяются «города-деприваторы», рынок труда которых вынуждает местных жителей искать работу в других регионах (Омск и Владивосток). Однако, по некоторым оценкам, лишь 2% населения России готовы сменить место жительства ради работы [4]. Согласно данным портала Superjob.ru [1], по-разному относятся к идее переезда на новое место в поисках работы представители разных профессий: в сфере промышленности и строительства предложения о работе в другом регионе готовы рассматривать 31% соискателей, среди административно-хозяйственного персонала – всего 12%.

Если в Европе и США человек, переезжающий из города в город с целью трудоустройства, – норма, то в России иная ситуация. Для современного рынка труда России характерны не только сосуществование

трудоизбыточных и трудонедостаточных регионов, но и ограниченная территориальная мобильность работников. Последняя проблема обусловлена недостаточной информацией о вакансиях за пределами места проживания, высокими транспортными тарифами, жилищными и другими проблемами. Барьером для повышения межрегиональной трудовой мобильности граждан остаются диспропорции в уровне социального развития субъектов Российской Федерации, вследствие чего в регионах наблюдаются разные уровни оплаты труда, возможности для получения образования, профессионального развития, проведения досуга и т. д.

Особенно редкое явление на российском рынке труда – москвичи, переезжающие для трудоустройства в иные регионы России. Более того, по оценке корреспондентов газеты «Труд», каждый пятый житель столицы, решивший уехать работать в регионы, через три месяца возвращается назад, не сумев адаптироваться и не справившись с недовольством местных [5].

Вступление России в ВТО, безусловно, отразится на структуре регионального разделения труда, что обусловлено влиянием на рынки труда регионов, где концентрируются недостаточно конкурентоспособные предприятия машиностроения, легкой и пищевой промышленности, сельского хозяйства (Брянская, Владимирская, Ивановская, Калужская, Курганская, Нижегородская, Пензенская, Псковская, Самарская, Ульяновская области, республики Мордовия, Удмуртия и Чувашия).

Для преодоления потенциальных негативных последствий вступления России в ВТО для занятости населения, прежде всего, нужна действенная государственная политика регионального развития, нацеленная на создание условий для повышения конкурентоспособности региональных экономик. Кроме того, возрастет необходимость в политике, направленной на устранение препятствий на пути перераспределения рабочей силы из свертывающихся производств в новые, быстрорастущие секторы экономики. Речь идет о комплексе мер, обеспечивающих стимулирование различных форм трудовой мобильности граждан, предполагающей готовность и умение осваивать новую профессию, менять место работы, профессию, должность, место жительства.

Особенно важным для российского рынка труда, в том числе в контексте вступления страны в ВТО, представляется решение проблемы территориальной мобильности российских работников, поскольку ее крайне низкий уровень препятствует эффективному использованию собственных трудовых ресурсов. Далее рассмотрен ряд направлений, которые, по мнению автора статьи, необходимо реализовать для активизации межрегионального трудового обмена на российском рынке труда.

Первое. Для стимулирования территориальной мобильности рабочей силы необходимо обеспечить ряд условий в регионах пребывания, в том числе упростить существующие процедуры регистрации российских граждан, развивать инфраструктуру для приема российских мигрантов (жилье, детские сады, медицинские учреждения).

В Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г. [6] в качестве направлений содействия развитию внутрироссийской миграции граждан определено:

- упрощение процедур регистрационного учета граждан Российской Федерации в целях снятия административных барьеров, препятствующих изменению места пребывания или жительства;
- обеспечение доступа граждан к социальным, медицинским и иным видам услуг по месту фактического проживания;
- развитие дешевых сегментов рынка арендного жилья.

Для реализации этих и других направлений, как отмечается в названной Концепции, необходимо разработать и принять федеральные нормативные правовые акты и специальные программы. Распоряжением Правительства Российской Федерации № 1556-р от 29.08.2012 г. уже утвержден перечень мероприятий по формированию рынка доступного арендного жилья и развитию некоммерческого жилищного фонда для граждан, имеющих невысокий уровень дохода. Однако в целом развитие рынка арендного жилья в России остается наиболее сложной задачей, поскольку инвесторам не выгодно строительство доходных домов из-за большого срока их окупаемости (около 20 лет) [7].

Определенные меры для обеспечения условий для пребывания российских мигрантов могут быть приняты и на региональном уровне, это создание благоприятных условий для бизнеса, развитие социальной инфраструктуры.

Второе. Ключевым механизмом решения проблемы территориальной мобильности российских работников представляется повышение уровня заработной платы в экономике, поскольку таковая остается основным мотивом и материальным стимулом трудовой деятельности.

Побудить человека к переезду в другой регион с целью трудоустройства способно, прежде всего, предложение рабочего места с достойной заработной платой, позволяющей обеспечить экономическую свободу работающему человеку и его семье, а значит, решать в месте пребывания жилищные проблемы, получать на коммерческой основе медицинские услуги, развиваться, отдыхать и т. д.

Вместе с тем между регионами России сложилась значительная дифференциация по уровню оплаты труда. Так, в I полугодии 2012 г.

среднемесячная начисленная заработная плата работников в среднем по Российской Федерации составила 25 476,0 руб. При этом наибольший размер среднемесячной начисленной заработной платы был в Ямало-Ненецком автономном округе (64 644,7 руб., или в 2,5 раза больше среднероссийского уровня), а наименьший – в Республике Дагестан (13 184,0 руб., или почти в 2 раза меньше среднероссийского уровня) [8].

Повышение заработной платы в экономике является масштабной задачей, рассмотрение которой выходит за рамки настоящей статьи. Приемлемые варианты решения данной задачи предлагаются в трудах ученых, в документах профессиональных союзов. В числе необходимых мер: обеспечение справедливого распределения результатов труда, повышение минимальных гарантий по оплате труда, искоренение дискриминации по оплате труда, повышение действенности коллективно-договорного регулирования заработной платы, модернизации систем оплаты труда работников в бюджетном секторе экономики и т. д.

Третье. Государственной службе занятости, частным агентствам занятости, кадровым службам предприятий следует обеспечить широкое информирование населения о возможностях трудоустройства и подбор персонала в других субъектах Российской Федерации.

В целом информация об уровне и условиях оплаты труда и других возможностях найма, о структуре спроса и предложения рабочей силы, о ситуации с занятостью и безработицей является определяющим фактором для поведения участников рынка труда. В данной связи не случайно, что современное государство придает большое значение развитию межрегиональной информационной инфраструктуры рынка труда.

Так, с 2009 г. территориальные банки вакансий передаются на информационный портал Федеральной службы по труду и занятости «Работа в России» (www.trudvsem.ru). По состоянию на 9 сентября 2012 г. в общероссийском банке вакансий, размещенном на указанном портале, содержалось 1 598 033 предложений о трудоустройстве.

Ряд субъектов Российской Федерации регулярно обмениваются банками вакансий на основании подписанных соглашений. В рамках взаимодействия региональных органов службы занятости населения развивается система выездных ярмарок вакансий. Так, в 2011 г. Департамент труда и занятости населения города Москвы организовал ярмарки вакансий в Ижевске, Пскове и Рязани с целью содействия трудоустройству российских граждан на рабочие места в организациях города Москвы, ранее занимаемые иностранными работниками.

Вместе с тем реальную ситуацию с предложением на региональных рынках труда содержание банка вакансий Государственной службы за-

нятости населения не отражает. Дело в том, что указанный банк вакансий недостаточно пополняют работодатели, хотя к этому их обязывает Закон Российской Федерации № 1032-1 от 19.04.1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации». В 2011 г. доля работодателей, обратившихся за услугой по содействию в подборе необходимых работников, составила 7,6% от числа хозяйствующих субъектов, учтенных в Статистическом регистре Росстата (без учета индивидуальных предпринимателей) [9]. При этом в городах, где традиционно концентрируется наибольшее число вакансий, данный показатель составил в Москве 1,7%, в Санкт-Петербурге – 1,3%. В целом вакантных рабочих мест в российской экономике больше, чем заявляют работодатели в органы службы занятости. Даже тот факт, что уровень регистрируемой безработицы в стране на протяжении всего переходного периода был значительно меньше уровня общей безработицы, отчасти объясняется экспертами свойством рынка труда генерировать значительное число вакансий, из-за чего многие безработные успешно ведут поиск работы, не обращаясь за помощью в органы службы занятости [10].

В данной связи качественное информирование населения о возможностях трудоустройства в других субъектах Российской Федерации возможно при условии решения проблем пополнения банка вакансий Государственной службы занятости населения. Решение данной проблемы, по мнению автора статьи, следует осуществлять с помощью мер, способных мотивировать работодателя предоставлять сведения о свободных рабочих местах и вакантных должностях в центры занятости населения.

Во-первых, следует упростить процедуру предоставления информации о вакансиях, что возможно в рамках перевода в электронную форму государственных услуг, поэтапно осуществляемого российским правительством.

Во-вторых, мерой, мотивирующей работодателя информировать о вакансиях органы службы занятости, может стать усиление его административной ответственности за сокрытие соответствующих сведений, что целесообразно отразить в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях.

Четвертое. Для того чтобы преодолеть территориальные барьеры между работодателем и соискателем рабочего места, необходимо применять новые технологии трудоустройства, основанные на современных средствах связи.

В частности, заслуживает внимания организация собеседований с использованием Skype-связи, которую все чаще практикуют работодате-

ли, частные агентства занятости и органы государственной службы занятости. В тех случаях, когда речь идет о работодателях и соискателях рабочих мест из разных регионов, Skype позволяет существенно сэкономить время при трудовом посредничестве. По некоторым оценкам, удельный вес российских компаний, практикующих Skype-собеседование, уже составляет 30%, а еще 20% фирм планируют начать использовать данную технологию [11].

Технологию Skype-трудоустройства целесообразно шире внедрять в деятельность Государственной службы занятости населения. В качестве положительного примера данной работы можно привести опыт «Межрегионального ресурсного центра» г. Пятигорска, при содействии которого в 2011 г. была проведена Межрегиональная ярмарка вакантных рабочих мест для соискателей из числа безработных граждан республики, желающих трудоустроиться за пределами Северокавказского федерального округа. С помощью Skype-связи осуществлялось дистанционное собеседование с 17 работодателями из Калужской, Ростовской, Омской областей и Краснодарского края, которые провели 287 собеседований с 70 соискателями рабочих мест.

Межрегиональные ярмарки вакансий с использованием Skype-связи периодически проводятся в столице на базе Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Московский центр трудового обмена» [9]. Основная цель таких мероприятий – замещение вакантных рабочих мест, предназначенных для иностранных работников, российскими гражданами из других регионов России.

Пятое. Для повышения мобильности рабочей силы, в том числе территориальной, важно развивать гибкие формы занятости.

В действующем Трудовом кодексе Российской Федерации содержатся нормы, направленные на регулирование труда в режиме гибкого рабочего времени и по совместительству, труда надомников, работников, занятых на сезонных работах, работающих вахтовым методом, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и т. д.

Вместе с тем, по оценкам экспертов [12], для Трудового кодекса Российской Федерации характерна высокая степень регламентации трудовых отношений, что препятствует расширению возможностей найма и роста занятости, в том числе при помощи межрегионального перераспределения рабочей силы.

Еще не получили правового оформления некоторые популярные у россиян новые формы занятости, дающие возможность преодолеть расстояние между субъектами рынка труда. В их числе «дистанционный труд», позволяющий работодателю и наемному работнику находиться

на расстоянии друг от друга, передавая при помощи современных средств связи задания, результаты труда и зарплату.

В целом для повышения территориальной мобильности рабочей силы необходима большая степень свободы действия сторон трудовых отношений, для чего требуется корректировка трудового законодательства. При этом при любых формах трудовых отношений важно не допустить злоупотреблений со стороны работодателей, обеспечить работникам соблюдение важнейших прав и гарантий, в том числе на безопасный труд; на вознаграждение без дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда; на защиту от безработицы; на отдых (в т. ч. на выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск); на продолжительность рабочего времени, установленную законодательством.

Шестое. Одним из направлений повышения территориальной мобильности рабочей силы представляется развитие механизмов организованного набора российских граждан для работы при планировании и реализации крупных проектов.

В СССР организованный набор (оргнабор) рабочих осуществлялся государством в качестве одной из форм планового межотраслевого и территориального перераспределения трудовых ресурсов. В условиях рыночной экономики характер оргнабора меняется, поскольку его основой становятся требования не государства, а работодателя к профессии и квалификации персонала, к сопровождению и доставке работников, к их обеспечению местом временного проживания и т. д.

Однако в современной России понятие «организованный набор» употребляется, главным образом, применительно к подбору иностранных работников, что нашло отражение в «Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г.» [6].

Заинтересованность работодателей в оргнаборе именно иностранной рабочей силы, вероятно, обусловлена ее «дешевизной» по сравнению с отечественной рабочей силой. Для преодоления данной тенденции необходим комплекс мер, уравнивающий российских и иностранных работников в социальных и трудовых правах, включая оплату труда, выплату взносов медицинского и социального страхования, налогообложение и пенсионное обеспечение. В частности, необходимо обеспечить соблюдение работодателями требований по установлению заработной платы для иностранных трудовых мигрантов в размере не ниже уровня заработной платы по данной группе должностей в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Итак, для достижения высокой трудовой мобильности российских граждан необходимо реализовать комплекс мер, причем не только государству, но и предпринимателям, профсоюзам – участникам социального партнерства. Активизация межрегионального трудового обмена решает важные экономические и социальные задачи, среди которых: формирование общероссийского рынка труда, снижение уровня безработицы, преодоление ограничений в выборе гражданами сферы занятости, замещение иностранной рабочей силы отечественными трудовыми ресурсами.

Список литературы

1. Зачем инженеру ехать в Калугу. Исследование межрегиональной трудовой мобильности: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.superjob.ru/research/articles/110947/zachem-inzheneru-v-kalugu-issledovanie-mezhregionalnoj-trudovoj-mobilnosti/> (дата обращения: 08.06.2012).

2. Проект «Анализ ситуации на рынке труда города Москвы с использованием табличных форм, представленных Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по городу Москве». М., 2012. 110 с.

3. Пресс-выпуск ВЦИОМ № 2102 «Москва и провинция: где человеку жить лучше»: [Электронный ресурс]. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=112993> (Дата обращения: 15.09.2012).

4. Бритцова Е., Зайниев А. Безработица возвращается // Труд. 2011. № 24.

5. Бритцова Е., Прямилова Я., Зайниев А. Сидите в своей Москве // Труд. 2010. № 219.

6. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г. (утв. Президентом Российской Федерации): [Электронный ресурс]. URL: Консультант-Плюс.

7. Москве нужны доходные дома?: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.russianrealty.ru/tidings/questions/147537/> (Дата обращения: 15.09.2012).

8. Социально-экономическое положение федеральных округов: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/> (Дата обращения: 15.09.2012).

9. Доклад об осуществлении органами государственной власти субъектов Российской Федерации переданных полномочий Российской Федерации в области содействия занятости населения в 2011 г. / Федеральная служба по труду и занятости. М., 2012.

10. Капелюшников Р. И. Общая и регистрируемая безработица: в чем причины разрыва? // Альманах Ассоциации независимых центров экономического анализа. 01.04.2004. Вып. 2: [Электронный ресурс]. URL: http://www.budgetrf.ru/Publications/Analysis/arett/arett200702081014/arett200702081014_p_009.htm (Дата обращения: 27.12.2011).

11. Скайп-впечатление // Служба занятости. 2012. № 9. С. 46–47.

12. Материалы подгрупп Рабочей группы по формированию в Российской Федерации системы «Открытое правительство» к Итоговому докладу Президента Российской Федерации: [Электронный ресурс]. URL: <http://большоеправительство.рф/report/1444/> (Дата обращения: 09.09.12).

РЫНОК ТРУДА КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ В УСЛОВИЯХ ВСТУПЛЕНИЯ РОССИИ В ВТО

А. И. Макаров

*Министерство труда, занятости и кадровой политики Калужской области,
г. Калуга*

makarov@adm.kaluga.ru

Несмотря на то что рынок труда является одним из основных факторов производства, его состояние определяется уровнем экономического развития региона.

Экономическая устойчивость Калужской области базируется на грамотном использовании выгодного экономико-географического положения, масштабной модернизации экономики и реализации инвестиционных проектов. В регионе разработаны такие эффективные инструменты, как индустриальные парки и промышленные зоны, сформированы региональные институты развития, ликвидированы излишние административные барьеры. Как результат – в область пришли ведущие мировые бренды, производящие высокотехнологичную продукцию, создающие новые рабочие места с уровнем оплаты труда, подчас существенно превышающим среднеобластное значение.

Об интересе к Калужской области свидетельствует тот факт, что с 2006 г. заключено более 80 соглашений с инвесторами, а общий объем инвестиций превысил четверть триллиона руб. Инвесторами уже создано более 16 тыс. рабочих мест из 27 тыс. запланированных.

Высокая деловая активность положительно отражается на динамике такого сводного макроэкономического показателя, как валовый региональный продукт (ВРП), ежегодные темпы роста которого превы-

шают 10%. Например, объем ВРП, составлявший в 2010 г. 184,6 млрд. руб., в 2011 г. составил уже более 220 млрд. руб.

Около 35% валового регионального продукта производит промышленный сектор экономики, в котором занята значительная часть населения. Ввиду отсутствия собственной сырьевой базы развитие в регионе получили машиностроение и металлообработка. Основу промышленного потенциала составляют предприятия машиностроительного комплекса.

Калужская область является примером промышленного региона с доминирующим положением обрабатывающих производств: их удельный вес в общем объеме промышленного производства в прошлом году составил 95,7%. При этом в структуре промышленного производства сохраняется тренд на увеличение высокотехнологичных производств.

Таким образом, в настоящее время экономика региона в целом достаточно устойчива, однако вступление в ВТО, безусловно, внесет свои коррективы. Несмотря на то что соглашения ВТО не регулируют рынок труда, изменения на нем неизбежны, т. к. экономика области представлена отраслями с высокой степенью переработки, которые могут утратить позиции, занимаемые на внутреннем рынке. С определенной степенью вероятности можно прогнозировать сокращение количества рабочих мест в обрабатывающих отраслях, в частности, в наукоемком машиностроении, радиоэлектронике и приборостроении, целлюлозно-бумажной промышленности. Оценить объем этого сокращения в настоящее время затруднительно, но следует учесть, что в целом на предприятиях обрабатывающего производства работает почти четверть населения области, занятого в экономике. Давление ощутят предприятия легкой, пищевой промышленности, а также организации аграрного сектора.

Центром экономических и финансовых исследований и разработок при Российской экономической школе при содействии компании «Эрнст энд Янг» был подготовлен аналитический отчет по вопросу вступления России в ВТО. Эксперты полагают, что в результате тарифной реформы и улучшения доступа российских экспортеров на международные рынки реальное потребление населения областей центрального региона изменится на 0,32% по сравнению с показателем базового периода. Изменение реальной заработной платы квалифицированных рабочих ожидается на уровне 0,7%, неквалифицированных – 0,1%.

И если наибольший рост объема производства в Центральной России прогнозируется в цветной металлургии (12,4%), черной металлургии (7,7%), железнодорожном транспорте (1,6%), то наибольшее сокращение – в легкой промышленности (– 4,1%), воздушном транспорте (– 2,2%), пищевой промышленности (– 2%).

Таким образом, издержки от вступления в ВТО неизбежны и выделить «чистые эффекты» от присоединения к ней практически невозможно, а раскрывающиеся возможности сложно однозначно отнести к выгодам или потерям. В любом случае ВТО – катализатор реформ, способствующих сокращению нерыночного сектора экономики, развития профессионального образования, повышения мобильности рабочей силы.

Конкуренция изменит структуру и объемы спроса на рынке труда в сторону более квалифицированной рабочей силы. Большая часть высвобождаемых работников в условиях кадрового дефицита неизбежно найдут применение в других отраслях экономики, в т. ч. после прохождения соответствующего обучения.

Говоря о последствиях вступления в ВТО, нельзя не остановиться на проблеме моногородов, т. к. значительная часть населения России проживает в населенных пунктах с узкой специализацией экономической деятельности. В Калужской области имеется один монопрофильный населенный пункт – г. Сосенский Козельского района, экономически активное население которого оценивается на уровне 6,1 тыс. чел., часть из которых занята вне места жительства. Градообразующее предприятие моногорода – филиал ФГУП «Научно-производственный центр автоматики и приборостроения им. академика Н. А. Пилюгина» «Сосенский приборостроительный завод».

В условиях острой необходимости в структурных преобразованиях был принят Комплексный инновационный план модернизации моногорода. В рамках его реализации ведется создание индустриального парка «Сосенский», концепцией развития которого предусмотрено размещение высокотехнологичных производств, в том числе относящихся к кластеру фармацевтики и биотехнологий.

Само градообразующее предприятие в настоящее время осуществляет производственную деятельность в режиме полного рабочего времени, массовое увольнение работников не планирует. Ситуация на рынке труда моногорода не критична – уровень регистрируемой безработицы – 1,7 %, коэффициент напряженности – 1,6 ед.

Для решения проблем моногородов необходимо опираться на принципы экономической географии. Шанс на развитие сохраняют населенные пункты, географически близкие к промышленным центрам, при условии их включения в существующие кластеры.

Несмотря на значительный объем работы по диверсификации региональной экономики, позволяющей минимизировать социально-экономические риски, в среднесрочной перспективе существующий

дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, как в территориальном, так и в профессионально-квалификационном разрезе, сохранится.

На протяжении последних трех лет в Калужской области наблюдается процесс сокращения численности экономически активного населения: 2009 г. – 565,5 тыс. чел., 2010 г. – 553,6 тыс. чел., 2011 г. – 549,3 тыс. чел. При этом стабильно снижается уровень как общей (рассчитываемой по методологии МОТ), так и регистрируемой безработицы. Наиболее благоприятная ситуация сохраняется в северных и центральных районах области, территориально наиболее приближенных к московской агломерации. Есть все основания полагать, что по итогам 2012 г. среднегодовой уровень общей безработицы среди экономически активного населения области не превысит 5%, а регистрируемой – 0,8%, что значительно ниже значений как среди большинства регионов ЦФО, так и в целом по Российской Федерации.

В этих условиях вопрос наличия трудовых ресурсов и возможности выбора сохранит для работодателей свою актуальность. Уже сейчас коэффициент напряженности на региональном рынке труда не превышает 0,4 ед., а в областной базе вакансий содержатся сведения о почти 14 тыс. рабочих мест, четверть из которых – для ИТР. Удовлетворить потребность работодателей в кадрах за счет безработных, состоящих на регистрационном учете, достаточно проблематично, т. к. треть из них не имеет профессионального образования. Обучение их востребованным профессиям по направлению органов службы занятости ограничено нормативами, на основании которых осуществляется расчет финансирования данного направления работы. При этом клиенты, направленные на обучение, не несут никакой финансовой ответственности в случае отказа от него.

По данным Всероссийской переписи населения, проведенной в 2010 г., Калужская область заняла пятнадцатое место в ЦФО по численности населения, а средний возраст жителей составил 40,9 лет (в 2002 г. – 39,7 лет). В долгосрочной перспективе риски снижения численности трудовых ресурсов более чем реальны. На фоне роста численности популяции старшей группы населения доля граждан трудоспособного возраста снизится с 60% в 2012 г. до 54% в 2022 г. При этом в течение 10 лет область может лишиться около 60 тыс. жителей трудоспособного возраста. Поэтому сокращение совокупного предложения рабочей силы на рынке труда из-за снижения численности населения в трудоспособном возрасте должно быть компенсировано адекватным ростом производительности труда при переходе к инновационной экономике.

Тем не менее, по прогнозной оценке, в среднесрочной перспективе численность занятых в региональной экономике существенно колебаться не будет, т. к. выбытие отечественной рабочей силы компенсируется привлечением иностранной, но неизбежно встанет вопрос качества рабочей силы, уровня ее квалификации.

Очевидно, что вступление в ВТО облегчит доступ на российский рынок импортных товаров, но не стоит забывать и о наличии достаточно длительного переходного периода, в течение которого российская экономика должна адаптироваться к новым условиям.

Для эффективного включения в процесс глобализации нам необходимо освоить инструменты, позволяющие ускорять процессы перераспределения трудовых ресурсов по видам экономической деятельности, обусловленные изменением приоритетов развития секторов экономики.

Современная мировая экономика движется по инновационному направлению развития, которому соответствует инновационный тип занятости населения, и нам нельзя оставаться в стороне от этого процесса, если мы действительно желаем иметь рост эффективности инвестиций в человеческий капитал, высокую мобильность человеческих ресурсов, доминирование информационных технологий, развитие нестандартных форм занятости, интеллектуализацию рабочих мест.

Список литературы

1. Показатели инвестиционной деятельности: [Электронный ресурс]. URL: http://www.admoblkaluga.ru/sub/econom/invest/investment_performance.php
2. Основные показатели социально-экономического развития Калужской области: [Электронный ресурс]. URL: http://www.admoblkaluga.ru/sub/econom/invest/investment_performance.php
3. Вступление России в ВТО: аналитический обзор //«Эрнст энд Янг (СНГ) Б.В.». 2012. С. 61–62.
4. Об итогах Всероссийской переписи населения 2010 г. в Калужской области: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kalugastat.ru/vpn/2010/20101/Forms/AllItems.aspx>

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К МОДЕРНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ СПРОСОМ И ПРЕДЛОЖЕНИЕМ НА РЫНКЕ ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ

М. Г. Мамедова, Ф. Р. Мамедзаде

*Институт информационных технологий национальной академии наук
Азербайджана, г. Баку*

mmg51@mail.ru; faiq.mammadov@gmail.com

В настоящее время вопросы планирования развития кадрового потенциала в соответствии со спросом на рынке труда, приведения предложения на специалистов в соответствие со спросом на них как в количественном, так и в качественном отношении в различных отраслях национальной экономики, в том числе и в сегменте информационных технологий, достаточно актуальны. Темпы развития сектора ИКТ в Азербайджане, стремительное развитие информационных и телекоммуникационных сетей способствуют их проникновению в различные сферы национальной экономики. При этом основную сложность на пути решения задачи соответствия спроса и предложения на ИТ-сегменте рынка труда создает высокая степень динамизма и диверсификации как в развитии самих информационных технологий, так и в требованиях конкретных предприятий и организаций (работодателей) к ИТ-специалистам.

Так, систематическое появление новых технологий, программных платформ и методологий решения ИТ-задач приводит сегодня к резкому сокращению цикла жизни современных информационных технологий и полученных ИТ-знаний, умений и навыков. Наряду с этим в процессе реализации профессиональных задач большую значимость приобретают креативные способности ИТ-специалистов, умение ориентироваться и принимать решения в различных проблемных ситуациях. От ИТ-специалистов все чаще требуются приобретение знаний, лежащих за пределами их технической компетенции, опыт работы на аналогичной должности, все большее значение приобретают наличие профессиональных сертификатов, обширный кругозор в области новейших технологий, знание иностранного языка. Это связано с тем, что современному ИТ-специалисту приходится решать задачи, лежащие на стыке информационных технологий с различными областями деятельности, т. е. осуществлять свою деятельность на стыке программной и предметной областей, в которых требуется оптимальное управление информационными ресурсами в экономике, образовании, социальной защите, налоговой сфере, таможенной службе и т. п.

Все это выдвигает к ИТ-специалистам такие новые требования, как высокая адаптируемость к изменениям и инновациям, гибкость, владение разносторонними навыками, мобильность и способность переключения на различные виды деятельности, которые, в свою очередь, требуют непрерывного обновления профессиональных знаний и навыков как в системе формального, так неформального и информального образования.

В настоящее время ИТ-образование в Азербайджане как более инертная система не успевает за развитием сектора ИТ, что, естественно, вызывает неизбежный дефицит ряда компетенций (знаний, умений и навыков), особенно для новых направлений в ИТ. Данное обстоятельство, в свою очередь, оказывает влияние на динамику изменения профессиональных квалификаций и отражается на объеме и структуре спроса и предложения на ИТ-специалистов.

Результаты мониторинга рынка ИТ-специалистов, проведенного Институтом информационных технологий НАН Азербайджана, показывают, что спрос на ИТ-специалистов превышает предложение примерно в 3 раза [1]. Анализ современной ситуации в области непрерывной профессиональной подготовки в республике выявил, что предоставляемое в сфере ИТ обучение решает проблему несоответствия навыков частично. Качественный дисбаланс, несопадение качества обучения и подготовки с потребностями рынка труда в системе формального образования, а также несоответствие образовательных программ непрерывной профессиональной подготовки требованиям рынка труда (работодателей) в системе неформального образования обуславливают слабую связь между спросом и предложением на умения и навыки в ИТ-сфере [2].

В современных рыночных условиях спрос на специалистов (работников), их качественные параметры, квалификационные требования к ним формируются рынком труда. Последний является той исходной точкой, от которой работодателю надо отталкиваться при поиске специалиста необходимой квалификации на тех условиях, которые он в состоянии обеспечить. Для создания эффективной системы управления спросом и предложением на рынке труда необходимо формализовать процессы формирования спроса и предложения.

Смена парадигм в вопросах управления спросом и предложением, выдвигание на первый план в качестве ключевых требований к специалистам их качественных характеристик, которые к тому же помимо профессиональных характеристик учитывают также личностные особенности, обуславливают разработку новых подходов к решению задачи управления спросом и предложением на рынке труда. В качестве

интегративного инструмента, агрегирующего профессиональные характеристики, индивидуальный опыт, личностные качества и др. особенности специалиста, выступает компетентностный подход, ставший одним из ведущих инноваций в модернизации процессов управления человеческими ресурсами. В настоящее время существуют разные интерпретации содержания понятия «компетенция» [3–6]. В предлагаемой работе под термином «компетенция» подразумевается комплекс требуемых характеристик (качеств) работника, которые он проявляет в реальной деятельности для успешного достижения поставленных целей в конкретных условиях. К компетенциям относятся как знания, умения и навыки, так и личностные характеристики. Модель компетенций обозначает полный набор компетенций (знаний, умений навыков) и личностных особенностей, включая индикаторы поведения.

Компетентностный подход, базирующийся на результатах обучения, становится сегодня также основным принципом качественной модернизации образования. Результаты обучения представляют собой формулировку того, что будет знать и уметь делать обучающийся после завершения обучения. Эти результаты, измеряемые компетенциями, представляют собой способность целостного использования в трудовой деятельности (на конкретном рабочем месте) освоенных знаний, умений, приобретенного опыта, а также ценностных установок. Здесь также следует подчеркнуть, что результаты обучения определяются не в образовательной среде, а в сфере труда, т. е. их формулируют работодатели. Задача сферы образования – создать такие условия, чтобы эти результаты были достигнуты в процессе освоения образовательной программы. А для этого необходимо обоснованно отобрать необходимое содержание последней, создать условия для освоения компетенций в процессе обучения и оценить сформированные компетенции. Данная технология обеспечивает взаимосвязь между требованиями работодателей, содержанием образовательной программы и оценкой, которая основана на четких и измеряемых критериях [7]. Компетентностный подход при оценке качества подготовки специалистов заключается в привитии и развитии у студентов набора ключевых компетенций, которые определяют их успешную адаптацию в производственном и научном сообществах.

Уровень успешности решения ИТ-специалистом реальной профессиональной задачи определяется степенью обладания определенными компетенциями. Компетенция ИТ-специалиста представляет собой обладание последним набором умений и навыков и связанных с ними знаний и его готовность адекватно применить их на конкретном рабочем месте в соответствии с функциональными требованиями к последнему,

а также умение совершенствовать свои знания и опыт в профессиональной области.

Следует отметить, что вопросы подготовки конкурентоспособных на рынке труда кадров, в том числе и специалистов в сфере информационных технологий, реформирования и модернизации образования как основного средства формирования человеческих ресурсов для современной экономики, переориентации образования на потребности рынка труда входят в разряд основных приоритетов правительства Азербайджана [8, 9]. Диверсификация экономики страны и прогнозные оценки ее развития на ближайшие годы обуславливают расширение и углубление сфер приложения ИТ и дают возможность предположить, что в ближайшие годы падения спроса на ИТ-специалистов не ожидается. Следовательно, для развития как самого сектора ИТ, являющегося одним из приоритетных в стране, так и других отраслей экономики требуется, прежде всего, обеспечить непрерывную переподготовку имеющих кадров, и в первую очередь преподавательских, с одной стороны, и подготовку молодых конкурентоспособных на международном рынке труда ИТ-специалистов – с другой.

С учетом международного опыта для качественной модернизации ИТ-образования в Азербайджане представляется целесообразным, прежде всего, формирование по результатам мониторинга рынка труда списка основных ИТ-профессий и специализаций. Далее, при участии работодателей разработка для каждой из них профессиональных стандартов, детально описывающих квалификации и компетенции (знания и навыки), которыми должны обладать ИТ-специалисты различных профессий на разных позициях (уровнях). Следующий этап предполагает разработку новой модели образовательных стандартов, базирующихся на профессиональных стандартах и тем самым учитывающих реальные требования ИТ-индустрии к выпускникам и специалистам этой отрасли. Наконец, приведение содержания образовательных программ по подготовке ИТ-специалистов в соответствие с новыми образовательными стандартами позволит обеспечить уровень знаний и навыков ИТ-выпускников, отвечающий требованиям работодателей.

Перспективы развития сектора информационных технологий в Азербайджане обуславливают необходимость принятия мер по удовлетворению существующего спроса на ИТ-специалистов и приведению качества ИТ-образования в соответствие с потребностями ИТ-индустрии. По нашему мнению, наиболее эффективный путь достижения этой цели проходит через тесное сотрудничество образования с представителями ИТ-индустрии и научных учреждений соответствующими

щего профиля. Так, например, непосредственное участие последних в обсуждении и подготовке образовательных программ по специальным предметам может обеспечить систематическое внедрение в систему ИТ-образования инновационных учебных программ.

Другой мерой поддержания знаний и навыков в области ИТ в актуальном состоянии представляется краткосрочная подготовка или переподготовка специалистов путем создания при ИТ-профильных научно-исследовательских институтах инновационных научно-образовательных центров (ИНОЦ), которые могли бы служить «мостиком» между ИТ-индустрией и ИТ-образованием. Результаты проведенного исследования дают основание выделить функции, которые могли бы быть возложены на ИНОЦ:

- обеспечение эффективного взаимодействия всех социальных партнеров – государства в лице Министерства связи и информационных технологий, образования, науки и ИТ-индустрии;
- совместно с ИТ-сообществом разработка концепции построения национальной системы ИТ-образования для профильных факультетов университетов;
- систематический мониторинг структуры рынка ИТ-специальностей и разработка соответствующих этой структуре профессиональных стандартов как основы для подготовки новых образовательных стандартов;
- систематическая экспертиза профильных учебных программ и приведение их содержания в соответствие с требованиями ИТ-индустрии;
- разработка и внедрение инновационных методов и форм обучения на всех уровнях ИТ-образования;
- создание возможности прохождения студентами производственной практики, в том числе и в ИТ-компаниях, а также предоставление помощи в получении временной работы;
- систематическое повышение квалификации как ИТ-специалистов, так и преподавателей, ведущих курсы по современным информационным технологиям;
- переподготовка не ИТ-профильных специалистов;
- создание условий для привлечения квалифицированных ИТ-специалистов из ведущих ИТ-компаний к преподаванию в вузах.

Наряду с указанными предложениями по решению кадровой проблемы в области ИТ целесообразными являются также:

- 1) разработка соответствующих законодательных и институциональных рамок для взаимодействия ИТ-индустрии и профильных вузов (например, для создания и функционирования базовых кафедр);
- 2) увеличение количества приема ИТ-специалистов;
- 3) повышение качества выпускаемых ИТ-специалистов путем разработки и внедрения новых образовательных стандартов, базой для которых будут служить профессиональные стандарты, подготовленные представителями ИТ-сообщества;
- 4) увеличение объема ИТ-составляющей в учебных планах компьютерных специальностей.

Список литературы

1. Мамедова М. Г., Джабраилова З. Г., Манафлы М. И. Мониторинг потребности в специалистах по информационным технологиям. Баку: Информационные технологии, 2009. 199 с.
2. Мамедова М. Г. Непрерывная профессиональная подготовка в Азербайджане // Труд и социальные проблемы: Сб. науч. тр. НИУЦ по труду и социальным проблемам. 2012. № 2 (10). С. 6–19.
3. Лайн М. Спенсер, Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы. HiSSo, 2005.
4. Мельникова О. И., Токарева Н. А. Моделирование профессиональных и личностно-ориентированных компетенций бакалавров и магистров в сфере ИТ // XV конференция «Гуманитарное и естественнонаучное образование». С. 128–134: [Электронный ресурс]. URL: <https://mce.su/rus/archive/abslracts/mce15/secl287/>
5. *Chrislof Wielemaker* (2007). CEDEFOS study on knowledge, skills and competences / Исследование CEDEFOS о знаниях, навыках и компетенциях.
6. *Mammadova M., Mammadzadeh F.* Formation of Supply and Demand for IT Specialists on the Base of Competency Model // Proc. Of IV International Conference on Problems of Cybernetic and Informatics. 2012. Vol. IV. P. 199–201.
7. *Олейникова О. Н., Муравьева А. А. и др.* Модульные технологии: проектирование и разработка образовательных программ. М.: Альфа-М, 2010. 256 с.
8. Государственная программа по развитию связи и информационных технологий в Азербайджанской Республике («Электронный Азербайджан») (2010–2012 гг.). Баку, 2010.
9. Государственная программа по имплементации стратегии занятости (2011–2015 гг.). Баку, 2011.

ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОЦЕНКИ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ В НАЕМНОМ ТРУДЕ

Е. А. Нигай, Т. С. Бойко

*ФГБОУ ВПО «Хабаровская государственная академия экономики и права»,
г. Хабаровск*

jenia_nigay@mail.ru; tanbo60@mail.ru

Использование социологических методов в исследовании, оценке и прогнозировании потребности в трудовых ресурсах позволяет выявлять динамику и закономерности, которые сложно отследить с помощью статистики, а также обнаруживать только зарождающиеся тенденции и новации, опираясь не только на данные прошлых лет, но и на экспертные оценки будущего. Именно социологический подход был положен в основу оценки потребности в трудовых ресурсах исследовательским коллективом Хабаровской государственной академии экономики и права, которым с 2002 г. ведется работа, направленная на оценку и прогнозирование организаций Хабаровского края в наемном труде.

Авторами разработана методика оценки текущей и прогнозирования перспективной потребности организаций региона в рабочих и служащих, основанная на синтезе частных мнений экспертов в единую информационную базу. Результаты последних исследований были представлены в публикациях, в том числе в сборнике материалов конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» в 2010 и 2011 гг.

Одним из ключевых аргументов в пользу применения экспертных опросов является отсутствие приемлемого информационного обеспечения.

Основным средством получения первоначальной информации стала унифицированная форма анкеты для опроса руководителей предприятий и организаций и (или) кадровых служб, разработанная в связи с оценкой текущей и перспективной потребности организаций региона в рабочих и служащих, определением ее состава и структуры. В тексте предлагаемой анкеты процедура «вопрос – ответ» была строго регламентирована.

Анкета состоит из двух частей. Одна из них – реквизитная часть – содержит вопросы об организационно-правовой форме собственности хозяйствующего субъекта, сферах его основной и дополнительной деятельности, административной территории функционирования организации, а также ее текущем положении. Вопросы другой – основной части анкеты – сформулированы так, чтобы иметь информацию о числе заня-

тых и причинах дефицита или избытка кадров в связи с реализацией запланированных организацией мероприятий оперативного и стратегического характера, а также об изменении в будущем объема потребности в рабочих и служащих в разрезе видов экономической деятельности.

Таким образом, анкета содержит следующие пункты:

- год образования организации (для определения ее «возраста»);
- форма собственности. Эти данные необходимы для определения структуры занятых по секторам экономики, ее сравнения с информацией органов статистики и выявления основных тенденций ее изменения;
- административная территория функционирования (для уточнения места функционирования организации);
- виды экономической деятельности, в пределах которых осуществляет организация свою деятельность. Ее основная и дополнительная деятельность представлена согласно ОКВЭД, использование классификации ОКОНХ также возможно;
- этап, который наиболее точно характеризует положение дел в организации на текущий момент времени;
- общая численность занятых в организации;
- численность занятых по категориям работников, а также доля каждой категории в общей численности занятых (руководители, специалисты, служащие, квалифицированные, неквалифицированные рабочие);
- наличие потребности и (или) избытка рабочих и служащих в организации по категориям работников, уровню образования;
- ожидаемый уровень увеличения численности работников в перспективе.

Выявление и оценка потребности организаций в рабочих и служащих осуществляются на основе данных об избытке и наличии потребности в работниках по отдельным категориям.

Величина потребности/избытка в организации измеряется как процент от общего числа работников, занятых в организации. При этом респондентам предлагается дать ответ для такой позиции унифицированной формы, как «Оценка обеспеченности организации трудовыми ресурсами» (табл. 1).

Таблица 1

*Унифицированная форма оценки обеспеченности организации
работчими и служащими*

Категории работников	Численность работников, чел.	Избыток работников, % от общего числа занятых				Оптимальная численность	Потребность в работниках, % от общего числа занятых			
		1-5	6-10	11-20	> 20		1-5	6-10	11-20	> 20
Руководители										
Специалисты										
Другие служащие										
Квалифицированные рабочие										
Неквалифицированные рабочие										

В ходе заполнения приведенной выше формы рассчитываются следующие два показателя.

1. Избыточная численность рабочих и служащих

$$I = \sum_{k=1}^z I_{ijk} \cdot C_{ik} , \quad (1)$$

где I – избыточная численность рабочих и служащих в организациях, чел.;

I_{ijk} – уровень избытка кадров в k -й организации по j -й категории работников i -го вида экономической деятельности, процент от общего числа работников организации;

C_{ik} – численность занятых в k -й организации по i -му виду экономической деятельности, чел.;

i – вид экономической деятельности;

j – категория работников;

k – организация;

z – количество организаций-респондентов.

Наличие избыточной численности работников часто характеризует ситуацию, когда организация функционирует в условиях нестабильной хозяйственной деятельности. К тому же существуют причины, препятствующие «сбросу» слабо загруженных работников, а именно социальная ответственность перед людьми с ограниченными возможностями, жест-

кое трудовое законодательство по пенсионному возрасту и временной нетрудоспособности, высокие издержки увольнения/приема работников.

2. Потребность в рабочих и служащих:

$$П = \sum_{k=1}^z П_{ijk} \cdot Ч_{ik} , \quad (2)$$

где $П$ – потребность организаций в рабочих и служащих, чел.;

$П_{ijk}$ – уровень потребности k -й организации в j -й категории работников i -го вида экономической деятельности, процент от общего числа занятых в организации.

Наличие потребности в кадрах свидетельствует о текущем или предстоящем в будущем дефиците работников. Причинами могут быть низкая привлекательность рабочих мест для кандидатов, отсутствие в организации необходимых ресурсов для содержания полного штата сотрудников, а также необходимых категорий работников на рынке труда.

Оценка текущей потребности организаций региона происходит на основе данных табл. 1. Содержащаяся в ней информация дает представление о численности работников организации, о наличии потребности и/или избытка в них для таких категорий, как руководители, специалисты, другие служащие, квалифицированные и неквалифицированные рабочие. Расчет ведется не только в разрезе названных выше категорий работников, но и осуществляемых организацией видов экономической деятельности.

Как уже говорилось, эксперты из числа руководителей организаций (начальников кадровых служб) зачастую не могут точно назвать величину потребности в рабочих и служащих. Для облегчения им задачи оценки введена интервальная шкала. Предложены следующие варианты ответа об имеющейся потребности/избытке в наемном труде: 1) в размере от 1 до 5% от общего числа занятых в организации; 2) от 6 до 10% от общего числа занятых в организации; 3) от 11 до 20% от общего числа занятых в организации; 4) более 20% от общего числа занятых в организации.

Шкала оценки, имеющая два значения – минимальное и максимальное, имеет одну особенность в дальнейшем применении для исследования выбранной совокупности организаций региона. Рассчитывать как общую потребность в наемном труде, так и потребность по отдельным категориям работников, будь то отдельно взятая организация или вид экономической деятельности, предстоит в двух границах – нижней и верхней. В этом помогают формулы 3 и 4.

Формула 3 для расчета нижней границы текущей потребности организации, осуществляющей i -й вид экономической деятельности, в работниках j -й категории:

$$P_{1\text{ } ij}^{\text{мек}} = 0,01 \times \sum_{k=1}^n Q_{ijk}^{(1)} + 0,06 \times \sum_{k=1}^n Q_{ijk}^{(2)} + 0,11 \times \sum_{k=1}^n Q_{ijk}^{(3)} + 0,21 \times \sum_{k=1}^n Q_{ijk}^{(4)}. \quad (3)$$

Формула 4 для расчета верхней границы текущей потребности организации, осуществляющей i -й вид экономической деятельности, в работниках j -й категории:

$$P_{2\text{ } ij}^{\text{мек}} = 0,05 \times \sum_{k=1}^n Q_{ijk}^{(1)} + 0,1 \times \sum_{k=1}^n Q_{ijk}^{(2)} + 0,2 \times \sum_{k=1}^n Q_{ijk}^{(3)} + 0,3 \times \sum_{k=1}^n Q_{ijk}^{(4)}. \quad (4)$$

$Q_{ijk}^{(1)}$ – численность работников k -й организации, осуществляющей i -й вид экономической деятельности и отметившей наличие потребности в работниках j -категории на уровне от 1 до 5% (чел.);

$Q_{ijk}^{(2)}$ – численность работников k -й организации, осуществляющей i -й вид экономической деятельности и отметившей наличие потребности в работниках j -й категории на уровне от 6 до 10% (чел.);

$Q_{ijk}^{(3)}$ – численность работников k -й организации, осуществляющей i -й вид экономической деятельности и отметившей наличие потребности в работниках j -й категории на уровне от 11 до 20% (чел.);

$Q_{ijk}^{(4)}$ – численность работников k -й организации, осуществляющей i -й вид экономической деятельности и отметившей наличие потребности в работниках j -й категории на уровне свыше 20% (чел.);

n – количество организаций, заявивших о наличии текущей потребности в работниках, ед.

Второе направление. Определение перспективной потребности организаций в рабочих и служащих и выявление тенденций ее изменения.

Расчет перспективной потребности в рабочих и служащих осуществляется на основе ответов, полученных от работодателей-респондентов на тот вопрос унифицированной формы, который представлен в табл. 2: «Ожидаемый уровень прироста числа рабочих и служащих в течение 3 лет, 4–6 лет и более 6 лет».

С учетом данных табл. 2 исследуется перспективная потребность в рабочих и служащих по отдельным видам экономической деятельности.

Таблица 2

Унифицированная форма для определения ожидаемого уровня прироста потребности организации в рабочих и служащих

Возможный уровень прироста потребности (в % от общего числа занятых)	В течение 3 лет					От 4 до 6 лет					Через 6 лет и более				
	Руководители	Специалисты	Другие служащие	Квалифицированные рабочие	Неквалифицированные рабочие	Руководители	Специалисты	Другие служащие	Квалифицированные рабочие	Неквалифицированные рабочие	Руководители	Специалисты	Другие служащие	Квалифицированные рабочие	Неквалифицированные рабочие
От 1 до 25%															
От 26 до 50%															
От 51 до 75%															
От 76 до 100%															
Более 100%															

Для составления прогноза предлагается осуществить интерполяцию с использованием аппроксимирующих функций, которые устанавливают зависимость потребности в рабочих и служащих от временного параметра (t):

$$П = f(t).$$

С учетом того, что кроме конечного и базисного уровней известны также два однородных промежуточных уровня, интерполяцию нужно осуществить на основе того уравнения тренда, который наилучшим образом формализует полученные изменения.

Оценка перспективной потребности организаций региона происходит на основе данных табл. 2. Она ведется с учетом интервальной шкалы оценки для отдельных категорий работников, которые заняты в осуществлении определенного вида экономической деятельности. Экспертам предложены следующие варианты ответа об ожидаемом уровне прироста потребности организации в наемном труде: 1) в размере от 1 до 25% от общего числа занятых в организации; 2) от 26 до 50% от общего числа занятых в организации; 3) от 51 до 75% от общего числа занятых в организации; 4) от 76 до 100% от общего числа занятых в ор-

ганизации; 5) более 100% от общего числа занятых в организации. Ответы должны быть даны на ближайшие 3 года, а также на среднесрочную перспективу – от 4 до 6 лет и долгосрочную перспективу – более 6 лет. Оценка перспективной потребности организаций региона, попавших в исследуемую выборку, может быть получена по формулам 5 и 6 для нижней и верхней границы соответственно.

Формула 5 для расчета нижней границы перспективной потребности организации, осуществляющей i -й вид экономической деятельности, в работниках j -й категории:

$$\Pi_1^{персн}{}_{ij} = 0,01 \sum_{k=1}^{\bar{z}} \mathcal{C}_{ijk}^{(1)} + 0,26 \sum_{k=1}^{\bar{z}} \mathcal{C}_{ijk}^{(2)} + 0,51 \sum_{k=1}^{\bar{z}} \mathcal{C}_{ijk}^{(3)} + 0,76 \sum_{k=1}^{\bar{z}} \mathcal{C}_{ijk}^{(4)} + 1,01 \sum_{k=1}^{\bar{z}} \mathcal{C}_{ijk}^{(5)}. \quad (5)$$

Формула 6 для расчета нижней границы перспективной потребности организации, осуществляющей i -й вид экономической деятельности, в работниках j -й категории:

$$\Pi_2^{персн}{}_{ij} = 0,25 \sum_{k=1}^{\bar{z}} \mathcal{C}_{ijk}^{(1)} + 0,5 \sum_{k=1}^{\bar{z}} \mathcal{C}_{ijk}^{(2)} + 0,75 \sum_{k=1}^{\bar{z}} \mathcal{C}_{ijk}^{(3)} + 1 \sum_{k=1}^{\bar{z}} \mathcal{C}_{ijk}^{(4)} + 2 \sum_{k=1}^{\bar{z}} \mathcal{C}_{ijk}^{(5)}. \quad (6)$$

Здесь $\mathcal{C}_{ijk}^{(1)}$ – численность работников k -й организации, осуществляющей i -й вид экономической деятельности и отметившей возможный прирост потребности в работниках j -й категории на уровне от 1 до 25% от общего числа занятых в течение 3 лет (4–6 лет, более 6 лет), чел.;

$\mathcal{C}_{ijk}^{(2)}$ – численность работников k -й организации, осуществляющей i -й вид экономической деятельности и отметившей возможный прирост потребности в работниках j -й категории на уровне от 26 до 50% от общего числа занятых в течение 3 лет (4–6 лет, более 6 лет), чел.;

$\mathcal{C}_{ijk}^{(3)}$ – численность работников k -й организации, осуществляющей i -й вид экономической деятельности и отметившей возможный прирост потребности в работниках j -й категории на уровне от 51 до 75% от общего числа занятых в течение 3 лет (4–6 лет, более 6 лет), чел.;

$\mathcal{C}_{ijk}^{(4)}$ – численность работников k -й организации, осуществляющей i -й вид экономической деятельности и отметившей возможный прирост потребности в работниках j -й категории на уровне от 76 до 100% от общего числа занятых в течение 3 лет (4–6 лет, более 6 лет), чел.;

$\mathcal{C}_{ijk}^{(5)}$ – численность работников k -й организации, осуществляющей i -й вид экономической деятельности и отметившей возможный прирост потребности в работниках j -й категории на уровне более 100% от общего числа занятых в течение 3 лет (4–6 лет, более 6 лет), чел.;

z – количество организаций, заявивших о возможном приросте потребности в работниках, ед.

Таким образом, в результате расчетов для каждого вида экономической деятельности и каждой категории работников (руководители, специалисты, другие служащие, квалифицированные и неквалифицированные рабочие) будет установлен числовой ряд, который даст представление об изменении текущей потребности организаций в рабочих и служащих в кратко- и среднесрочном периодах и на перспективу более 6 лет.

Предложенный инструментарий исследования и прогнозирования потребности в кадрах является одним из основополагающих звеньев разработанного способа исследования, оценки и прогнозирования потребности организаций в кадрах (рис.).

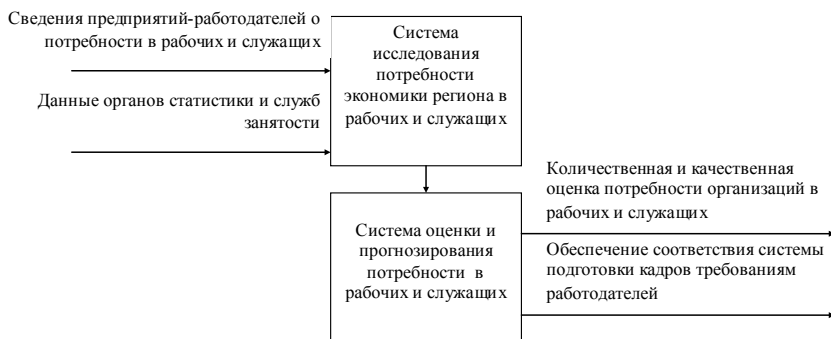


Рис. Обобщенная модель исследования, оценки и прогнозирования потребности в рабочих и служащих

Безусловно, применение экономико-социологического подхода к реализации исследования, оценки и прогнозирования потребности региона в наемном труде обеспечивает получение более достоверной информации о состоянии рынка труда.

Список литературы

1. Нугай Е. А., Бойко Т. С., Разумовская М. И. Оценка текущей и перспективной потребности в наемном труде: региональный аспект. Хабаровск: РИЦ ХГАЭП, 2010.

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ОБЕСПЕЧЕНИЕМ БАЗОВЫХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

В. В. Новиков

*Агентство труда и занятости населения Красноярского края, г. Красноярск
office@azn24.ru*

Современный этап экономического развития сопровождается активной инвестиционной деятельностью во многих регионах страны. Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. определена фундаментальная задача перехода российской экономики от экспортно-сырьевого к инновационному социально ориентированному типу развития [1]. Развитие инновационной деятельности, модернизация экономики на основе знаний – приоритетные направления развития Российской Федерации. Необходимость развития новых районов в Сибири и на Дальнем Востоке связана с решением одновременно двух задач: экономическое их развитие, как регионов сохранения и привлечения населения, и использование богатейших природных ресурсов.

На территории Красноярского края реализуется ряд крупных инвестиционных проектов по развитию традиционных и созданию новых высокотехнологичных производств: «Освоение Ванкорского нефтегазового месторождения», «Комплексное развитие Нижнего Приангарья», «Строительство железнодорожной линии Кызыл – Курагино в увязке с освоением минерально-сырьевой базы Республики Тыва». Общий портфель инвестиционных проектов Красноярского края составляет более 130 проектов в отраслях, формирующих экономику региона: лесопромышленном комплексе, металлургическом производстве, в сфере добычи нефти и газа, в производстве машин и оборудования и других. По прогнозным оценкам, на обеспечение планируемых темпов социально-экономического развития и реализацию крупных инвестиционных проектов дополнительно необходимо более 20 тыс. квалифицированных специалистов. Дополнительно ежегодная кадровая потребность для возмещения естественного выбытия работников составляет около 65,5 тыс. чел. В целом дополнительная потребность экономики Красноярского края в кадрах на ближайшую перспективу оценивается на уровне 190–200 тыс. чел. [2].

Преимущественно крупные инвестиционные проекты реализуются (и планируются к реализации) в труднодоступных районах, где наблюдается острая диспропорция между осваиваемыми природными ресурсами и уровнем социально-экономического развития территории, – так

называемых «районах нового освоения» [территории со значительным потенциалом инвестиционных проектов и не соответствующим поставленным целям состоянием инфраструктуры: производственной (дороги, транспортная доступность и др.) и социальной (наличие и качество трудовых ресурсов, сложившиеся миграционные потоки, привлекательность региона и т. п.)] [3]. Вместе с тем в инвестиционных проектах основное внимание уделяется решению преимущественно отраслевых задач – за пределами проектов остаются проблемы комплексного подхода к осваиваемым районам, отсутствует взаимосвязь инвестиционной деятельности с программами социально-экономического развития и потенциалом кадрового обеспечения, что предопределяет неоправданно высокий оборот кадров без создания действенного механизма их закрепления.

В результате реализация инвестиционных проектов, способных оказать существенный положительный эффект на социальное развитие территорий, находится под угрозой срыва из-за текущего состояния социальной среды регионов, а также нарастающего дефицита квалифицированных кадров, все более резко проявляющейся проблемы кадрового обеспечения потребностей экономического роста.

Низкие показатели рождаемости в 1990-х гг. привели к сокращению численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте (рис.). По данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю [4], только за 2009–2010 гг. численность трудоспособного населения в крае снизилась на 12,2 тыс. чел. (с 1812,0 в 2008 г. до 1799,8 в 2010 г.), за десять лет (с 2000 по 2010 г.) снижение составило 26,6 тыс. чел., по сравнению с максимальными значениями (2002 г. – 1855,3 тыс. чел.) – на 55,5 тыс. чел.

При высоком спросе на краевом рынке труда на рабочие кадры наблюдается снижение числа обучающихся в системе начального и среднего профессионального образования. За 5 лет (с 2007 по 2011 г.) численность контингента уменьшилась на 3,7 тыс. чел.

К основополагающим проблемам кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона можно отнести:

- отставание темпов прироста рабочих кадров от темпов потребностей в них вследствие как имеющей место «демографической ямы», так и завышенной потребности в кадрах со стороны работодателей;

- изменение структуры возможных источников рабочей силы. Безработные уже не являются массовым источником, значения безработицы приходят в нормативное состояние с минимальными процентами. Для регионов Сибири и Дальнего Востока характерна отрицательная

миграция, которая может усилиться (учитывая конкуренцию регионов на рынке труда за счет более высокого уровня жизни);

– отсутствие механизмов стабилизации кадров в условиях неразвитой (или даже при отсутствии) социальной инфраструктуры. В этих условиях растет стоимость труда как в абсолютных цифрах (конкурентоспособный уровень заработной платы), так и в относительных – удорожание инвестиционных проектов за счет решения проблем социального обеспечения и создания привлекательных условий жизни.

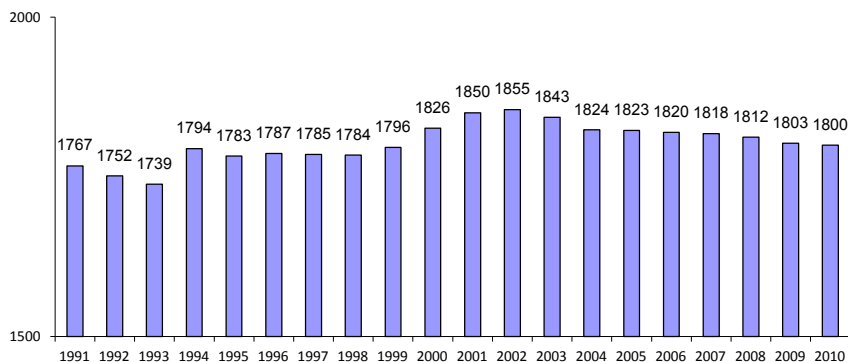


Рис. Динамика численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте в Красноярском крае (тыс. чел.)

Отсутствие качественного и своевременного прогноза кадровой потребности по ведущим отраслям экономики усиливает отрицательное воздействие демографических проблем на рынок труда и не позволяет выработать адекватные меры по решению задач в обеспечении экономики необходимыми кадрами.

Возникновение проблемы, сдерживающей эффективное и своевременное решение задач по кадровому обеспечению экономики Красноярского края, обусловлено рядом причин:

- территориальная трудовая мобильность населения;
- незавершенный комплекс работ по созданию и внедрению системы прогнозирования кадровой потребности в систему управления развитием региона;
- отсутствие единого подхода к качеству рабочей силы, несовпадение требований работодателей к качеству рабочей силы с существующими программами подготовки;

- отсутствие базовой информации для осуществления оптимизации образовательных программ в образовательных учреждениях профессионального образования на территории Красноярского края;

- низкая привлекательность значительного количества рабочих мест для квалифицированных кадров (низкий уровень оплаты труда, тяжелые условия труда);

- отсутствие эффективного опыта в вопросах системного подхода при прогнозировании кадровой потребности и дальнейшего кадрового обеспечения.

Анализ сложившейся ситуации с кадровым обеспечением инвестиционных проектов показывает, что необходим концептуальный подход к кадровому обеспечению районов нового освоения на основе выработки региональной стратегии управления трудовыми ресурсами во взаимодействии с инфраструктурным обеспечением территорий. Организация крупного производства должна осуществляться в условиях недостаточно развитой инфраструктуры, практического отсутствия рабочих кадров, что предполагает выработку определенных подходов к эффективному размещению:

- тщательное обоснование размеров предприятия, позволяющее обеспечить рентабельность как за счет масштабов производства, так и за счет оптимальности транспортных перевозок;

- размещаемые предприятия по своему техническому уровню должны значительно опережать действующие производства.

С целью достижения границ рентабельности характеристики районов нового освоения должны иметь следующие параметры:

- опережающие по сравнению со старыми районами темпы развития, они должны стать локомотивами, точками роста;

- развитие их должно быть основано на освоении богатейших природных ресурсов – энергетических, минеральных, земельных, лесных, что определяет специализацию новых районов и их место в развитии экономики страны;

- повышенная по сравнению со старыми районами отдача на одного занятого в экономике. Речь идет о производительности труда как синтетическом показателе, отражающем уровень технического развития новых производств и организации труда и производства;

- более высокий уровень технического оснащения, плацдарм для самых современных наукоемких технологий, обеспечивающих на долгосрочную перспективу конкурентоспособность будущей продукции.

Совершенствование системы планирования и управления кадровым обеспечением инвестиционных проектов в районах нового освоения

предполагает выработку нового подхода в системе принятия решений, включающего:

- минимизацию кадровой потребности за счет использования в районах нового освоения самых современных технологий, опирающихся на научные исследования, зарубежный опыт ведущих корпораций;
- обеспечение показателей эффективности использования ресурсной базы новых предприятий и особенно показателя производительности труда, сопоставимого с лучшими параметрами, достигнутыми в мировой практике. Высокий уровень производительности труда связан с капиталоемкостью инвестиционных проектов, где также необходимо международное сравнение;
- изменение структуры привлекаемой рабочей силы за счет высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов, сопровождаемой созданием конкурентоспособных условий жизнедеятельности.

Показатели производительности труда в новых проектах должны стать критериями эффективности использования рабочей силы и уровня ее технической оснащенности.

В районах нового освоения необходима разработка концепции долгосрочного обеспечения кадрами инвестиционных проектов на принципиально новой основе. Структура нового концептуального подхода включает три блока:

- расчет общей потребности в кадровом обеспечении районов нового освоения;
- закрепление кадров;
- формирование источников обеспечения районов нового освоения.

Принципиально новым в первом блоке является то, что потребность в кадровом обеспечении нового района рассматривается не изолированно по каждому инвестиционному проекту, а совместно. Такой подход позволяет определить критическую численность необходимого населения и рабочих кадров, а также потребность кадров для обеспечения развития производственной и социальной инфраструктуры. Последнее в представленных проектах не находит отражение. При условии формирования постоянного населения такой подход позволит предусмотреть занятость других членов семьи, как по конкретному проекту, так и в смежном варианте.

По второму блоку (закрепление кадров) предусматривается система мер не только по привлечению рабочих кадров, но и максимальному их закреплению. Это очень сложный раздел кадровой политики в районах нового освоения. Достаточно отметить, что в советское время для строек в Сибири, и в частности Красноярском крае, привлекалось значительное

количество рабочих при использовании разных форм: организованный набор, вахтовый метод труда. Но закрепление кадров было очень низкое. Причины – низкий уровень организации работы с кадрами по их закреплению, социально-экономические условия и главное – отсутствие достойного жилья. Проблема жилищного обеспечения существовала десятилетиями в советское время, актуальна она и в настоящее время.

Для районов нового освоения необходимо создать целенаправленную систему подготовки кадров для всего блока предприятий, исходя из поэтапности их ввода. Закрепление кадров связано и с системой переподготовки кадров, для тех, кто хотел бы сменить свою профессию или повысить квалификацию. Возникают условия для создания центров подготовки и переподготовки кадров. Безусловно, это дополнительные расходы, но окупаемые в долгосрочной перспективе через снижение затрат на привлечение кадров.

К источникам кадрового обеспечения можно отнести как внутренние (региональные), так и внешние (из других регионов страны и иностранные рабочие).

Таким образом, при размещении инвестиционных проектов в районах нового освоения должны быть учтены следующие положения.

Необходимо выделять периоды кадрового обеспечения с учетом создания системы перераспределения кадров по этапам освоения инвестиционных проектов. В настоящее время в практике планирования кадровых ресурсов выделяются: этап строительства и рассчитывается потребность в кадрах; этап запуска производств с указанием потребностей в профессиональном разрезе, но программ закрепления кадров нет.

При планировании потребности в кадровом обеспечении инвестиционных проектов необходимо максимально использовать комплексный подход по всем составляющим кадровой политики, реализуя принципы взаимосвязи и взаимодополняемости.

Инвестиционные проекты в районах нового освоения требуют дополнительных затрат на привлечение и закрепление кадров, что повышает стоимость инвестиционных проектов, и эти затраты должны быть включены в проекты.

Инвестиционные проекты должны сопровождаться и проектами по градостроению. При условии развития районов нового освоения на стационарной основе градостроительная программа должна стать определяющей в эффективном функционировании нового района.

Комплексный подход к кадровому обеспечению предполагает целенаправленное использование других членов семей, тем самым снижая потребность в дополнительном привлечении трудовых ресурсов. Вари-

анты трудоустройства необходимо сразу указывать при привлечении рабочих кадров (с учетом возможностей переподготовки по необходимым в районах профессиям).

Развивая социальную инфраструктуру, необходимо формировать более высокий уровень предоставления социальных услуг, особенно в сфере обучения детей, студентов с последующим их закреплением в районах нового освоения. Социальные стандарты жизнедеятельности – один из важнейших факторов закрепления кадров.

В области проектирования необходимо приоритетно предусматривать размещение наукоемких производств, с высокой производительностью труда, с минимальной потребностью в кадрах. Максимальное использование наукоемких, современных технологий будет способствовать созданию в регионе новых пропорций в квалификации занятых с высоким удельным весом квалифицированных работников.

Для реализации представленных направлений совершенствования планирования управлением трудовыми ресурсами в районах нового освоения необходимо оптимизировать систему взаимодействия власти и бизнеса, принимать целенаправленные меры по развитию механизмов частно-государственного партнерства. Если данные положения не будут учтены в системе планирования, то надеяться на стабильное развитие региона бесполезно, как это показывает опыт развитых стран. Необходимо:

- создание координационных органов управления размещением инвестиционных проектов с функциональными обязанностями по кадровому обеспечению;
- координация деятельности власти и бизнеса на всех этапах реализации проектов;
- обеспечение при принятии управленческих решений комплексности в области экономических и социальных задач, взаимосвязи градостроительных и инвестиционных проектов;
- осуществление постоянного мониторинга за системами планирования и управления в районах нового освоения.

Список литературы

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. (утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации № 1662-р от 17.11.2008 г.).
2. Концепция долгосрочной целевой программы «Формирование системы кадрового обеспечения развития отраслей экономики Красно-

ярского края» на 2013–2015 гг., г. Красноярск, 2012: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rabota-enisey.ru/project/kadrob>

3. Новиков В. В. Управление кадровым обеспечением инвестиционных проектов в районах нового освоения. Красноярск: Изд-во СибГАУ, 2008. 25 с.

4. Баланс трудовых ресурсов. Экономическая таблица, № 10–91 / Красноярскстат. Красноярск, 2011.

ОТ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ К ПОЛИТИКЕ В ИНТЕРЕСАХ ЗАНЯТОСТИ

Т. Б. Панкратова

*Департамент труда и занятости населения Томской области, г. Томск
zamruk1@rabota.tomsk.ru*

Развитие рынка труда зависит от множества экономических и социальных факторов, и в первую очередь – от основных направлений экономической политики, влияющей на уровень и качество спроса и предложения рабочей силы.

В начале 1990-х гг. официальный подход к политике на рынке труда в России строился из того, что государство снимало с себя ответственность за общий уровень занятости. Было определено, что правительство не регулирует систему рабочих мест, уровень занятости – это дело бизнеса. Содействие занятости было ориентировано на узкий сегмент, а именно на регулируемый рынок труда, который ограничивался вакансиями и безработными, зарегистрированными в службе занятости.

В 2000 г. на смену федеральным программам пришли Концепции действий на рынке труда. Однако и эти нормативные документы по содержанию были урезаны до ведомственных программ служб занятости, действующих в рамках скромных бюджетов.

Что касается положений стимулирования создания и сохранения рабочих мест, совершенствования форм социального партнерства на отраслевых рынках труда, реально выполнялось только то, что входило в сферу деятельности служб занятости – трудоустройство на вакантные рабочие места, организация общественных и временных работ для зарегистрированных безработных граждан.

Кризис 2008 г. потребовал от Правительства Российской Федерации выработки комплекса антикризисных мероприятий, направленных

на снижение напряженности на рынке труда, которые также сводились к сфере деятельности служб занятости.

В настоящее время мы вступаем в новую реальность. Стабилизация социально-экономической ситуации в стране открывает возможности для построения экономики, ориентированной на инновационную, социальную модель развития. Важным фактором перехода экономики на инновационный путь развития, интеграции в мировое экономическое пространство является вступление России в ВТО.

Вступление в ВТО требует существенного повышения заработной платы, т. к. низкая заработная плата в России рассматривается экспертами ООН как одно из условий для использования демпинга российскими экспортерами на мировом рынке. Также российским работодателям и предпринимателям необходимо модернизировать свои предприятия для выравнивания условий труда по сравнению со странами – участниками ВТО, что требует дополнительных финансовых затрат. Вступление России в ВТО приводит к применению более жестких требований к качеству рабочей силы, что также невозможно осуществить без дополнительных финансовых вливаний со стороны государства и бизнеса.

Главные тенденции развития экономики будут определяться общим направлением экономической политики правительства, в том числе и по отношению к проблемным отраслям.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. указано, что, исходя из тенденций развития экономики, целью государственной политики в области развития рынка труда является создание правовых, экономических и институциональных условий для развития гибкого, эффективного рынка труда, позволяющего преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения рабочей силы, сократить долю нелегальной, неформальной занятости, повысить мотивацию к труду и трудовую мобильность.

Обсуждается необходимость модернизации различных направлений политики государства, в том числе на рынке труда, которая заключается в переходе от политики содействия занятости к экономической политике в интересах расширения занятости. Целенаправленное увеличение количества рабочих мест в экономике должно стать основой политики, а оказание государственных услуг незанятым гражданам – ее фрагментом.

Правительство Российской Федерации ставит перед собой амбициозные цели долгосрочного развития – создание до 2020 г. 25 млн. новых рабочих мест. Это касается и модернизации прежних предприятий, и открытия инновационных производств.

Если эту цифру сравнить с численностью экономически активного населения российских регионов, то в Томской области необходимо создать не менее 173 тыс. рабочих мест, или ежегодно – не менее 21 тыс. рабочих мест.

Понятно, что программа серьезная и глобальная. Потребуется 173 тыс. чел., которые будут работать на современных предприятиях, появятся новые требования к профессиональной подготовке кадров, новые знания и компетенции. Очень важно, чтобы система образования могла быстро реагировать на изменения в экономике.

Улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности невозможно без развития внутрипроизводственного обучения работников (в том числе опережающего профессионального обучения работников, находящихся под риском увольнения), формирования системы профессиональной ориентации разных возрастных групп населения (школьники, выпускники учреждений профессионального образования, лица в возрасте старше 25 лет, безработные и др.), повышения их мотивации к трудовой деятельности по специальностям, востребованным на рынке труда.

В последние годы на рынке труда Томской области отмечаются неоднозначные тенденции. По данным выборочного обследования Росстата, уровень общей безработицы по методологии МОТ во II квартале 2012 г. составил 10,1% (в среднем за 2011 г. – 9,1% от ЭАН).

Увеличивается разрыв между общей (определяемой Росстатом в соответствии с методологией МОТ по результатам выборочного обследования населения по проблемам занятости) и регистрируемой безработицей.

За 2011 г. численность зарегистрированных безработных граждан снизилась на 2454 чел. и на 01.01.2012 г. составила 10718 чел., уровень регистрируемой безработицы – 1,92% от ЭАН (на 01.01.2011 г. – 13172 чел., или 2,4% от ЭАН).

При этом сохраняется дифференциация уровня регистрируемой безработицы. В 12 городах и районах области уровень регистрируемой безработицы превышал среднеобластной показатель более чем в 2 раза.

Сокращение численности зарегистрированных безработных граждан может быть вызвано не только экономическими и демографическими факторами, но и ростом разочарований в услугах службы занятости в связи с отсутствием подходящих рабочих мест, низким уровнем оплаты труда имеющихся вакансий.

Высока доля неформальной и теневой занятости, которая порождает массу социальных проблем: отсутствие социальной защищенности,

гарантии найма и соблюдения интересов работников, утрата квалификации и профессиональных навыков.

Не известны причины возникновения и тенденции развития неформальной занятости, отрасли экономики, формы собственности и размеры использующих ее предприятий, виды и формы занятости, профессионально-квалификационный состав, заработная плата.

Неформальная скрытая занятость отрицательно влияет на повышение эффективности бюджетных расходов: граждане получают заработную плату, при этом могут состоять на учете в службе занятости и получать пособие по безработице, а также пользоваться другими льготами, например, субсидии на оплату жилья и коммунальных услуг.

По оценке Росстата, в 2011 г. неформальная занятость в Томской области составила 93 тыс. чел. Этот показатель на муниципальном уровне не рассчитывается, но именно с поселений и населенных пунктов необходимо начинать работу по легализации теневой занятости.

Реальное трудоустройство в условиях рыночной экономики зависит, прежде всего, от состояния рынка труда – соотношения спроса и предложения на рабочую силу определенного качества. Спрос отражает объем и структуру общественных потребностей в рабочей силе и характеризуется числом и структурой рабочих мест.

На 01.08.2012 г. областной банк вакансий содержал 16,2 тыс. вакантных рабочих мест (на 32% больше соответствующего показателя прошлого года), из них 75% – рабочие профессии.

Среди специалистов отмечается спрос на инженеров-технологов, конструкторов, проектировщиков, специалистов в области информационных технологий. В промышленном секторе востребованы станочники металлообрабатывающих и деревообрабатывающих станков, слесари механосборочных станков, слесари-ремонтники, электрогазосварщики, токари, фрезеровщики. Пользуются спросом специалисты строительных профессий – плотники, бетонщики, каменщики, штукатуры, облицовщики-плиточники, маляры, слесари-сантехники, водители, машинисты (автогрейдера, бульдозера, крана автомобильного, трубоукладчика, экскаватора).

В северных районах области наибольшим спросом пользуются мужские профессии: помощник бурильщика капитального ремонта скважин, оператор по подземному ремонту скважин, водители, электрогазосварщики, машинисты спецтехники, электромонтеры.

В лесозаготовительных районах востребованы водители автомобилей, машинисты трелевочных машин, станочники деревообрабатывающих станков, стропальщики.

Вместе с тем надо отметить низкое качество существующих вакансий: 50% – временные рабочие места с заработной платой, не превышающей 9 тыс. руб., средняя заработная плата квалифицированных работников составляет 13–14 тыс. руб.

Рассматривая предложение рабочей силы, которое характеризуется численностью и составом людей, заинтересованных и нуждающихся в получении работы, можно констатировать, что состав граждан, зарегистрированных в службе занятости, различается по полу, возрасту, уровню образования, территориальному размещению.

В структуре обратившихся граждан высока доля женщин (54%), молодежи без опыта работы в возрасте 14–29 лет (52,0%); ранее не работавших, ищущих работу впервые (38,4%).

В сельской местности более 50% не имеют профессионального образования, в г. Томске – 62% имеют высшее и среднее профессиональное образование.

Доля длительно стоящих на учете в службе занятости населения (более года) составляет 9%, более 8 мес. – 20% от общей численности безработных граждан.

Службе занятости в основном приходится работать с гражданами с низкой мотивацией к труду, это касается и выпускников профессиональных учреждений.

В результате на рынке труда создается ситуация, когда, с одной стороны, невозможно удовлетворить потребность организаций в рабочих определенных профессий и специальностей, с другой стороны, появляются устойчивые группы населения, испытывающие сложности в трудоустройстве. Это свидетельствует о существующей диспропорции спроса и предложения рабочей силы.

Рынок труда – это не только сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу, но и система социально-экономических и юридических отношений, норм и институтов, призванных обеспечить непрерывный процесс воспроизводства рабочей силы и эффективное использование трудовых ресурсов.

Сегодня рынок труда России, его состояние, структура, динамика движения меняются под влиянием глобализации мирохозяйственных связей. В России формируется новая структура распределения трудового потенциала по видам занятости, совершаются отраслевые структурные сдвиги на рынке труда, намечается переход к новому типу занятости, соответствующему постиндустриальной стадии развития. Но это не сопровождается ростом производительности труда, что противоречит мировым тенденциям интеграции в постиндустриальную экономику.

Одним из основных механизмов решения этой проблемы является изменение взаимосвязи системы профессионального образования с рынком труда.

Взаимодействие службы занятости и системы профессионального образования в Томской области осуществляется по следующим направлениям:

- содействие в трудоустройстве выпускников образовательных учреждений;
- организация профессиональной ориентации молодежи;
- временное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время;
- профессиональное обучение безработных граждан;
- опережающее обучение работников, находящихся под риском увольнения;
- согласование объемов и структуры приема обучающихся в учреждения системы профессионального образования.

Проблема трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений продолжает оставаться актуальной по причине несоответствия структуры профессионального образования потребностям рынка труда, отсутствия опыта работы, недостаточной мотивации к труду, высоких требований к уровню оплаты труда.

Ежегодно порядка 1,5 тыс. выпускников учреждений профессионального образования обращаются в службу занятости по вопросу трудоустройства.

Выпускникам учреждений профессионального образования, которые оказались в сложном положении, не нашли работу в самом начале своей трудовой деятельности, служба занятости предлагает пройти стажировку на рабочем месте в целях приобретения опыта работы.

Стажировка выпускников организуется как производственная, трудовая деятельность на специально выделенных работодателем рабочих местах по полученной профессии, специальности, а также иным направлениям профессиональной подготовки, родственным по содержанию работ. В освоении практических навыков молодым людям помогают наставники. Ежегодно 300 выпускников под руководством наставников проходят стажировку в обрабатывающем производстве, строительстве, предоставлении социальных и персональных услуг, сельском хозяйстве и др.

Для выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет, ищущих работу впервые, реализуется программа «Первое рабочее место».

Важная роль отводится деятельности в рамках образовательно-отраслевых кластеров, межмуниципальных центров и ресурсных центров по реализации программы предпрофильной и профильной подготовки и профориентационной работы со старшеклассниками.

Подготовка кадров по дополнительным (краткосрочным) образовательным программам способна обеспечить, в первую очередь, мобильность и изменение содержания этих программ с учетом потребностей работодателей.

Профессиональное обучение безработных граждан в Томской области осуществляется в соответствии с утвержденным перечнем приоритетных профессий (специальностей) для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан. Перечень сформирован на основе потребности муниципальных образований в трудовых ресурсах с учетом их социально-экономического развития.

Наибольшая численность безработных граждан обучается на базе ресурсных центров, материальная база которых приближена к производству, учащимся предоставлена возможность пройти производственную практику для отработки практических навыков.

В рамках Региональной программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, за счет средств областного бюджета проводится опережающее профессиональное обучение работников, находящихся под риском массового увольнения, организаций, осуществляющих реструктуризацию и модернизацию производства в соответствии с инвестиционными проектами (предусмотрено программой 200 чел.).

Важной проблемой отечественного образования является тот факт, что профильное обучение на старшей ступени общеобразовательной школы не способствует профессиональному самоопределению учащихся.

Отдельные мероприятия по информированию, консультированию в выборе индивидуального пути получения конкретной профессии, профдиагностики учащихся выпускных классов проводятся образовательными учреждениями, Томским областным центром профориентации молодежи и психологической поддержки населения, органами службы занятости.

На ярмарках вакансий учебных и рабочих мест, организуемых совместно с работодателями, центрами содействия трудоустройству выпускников (при вузах), кадровыми агентствами, образовательными учреждениями, будущим абитуриентам и их родителям предоставляется возможность непосредственно встретиться с представителями образовательных учреждений всех уровней профессионального образования;

получить информацию о ситуации на рынке труда; пройти компьютерное тестирование и получить консультацию психолога по вопросу выбора подходящей сферы деятельности. Каждый год участниками мероприятий становятся 3,5 тыс. старшеклассников, в том числе проживающих в отдаленных селах районов области.

Но проблема развития комплексной системы профессиональной ориентации остается одной из актуальных на сегодняшний день. Мероприятия слабо связаны с реальным положением дел в экономике и состоянием социальной сферы.

Исключение школы из системы профориентации молодежи несет в себе множество негативных экономических, социальных и даже психологических последствий. Утеряны формы бесплатной внешкольной работы. Платные же услуги для многих семей непосильны. Последствия выражаются в неспособности значительной части молодежи включиться в нормальную трудовую и общественную жизнь.

Для активизации и создания новых содержательных форм работы с разными категориями населения, сокращения дисбаланса между рынком труда и рынком образовательных услуг необходимо разработать:

- систему мониторинга уровня информированности населения о кадровых потребностях экономики и степени осознанности профессионально-образовательного выбора различных групп населения;
- новый механизм формирования прогноза потребности отраслей экономики в кадрах с учетом профессионально-квалификационного разреза;
- программу профессиональной ориентации населения с учетом особенностей интересов разных возрастных групп населения (старшеклассники, учащиеся и выпускники учреждений профессионального образования, лица в возрасте старше 25 лет, безработные и др.).

Грамотно построенная межведомственная работа, взаимодействие с социальными партнерами, объединение ресурсов позволят решить многие насущные проблемы, добиться положительных результатов в процессе повышения качества рабочей силы.

Список литературы

1. Профессиональное образование в России и зарубежных странах / М. П. Пальянов, Е. В. Ткаченко, Р. Арнов и др. Томск: СТТ, 2008. 250 с.
2. Антипов А. Профориентация молодежи: сегодня и завтра // Человек и труд. 2012. № 7.
3. Панкратова Т. Б., Пальянов М. П., Демченко А. Р., Лебедев В. И. Сетевое взаимодействие вузов и служб занятости // Высшее образование в России. 2012. № 7. С. 139–148.

**АПРОБАЦИЯ РЕГЛАМЕНТОВ И ДОКУМЕНТОВ
ПО ВОПРОСАМ ОБУЧЕНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ/
АДМИНИСТРАТОРОВ ОГАОУ СПО «ИРКУТСКИЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» НА БАЗЕ УЧЕБНОГО
ЦЕНТРА ТОРГОВОЙ КОМПАНИИ**

В. З. Пасичниченко

*ОГАОУ СПО «Иркутский технологический колледж», г. Иркутск
venpas@yandex.ru*

Приведение содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда является одной из приоритетных задач деятельности образовательного учреждения в современных социально-экономических условиях. Поэтому требуется формирование и развитие системы образования, направленной на подготовку контингента людей, умеющих быстро и успешно включаться в сложную профессиональную обстановку, адаптироваться к изменяющимся условиям рынка труда. Для решения поставленной задачи важным направлением является развитие взаимодействия образовательных учреждений и социальных партнеров в разработке и совершенствовании содержания образовательных программ, стандартов, в организации учебно-производственного обучения, практики студентов. В настоящий момент социальные партнеры также ориентированы на активное участие в разработке и реализации программ повышения квалификации работников предприятий, организаций, привлечение своих специалистов, предоставление производственной базы для профессионального образования преподавательского состава образовательного учреждения. Это позволит повысить конкурентоспособность преподавателей, подготовленных с учетом знаний вопросов стратегического и технологического развития предприятий отрасли, а также качество профессионального образования, подготовки кадров.

В рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг. реализуется проект «Разработка и апробация комплекса мероприятий по интеграции государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров и специалистов СПО, обеспечивающих кадровые потребности развития приоритетных отраслей экономики». Данный проект проводится с целью изучения возможности реализации разработанных модельных подходов к организации взаимодействия государственной и корпоративной систем по вопросам подготовки рабочих кадров и специалистов СПО путем проведения апробации примерных регламентов

по направлениям взаимодействия и документов, обеспечивающих нормативное и инструментальное сопровождение их внедрения.

Участниками программы апробации в 2012 г. стали учреждения профессионального образования Иркутской области. В Иркутском технологическом колледже апробация осуществляется по направлению «Организация обучения преподавателей/администраторов ГОУ ПО на базе учебных центров компаний по вопросам стратегического и технологического развития предприятия/компании/отрасли, формирования корпоративной культуры». Организацией-партнером ИрТК по проведению апробации стало торговое предприятие ООО «Сегмент».

В ходе апробации уточняется схема взаимодействия участников программы, разрабатываются документы, регламентирующие данное взаимодействие, оценивается организационная эффективность предложенных проектов документов, возможность их реализации.

Достижение обозначенных целей возможно при успешном решении следующих задач:

- изучение нормативных и методических документов по направлению, оценка полноты нормативного, организационно-технического и методического обеспечения;
- разработка и согласование со всеми заинтересованными сторонами пакета проектов региональных документов, регламентирующих взаимодействие субъектов государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров;
- проведение внутренней экспертизы проектов региональных документов;
- создание рекомендаций по доработке и совершенствованию примерных регламентов и документов по направлению взаимодействия, оформление отчета по итогам апробации.

В ходе реализации программы участниками апробации были разработаны проекты документов:

1. «Положение о повышении квалификации, стажировке, переподготовке преподавателей/администраторов ОГАОУ СПО "Иркутский технологический колледж" на базе учебного центра предприятия».
2. «Соглашение о сотрудничестве по подготовке преподавателей/администраторов ОГАОУ СПО "Иркутский технологический колледж" в учебном центре предприятия».
3. «План работы по организации повышения квалификации, стажировки, переподготовки преподавателей/администраторов ИрТК на базе учебного центра предприятия».

4. «Учебные планы программ обучения преподавателей/администраторов ИрТК».

5. «Отчет учебного центра предприятия о выполненной работе по образовательной программе».

6. «Экспертные заключения».

Подготовка проектов документов осуществлялась согласно следующим этапам:

1. Создание группы разработчиков проектов документов.

2. Определение круга вопросов, которые предстоит отразить в проектах документов.

3. Изучение нормативных актов, предшествующих документов по данному и аналогичным вопросам.

4. Подготовка проектов документов.

5. Согласование проектов документов с заинтересованным предприятием.

Содержанием данных документов является последовательность процедур, действий ИрТК и торгового предприятия. «Положение о повышении квалификации, стажировке, переподготовке преподавателей администраторов ОГАОУ СПО "Иркутский технологический колледж" на базе учебного центра предприятия" регулирует отношения, связанные с повышением качества профессионального образования за счет организации систематического повышения квалификации и переподготовки преподавателей ОГАОУ СПО «ИрТК» по вопросам стратегического и технологического развития предприятия отрасли на базе учебного центра ООО «Сегмент», используя производственную базу и кадровое обеспечение предприятия. «Соглашение о сотрудничестве по подготовке преподавателей/администраторов ОГАОУ СПО "Иркутский технологический колледж" в учебном центре предприятия» предусматривает совместную деятельность в целях повышения качества профессионального образования, удовлетворяющего требованиям современного рынка труда, внедряя новые образовательные технологии и совершенствуя учебный процесс в части его содержания и методического обеспечения. Содержание «Плана работы по организации повышения квалификации, стажировки, переподготовки преподавателей ИрТК на базе учебного центра» направлено на реализацию основных положений «Соглашения о сотрудничестве по подготовке преподавателей ОГАОУ СПО "Иркутский технологический колледж" в учебном центре предприятия» и конкретизирует мероприятия «Соглашения о сотрудничестве». Содержание «Отчета учебного центра предприятия о выполненной работе по образовательной программе» позволит дать оценку качества

образовательной подготовки преподавателей ОУ и их готовности к решению профессиональных задач.

Таким образом, разработка и внедрение документов по вопросам профессионального обучения преподавателей и администраторов на базе учебного центра предприятия обеспечит регламентированное взаимодействие колледжа и торгового предприятия, позволит решить вопросы внедрения новых технологий обучения, видов подготовки кадров, содержания, что соответствует современной стратегии развития профессионального образования. В конечном счете, взаимодействие и интеграция корпоративной системы подготовки кадров и государственного образовательного учреждения обеспечат подготовку конкурентоспособных рабочих кадров и специалистов.

МОДЕЛИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАРУБЕЖНЫХ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

Е. А. Питухин, Н. В. Парикова, С. В. Сигова

Центр бюджетного мониторинга ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет», г. Петрозаводск

eugene@psu.karelia.ru, ptasha@psu.karelia.ru, sigova@onego.ru

Введение

Наличие квалифицированных кадров имеет ключевое значение для инновационного развития экономики регионов России. Инновационная экономика предъявляет повышенные требования к качеству трудовых ресурсов, а именно их образовательному и профессионально-квалификационному уровню. В настоящее время обеспечение экономики региона квалифицированными кадрами становится одной из важнейших социально-трудовых проблем субъектов Федерации и России в целом.

Рост промышленного производства и ВРП, предполагаемый региональными программами развития, во многом зависит от того, насколько успешно будут решены проблемы кадрового обеспечения региональной экономики, обусловленные дефицитом высококвалифицированных кадров, несбалансированностью рынка труда и рынка образовательных услуг, а также складывающейся демографической ситуацией.

Для принятия своевременных решений по управлению структурой кадров, обеспечивающих согласование спроса и предложения с задачами развития экономики региона, во избежание квалификационного дисбаланса необходимо создавать модели и методические инструменты

исследования и прогнозирования изучаемых социально-экономических явлений и процессов [11, с. 4–5].

Разработка прогнозов является важным и необходимым элементом системы управления социально-экономическими процессами как для страны в целом, так и для каждого субъекта Российской Федерации.

Прогнозирование представляет собой составную часть системы государственного регулирования экономики, которая призвана выявить важнейшие проблемы и определить направления их решения и курс развития экономики страны и ее регионов. Результаты прогнозных расчетов необходимо использовать для выработки и обоснования социально-экономической политики регионов и страны в целом [11, с. 9].

Прогнозирование, и в частности прогнозирование потребности в кадрах, выполняет три основные функции в регулировании региональной экономики [5, с. 99]:

1) предвидение возможных тенденций и циклических колебаний социально-экономического развития региона в контексте общемировой динамики и направлений трансформации общества;

2) предвосхищение вариантов и возможных последствий принимаемых стратегических и тактических решений в области социально-экономического, научно-технического, внешнеэкономического, территориального развития;

3) своевременное внесение корректив, принятие или отмена решений при изменении условий окружающей среды, конъюнктуры внутреннего и внешнего рынков.

Процессы депопуляции населения

Согласно демографическим прогнозам, в ближайшие годы процессы депопуляции и старения населения в регионах России усилятся. В связи с этим иммиграция рассматривается в качестве основного источника восполнения численности населения страны и трудовых ресурсов. Согласно расчету Федеральной службы государственной статистики о перспективной численности населения до 2030 г. (высокий и средний варианты), учитывающему результаты Всероссийской переписи населения и динамику демографических процессов последних лет, «численность населения страны на начало 2025 г. составит 142,8–145,6 млн. чел.» [1].

На рис. 1 представлена диаграмма, отражающая прогнозное соотношение численности населения, вступающего в трудоспособный возраст, и численности населения, выходящего из него, по данным Росстата [10].

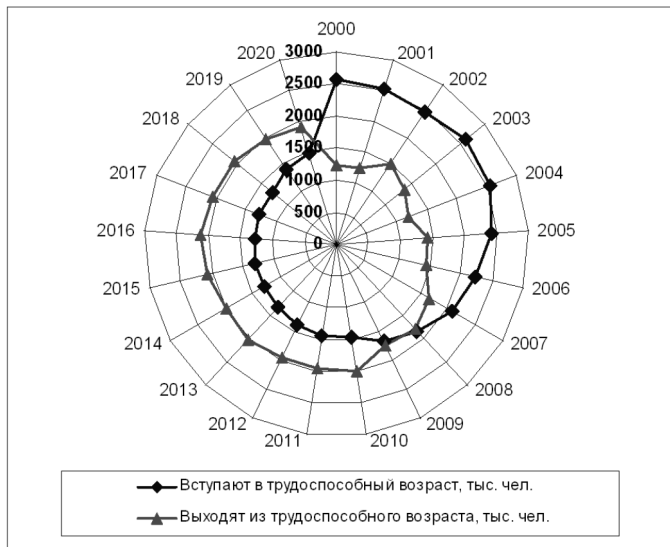


Рис. 1. Соотношение численности населения, вступающего в трудоспособный возраст, и численности населения, выходящего из него [8, с. 48]. С 2000 по 2010 г. – ретроспективные данные; с 2011 по 2020 г. – прогнозная оценка

Согласно среднему варианту прогноза Росстата, к 2030 г. по сравнению с 2010 г. численность населения в трудоспособном возрасте в России сократится на 11,0 млн. чел. В 32 регионах сокращение населения в трудоспособном возрасте превысит 150 тыс. чел. Среди таких регионов выделяется г. Москва, сокращение данной категории населения которой составит более 900 тыс. чел., в то время как в других регионах оно не превысит 450 тыс. чел. Только в 8 из 83 регионов будет происходить прирост населения в трудоспособном возрасте. Это Республика Дагестан, Республика Тыва, Республика Ингушетия, Ямало-Ненецкий автономный округ, Тюменская область, Ханты-Мансийский авт. округ – Югра, Московская область и Чеченская Республика.

Одним из путей решения демографической проблемы, как это отмечено в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.», является развитие человеческого потенциала и повышение трудовой мобильности населения, а также привлечение иностранной рабочей силы в соответствии с

потребностями демографического и социально-экономического развития [2]. Таким образом, в условиях демографического кризиса сила и значимость воздействия трудовой миграции возрастают.

Оценка необходимых объемов привлечения зарубежных трудовых мигрантов для г. Москвы

Для обеспечения сбалансированности параметров региональных рынков труда численность привлечения зарубежных трудовых мигрантов в регионы России в перспективе должна определяться ростом потребности в дополнительных трудовых ресурсах в связи с сокращением численности населения в трудоспособном возрасте, с одной стороны, а также темпами диверсификации экономики, скоростью обновления производственных фондов, внедрения новых технологий и автоматизации производства – с другой.

Таким образом, определение дополнительной потребности в иностранных работниках должно осуществляться в рамках экономически обоснованных расчетов совокупной потребности в трудовых ресурсах регионов России с учетом перспектив социально-экономического развития региона и внедрения новых технологий, в том числе трудосберегающих.

Для преодоления ситуации дисбаланса, долгое время существующей на рынке труда России в целом и в регионах, в частности, 3 июня 2011 г. Правительством Российской Федерации было принято Постановление № 440 «О порядке разработки прогноза баланса трудовых ресурсов» (далее Постановление).

Прогноз баланса трудовых ресурсов позволит достичь следующих целей:

а) оценить сбалансированность потенциального предложения на рынке труда и потенциального спроса на рабочую силу;

б) определить структурные пропорции предложения и спроса на рынке труда;

в) выявить перспективные направления развития рынка труда с учетом стратегий развития отдельных сфер и отраслей экономики;

г) повысить эффективность регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов, а также принятия управленческих решений.

В последние годы в балансе трудовых ресурсов региона иностранные работники выделяются в качестве отдельного источника. Ресурсная часть баланса трудовых ресурсов состоит из следующих компонентов:

- трудоспособное население в трудоспособном возрасте;
- иностранные трудовые мигранты;

– работающие граждане, находящиеся за пределами трудоспособного возраста, в том числе пенсионеры старше трудоспособного возраста и подростки моложе трудоспособного возраста [3].

Приказом Минздравсоцразвития России № 178н от 29 февраля 2012 г. была утверждена Методика разработки прогноза баланса трудовых ресурсов (далее Методика) в соответствии с п. 5 Правил разработки прогноза баланса трудовых ресурсов, утвержденных указанным Постановлением.

В утвержденной Методике Минздравсоцразвития [4] отсутствует указание на использование определенного метода расчета численности иностранных трудовых мигрантов в ресурсной части баланса трудовых ресурсов.

Моделированию и прогнозированию численности иностранных трудовых мигрантов российскими учеными уделяется важное внимание. Так, А. Г. Коровкин [7] строит прогнозы на основе экстраполяции ретроспективных тенденций при инерционном развитии, А. В. Кашепов [6] при прогнозировании масштабов миграции учитывает прогноз социально-экономического развития России. Однако в указанных работах осуществляется прогнозирование миграционных потоков для России в целом, а не в региональном разрезе.

Регионы России сильно различаются по численности приезжающих иностранных работников. Главными центрами притяжения иностранных работников являются г. Москва и Московская область, которые характеризуются высокой экономической активностью, обеспеченностью финансовыми и инвестиционными ресурсами, емким рынком труда. Именно в связи с указанными причинами в качестве примера в данной статье будет рассматриваться такой субъект Российской Федерации, как г. Москва.

Авторами за основу расчета прогнозной численности иностранных трудовых мигрантов была взята производственная функция, которая выражает зависимость результатов производства от затрат ресурсов.

Вследствие анализа ретроспективных данных в качестве производственной функции была выбрана мультипликативная модель, которая имеет следующий вид:

$$X_t = F_t \cdot L_t, \quad (1)$$

где X_t – объем ВВП;

L_t – численность работников;

F_t – модельная производительность труда;

t – индекс времени: на ретроспективном периоде $t \in [t_s, t_0]$; на периоде прогнозирования $t \in [t_0, t_f]$. Для приведенных в статье расчетов

выбраны следующие границы периодов: $t_s - 2000$ г., $t_0 - 2011$ г., $t_f - 2020$ г.

Среднегодовая численность работников L_t на рынке труда, обеспечивающая функционирование экономической деятельности и производство ВРП, складывается из численности российских работников Lr_t на рынке труда в год t и численности иностранных работников Lm_t на рынке труда в год t :

$$L_t = Lr_t \cdot Lm_t. \quad (2)$$

Из формул (1) и (2) следует, что численность иностранных работников Lm_t равна:

$$Lm_t = \frac{X_t}{F_t} - Lr_t. \quad (3)$$

Для прогнозирования необходимой численности иностранных работников на основе формулы (3) необходимо знать прогнозные значения всех факторов правой части этого уравнения. Прогнозные значения индекса физического объема X_t содержатся в форме Минэкономразвития России 2П «Основные показатели, представляемые для разработки прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2011 г. и на период до 2014 г.» по г. Москве, следовательно, необходимо определить значения F_t и Lr_t на перспективный период.

Нами предлагается осуществить прогнозирование указанных факторов методом экстраполяции эконометрической зависимости данных факторов от экзогенного параметра времени t на ретроспективном периоде.

Численность российских работников Lr_t в ретроспективном периоде была получена из формулы (2) путем вычитания численности иностранных работников Lm_t из среднесписочной численности работников L_t . Для определения прогнозной численности российских работников Lr_t в ретроспективном периоде была найдена ее зависимость от доминирующего фактора – численности населения в трудоспособном возрасте N_t . Прогноз численности населения в трудоспособном возрасте N_t известен на прогнозируемый период $t \in [t_0, t_f]$ из официального прогноза Росстата [10].

Предположим, что количество российских работников Lr_t связано линейно с численностью населения в трудоспособном возрасте N_t :

$$Lr_t = k_t^E \cdot N_t, \quad (4)$$

где k_t^E – доля российских работников в численности населения в трудоспособном возрасте.

В ретроспективном периоде доля российских работников в численности населения в трудоспособном возрасте в г. Москве меняется во времени логарифмически (рис. 2).

$$k_t^E = 2,4509 \cdot \ln t + 67,054. \quad (5)$$

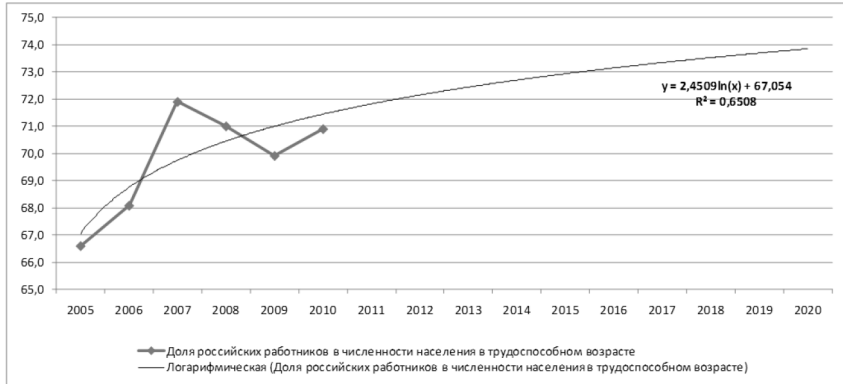


Рис. 2. Доля российских работников в населении в трудоспособном возрасте в г. Москве: ретроспектива и прогноз

Преобразуем формулу (4) с учетом формулы (5):

$$Lr_t = (2,4509 \cdot \ln t + 67,054) \cdot N_t. \quad (6)$$

Для прогнозирования необходимой численности зарубежных трудовых мигрантов необходимо определить вид функции F_t , отражающей изменения модельной производительности труда.

Чтобы определить вид функции F_t , используемой в модели (3):

1) выразим ее из формулы (2), получим:

$$F_t = \frac{X_t}{L_t}; \quad (7)$$

2) используем исходные данные X_t и L_t за ретроспективный период.

Выбор вида модельной функции F_t зависит от анализа ретроспективного и перспективного развития российской экономики, объемов плановых инвестиций, программы обновления основных фондов и многих других факторов. В начале экономического подъема рост ВВП может иметь прямо пропорциональный характер, или экспоненциальный,

потом рост замедляется и его хорошо описывает логарифмическая, а далее и логистическая кривая, ведущая к насыщению.

Наилучшим образом в ретроспективном периоде поведение F_t в г. Москве описывает функция (рис. 3).

$$F_t = 4,6643 \cdot t^2 + 141,16 \cdot t + 731,77. \quad (8)$$

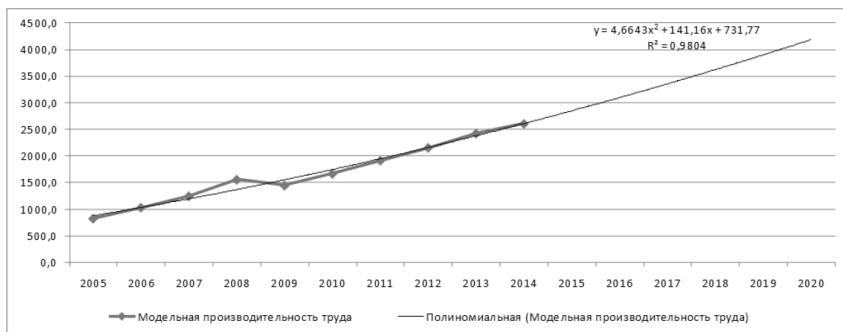


Рис. 3. Изменение F_t на ретроспективе и выявленный тренд, г. Москва

Для повышения точности прогнозирования на основе экстраполяции к ретроспективному периоду присоединен утвержденный прогноз динамики производительности труда с 2011 до 2014 г. из формы Минэкономразвития России 2П «Основные показатели, представляемые для разработки прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2011 г. и на период до 2014 г.» по г. Москве.

Таким образом, модель прогнозной численности иностранных трудовых мигрантов, необходимых для удовлетворения экономики г. Москвы в трудовых ресурсах, имеет следующий вид:

$$Lm_t = \frac{X_t}{4,6643 \cdot t^2 + 141,16 \cdot t + 731,77} - (2,4509 \cdot \ln t + 67,054) \cdot N_t. \quad (9)$$

При использовании предложенной модели был получен прогноз необходимой численности зарубежных трудовых мигрантов для г. Москвы на прогнозный период до 2020 г. (рис. 4).

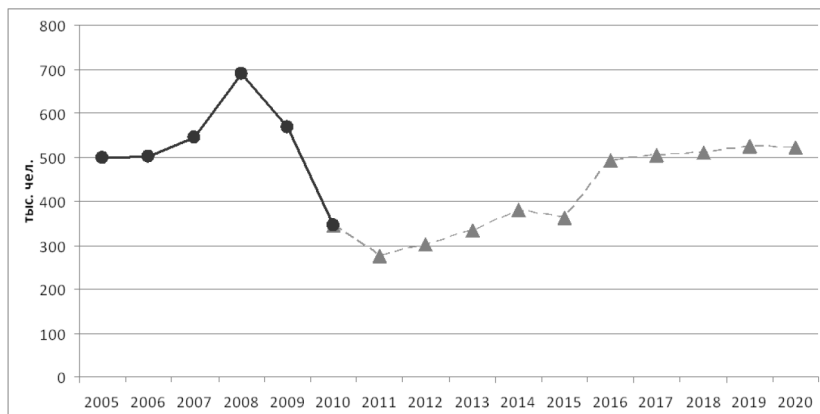


Рис. 4. Прогноз численности иностранных трудовых мигрантов для г. Москвы до 2020 г.

Согласно полученному прогнозу по формуле (9), численность иностранных работников в г. Москве до 2016 г. будет постоянно увеличиваться, а начиная с 2016 г. стабилизируется и не будет превышать 500 тыс. чел.

Заключение

Таким образом, роль зарубежной трудовой миграции в развитии экономики г. Москвы, как и России в целом, усиливается в условиях углубления процессов глобализации и сокращения численности трудовых ресурсов. Однако расширение масштабов использования дешевой иностранной рабочей силы может грозить, с одной стороны, сохранением низкой производительности труда и обострением напряженности на региональном рынке труда – с другой. Поэтому для расчета прогнозных значений численности зарубежной трудовой миграции, необходимой для сокращения кадрового дефицита региональной экономики, следует применять предложенную авторами модель миграционных потоков с учетом плановых темпов развития и прогноза численности внутренних источников трудовых ресурсов. Для эффективного управления миграционными потоками требуется совершенствование системы мониторинга и оценки кадрового обеспечения потребности экономики вследствие увеличения масштабов, расширения региональной, отраслевой и профессиональной структуры трудовой иммиграции.

Список литературы

1. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г.
2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.: Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1662-р от 17 ноября 2008 г.
3. О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов: Постановление Правительства РФ № 440 от 03.06.2011 г.
4. Об утверждении Методики разработки прогноза баланса трудовых ресурсов: Приказ Минздравсоцразвития России № 178н от 29 февраля 2012 г.
5. *Андрюнин А. В., Коровкин А. Г., Парбузин К. В.* Взаимодействие региональных рынков труда: опыт анализа и прогнозирования перемещений населения и рабочей силы // Проблемы прогнозирования. 2001. № 2. С. 97–109.
6. *Кашепов А. В.* Рынок труда и миграция в 2008–2020 гг. // Научный эксперт: Научный электронный журнал. 2008. Вып. 12. С. 26–35.
7. *Коровкин А. Г.* Макроэкономическая оценка состояния сферы занятости и рынка труда в России: [Электронный ресурс]. URL: <http://strategy2020.rian.ru/documents/> (Дата обращения: 02.07.2012).
8. *Парикова Н. В.* Управление миграционными потоками иностранных работников // Экономика и управление. 2012. № 4. С. 46–53.
9. *Парикова Н. В., Питухин Е. А., Сигова С. В.* Количественная оценка прогнозной численности иностранных работников, необходимой для реализации запланированного развития экономики России // Фундаментальные исследования. 2012. № 11 (ч. 1).
10. Предположительная численность населения Российской Федерации до 2030 г.: Стат. бюл.: [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/statistic/Journals/doc_1140095525812 (Дата обращения: 03.07.2012).
11. *Мокроносов А. Г. и др.* Прогнозирование потребности региональной экономики в подготовке квалифицированных кадров. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. 111 с.
12. Распределение иностранных работников по видам экономической деятельности: Форма 2-Т (миграция) / Росстат. М., 2005–2011.
13. Форма Минэкономразвития России 2П «Основные показатели, представляемые для разработки прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2011 г. и на период до 2014 г.» по г. Москве.

ПРОФЕССИИ БУДУЩЕГО: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ И РОССИЙСКАЯ ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТЬ

М. А. Питухина

*Центр бюджетного мониторинга ФГБОУ ВПО «Петрозаводский
государственный университет», г. Петрозаводск*

pitukhina@psu.karelia.ru

В эпоху глобализации особое значение приобретает феномен заимствования международного опыта в том или ином направлении. Не является исключением и такая сфера, как прогнозирование профессий будущего. В настоящее время в мире осмысление важности профессий будущего – это ключ к пониманию будущего нашей цивилизации на многие десятилетия. Прогнозировать востребованность несуществующих сегодня профессий даже на ближайшие несколько лет, не говоря уже у далеких горизонтах, очень непросто, но именно такие профессии становятся двигателем новых технологий, способных кардинально изменить мир.

Считается, что мир меняют инновации. В 2012 г. на Всемирном экономическом форуме в Давосе были определены 10 инновационных направлений международного развития [10]: информационно-коммуникационные технологии; синтетическая биология и метаболический инжиниринг; технологии по увеличению объемов продукции и биомассы; разработка наноматериалов; компьютерное моделирование биологических систем/стимуляция биологических и химических систем; утилизация CO₂; беспроводные технологии; системы высокой энергии; персонализированная и превентивная медицина, питание; расширенные образовательные технологии.

Актуальность развития инновационных исследований в России также не вызывает сомнения. Как отмечается в статье В. В. Путина «О наших экономических задачах»: «Нам нужна новая экономика, с конкурентоспособной промышленностью и инфраструктурой, с развитой сферой услуг. Экономика, работающая на современной технологической базе» [2]. В свою очередь, Указом Президента РФ № 899 от 07.07.2011 г. [4] были определены следующие приоритетные направления развития науки, техники и технологий в РФ: энергоэффективность, энергосбережение, ядерная энергетика; рациональное природопользование; информационно-коммуникационные технологии; индустрия наносистем; транспортные и космические системы; науки о жизни; медицина и здравоохранение.

Развитие государства в условиях формирования инновационной экономики и высококонкурентного рынка является достаточно сложной задачей. Уровень инновационности проявляется наглядно при сравнении российского опыта с американским и британским. Интересными представляются оценки затрат на инновации ведущих инновационных акторов при сравнении с Россией (табл. 1).

Таблица 1

Затраты на НИОКР

Страна	ВВП/чел. [5]	Затраты на НИОКР от ВВП, % [6]
США	46 381	2,77
Великобритания	36 119	1,85
Япония	42 325	3,44
Россия	13 236	1,04

На основе данных МВФ и Росстата удалось прийти к выводу, что наибольшее количество материальных и организационных ресурсов на инновации затрачивается в США и Великобритании. Однако после кризиса происходит снижение затрат на НИОКР, которое, в первую очередь, коснулось американских и европейских компаний: североамериканские компании стали тратить на 3,75% меньше, европейские – на 0,15%. В то же время китайские и индийские компании увеличили инвестиции в НИОКР за год на 41,8% [7]. Тем не менее по-прежнему в опросах, проводимых агентством Booz на предмет трех самых инновационных компаний в мире, первые три места пока еще занимают американские компании – Apple (79% голосов), Google.com (49%) и 3М (20%) [7]. Чтобы оставаться ведущим актором в международном инновационном пространстве, США считает деятельность по прогнозированию профессий будущего чрезвычайно важной. Так, Ресурсным Центром Изучения Профессий при Департаменте по труду, занятости и обучению США определено 150 профессий будущего (табл. 2).

В Великобритании картина с инновациями очень далека от идеальной: затраты на НИОКР в сравнении с другими крупными акторами международных отношений (Япония – 3,44% [6]; США – 2,77%) являются небольшими – 1,85% (см. табл. 1). Обусловленная современными реалиями возникает острая необходимость в форсировании инновационной политики Великобритании, стратегически ориентированной на увеличение инновационного влияния страны. Одним из примеров по реализации данной стратегии является деятельность британской компании Envisioning Technologies по прогнозированию профессий будущего.

Компания специализируется на подготовке отчетов по технологиям и профессиям будущего в высокотехнологических секторах. Исследования начинаются с погружения в ведущие тренды технологического развития и коррелируются трендами на рынках. Британские эксперты Envisioning Technologies выделяют около 80 профессий будущего (табл. 2).

Ситуация с НИОКР в России кардинально отличается от британской или американской. Из доклада Всемирного Банка следует [1], что в России вложения в НИОКР незначительны как в государственном, так и в частном секторах. Россия специализируется на выпуске продукции, находящейся на «периферии» карты товарного пространства, что означает наличие сравнительного конкурентного преимущества в сырьевых отраслях и в лесном хозяйстве, а в этих отраслях трудно создать такие новые продукты и навыки, которые могут быть использованы в других отраслях. Все это препятствует развитию процесса экономической диверсификации. Более того, в России инвестиции в НИОКР на выходе дают меньше коммерческой отдачи от вложенного товара «знание», а также меньше патентов и публикаций, чем в большинстве стран ОЭСР. И все это происходит, несмотря на огромный пул научных талантов в России, на уровень ее инвестиций в НИОКР – особенно в инженерно-технические разработки и науку, а также число научных работников, удельный вес которых в ВВП сопоставим с соответствующими показателями в таких странах, осуществляющих активные инвестиции в НИОКР, как Германия и Южная Корея, и значительно опережает аналогичные показатели Бразилии, Китая и Индии [1]. В предвыборной статье «О наших экономических задачах» от 30 января 2012 г. В. В. Путин отмечал, что «Российская экономика может не только покупать – она может порождать инновации. Наше место в будущем мире зависит от того, используем ли мы свои возможности» [2]. Через несколько месяцев своим Указом «О долгосрочной государственной экономической политике» от 7 мая 2012 г. [3] он планирует увеличение доли продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей экономики в ВВП к 2018 г. в 1,3 раза относительно уровня 2011 г. В таком контексте представляются интересными результаты исследований, полученные по итогам всероссийского опроса экспертов и работодателей по семи ведущим приоритетным направлениям науки, техники и технологий в России. По итогам проведенных исследований в России было спрогнозировано 75 профессий будущего (табл. 2).

В разработанной табл. 2 представлены профессии будущего, полученные по результатам обследований в США, России и Великобритании. Новые профессии с ближайшим горизонтом планирования на

5–15 лет сгруппированы в соответствии с Указом Президента РФ № 899 от 7 июля 2011 г. по семи приоритетным направлениям развития науки, техники и технологий: энергоэффективность, энергосбережение, ядерная энергетика; рациональное природопользование; информационно-коммуникационные технологии; индустрия наносистем; транспортные и космические системы; науки о жизни; медицина и здравоохранение [4].

Таблица 2

Профессии будущего в США, России, Великобритании

Приоритетное направление	Профессии будущего в США (Ресурсный Центр Изучения Профессий [9])	Профессии будущего в России (по результатам форсайт-опросов работодателей)	Профессии будущего в Великобритании (Envisioning Technologies [8])
Энергоэффективность, энергосбережение, ядерная энергетика	Менеджер по биотопливу, менеджер по ветряной энергетике, инженер по ресурсам солнечной энергии, менеджер по установкам солнечной энергии, брокеры в энергетике	Менеджер энергетических сетей, архитектор жизненных циклов энергоэффективных систем, аудитор систем энергопотребления	Менеджер по биотопливу, менеджер сегментированных «умных энергосетей»
Рациональное природопользование	Менеджер по геотермальным источникам энергии, менеджер по производству гидроэлектричества	Системный горный инженер, экодоктор	Инженер по моделированию климата
Информационно-коммуникационные технологии	Специалист по телекоммуникационному инжинирингу, технолог геопространственной информации, архитектор/инженер компьютерных систем	Проектировщики нейроинтерфейсов, архитектор виртуальных миров, переводчик ИКТ-систем	Фотоэлектроник; архитектор виртуальных миров
Индустрия наносистем	Инженер-мехатроник, инженер-фотоник, технолог нанотехнологического инжиниринга	Проектировщик жизненного цикла нанотехнологий, нанобиоинженер, архитектор «активных сред»/ «умных сред»	Проектировщик самовосстанавливающихся материалов; технолог производства графена; проектировщик мета-материалов

Продолжение табл. 2

Транспортные и космические системы	Экспедитор фрахта	Проектант жизненных циклов космических систем, сервис-менеджер космических систем	Разработчик самоуправляющегося транспорта, дизайнер бытовых роботов; менеджер по космическому туризму
Науки о жизни	Биостатистик, биоинформатик	Биотрансдуктор, архитектор живых систем	Биоинженер
Медицина и здравоохранение	Терапевт по спортивной медицине, терапевт, специализирующийся на терапии искусством, терапевт, специализирующийся на терапии музыкой, нейропсихолог, терапевт по ядерной медицине, терапевт по превентивной медицине	Медицинский инженер, биомедик	Медицинский инженер; биомедик; терапевт по личной медицине

Представленная таблица профессий будущего будет полезна инновационным компаниям в новом столетии для успешного осуществления деятельности в области научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ. Имея информацию о перспективных научных направлениях, можно прогнозировать востребованные профессии будущего и соответствующие им компетенции.

Список литературы

1. Всемирный Банк. Стратегия партнерства Международного Банка Реконструкции и Развития, Международной Финансовой Корпорации и Многостороннего Агентства по инвестиционным гарантиям с РФ на 2012–2016 г.: [Электронный ресурс]. URL: http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/03/08/000333038_20120308232425/Rendered/PDF/651150RUSSIAN00IC00CPS0rus012192011.pdf (Дата обращения: 03.07.2012).

2. Путин В. В. О наших экономических задачах от 30 января 2012 г.: [Электронный ресурс]. URL: <http://putin2012.ru/events/149> (Дата обращения: 03.07.2012).

3. Указ Президента РФ «О долгосрочной государственной экономической политике» от 7 мая 2012 г.: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/396364/> (Дата обращения: 03.07.2012).

4. Указ Президента РФ «О приоритетных направлениях развития науки, технологий и техники в Российской Федерации» № 899 от 07.07.2011 г.: [Электронный ресурс]. URL: http://www.portalnano.ru/read/documents/president/899_11/priority_directions (Дата обращения: 03.07.2012).

5. International Monetary Fund. Gross Domestic Product: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2010/02/weo-data/weorept.aspx?sy=2007&ey=2010&scsm=1&ssd=1&sort=country&ds=.&br=1&c=158&s=NGDPD%2CNGDPDPC%2CPPPGDP%2CPPPPC%2CLP&grp=0&a=&pr.x=55&pr.y=16> (Дата обращения: 03.07.2012).

6. Данные Росстата: Инновационная активность крупного бизнеса: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.raexpert.ru/researches/expert-inno/part1/> (Дата обращения: 03.07.2012).

7. Деньги решают не все: [Электронный ресурс]. URL: http://www.rosbo.ru/articles.php?cat_id=31&id=712 (Дата обращения: 03.07.2012).

8. Envisioning Technologies: [Электронный ресурс]. URL: <http://envisioningtech.com/> (Дата обращения: 03.07.2012).

9. NET Resource Center: [Электронный ресурс]. URL: http://www.onetcenter.org/taxonomy/2009/new_emerging.html (Дата обращения: 03.07.2012).

10. World Economic Forum lists top 10 emerging technologies for 2012: [Электронный ресурс]. URL: World Economic Forum lists top 10 emerging technologies for 2012 <http://www.gizmag.com/world-economic-forum-new-technology-2012/21484/> (Дата обращения: 03.07.2012).

СОЗДАНИЕ МЕХАНИЗМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ РЕГИОНА В ЦЕЛЯХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОГНОЗА КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ БАЛАНСА МЕЖДУ СПРОСОМ И ПРЕДЛОЖЕНИЕМ НА РЫНКЕ ТРУДА

Н. Г. Сазонова

*Краевое государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования (повышения квалификации)
«Хабаровский краевой институт переподготовки и повышения квалификации
в сфере профессионального образования», г. Хабаровск*

sazng72@mail.ru

Производство каждой страны и каждой отрасли зависит от ряда факторов. Одним из важнейших факторов, влияющих на уровень эффективности производства, прироста вырабатываемой продукции, являются квалифицированные кадры (персонал) – наиболее ценная и важная часть производительных сил общества.

На повестке дня современной действительности остро стоят вопросы структуры подготавливаемых кадров по специальностям и уровням профессионального образования. Региональные рынки труда находятся в состоянии непрерывного изменения. Меняются потребности отраслей экономики в профессионально-кадровой структуре и уровнях подготовки специалистов. Кроме того, наблюдается тенденция снижения уровня государственного регулирования в большинстве сфер экономической жизни общества. Аналогичные процессы в той или иной мере актуальны для большинства субъектов Российской Федерации.

Очевидно, что динамичной модели социально-экономического развития территорий должна соответствовать адаптивная система профессионального образования, быстро реагирующая на запросы рынка труда, стимулирующая экономический рост, подготавливающая специалистов, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде. В таких условиях региональные системы профессионального образования призваны обеспечивать перспективные потребности экономики в профессионально-квалификационном обновлении и пополнении кадров.

Необходимым условием в обеспечении региональной экономики квалифицированными кадрами является прогнозирование потребности в подготовке кадров в системе профессионального образования, стратегическое планирование системы подготовки и переподготовки кадров,

ориентированной на спрос и формирование государственного задания на подготовку кадров (контрольных цифр приема).

Государственный заказ должен стать действенным механизмом, способствующим обеспечению работодателей рабочей силой, сбалансированной по структуре, в необходимом количестве и требуемой квалификации.

Составление перспективных балансов спроса и предложения рабочей силы выступает основным компонентом механизма управления кадровым потенциалом региона, важной составляющей эффективной модели организационно-экономического взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда региона.

Социальное партнерство в профессиональном образовании это особый тип взаимодействия образовательных учреждений с различными институтами рынка труда, т. е. с предприятиями-работодателями, департаментом Федеральной службы труда и занятости населения, региональными органами исполнительной власти, общественными организациями, высшей школой. Основная цель социального партнерства – это содействие процессу подготовки и переподготовки конкурентоспособных квалифицированных работников, адаптирующихся к быстрым изменениям рынка труда.

Для реализации на территории Хабаровского края мероприятий Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг. «Разработка и внедрение программ модернизации систем профессионального образования субъектов Российской Федерации» на базе краевого государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) «Хабаровский краевой институт переподготовки и повышения квалификации в сфере профессионального образования» создан Центр прогноза кадровых потребностей и содействия трудоустройству выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования (далее Центр).

В течение I полугодия 2012 г. Центр провел мониторинговые исследования по направлениям:

- исследование удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования;
- выявление уровня информированности населения о профессиях и специальностях приоритетных отраслей экономики Хабаровского края;

- выявление уровня информированности населения о возможностях получения профессионального образования в Хабаровском крае и дальнейшего трудоустройства;
- организация деятельности служб содействия трудоустройству выпускников и занятости обучающихся учреждений начального и среднего профессионального образования;
- выявление факторов, влияющих на выбор профессии/специальности при поступлении в образовательное учреждение среди обучающихся учреждений начального и среднего профессионального образования;
- выявление наиболее важных условий труда и факторов, влияющих на решение работать в другом регионе среди обучающихся учреждений начального и среднего профессионального образования;
- мониторинг реализации мероприятий краевой комплексной целевой программы «Развитие профессионального образования в Хабаровском крае на 2011–2013 гг.»;
- исследования потребительского рынка с целью изучения спроса на продукцию, изготавливаемую в учебно-производственных мастерских учреждений начального и среднего профессионального образования.

В это же время были сформированы:

- банк данных предприятий и организаций Хабаровского края, в том числе там, где трудоустраиваются выпускники учреждений начального и среднего профессионального образования;
- банк инновационных идей в соответствующих отраслях производства для внедрения в учебно-производственную деятельность.

По результатам изучения и анализа факторов, влияющих на ситуацию в области трудоустройства выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, специалистами Центра разработаны:

- методические рекомендации по созданию в учреждениях профессионального образования служб содействия трудоустройству выпускников и занятости обучающихся;
- методическое пособие «Как устроиться на работу» с рекомендациями для выпускников по технологии поиска работы и взаимодействию с работодателями при трудоустройстве.

Одним из важных направлений работы Центра является составление среднесрочного и долгосрочного прогнозов кадровой потребности для достижения баланса между спросом и предложением на рынке труда.

Деятельность в данном направлении осуществлялась в несколько этапов:

1-й этап – изучение международного и российского опыта по составлению среднесрочных и долгосрочных прогнозов.

На данном этапе был проанализирован опыт ведущих российских и зарубежных организаций, работающих в данном направлении, изучены методологическая и методическая составляющие прогнозирования на среднесрочную перспективу.

В отечественной и зарубежной науке и практике накоплен определенный опыт методологического и методического обеспечения прогнозирования спроса на специалистов.

Недостаток зарубежного опыта – ориентация на положительное развитие экономических процессов. В России для составления прогноза применяются различные методики, каждая из них имеет свои плюсы и минусы.

Первый подход (расчетный, нормативный)

Базируется на исчислении необходимых трудовых ресурсов исходя из норм выработки, производительности труда на конкретных рабочих местах. В случае внедрения комплексов новой техники и технологии эти расчеты производятся по проектам эксплуатационной документации. Этот подход наиболее приемлем при прогнозировании потребностей в специалистах для отраслей социальной сферы и сферы услуг. Главным условием, обеспечивающим возможность использования первого подхода, является принципиальная нормируемость работ на основе задаваемых общих объемов предоставляемых услуг и их единичных объемов по отношению к одному специалисту (норматив нагрузки).

Второй подход (нормативный + динамический + экспертные оценки)

Основывается на анализе тенденций изменения насыщенности специалистами отраслей экономики, реализуется в виде расчета доли специалистов различного уровня образования в общей численности работающих. Он целесообразен для отраслей материального производства, где нормативный подход (особенно в условиях рынка) затруднен.

Третий подход (программы развития + опросный подход)

Строится на оценках тенденций изменения интегрированных экономических показателей, базируется на использовании следующих документов:

- прогнозы по отраслям экономики;

- региональные и отраслевые программы и прогнозы развития отраслей материального производства;
- региональные и отраслевые программы конверсии оборонных предприятий;
- данные наиболее крупных предприятий – потребителей специалистов о перспективах своего развития;
- программы развития деятельности предприятий и организаций системы жизнеобеспечения (энергетика, транспорт и т. д.);
- программы и прогнозы служб занятости о предполагаемом высвобождении работников на предприятиях и в организациях;
- программы приватизации и развития малого бизнеса.

Из указанных источников информации отбираются обобщенные экономические показатели, органически коррелирующие с показателями численности специалистов (стоимостной объем произведенной в течение года продукции в целом и в расчете на 1 специалиста; объем выплаченной заработной платы в целом и в расчете на 1 специалиста и т. д.). Определение значения этих показателей в перспективе осуществляется методами экстраполяции, моделирования, экспертных оценок или различных их сочетаний.

Четвертый подход (динамический подход, поиск тенденций)

Опирается на анализ тенденций изменений технико-экономических показателей, использует многофакторные экономико-математические модели (корреляционно-регрессионный анализ). Моделирование производится на основе создания информационно-нормативной базы данных по технико-экономическим, демографическим и нормативно-справочным показателям. Сущность прогноза сводится к определению движения занятости специалистов в зависимости от изменения этих показателей.

Пятый подход (расчетный, норма по аналогии с другими странами)

Применяется в основном как метод эталонного образца (например, международных сопоставлений). Очевидно, что существуют определенные социально-экономические процессы, характерные в той или иной мере для всех экономик.

Как показал анализ существующих подходов к разработке среднесрочных кадровых прогнозов, ни один из используемых методов нельзя признать удовлетворительным с точки зрения реализации целей прогнозирования. Необходим взаимодополнительный подход, включающий различные методы исследования и прогнозирования рынка труда.

В Хабаровском крае было принято решение использовать электронную систему прогнозирования для составления прогноза кадровых потребностей.

2-й этап – приобретение необходимого оборудования и программного обеспечения, обучение сотрудников для работы в программе.

3-й этап – сбор аналитических данных (опросы работодателей и выпускников).

4-й этап – ввод данных, верификация полученных результатов в соответствии с тенденциями экономического развития Хабаровского края и отладка программы.

5-й этап – составление прогноза кадровых потребностей.

Одним из самых важных и сложных направлений здесь является анкетирование работодателей.

Опрос работодателей проводится с целями:

- выявления кадровых потребностей и планов предприятий и тенденций кадровой политики – планы на расширение рынка труда, увеличение квалификационных требований, увеличение производительности труда и т. п.;

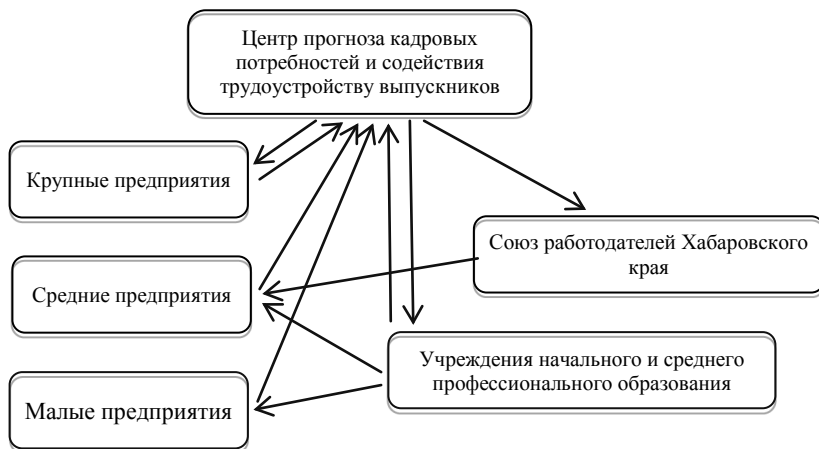
- оценки ситуации с наличием кадров по востребованным профессиям, квалификационные и образовательные требования работодателей к работникам этих профессий;

- определения содержания запроса работодателей к системе подготовки специалистов, содержанию программ обучения специалистов, выявление проблем и недостатков в нынешней системе профессиональной подготовки.

Инициатором и организатором сбора информации на третьем этапе выступил Центр.

Опрос охватывал крупные, средние и мелкие предприятия по всем отраслям экономики края.

В результате на первой – подготовительной – стадии составлена база данных предприятий и организаций края, подготовлены опросные листы. Методы сбора: Интернет-ресурсы (сайты Комитета по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края и служб занятости населения в муниципальных образованиях, информация кадровых служб и другие), социальные партнеры учреждений профессионального образования, запросы в отраслевые министерства, обзор СМИ. Все предприятия разбиты на 3 группы: крупные, средние и малые. Ниже представлена схема взаимодействия с работодателями.



Из схемы видно, что с мелкими и средними предприятиями работали представители учреждений начального и среднего профессионального образования. Каждому учреждению профессионального образования был представлен перечень из 10–20 предприятий с учетом географического положения предприятия, профильности образовательного учреждения, развития социального партнерства. Союз работодателей Хабаровского края оказывал поддержку в анкетировании средних предприятий. Центр непосредственно осуществлял анкетирование крупных предприятий.

Вторая стадия – непосредственно работа с работодателями, проведение анкетирования. Очень важную роль здесь играет кандидатура интервьюера. Не секрет, что не все работодатели сразу идут на контакт и готовы к сотрудничеству. Способность интервьюера раскрыть значимость и необходимость участия предприятия в анкетировании очень сильно влияет на конечный результат – качество и полноту представленной информации. Как показывает опыт, со всеми интервьюерами необходимо проводить предварительную работу.

Как было сказано выше, не все предприятия согласились принять участие в анкетировании.

Всего было предложено принять участие в обследовании 400 предприятий и организациям.

Согласились заполнить анкеты 295 чел. (110 анкет заполнены, 185 анкет находятся в стадии доработки). Отказались от заполнения 105 чел. Качество и полнота представленной информации – 80%.

Причины отказа от анкетирования:

1. Наличие вопросов, ответы на которые содержат конфиденциальную информацию, – 30%.
2. Отсутствие нормативно-правовой базы, являющейся основанием для представления информации, – 40%.
3. Неустойчивое финансово-экономическое положение предприятия – 15%.
4. Нежелание выполнения дополнительных обязанностей – 15%.

Несмотря на вышеперечисленные трудности, можно сказать, что диалог с представителями реального сектора экономики состоялся. Большинство руководителей заинтересованы в притоке квалифицированных кадров, следовательно, в создании адаптивной системы профессионального образования, готовой к «кадровым вызовам», составленным на основе прогноза кадровых потребностей.

Через два года к проведению следующего анкетирования необходимо осуществить следующие мероприятия:

1. Проводить системный мониторинг предприятий края.
2. Организовать подготовку интервьюеров.
3. Провести корректировку опросных листов.
4. Инициировать создание нормативно-правовой базы для проведения анкетирования.

Список литературы

1. Приказ Минобрнауки РФ № 409/1667 от 19.05.2011 г. «Об утверждении Положения о системе среднесрочного и долгосрочного прогнозирования занятости населения в целях планирования потребностей в подготовке специалистов в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и плана мероприятий по ее внедрению».

2. Постановление Правительства Российской Федерации № 1015 от 24 декабря 2008 г. «Правила участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования». Правила определяют порядок участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования, в том числе в разработке Федеральных государственных образовательных стандартов и федеральных государственных требований к дополнительным профессиональным образовательным программам, формировании перечней направлений подготовки (специальностей) профессионального образования и государственной аккредитации образовательных учреждений профессионального образования.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ С УЧЕТОМ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Л. И. Соловьева, Н. Г. Морозова, И. О. Егорова

*ОГБОУ СПО «Астраханский базовый медицинский колледж», г. Астрахань
abmk@astranet.ru*

Система среднего профессионального образования в нашей стране вот уже несколько лет претерпевает сложные преобразования, адаптируясь к новым рыночным отношениям. Современное общество предъявляет высокие требования к специалисту в условиях постоянно меняющихся потребностей в той или иной профессии. Меняются цели современного образования, акцент переносится на формирование компетентности. Введение ФГОС 3-го поколения абсолютно приближает подготовку специалистов к условиям современного рынка труда. Целью введения ФГОС 3-го поколения явилось приближение образовательных услуг к реальным требованиям работодателей. Теперь именно работодатели определяют направление работы учебного заведения от рецензирования программ профессиональных модулей до обязательного участия в проверке освоения профессиональных и общих компетенций.

На современном рынке труда региональной экономики выпускники базового медицинского колледжа очень востребованы. Все выпускники работают по специальности – медсестрами, фельдшерами, фармацевтами, акушерками, зубными техниками. Однако целью работы нашего учебного заведения является не просто выпускать работников среднего медперсонала, а готовить высококомпетентных специалистов.

По Национальному проекту «Здоровье» в нашем городе построен Кардиоцентр, открыт диагностический корпус в областной больнице, имеющие в своем арсенале новую современную технику, что требует подготовки специалистов, умеющих на ней работать. Кроме того, изменилась структура рынка труда в здравоохранении, которая требует строго специализированных медицинских работников, имеющих знания и умения для получения сертификата. Так, нужны медсестры постовые, медсестры операционные, медсестры процедурного кабинета. В Астраханской области возрождаются фельдшерско-акушерские пункты, работать в которых должны высокопрофессиональные специалисты, обладающие знаниями оказания неотложной помощи, проведения диагностических и лечебных мероприятий совершенно самостоятельно.

Все это требует не только совершенствования образовательных услуг, но и понимания цели обучения. Это потребовало проведения серьезной научной работы по совершенствованию прогнозирования кадрового ресурса выпускников базового медицинского колледжа. Данная научная работа проводится в течение 5 лет. Формирование компетентности специалиста предполагает наличие постоянной обратной связи с требованием работодателей к умениям и знаниям работников. Информация об этих требованиях может быть получена из двух источников: анализ рынка труда и анализ потребностей в умениях. Оба источника предусматривают активное вовлечение работодателей. Цель анализа – формирование прогнозов развития рынков труда с точки зрения потребности в рабочей силе различных уровней и квалификаций. Однако в учебном заведении профессионального образования должны заниматься анализом потребностей в умениях. Анализ потребности в умениях предполагает опрос группы работодателей с целью получения информации об изменениях на рынке труда. Научная работа заключается в анализе потребностей в умениях глазами работодателей и молодых специалистов. Выпускники медицинского колледжа, определяющие его лицо и являющиеся носителем достоинств и недостатков учебно-воспитательного процесса, не должны оставаться вне поля зрения учебного заведения. Сложилась традиция просвечивать «социологическим рентгеном» только учащуюся молодежь. Выпускники же интересуют учебное заведение только как специалисты, устроившиеся на работу в лечебное учреждение. Изучение трудностей, с которыми сталкиваются выпускники вследствие незнания профессиональных вопросов, допускаемые ими ошибки позволят улучшить качество подготовки сегодняшних учащихся. В лечебных учреждениях ждут высококомпетентных специалистов, обладающих профессиональными навыками, имеющих высокий общекультурный уровень, а также умеющих самообучаться. Учебное же заведение, готовящее медработников, должно повышать уровень подготовки выпускников. Таким образом, анализ потребности в умениях глазами выпускников и работодателей позволит направить учебную работу в более конструктивное русло.

Задачами научной работы стали: анализ трудностей, с которыми сталкивается средний медперсонал, глазами самого медработника и анализ потребностей в умениях глазами работодателей, а проанализированный материал представлен в виде рекомендаций для внесения изменений в учебную работу АБМК. Были разработаны анкеты для среднего медперсонала и для главных медсестер ЛПУ. Анкеты для среднего персонала включали вопросы оценки полученных в колледже знаний по

отношению к работе в современных условиях в ЛПУ. Основную часть анкеты занимали вопросы описания трудностей, с которыми столкнулись выпускники, в области теоретических знаний, навыков работы с современной аппаратурой, знаний санэпидрежима. Особой частью анкеты стали вопросы на знание медработниками этики и деонтологии.

Анкеты работодателей включали вопросы прогнозирования изменений на рынке труда в здравоохранении и качество компетентности выпускников. В основной части анкеты были вопросы о квалификационной характеристике обладания молодыми специалистами профессиональных компетенций. Рассматривались вопросы отношений медработников с непосредственным начальством, врачами и пациентами, т. е. проверялось владение общими компетенциями.

Анкеты заполнили 156 средних медработников и 14 главных медсестер больниц. В целом основные ошибки сводились к высокой теоретизации занятий, низкой коммуникабельности выпускников, низкой ответственности за выполненные действия, плохому знанию нового медицинского оборудования. Получив первые анкетные данные, мы составили план «работы над ошибками»: внесли коррективы в планирование тематики кружков, увеличили объем консультативных часов, изменили характер и тематику самостоятельной работы. Результат работы был виден уже через год: большинство ошибок было устранено, главные медицинские сестры отметили заметное повышение уровня компетентности наших молодых специалистов.

Анкетирование позволило выявить и положительные моменты: выпускники хорошо владеют основными профессиональными навыками, знаниями по вопросам санитарно-эпидемиологического режима, при этом, к нашему удивлению, оказалось, что свои права они знают значительно хуже.

В последние годы, проводя анкетирование главных медсестер, мы столкнулись с новыми требованиями работодателей в подготовке узкоспециализированных средних медработников – это медсестры постовые, медсестры операционные, медсестры процедурного кабинета, медсестра общей практики и т. д. Изменились и обязанности средних медработников, с которыми они плохо знакомы. В настоящее время востребованы только специалисты с сертификатом по узкой специальности. Эта же тенденция прослеживается и в анкетах выпускников колледжа, молодых специалистов. В анкетах они отметили, что повышение зарплат средним медработникам в ходе модернизации российского здравоохранения проводится только узкоспециализированным средним медработникам, имеющим данный сертификат.

Главные фельдшеры станций скорой помощи в своих анкетах требуют подготовки фельдшеров нового поколения – специалистов, способных оказывать неотложную помощь самостоятельно, проводить дифференциальную диагностику заболеваний, планировать обследование пациента, при этом быть повышено внимательными и вежливыми с пациентами.

Проанализировав анкеты молодых специалистов, главных медсестер больниц и главных фельдшеров станций скорой помощи, мы в своей научной работе выявили требования работодателей, которые лягут в основу выработки рекомендаций по совершенствованию образовательного процесса в нашем учебном заведении. Они следующие:

- подготовка узкоспециализированных медсестер по индивидуальным программам под определенное рабочее место в больницах Астраханской области;

- подготовка фельдшеров, обладающих углубленными знаниями дифференциальной диагностики заболеваний и планирования обследования пациентов;

- углубленное изучение обязанностей средних медработников в ходе модернизации российского здравоохранения;

- обучение студентов умению общаться на профессиональном уровне с пациентами, коллегами, начальством, уметь отстаивать свое мнение.

Таким образом, совершенствование прогнозирования кадрового ресурса в здравоохранении через мониторинг потребностей работодателей в специалистах и их компетентностей позволяет нашему учебному заведению готовить специалистов, более востребованных на региональном рынке труда. Постоянная связь с работодателями дает возможность совершенствовать работу учебного заведения в деле подготовки специалистов, готовых приступить к работе с первых дней окончания колледжа. Данная работа продолжается, что делает работу нашего колледжа мобильной, в соответствии с изменяющимися условиями региональной экономики.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ АНКЕТИРОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ХОДЕ ПРОВЕДЕНИЯ ЯРМАРОК ВАКАНСИЙ В ДОНСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ТЕХНИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

Л. А. Сучкова

*ФГБОУ ВПО «Донской государственный технический университет»,
г. Ростов-на-Дону*

lsutchkova@donstu.ru

Конкурентоспособность вуза на рынке труда является одним из основных показателей реализации образовательной политики вуза и во многом определяет его рейтинг в числе других высших учебных заведений, поэтому проблема трудоустройства выпускников является одной из главных стратегических линий его деятельности. Трудоустройство выпускников высших учебных заведений является задачей комплексной и требует выработки принципиально новых подходов, организационных и методических принципов создания и функционирования системы содействия трудоустройству молодых специалистов, интегрированной в систему образования вуза.

Вся учебная, научная и воспитательная работа со студентами в ДГТУ проводится с постоянной нацеленностью на конечную цель – трудоустройство выпускника по специальности, с максимальным учетом и использованием его жизненных интересов. Особое внимание уделяется практической направленности производственных практик, курсового и дипломного проектирования, так как конечным ориентиром, заключительной фазой целевой подготовки является не защита дипломного проекта, а трудоустройство выпускника.

В процессе переговоров с представителями предприятий-потребителей, а также в результате анкетирования выявляются приоритетные направления подготовки специалистов. Регулярно проводятся презентации компаний, мастер-классы, встречи студентов выпускных курсов с представителями работодателей, организуются экскурсии для студентов и преподавателей на профильные предприятия. Определение востребованных компетенций выпускников является важным и необходимым для работодателей при принятии решения о найме на работу. Показатели, характеризующие компетенции выпускников, включают их профессиональные, социальные и личностные характеристики. Данные сведения можно получить из опросов и при анкетировании работодателей. Совместную работу по совершенствованию подготовки кадров необходимо продолжать, особенно при переходе на федеральные государст-

венные образовательные стандарты, разработанные на основе компетентностного подхода, так как уровень и набор необходимых на современном производстве компетенций должен определяться при обязательном участии работодателей.

Два раза в год в ДГТУ традиционно организуются и проводятся ярмарки вакансий. Студенты старших курсов и выпускники получают возможность ознакомиться с вакансиями по своей специальности, а также заполнить анкеты на трудоустройство в ведущие организации и фирмы Ростова-на-Дону и области. В качестве работодателей выступают крупнейшие промышленные предприятия. У большинства из них штат ежегодно пополняется выпускниками ДГТУ. Студенты проявляют большую активность, для многих это реальный шанс уже сейчас, по возможности, начать свою трудовую деятельность и определиться с будущим местом работы. Во время проведения ярмарок также используется мобильный Центр занятости. В специально оборудованном микроавтобусе желающие могут ознакомиться с банком вакансий, получить направление на имеющиеся вакантные должности, оставить резюме и заявку с учетом их индивидуальных запросов. Возможность трудоустроиться, не теряя при этом лишнее время на поиск работы, традиционно вызывает большой интерес у учащихся и выпускников.

В ходе ярмарок проводится анкетирование работодателей с целью оценки качества подготовки выпускников ДГТУ. В анкете дается оценка уровня профессиональной подготовки, базовых и практических знаний и компетенций работающих на предприятии выпускников ДГТУ, их способности работать в коллективе, эффективно представлять себя и результаты своего труда, воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи.

Уровень профессиональной подготовки выпускников ДГТУ в 2012 г. предприятия оценили так: отличный – 22,2%, хороший – 74%, удовлетворительный – 3,7%.

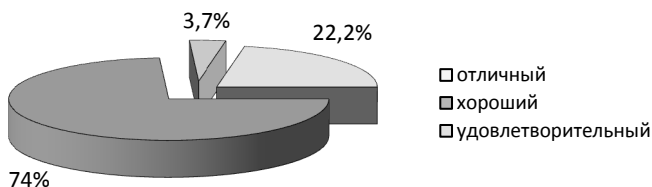


Рис. 1. Оценка работодателями профессиональной подготовки выпускников ДГТУ (2012 г.)

Для сравнения, в 2010 г. только 10% работодателей оценили уровень подготовки выпускников на отлично.

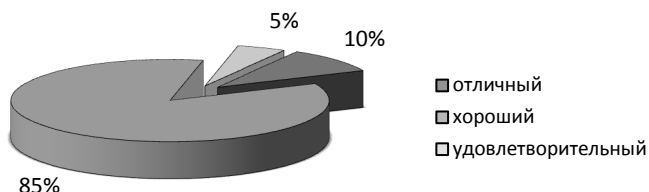


Рис. 2. Оценка работодателями профессиональной подготовки выпускников ДГТУ (2010 г.)

Регулярное анкетирование позволяет сделать следующие выводы: большинство выпускников ДГТУ, работающих на предприятиях, принимающих участие в ярмарке вакансий, имеют инженерно-технические и экономические специальности. Практически в тех же пропорциях распределяются специальности выпускников, в которых предприятия испытывают потребность. Из технических специальностей это конструкторы, технологи, литейщики, сварщики, давленцы, станочники. Из гуманитарных специальностей это экономисты, менеджеры, маркетологи, рекламисты.

Сравнительный анализ результатов анкетирования показал, что потребность работодателей в специалистах меняется. Если в 2010 г. наиболее востребованными были выпускники технических специальностей, то в 2012 г. возросла потребность в экономистах, программистах, специалистах по связям с общественностью.

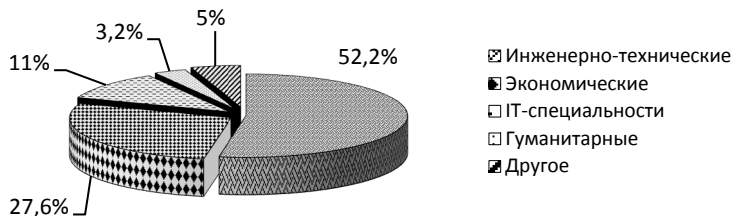


Рис. 3. Потребность в специалистах предприятий-работодателей (2010 г.)

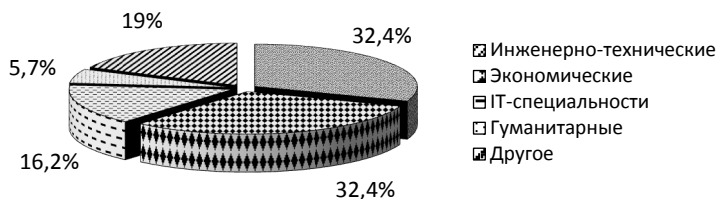


Рис. 4. Потребность в специалистах предприятий-работодателей (2012 г.)

Высоко оценивается предприятиями и уровень таких качеств и компетенций выпускников ДГТУ, как способность к применению базовых знаний в профессиональной деятельности, способность к самостоятельному приобретению знаний, навыки работы с компьютером, исполнительность, коммуникабельность.

	Да	Нет
Способность к организации работы	11	4
Применение базовых знаний в профессиональной деятельности	16	0
Умение составлять техническую документацию	14	3
Способность к самостоятельному приобретению знаний	16	2
Навыки работы с компьютером	19	0
Инициативность	17	2
Исполнительность	17	3
Коммуникабельность	17	1

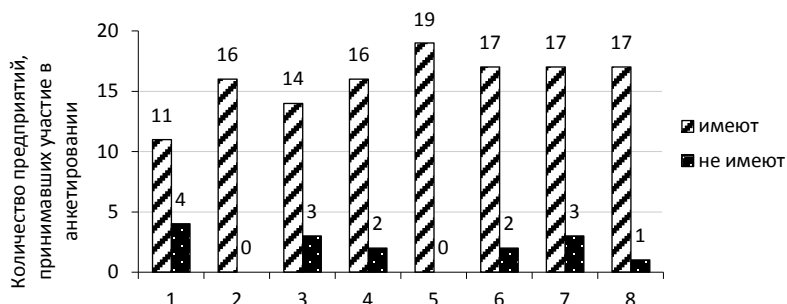


Рис. 5. Оценка работодателями профессиональных навыков и компетенций выпускников ДГТУ (2010г.)

	Да	Нет
Способность к организации работы	17	2
Применение базовых знаний в профессиональной деятельности	20	0
Умение составлять техническую документацию	11	3
Способность к самостоятельному приобретению знаний	19	2
Навыки работы с компьютером	22	1
Инициативность	18	2
Исполнительность	20	0
Коммуникабельность	21	0

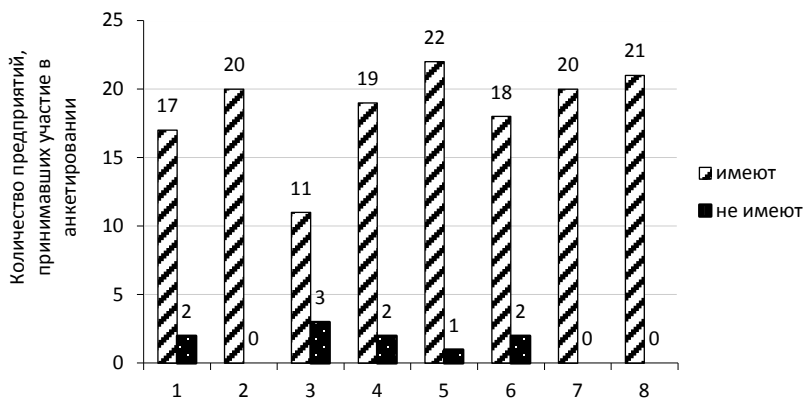


Рис. 6. Оценка работодателями профессиональных навыков и компетенций выпускников ДГТУ (2012г.)

Практически все респонденты традиционно готовы сотрудничать с ДГТУ в плане целевой подготовки специалистов для своих предприятий.

**«СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ГРАЖДАН ЭФФЕКТИВНОЙ
ЗАНЯТОСТЬЮ» И ИХ СОБЛЮДЕНИЕ НА ТЕРРИТОРИИ
ПЕРМСКОГО КРАЯ**

В. В. Сыроватский, Н. Г. Северова

*Агентство по занятости населения Пермского края, г. Пермь
szn@permlink.ru*

В любой национальной экономике человеческий капитал – ведущий фактор производства, поддержания и увеличения конкурентоспособности. Сегодня в Европейском Союзе (ЕС) конкурентоспособность стран на рынках товаров и услуг рассматривается в неразрывной связи с повышением качества жизни населения при возможно наименьшей безработице.

По определению Всемирного Банка, понятие человеческого капитала включает «совокупность знаний, профессиональных качеств, опыта, которыми обладают индивидуумы» и которые делают их «экономически продуктивными»¹. И, конечно же, эта «экономическая продуктивность» может быть достигнута только в том случае, если у человека есть возможность получить работу, соответствующую его потенциалу.

Нельзя забывать и о влиянии демографических процессов. Развитие рынка труда Пермского края в долгосрочной перспективе будет формироваться под воздействием сокращения совокупного предложения рабочей силы из-за снижения численности населения в трудоспособном возрасте. По прогнозу Росстата, уже в ближайшие пять лет численность населения края в трудоспособном возрасте сократится с 1 млн. 666 тыс. чел. до 1 млн. 496 тыс. чел., т. е. на 10%. Кроме того, серьезное воздействие на состояние краевого рынка труда будет иметь конкуренция за работников, прежде всего наиболее квалифицированных, со стороны стран – экономических лидеров и регионов-конкурентов. Нехватка кадров – это реальность, которую уже почувствовали многие предприятия края.

Поэтому разработанные МОТ «Стандарты достойного труда по обеспечению граждан эффективной занятостью» являются важнейшим ориентиром, позволяющим максимально полно использовать имеющийся в нашем регионе человеческий капитал.

В соответствии с определением МОТ «Эффективная занятость – это максимально возможная занятость на рабочих местах, обеспечивающая рациональное использование знаний, умений и навыков работ-

¹ Цит. по: Вопросы экономики. 2012. № 8. С. 81.

ника, достойную заработную плату, непрерывное профессиональное развитие, возможность профессионального роста и повышение квалификации, мотивацию работников к труду, грамотную организацию труда и отдыха работника, безопасные условия труда»².

Обеспечение эффективной занятости населения достигается за счет соблюдения пяти стандартов достойного труда в этой сфере. Попробуем оценить положение дел в Пермском крае относительно соответствия этим стандартам.

Стандарт 1. Полная занятость населения

(Наличие достаточного количества рабочих мест для удовлетворения запросов на работу всего трудоспособного населения страны, практическое отсутствие продолжительной безработицы, возможность предоставить желающим трудиться рабочие места, соответствующие образованию, опыту работы)

Механизмы:

Принятие государственной программы по содействию занятости населения.

Индикаторы:

Уровень общей безработицы.

Уровень регистрируемой безработицы.

Длительность поиска работы.

До 1 января 2012 г. деятельность краевой службы занятости населения (далее СЗН) финансировалась за счет субвенций федерального бюджета, поэтому у краевых властей не было ни желания, ни возможностей каким-то образом участвовать в формировании региональной политики на рынке труда. С 2012 г. в результате внесения изменений в Закон РФ «О занятости населения в РФ» государственные полномочия в области активной политики занятости, а также содержание органов СЗН были переданы на краевой уровень в качестве собственных, и теперь вся наша деятельность, кроме социальных выплат безработным, финансируется из краевого бюджета. С начала года Агентством по занятости населения Пермского края (далее агентство) был разработан и принят целый пакет документов, формирующих краевую нормативную правовую базу, а в проект «Программы социально-экономического развития Пермского края на 2012–2014 гг.» включена ведомственная программа «Содействие занятости населения Пермского края на 2012–2014 гг.».

² Постановление Исполкома ФНПР № 5–1 от 22.08.2012 г., приложение 1. С. 5.

В августе 2012 г. Минтруд России внес на рассмотрение Правительства Российской Федерации проект Государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения», и при ее утверждении статус действующей ведомственной программы необходимо будет повышать до уровня долгосрочной краевой программы с включением в нее разделов по трудовой миграции, охране труда, заработной плате и социальному партнерству.

С 2008 г. показатели общей безработицы в Пермском крае устойчиво превышают среднероссийские значения и являются одними из самых высоких в Приволжском федеральном округе. В разгар кризиса, в 2009 г., уровень общей безработицы в крае достиг значения 10,1% к численности экономически активного населения (в среднем по России 8,4%). По итогам 2011 г. в рейтинге регионов России по уровню общей безработицы Пермский край находится на 49-м месте с показателем 7,6%. Это свидетельствует о существенном отставании края по темпам экономического роста и создания новых рабочих мест.

По методологии МОТ регистрация безработных граждан в органах государственной службы занятости является одним из способов поиска работы, поэтому уровень регистрируемой безработицы зависит как от показателей общей безработицы, так и от востребованности у населения услуг СЗН. В странах ЕС показатели общей и регистрируемой безработицы довольно близки или даже совпадают, у нас же в СЗН в зависимости от ситуации на рынке труда регистрируется от 41% (август 2009 г.) до 23% (август 2012 г.).

Среди регионов ПФО по уровню регистрируемой безработицы Пермский край находится на предпоследнем месте – 1,3% (на последнем месте – Кировская область), однако искусственно снижать его мы считаем чрезвычайно опасным. Минтруд России также заключает, что по мере повышения качества предоставляемых услуг в области содействия занятости населения численность безработных граждан, обращающихся в органы службы занятости, должна увеличиваться. В этой связи в целом по России прогнозируется сближение регистрируемой и общей безработицы до 38% к 2020 г., сопровождающееся некоторым ростом численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения³.

Поэтому стратегической задачей по достижению стандартов достойного труда должно являться именно сокращение общей безработицы и сближение с ней показателя регистрируемой безработицы.

³ Проект Госпрограммы РФ «Содействие занятости населения». С. 11.

Еще одна проблема – большая дифференциация территорий края по уровню безработицы. На некоторых территориях края возникли и продолжают существовать на протяжении многих лет настоящие очаги, в которых уровень регистрируемой безработицы более чем в 2 раза превышает краевые показатели⁴. К таким территориям относятся Красновишерский, Чердынский, Большесосновский, Гремячинский районы, ряд моногородов – Нытва, Очер, пос. Юго-Камский, большинство районов Коми-Пермяцкого округа. Подъем депрессивных территорий должен стать важнейшим приоритетом деятельности Правительства края.

Показатель длительности поиска работы традиционно характеризует остроту проблемы безработицы, напряженность рынка труда, мобильность и мотивированность поведения населения в процессе поиска работы. По данным Росстата, доля безработных, ищущих работу более 12 мес., в показателях общей безработицы составляет в Пермском крае 33,0% – это 42-е место по России. Среднее время поиска работы «МОТовскими безработными» в нашем крае составляет 7,8 мес. – это 41-е место⁵.

По регистрируемой безработице показатели несколько лучше – доля «хроников» на конец I полугодия 2012 г. составила 8,5%, а средняя продолжительность безработицы – 5,6 мес. Тем не менее вокруг центров занятости, особенно в сельской местности, в отдаленных и депрессивных территориях края сформировалась довольно большая группа «профессиональных безработных», которые уже по 10–15 раз вставали на учет в СЗН.

Хроническая безработица, невозможность быстро найти подходящую работу резко снижают уровень жизни людей, попавших в эту категорию. Но еще страшней утрата профессиональных знаний и навыков, социальных связей, уверенности в завтрашнем дне, которые постепенно загоняют человека на «дно», изолируют его от общества.

Таким образом, борьба с хронической безработицей, уменьшение длительности поиска работы являются одними из приоритетных направлений государственной политики на рынке труда и наилучшим инструментом в этой борьбе будет достаточное количество качественных, привлекательных рабочих мест в каждом поселении, каждом городе и районе.

⁴ Информбюллетень «Безработица в Пермском крае. Итоги I полугодия 2012 г.». С. 9: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.szn.permkrai.ru/?o=600&e=0>

⁵ http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_30/Main.htm

Стандарт 2. Стабильная занятость населения

(Стабильная занятость – это стандартная занятость по трудовому договору с неограниченным сроком действия, заключенному с одним работодателем и предусматривающему защиту от необоснованного увольнения. Если человек трудится у одного работодателя, если эта работа обеспечивает достаточный человеку доход и исключает необходимость искать дополнительный заработок, если срок трудового договора между работником и работодателем не ограничен, тогда можно говорить о стабильности трудовых отношений и устойчивой занятости.)

Механизмы:

Принятие законопроекта депутатов Государственной думы А. Исаева и М. Тарасенко № 451173-5 о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части усиления защищенности работников в случаях уклонения работодателей от заключения трудовых договоров путем необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера, использования механизмов «заемного труда».

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части разграничения понятий «дистанционная занятость» и «надомный труд».

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части исключения выполнения работы членами семьи надомника без возникновения трудовых отношений между такими исполнителями работы и работодателем.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обеспечения безопасных условий труда за счет средств работодателя, а также обязанности включения в трудовой договор места и даты получения заработной платы работником при выполнении работы на дому или дистанционно.

Индикаторы:

Количество работников, работающих по договорам гражданско-правового характера.

Количество трудовых договоров, оформленных по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда.

Количество незаконных увольнений по инициативе работодателя.

Количество выявленных нарушений законодательства по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

Проблема качества рабочих мест, которыми располагает СЗН для трудоустройства обращающихся граждан, с точки зрения соблюдения стандарта стабильной занятости чрезвычайно остра. В 2011 г. лишь 51% граждан, нашедших работу при содействии СЗН, были трудоустроены на постоянные рабочие места. В I полугодии 2012 г. доля трудоустроенных на постоянную работу оказалась еще ниже и составила лишь 43%. Это значит, что трудоустроенные на условиях временной занятости граждане через некоторое время вновь будут вынуждены искать работу и вряд ли здесь можно говорить о какой-то стабильной занятости.

Конечно, различные формы временной занятости – общественные работы, специальные программы трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы, и т. д. – являются важным инструментом материальной и психологической поддержки безработных, но они не могут обеспечить эффективной занятости населения на долгосрочной и постоянной основе. От работодателей нужны хорошие рабочие места со стандартной занятостью, и тогда исчезнут привычные жалобы на то, что СЗН направляет им «плохих» соискателей.

Служба занятости активно участвует в работе по предотвращению незаконных увольнений по инициативе работодателя, используя возможности, предоставляемые ст. 25 Закона о занятости. Обнаружив нарушение работодателями сроков уведомления о планируемых увольнениях работников, центры занятости незамедлительно сообщают об этом в прокуратуру и агентство. Большую работу по проверке соблюдения работодателями ст. 25 (в части своевременного уведомления СЗН о планируемых увольнениях, представления в СЗН сведений о вакансиях и соблюдении квоты на трудоустройство инвалидов) ведет и отдел по контролю и надзору агентства. В результате факты подобных нарушений встречаются все реже и реже: если в 2011 г. службой занятости было выявлено 548 нарушений ст. 25, то в I полугодии – всего 154 нарушения.

Стандарт 3. Востребованность граждан Российской Федерации на рынке труда, получивших профессиональное образование

Механизмы:

Разработка прогноза развития отраслей и регионов с целью определения потребности предприятий в трудовых ресурсах в зависимости от инвестиций, технического перевооружения предприятий и диверсификации экономики.

Разработка прогноза потребности в трудовых ресурсах в региональном и профессионально-квалификационном разрезе.

Разработка нормативно-правовой базы, обеспечивающей эффективное взаимодействие системы образования и рынка труда.

Индикаторы:

Потребность работодателей в работниках, заявленная в государственные учреждения службы занятости населения.

Уровень общей безработицы.

Уровень зарегистрированной безработицы (по уровням образования).

Общий объем недоиспользования труда.

Количество работников, охваченных внутрифирменным обучением.

Количество коллективных договоров и соглашений, в которые включены обязательства работодателя по обеспечению профессионального развития работника.

Разговоры о необходимости разработки прогноза потребности экономики в трудовых ресурсах в региональном и профессионально-квалификационном разрезах ведутся в нашем крае уже много лет.

Однако мы должны понимать, что прогноз потребности в кадрах является вторичным, и информационной базой для его разработки служат программы развития отраслей и производственных кластеров, программы модернизации производства и повышения производительности труда, т. е. экономические программы и прогнозы.

К сожалению, наш край на протяжении многих лет не имел реальной стратегии и программы социально-экономического развития, поэтому все попытки получить даже у крупных предприятий сведения об их перспективном спросе на рабочую силу заканчивались неудачей.

Сейчас ситуация начала меняться – к концу года мы можем, наконец-то, получить утвержденную программу социально-экономического развития края, и тогда на ее основе можно начинать активную работу по разработке прогнозов кадровой потребности.

Основная государственная услуга службы занятости не случайно называется «содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников». Для того чтобы эффективно помочь ищущим работу людям, СЗН нужны вакансии, заявленные работодателями. И здесь существуют большие проблемы.

Если оценивать показатели, характеризующие количество заявленных в службу занятости вакансий за последние годы, то улучшение налицо: в целом за 2011 г. в СЗН было подано 148,6 тыс. вакансий – это на 28% больше, чем в 2008 г. Напряженность – количество ищущих работу в расчете на 1 вакансию – также уменьшилась: в конце 2009 г. на 1 ва-

кансию приходилось 3,4 ищущих работу, а в конце августа 2012 г. – 0,6 чел., т. е. количество вакансий превысило численность ищущих работу.

Однако каково качество этих вакансий? Более 80% вакансий – по рабочим профессиям, из них около половины – для неквалифицированных рабочих. Соответственно, и зарплата, предлагаемая работодателями по этим вакансиям, вряд ли может считаться конкурентоспособной: в 2009–2011 гг. более 50% заявленных вакансий имели оплату ниже прожиточного минимума в Пермском крае, в 2012 г. доля таких вакансий уменьшилась, но осталась на уровне 42%.

Похоже, что наши работодатели до сих пор не понимают, что хорошему работнику нужно хорошо платить. Пора и профсоюзам включиться в решение этой проблемы более активно.

Взаимосвязь уровня образования и конкурентоспособности работников на рынке труда давно доказана трудами экономистов и ни у кого сегодня не вызывает сомнений. Подтверждаются эти закономерности и в нашем регионе. По данным Пермьстата, в 2011 г. уровень общей безработицы среди жителей края, имеющих высшее образование (4,3%), был в 2 раза ниже соответствующего показателя среди имеющих начальное профессиональное образование (8,1%) и в 7 раз ниже, чем у безработных, имеющих начальное общее образование (30,3%)⁶.

Показатели регистрируемого рынка труда также подтверждают лучшие позиции на рынке труда работников с хорошим профессиональным образованием: в общей численности безработных, зарегистрированных в СЗН на конец I полугодия 2012 г., лишь 13% имели ВПО, 20% – СПО, 28% – НПО и 38% – не имели профессионального образования.

Вместе с тем мы понимаем, что для того, чтобы высококвалифицированные специалисты оставались в нашем регионе и смогли внести весомый вклад в развитие экономики края, им необходимо предоставить соответствующие рабочие места.

3.1. Востребованность молодежи на рынке труда

Механизмы:

Разработка и обеспечение финансирования из средств федерального бюджета мероприятий по регистрации и учету в службах занятости выпускников профессиональных учебных заведений с целью выявления востребованных и невостребованных профессий и специальностей на рынке труда.

⁶ Итоги обследования населения по проблемам занятости: Стат. сб. / Пермьстат. Пермь, 2012. С. 74.

Увеличение финансирования из средств федерального бюджета бюджетных мест в профессиональных учебных заведениях по наиболее востребованным профессиям и специальностям на рынке труда.

Обеспечение финансирования из средств федерального бюджета разработки и реализации мероприятий по содействию трудоустройству выпускников: государственное распределение обучающихся в профессиональных учебных заведениях, профориентация и стажировка выпускников, открытие курсов по обучению молодежи и финансовое обеспечение для ведения предпринимательской деятельности.

Внесение изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в части закрепления за учебными заведениями всех уровней профессионального образования обязанности по трудоустройству выпускников, обучившихся на бюджетных местах.

Индикатор:

Уровень безработицы среди молодежи.

В механизмы, обеспечивающие соблюдение данного стандарта, необходимо внести корректировку: как уже говорилось, с 2012 г. мероприятия в области активной политики занятости, в том числе и содействие трудоустройству выпускников, являются собственными полномочиями регионов и финансируются из региональных бюджетов.

Мониторинг рынка труда выпускников, обращающихся в СЗН за содействием в поисках работы, ведется уже 20 лет. Данные об обращаемости выпускников в разрезе учебных заведений, специальностей и профессий размещаются на сайте СЗН и активно используются учебными заведениями и органами образования для выявления востребованных и невостребованных профессий и специальностей на рынке труда и корректировки структуры приема в учебные заведения с учетом потребностей рынка труда.

Анализ динамики обращений выпускников в СЗН края показывает, что их востребованность на рынке труда очень зависит от общего спроса на рабочую силу: в кризисный 2009 г. в СЗН обратилось 10,3 тыс. выпускников всех уровней (около 25% от выпуска), но уже в 2011 г. численность обратившихся сократилась в 1,6 раза и составила 6,4 тыс. чел.

Наиболее многочисленными группами выпускников, обратившихся в СЗН в 2011 г., были выпускники с НПО (2440 чел.) и СПО (1958 чел.). Реже обращались выпускники общеобразовательных школ (1048 чел.) и выпускники с ВПО (992 чел.).

Очевидно, в отношении выпускников решающее значение при их трудоустройстве имеет как наличие диспропорций в профессиональной

структуре подготовки кадров, так и ее качество. И здесь перед системой образования и работодателями стоит важнейшая задача по сближению объемов и качества подготовки с потребностями бизнеса.

Для службы занятости выпускники, да и вообще молодежь, являются одной из приоритетных категорий безработных в части реализации мероприятий по содействию трудоустройству.

Основными государственными услугами, которые в первоочередном порядке предоставляются молодежи и выпускникам, являются профориентация (в I полугодии 2012 г. услугу получили 15 119 чел. в возрасте 14–29 лет, или 49,3% от общей численности получивших услугу), организация ярмарок учебных и рабочих мест (32,7 тыс. участников), профобучение по востребованным профессиям (2474 чел., или 49,0%), а также различные формы трудоустройства. Сегодня в некоторых ЦЗН появилась угроза невыполнения государственного задания по трудоустройству выпускников НПО и СПО в связи с их отсутствием на учете!

В результате уровень регистрируемой безработицы среди молодежи по итогам I полугодия 2012 г. был ниже, чем в целом по краю, – 1,2% и 1,6% соответственно.

3.2. Оптимизация привлечения иностранной рабочей силы

Механизмы:

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры и соглашения положений об условиях привлечения и использования иностранной рабочей силы.

Введение специальной главы в Трудовой кодекс Российской Федерации, посвященной особенностям регулирования трудовой деятельности иностранных работников на территории Российской Федерации.

Внесение изменений в нормативные правовые акты Российской Федерации в части разрешения использовать иностранную рабочую силу работодателям, присоединившимся к региональным (отраслевым, межотраслевым) соглашениям.

Внесение изменений в нормативные правовые акты Российской Федерации в части передачи полномочий по регулированию трудовой деятельности иностранных работников одному федеральному органу исполнительной власти.

Индикатор:

Численность трудовых мигрантов, имеющих разрешение на работу, в том числе из стран СНГ.

Постановлением Правительства Российской Федерации № 783 от 22 декабря 2006 г. утверждены Правила определения исполнительными органами государственной власти потребности в привлечении иностранных работников и формирования квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации (далее Правила).

Во исполнение требований, установленных Правилами, для организации и координации деятельности по привлечению и использованию иностранных работников указом губернатора края № 20 от 26 апреля 2010 г. Агентство по занятости населения Пермского края определено уполномоченным органом по определению потребности в привлечении иностранных работников и подготовке предложений по объемам квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Пермском крае и создана Межведомственная комиссия по вопросам привлечения и использования иностранных работников в Пермском крае (далее межведомственная комиссия). Согласно Правилам, межведомственные комиссии ежегодно до 10 июля рассматривают предложения работодателей о потребности в привлечении иностранных работников и принимают решение о целесообразности предусматриваемых работодателями объемов и профессионально-квалификационной структуры привлечения иностранных работников.

В июле 2012 г. краевой межведомственной комиссией был согласован объем привлечения иностранных работников на 2013 г. в количестве 18 806 чел. (отказано полностью или частично 128 работодателям на привлечение 7849 чел.). По корректировке утвержденных на 2012 г. квот на привлечение иностранных работников согласовано увеличение квоты с 20 900 до 22 918 чел., т. е. дополнительно на 2018 чел.

В настоящее время доля привлекаемой в экономику края иностранной рабочей силы составляет 1,6% от численности его экономически активного населения, что не оказывает существенного влияния на региональный рынок труда.

Сегодня по многим видам работ (в строительстве, лесопереработке, торговле и т. д.) эффективность труда гастарбайтеров в несколько раз выше, чем у отечественных работников. Современный рынок труда построен на конкурентной основе, т. е. работать надо быстрее, лучше. Бизнес не должен держать работников в убыток, поэтому российским работникам надо учиться конкурировать за рабочие места.

Рост актуальности проблем использования трудовых мигрантов, необходимость формирования эффективной миграционной политики требуют повышенного внимания к совершенствованию существующих

и созданию новых механизмов и методов государственного регулирования миграционных процессов. Комплексным решением проблем может стать создание в крае Миграционного центра. Такое формирование послужит площадкой для диалога, эффективного сотрудничества всех заинтересованных сторон с целью выработки оптимальных решений миграционной политики. Для того чтобы Миграционный центр стал инструментом государственного регулирования, организатором и учредителем его должно быть государство. В противном случае это будет коммерческий проект, создающий дополнительные препятствия в регулировании данных процессов.

Проблема концентрации иностранных граждан в отдельных районах, на отдельных территориях актуальна как для страны в целом, так и для субъектов РФ. Концентрация и дальнейшее закрепление иностранных граждан порождает множество проблем социального, политического, экономического характера. Возникновение устойчивых национальных анклавов обусловлено многими причинами, и прежде всего экономическими. Именно наличие возможности осуществления трудовой деятельности, получения трудовых доходов привлекает иностранных граждан в эти территории. Поэтому именно трудовые мигранты являются «первопроходцами», «запускающими» начальный этап образования национального анклава. Если на этом этапе не контролировать ситуацию, то постепенно трудовые мигранты получают право на временное проживание и российское гражданство.

В значительной степени регулирование процессов на этом этапе возможно при распределении квот на использование иностранной рабочей силы. Существующий механизм формирования квот позволяет учитывать географический фактор размещения иностранных трудовых ресурсов. Разумной мерой было бы законодательное закрепление норм противодействия образованию национальных анклавов на территории Российской Федерации.

Стандарт 4. Обеспечение непрерывного профессионального развития работника

Механизмы:

Обеспечение частно-государственного финансирования учебных заведений профессионального образования всех уровней.

Обеспечение доступности и бесплатности начального и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях.

Обеспечение работодателем дополнительного профессионального

образования, профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и переквалификации.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры, соглашения обязательств работодателя по обеспечению непрерывного профессионального развития работника, в том числе на рабочем месте за счет средств работодателя.

Внесение изменений в нормативные правовые акты Российской Федерации в части предоставления преференций работодателям, осуществляющим за свой счет профессиональное обучение работников.

Индикаторы:

Количество выпускников учебных заведений профессионального образования.

Количество работников, прошедших обучение, повышение квалификации, получивших дополнительное образование за счет средств работодателей.

Количество коллективных договоров, соглашений, в которые включены обязательства работодателей по обеспечению непрерывного профессионального обучения работника.

К реализации данного стандарта служба занятости также имеет отношение. В первую очередь, это касается государственной услуги по организации профессионального обучения безработных граждан. Ежегодно около 10 тыс. чел. получают новую профессию, повышают квалификацию или проходят стажировку по направлению СЗН, после чего большинство прошедших переобучение успешно трудоустроивается. Вместе с тем значительная часть профессий переобучения до недавнего времени относилась к сфере услуг, самозанятости и рыночному сектору.

Однако сегодня перед СЗН поставлена задача повысить эффективность переподготовки безработных за счет переориентации на потребности крупных и средних предприятий в кадрах по рабочим профессиям. Активная роль в реализации этой задачи отведена краевым министерствам промышленности, сельского хозяйства, торговли и развития предпринимательства, а также Торгово-промышленной палате.

Новым направлением для СЗН является начатая в рамках Программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет.

В 2011 г. приступили к переобучению 618 молодых женщин, из них имели детей в возрасте до 1,5 лет – 246 чел., детей в возрасте от 1,5 до 3

лет – 372 чел. Трудоустроено после переобучения 618 женщин (100% от численности участвующих в мероприятии).

Учитывая эффективность данного направления, работа с молодыми мамами была продолжена и в текущем году – уже за счет средств регионального бюджета. В 2012 г. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации пройдут 211 молодых женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, из регионального бюджета на эти цели выделено 1859,2 тыс. руб.

Стандарт 5. Достойный уровень жизни безработных граждан

Механизмы:

Установление двух видов пособия по безработице: одно – социальное базовое пособие по безработице, выплачиваемое из средств федерального бюджета, другое – страховое пособие по безработице, выплачиваемое из средств социального страхования от безработицы.

Установление размера социального базового пособия по безработице на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения Российской Федерации за счет средств федерального бюджета.

Внесение изменений в нормативно-правовую базу Российской Федерации в части установления механизмов и сроков индексации социального базового пособия по безработице.

Внесение изменений в Федеральный закон № 1032-1 от 19.04.1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» в части обеспечения безработных граждан социальным базовым пособием по безработице независимо от наличия трудового и страхового стажа гражданина. Внесение изменений в нормативно-правовую базу Российской Федерации в части установления обязательного страхования от безработицы в размере 1% за счет страховых взносов работодателя.

Внесение изменений в федеральные законы Российской Федерации в части возмещения утраты заработка работнику за счет страховых взносов работодателей при наличии у гражданина оплачиваемой работы в течение 2 лет, предшествующего наступлению безработицы, – установление страхового пособия по безработице.

Индикаторы:

Количество безработных граждан, получающих социальное базовое пособие в размере прожиточного минимума трудоспособного населения.

Количество безработных граждан, получающих страховое пособие по безработице.

Проблематика данного стандарта напрямую касается службы занятости, хотя полномочие по определению размеров и условий выплаты пособий по безработице в настоящее время является федеральным, а источником финансирования данной государственной услуги служат целевые субвенции федерального бюджета.

Вместе с тем считаем актуальным решение на федеральном уровне вопроса об установлении механизмов и сроков индексации пособия по безработице. Размеры минимального и максимального пособий, выплачиваемых безработным в настоящее время, не менялись с 2008 г. и составляют соответственно 977,5 и 5635 руб. (с уральским коэффициентом). Эти же размеры пособия по безработице установлены и на 2013 г.

При этом в августе 2012 г. минимальное пособие получали 32,4% безработных, а максимальное пособие – 34,3% безработных, состоящих на учете в СЗН края.

Столь низкие нормы социальных выплат дискредитируют установленное Конституцией РФ право граждан на защиту от безработицы, снижают мотивацию к обращению в службу занятости и, в конечном итоге, негативно влияют на эффективность государственной политики в области содействия занятости населения.

В целом предлагаемые МОТ и ФНПР «Стандарты достойного труда по обеспечению граждан эффективной занятостью» являются актуальными для Пермского края и заслуживают всемерной поддержки в качестве ориентиров дальнейшего развития и совершенствования государственной политики занятости на территории нашего региона.

АЛГОРИТМ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

И. В. Филимоненко

ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет», г. Красноярск

ifilimonenko@sfu-kras.ru

Модель прогнозирования кадровой потребности региональной экономики содержит два уровня построения прогноза:

- *региональный*, предназначенный для определения кадровой потребности на уровне экономики региона, в том числе по ВЭД;
- *муниципальный*, непосредственно предназначенный для прогнозирования кадровой потребности в муниципальных образованиях региона (рис. 1).

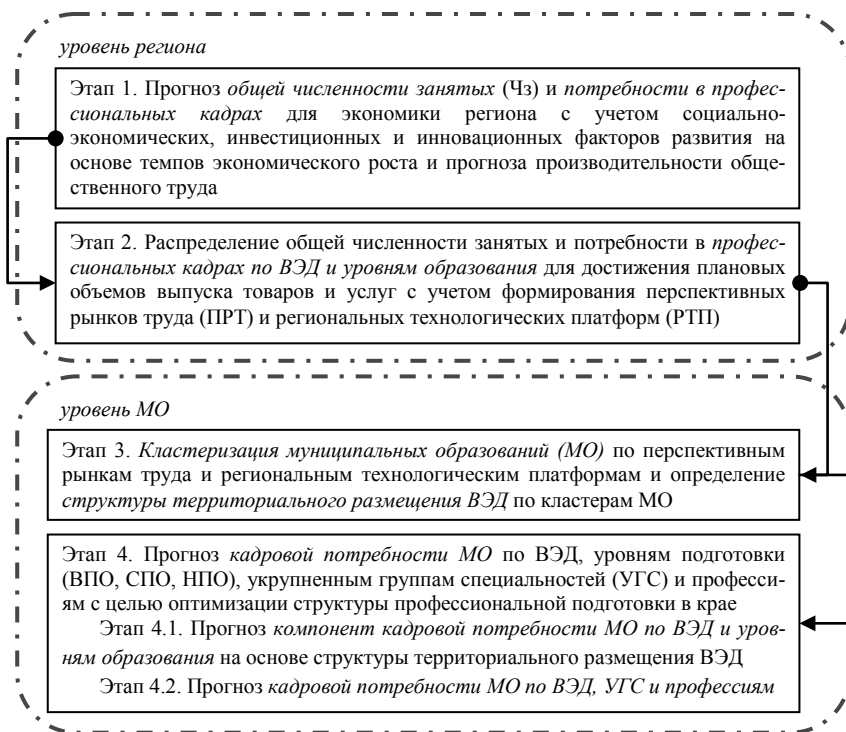


Рис. 1. Этапы прогнозирования кадровой потребности региональной экономики

На уровне региона представлены модели, описывающие функционирование экономики региона и социальной сферы с позиции занятых работников. Такие модели относятся к классу производственных функций, определяющих величину ВРП в зависимости от затрат инвестиционных, материальных и человеческих ресурсов. Анализ этих моделей позволяет *подойти к проблеме* определения потребности экономики в численности работников по ВЭД, опираясь на такие планируемые показатели в программах социально-экономического, инвестиционного и инновационного развития региона, как темпы роста ВРП; объем инвестиций в основной капитал; количество инвестиционных проектов (ИП), принятых к реализации на территории региона, и их кадровая потребность; объем инвестиций в инновации; численность занятых в разработке инновационной продукции; объемы выпуска инновационной продукции.

Кроме того, *на уровне региона* представлены модели, описывающие функционирование отдельных групп ВЭД (секторов экономики) и занятых в них работников. На основе использования текущей структуры количественного состава работников по ВЭД и ее уточнения на перспективу с учетом реализации инвестиционных проектов, формирования перспективных рынков труда и развития региональных технологических платформ на территории Красноярского края происходит расчет компонент кадровой потребности. Это уточнение проводится по уровням образования (ВПО, СПО и НПО). Анализ данного блока позволяет определить потребность экономики в выпускниках образовательных учреждений различного уровня подготовки.

На уровне муниципальных образований прогнозирование кадровой потребности начинается с процесса кластеризации МО с целью применения типовых процедур определения компонент кадровой потребности экономики для каждого кластера территорий. На основе сложившейся структуры территориального размещения ВЭД по кластерам МО и темпам роста оборотов продукции и услуг по ВЭД МО уточняются структуры территориального размещения ВЭД для прогнозного периода. Это дает возможность распределить по МО компоненты кадровой потребности по ВЭД и уровням образования, сформировать матрицы профессионально-квалификационного соответствия, распределить потребность МО по УГС и профессиям и, в конечном итоге, оптимизировать структуру профессиональной подготовки в регионе.

Для прогнозирования **кадровой потребности муниципальных образований** используются результаты регионального уровня. Алгоритм построения прогноза разбит на четыре этапа.

Этап 1. Построение прогноза общей численности занятых (Чз) и потребности в профессиональных кадрах для экономики региона с учетом социально-экономических, инвестиционных и инновационных факторов развития на основе темпов экономического роста и прогноза производительности общественного труда (рис. 2). *Влияние факторов на прогноз общей численности занятых* в экономике региона учитывается на основе последовательной разработки трех сценариев [1, 2, 3]:

– «Невмешательства» – численность занятых определяется как часть общего количества населения в трудоспособном возрасте. Данный сценарий позволяет учесть ограничение демографического фактора на величину занятых в экономике региона;

– «Экономического роста» – численность занятых определяется в зависимости от производительности труда (прямо пропорциональна инвестициям в основной капитал) и темпов роста экономики (согласно

Программам СЭР, инвестиционного и инновационного развития). Данный сценарий учитывает прогноз роста региональной экономики;

– «Агрегированный» – численность занятых, определенная по предыдущим сценариям, усредняется с целью одновременного учета социально-экономических, инвестиционных и инновационных факторов.

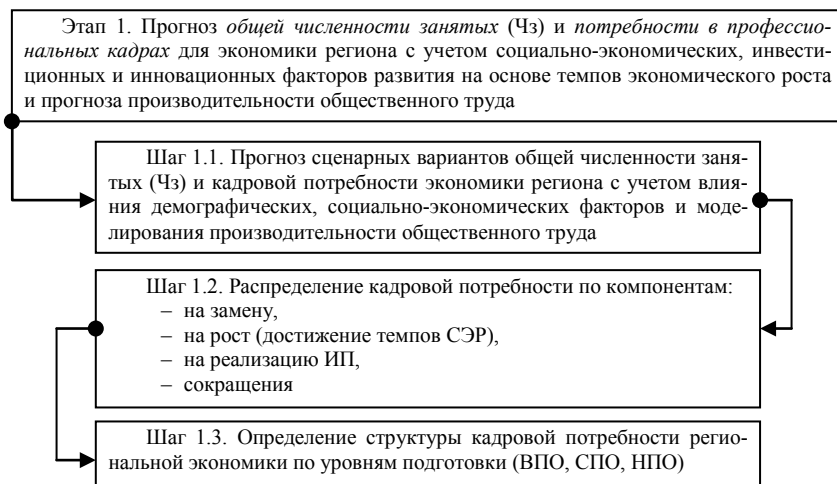


Рис. 2. Алгоритм построения прогноза общей численности занятых и кадровой потребности для экономики региона

Определение потребности региональной экономики в профессиональных кадрах происходит по компонентам:

– «на замену» с учетом предположения о величине ежегодного темпа замены на уровне 4% от общей численности занятых в экономике в предыдущий период. При этом предполагается, что средний трудовой стаж занятых в экономике края составляет 25 лет [1, 2]. Данный компонент обладает устойчивой структурой занятости, не подверженной изменениям;

– «дополнительная» – для реализации темпов социально-экономического, инвестиционного и инновационного развития как прирост общей численности занятых. Определяется на основе итерационных расчетов и выделения численности профессиональных кадров для реализации инвестиционных и/или инновационных проектов. Структура данного компонента кадровой потребности изменяется в зависимости от влияния инвестиционных или инновационных факторов. «Дополни-

тельная» кадровая потребность, в свою очередь, раскладывается на составляющие части:

- «на реализацию ИП» – величина заявленной в ИП кадровой потребности для стадий строительства и эксплуатации;
- «на рост (достижение темпов СЭР)» определяется как разница между «дополнительной» кадровой потребностью и потребностью «на реализацию ИП». Если при проведении количественных расчетов данная величина принимает отрицательные значения, происходит сокращение компонента кадровой потребности «на замену» или возникает дополнительная часть кадровой потребности – «сокращения».

Этап 2. Распределение общей численности занятых и потребности в профессиональных кадрах по ВЭД и уровням образования для достижения плановых объемов выпуска товаров и услуг с учетом формирования перспективных рынков труда (ПРТ) и региональных технологических платформ (РТП) (рис. 3).

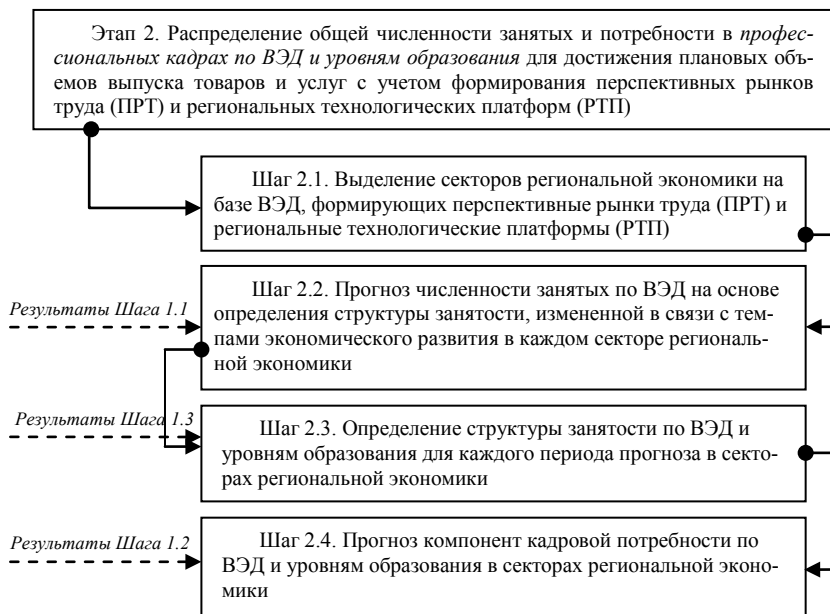


Рис. 3. Алгоритм построения прогноза кадровой потребности по ВЭД и уровням образования

Формирование в экономике региона перспективных рынков труда и региональных технологических платформ приводит к различным количественным и качественным структурным изменениям в компонентах кадровой потребности по ВЭД (по уровням подготовки, УГС и профессиям). Тем не менее в экономике региона (по ВЭД) можно выделить три сектора с типовыми структурными изменениями: «Первый (традиционные технологии)», «Второй (модернизации и развития)», «Третий (переходный к инновационной экономике)».

Выделение секторов региональной экономики по ВЭД происходит на базе индексов:

«Перспективность ВЭД». Индекс рассчитывается для всех ВЭД региональной экономической системы согласно формуле

$$I^{прм}_j = \alpha_1 \times d^{Hз}_j + \alpha_2 \times d^{ОП}_j + \alpha_3 \times d^{Иок}_j, \quad (1)$$

где $d^{Hз}_j$ – доля численности занятых, в j -м ВЭД среди общей численности занятых в экономике региона. Отражает величину социального эффекта в ПРТ;

$d^{ОП}_j$ – вклад объемов оборота продукции и услуг j -го ВЭД в общий оборот продукции и услуг региональной экономики. Характеризует масштаб производства ВЭД, отражает конкурентоспособность продукции отрасли, принадлежность к системе локальных рынков продукции, обладающих региональной полезностью;

$d^{Иок}_j$ – доля инвестиций в основной капитал для j -го ВЭД в РЭС. Отражает принадлежность к системе локальных рынков продукции, обладающих региональной полезностью, как катализаторов экономического роста РЭС;

$\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3$ – весовые коэффициенты важности каждого параметра в выделении ПРТ определяются экспертным путем.

Информационным обеспечением при расчете индекса «перспективности ВЭД» являются:

- а) статистические данные по Красноярскому краю¹;
- б) прогнозные показатели социально-экономического развития Красноярского края (по ВЭД);
- в) прогноз численности занятых в экономике Красноярского края по ВЭД.

По значению индексов перспективности виды экономической деятельности разделяются на ВЭД, формирующие перспективные рынки

¹ Отдельные показатели системы национальных счетов: Стат. сб. № 1–21; Красноярский краевой статистический ежегодник. 2011 / ФСГС. Красноярскстат: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.krasstat.gks.ru/digital/default.aspx>

труда *стратегического* и *социального* типов. Для определения границы раздела между двумя группами используются показатели среднеквадратического отклонения в значениях индексов перспективности.

«**Инновативность ВЭД**». Индекс рассчитывается только для ВЭД, формирующих ПРТ стратегического типа, согласно формуле

$$I^{инн}_j = \alpha_1 \times d^{H3_инн}_j + \alpha_2 \times d^{ОПинн}_j + \alpha_3 \times d^{Iинн}_j, \quad (2)$$

где $d^{H3_инн}_j$ – доля численности, занятых в разработке и во внедрении инноваций в j -м ВЭД среди ВЭД, формирующих ПРТ стратегического типа. Характеризует занятость в инновациях для j -го ВЭД, обладающую «новой» профессиональной структурой;

$d^{ОПинн}_j$ – вклад объемов оборота инновационной продукции и услуг j -го ВЭД в общий оборот продукции и услуг среди ВЭД, формирующих ПРТ стратегического типа. Характеризует масштаб инновационного производства ВЭД, отражает возможность ВЭД формировать внешний спрос;

$d^{Iинн}_j$ – доля инвестиций в инновации для j -го ВЭД среди ВЭД, формирующих ПРТ стратегического типа. Отражает инновационную активность j -го ВЭД;

$\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3$ – весовые коэффициенты важности каждого параметра в выделении ПРТ определяются экспертным путем.

Информационным обеспечением при расчете индекса «инновативности ВЭД» являются:

- а) статистические данные по Красноярскому краю²;
- б) прогнозные показатели социально-экономического (по ВЭД) и инновационного развития Красноярского края, зафиксированные в прогнозах СЭР, программах инвестиционного развития, паспортах региональных технологических платформ;
- в) результаты опросов работодателей, предприятия которых входят в число участников РТП, и экспертного сообщества.

По значению индексов инновативности и их среднеквадратических отклонений среди видов экономической деятельности, формирующих ПРТ стратегического типа, выделяется группа ВЭД, переходящих к инновационной экономике.

² Красноярский краевой статистический ежегодник. 2011; Среднесписочная численность работников, выполнявших научные исследования и разработки в Красноярском крае; Затраты на научные исследования и разработки в Красноярском крае / ФСГС; Красноярскстат: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.krasstat.gks.ru/digital/default.aspx>

Таким образом, по результатам расчетов индексов перспективности и инновативности ВЭД выделены три сектора экономики с типовыми структурными изменениями в компонентах кадровой потребности:

✓ *«первый (традиционные технологии)»* объединяет ВЭД, формирующие ПРТ социального типа. Все компоненты кадровой потребности («на замену», «на рост (достижение темпов СЭР)») характеризуются традиционной существующей структурой занятости (по уровням подготовки, УГС и профессиям) и неизменными нормативами трудоустройства молодых специалистов по ВЭД;

✓ *«второй (модернизации и развития)»* объединяет ВЭД, формирующие ПРТ стратегического типа без учета ВЭД, переходящих к инновационной экономике. При определении компонент кадровой потребности используются следующие правила:

– «на замену» – определяется по традиционной существующей структуре занятости (по уровням подготовки, УГС и профессиям) и неизменным нормативам трудоустройства молодых специалистов по ВЭД;

– «на рост (достижение темпов СЭР)» – определяется по традиционной существующей структуре занятости, но новым нормативам трудоустройства молодых специалистов по ВЭД, рассчитанным в соответствии с индексом перспективности ВЭД;

– «на реализацию ИП» – определяется в соответствии с количеством кадров и структурой их профессиональной подготовки, заявленной в ИП, или по результатам опроса работодателей;

✓ *«третий (переходный к инновационной экономике)»* объединяет ВЭД, переходящие к инновационной экономике. При определении компонент кадровой потребности используются следующие правила:

– «на замену» – определяется по традиционной существующей структуре занятости (по уровням подготовки, УГС и профессиям) и неизменным нормативам трудоустройства молодых специалистов по ВЭД;

– «на рост (достижение темпов СЭР)» – определяется по традиционной существующей структуре занятости, но новым нормативам трудоустройства молодых специалистов по ВЭД, рассчитанным в соответствии с индексом перспективности ВЭД;

– «на реализацию ИП» – определяется в соответствии с количеством кадров и структурой их профессиональной подготовки, заявленной в ИП, или по результатам опроса экспертов.

Для каждого сектора региональной экономики отдельно прогнозируется численность занятых по ВЭД на основе сложившейся структуры занятости и перспективных темпов экономического роста, что позволит определить изменения в структуре занятости на период прогноза и

учесть их при прогнозировании компонент кадровой потребности по ВЭД в секторах региональной экономики.

Определение структуры занятости по ВЭД и уровням профессионального образования (ВПО, СПО, НПО) происходит на основе результатов Всесоюзной переписи населения 2002 и 2010 гг. На основании абсолютных значений распределения работников по уровню образования в зависимости от ВЭД строится таблица относительных долей вклада каждого уровня образования в среднесписочную численность занятых по ВЭД. Далее путем расчета индикаторов соответствия образовательной структуры года прогноза и 2010 г. восстанавливается образовательная структура для каждого ВЭД на год прогноза [1, 2].

Таким образом, результаты регионального уровня прогнозирования в модели определения кадровой потребности дают основу для начала построения прогноза кадровой потребности муниципальных образований.

Этап 3. Кластеризация МО по секторам региональной экономики (по ВЭД) необходима в связи с резкой дифференциацией МО Красноярского края по темпам и уровню развития экономики, плотностью населения и уровнем качества жизни, что объясняет невозможность использования единого подхода при построении прогноза. Существует большая вероятность получения некорректных результатов прогноза (рис. 4).

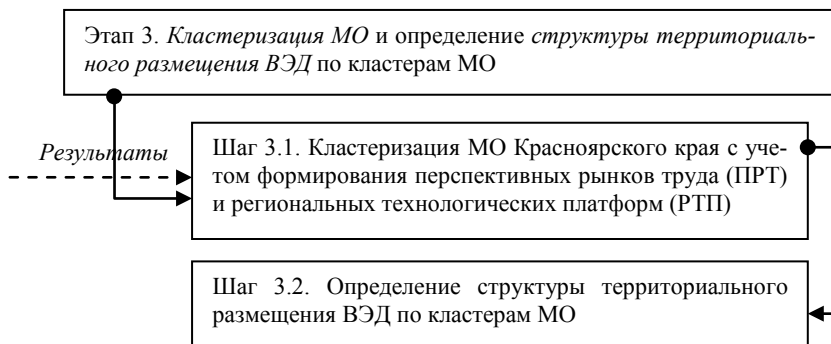


Рис. 4. Алгоритм кластеризации муниципальных образований

Поэтому мы считаем, что необходимо объединять соседние МО и рассматривать промежуточный вариант административно-территориального деления – *ассоциации*, отраслевые кластеры или агломерации.

В Красноярском крае выделено пять Ассоциаций МО: Центр (7 МО), Запад (18 МО), Восток (16 МО), Юг (8 МО) и Север (12 МО). В результате кластеризации в каждой из пяти Ассоциаций Красноярского края выделяются три кластера экономики МО: «Традиционных технологий», «Модернизации и развития», «Переходный к инновационной экономике» (рис. 5).

Группировка МО в Ассоциации территорий	Группировка ВЭД по секторам [по индексам перспективности ($I^{прт}$) и инновативности ($I^{инн}$) ВЭД]		
	Сектор третий – «переходный к инновационной экономике» ($I^{прт}$ выше среднего уровня; $I^{инн}$ выше среднего уровня)	Сектор второй – «модернизации и развития» ($I^{прт}$ выше среднего уровня; $I^{инн}$ меньше среднего уровня)	Сектор первый – «традиционных технологий» ($I^{прт}$ меньше среднего уровня; $I^{инн} = 0$)
Ассоциация Центр (i=1)			
Ассоциация Север (i=2)	Кластер 3	Кластер 2	Кластер 1
Ассоциация Запад (i=4)			
<p>Характеристика сектора «Переходный к инновационной экономике»</p> <ul style="list-style-type: none"> – объединяет ВЭД, в которых реализуются инновационные проекты и формируются региональные технологические платформы – изменяются структуры экономики, занятости, образования и элементы матрицы ПКС 	<p>Характеристика сектора «Модернизации и развития»</p> <ul style="list-style-type: none"> – объединяет ВЭД, на базе которых протекают процессы модернизации региональной экономики, формируются перспективные рынки труда стратегического типа – изменяются структуры экономики, занятости и элементы матрицы ПКС 	<p>Характеристика сектора «традиционных технологий»</p> <ul style="list-style-type: none"> – объединяет ВЭД на основе традиционных технологий, формирующие ПРТ социального типа – неизменна структура занятости по ВЭД, элементы матрицы ПКС – постоянны 	

Рис. 5. Типовые кластеры в Ассоциациях МО Красноярского края (по ВЭД) на основе перспективных рынков труда и региональных технологических платформ

Определение *структур территориального размещения ВЭД и распределения численности занятых для ВЭД по кластерам МО* даст основу для распределения компонент кадровой потребности по ВЭД и уров-

ням образования (ВПО, СПО, НПО), определенных на этапе 2, по группам муниципальных образований и позволяет перейти к выполнению следующего этапа прогнозирования (рис. 6).

Группировка МО в Ассоциации территорий	Группировка ВЭД по секторам [по индексам перспективности ($I^{прт}$) и инновативности ($I^{инн}$) ВЭД]		
	Сектор третий – «переходный к инновационной экономике» ($I^{прт}$ выше среднего уровня; $I^{инн}$ выше среднего уровня)	Сектор второй – «модернизации и развития» ($I^{прт}$ выше среднего уровня; $I^{инн}$ меньше среднего уровня)	Сектор первый – «традиционных технологий» ($I^{прт}$ меньше среднего уровня; $I^{инн} = 0$)
Ассоциация Центр (i=1)	k_{13}^j	d_{12}^n	Типовая структура территориального размещения ВЭД (n) во втором секторе экономики по группам МО
Ассоциация Север (i=2)	k_{23}^j	d_{22}^n	
Ассоциация Запад (i=4)	k_{33}^j	d_{32}^n	
Ассоциация Восток (i=5)	k_{43}^j	d_{42}^n	Типовая структура распределения занятости по ВЭД (j) в третьем секторе экономики по группам МО
Ассоциация Юг (i=3)	k_{53}^j	d_{52}^n	
Итого	1	1	

$Q_j^{ВЭД_n}$ – объемы оборотов n-го ВЭД из j-го сектора экономики в регионе, Q_{ij}^n – объемы оборотов n-го ВЭД из сектора «j» в группе муниципальных образований (i),

d_{ij}^n – доля i-й группы МО в объемах оборотов n-го ВЭД из сектора «j»,

$$Q_j^{ВЭД_n} = \sum_{i=1}^5 Q_{ij}^n, 1 = \sum_{i=1}^5 d_{ij}^n, d_{ij}^n = \frac{Q_{ij}^n}{Q_j^{ВЭД_n}}$$

$ЧЗН_j^{ВЭД_n}$ – численность занятых в ВЭД (n) в j-м секторе экономики региона,

$ЧЗН_{ij}^n$ – численности занятых в ВЭД (n) из сектора «j» в группе муниципальных образований (i),

k_{ij}^n – часть численности занятых в ВЭД (n) для i-й группы МО из сектора «j»,

$$ЧЗН_j^{ВЭД_n} = \sum_{i=1}^5 ЧЗН_{ij}^n, 1 = \sum_{i=1}^5 k_{ij}^n, k_{ij}^n = \frac{ЧЗН_{ij}^n}{ЧЗН_j^{ВЭД_n}}$$

Рис. 6. Типовые структуры территориального размещения ВЭД (d_{ij}^n) и распределения занятости по ВЭД (k_{ij}^n) по группам МО

Этап 4. Прогноз кадровой потребности МО по ВЭД, уровням подготовки (ВПО, СПО, НПО), укрупненным группам специально-

стей (УГС) и профессиям с целью оптимизации структуры профессиональной подготовки в крае. На заключительном этапе происходит распределение кадровой потребности МО (по ВЭД и уровням образования) по направлениям профессиональной подготовки и профессиям.

На промежуточном этапе 4.1 выстраивается количественный *прогноз численности занятых и компонент кадровой потребности по МО* в разрезе ВЭД и уровней профессионального образования (рис. 7).

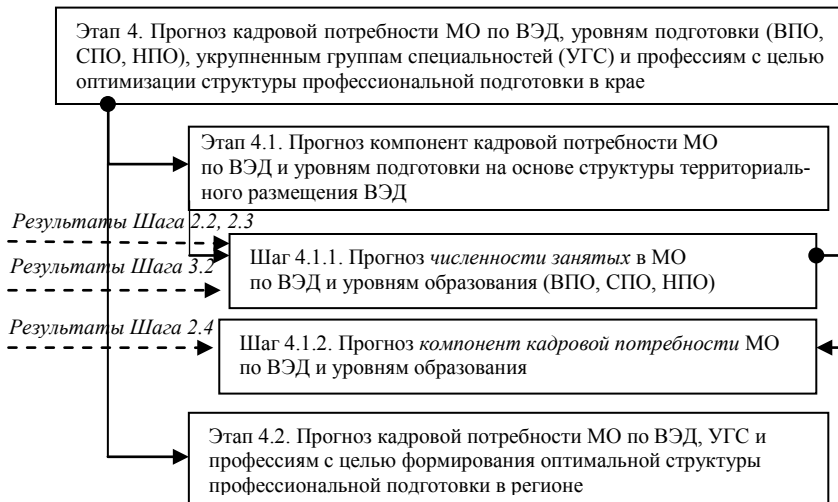


Рис. 7. Промежуточные шаги этапа 4.1. построения прогноза компонент кадровой потребности МО по ВЭД и уровням образования

На этапе 4.2 для каждого кластера МО применяется унифицированный подход при *распределении компонент кадровой потребности (по ВЭД и уровням подготовки) по УГС и профессиям* на базе матриц профессионально-квалификационного соответствия (ПКС) (рис. 8). При расчете элементов матриц ПКС в каждом кластере МО учтены их изменения по результатам формирования перспективных рынков труда (на основе индексов «перспективности ВЭД») и развития региональных технологических платформ (на основе индексов «инновативности ВЭД»).

Построение матриц ПКС для кластеров МО проводится на основе региональных матриц ПКС, адаптированных под потребности МО, с учетом согласования мнений экспертов (руководителей крупного, среднего и малого бизнеса Красноярского края), мониторинга трудоустрой-

ства молодых специалистов разных уровней подготовки, а также с учетом формирования перспективных рынков труда и региональных технологических платформ.

Прогноз кадровой потребности МО по ВЭД, уровням образования и профессиям позволяет определить общее количество профессиональных кадров соответствующего уровня подготовки (ВПО, СПО, НПО) для экономики Красноярского края (региона в целом и МО), которое представляет спрос экономики региона (по ВЭД) на профессиональные кадры (по уровням подготовки и профессиям).

Распределение совокупного прогноза кадровой потребности (по ВЭД и уровням образования) по направлениям подготовки (УГС) и специальностям представляет информационную основу оптимизации структуры профессиональной подготовки кадров и формирования контрольных цифр приема (КЦП) в образовательные учреждения региона.



Рис. 8. Промежуточные шаги этапа 4.2 построения прогноза кадровой потребности на уровне муниципальных образований

Основной результат моделирования прогноза кадровой потребности МО – количественный прогноз кадровой потребности экономик муниципальных образований Красноярского края по видам экономической деятельности; уровням профессиональной подготовки (ВПО, СПО, НПО); укрупненным группам специальностей и профессиям, позволяющий:

- определить среднегодовую совокупную численность занятых в МО региона с учетом влияния демографических, социально-экономических, инвестиционных и инновационных факторов;

- распределить ежегодную совокупную кадровую потребность МО по компонентам: на «замену», для обеспечения темпов роста СЭР, для реализации инвестиционных проектов;

- распределить ежегодную совокупную кадровую потребность МО по ВЭД с учетом формирования перспективных рынков труда и региональных технологических платформ;

- распределить ежегодную совокупную кадровую потребность МО по ВЭД, уровням образования (ВПО, СПО, НПО) и компонентам (на «замену»; обеспечение темпов роста СЭР, реализацию инвестиционных проектов);

- определить потребность в специалистах по 28 УГС и профессиям для ВЭД и уровней образования (ВПО, СПО, НПО) на основе матриц профессионально-квалификационного соответствия;

- провести оптимизацию региональной структуры профессиональной подготовки кадров по уровням образования (ВПО, СПО, НПО), УГС и профессиям (специальностям);

- сформировать научно обоснованные КЦП на подготовку профессиональных кадров по уровням профессиональной подготовки, УГС и профессиям (специальностям).

Список литературы

1. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин и др. М.: Техносфера, 2007. 680 с.

2. *Гуртов В. А., Питухин Е. А.* Математическая модель прогнозирования спроса и предложения на рынке труда в российских регионах // *Обозрение прикладной и промышленной математики.* Т. 11. Вып. 3. М., 2004. С. 539.

3. *Васильева З. А., Филимоненко И. В., Разнова Н. В., Лихачева Т. П.* Разработка методики прогнозирования спроса и предложения на рынке труда и образовательных услуг экономики муниципальных образований

Красноярского края // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докл. Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2008.

4. Васильева З. А., Лихачева Т. П., Разнова Н. В., Филимоненко И. В., Яричина Г. Ф. Методологические аспекты прогнозирования кадровой потребности региональной экономики. Красноярск: Изд-во Красноярского ИПЦ КГТУ, 2005. 296 с.

5. Васильева З. А., Филимоненко И. В. Моделирование процессов определения кадровой потребности региона с учетом социально-экономических, демографических и инвестиционных изменений // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докл. по материалам Восьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2011. С. 88–104.

ПРОБЛЕМА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ЛЕСНЫХ ПОСЕЛКАХ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

Е. Е. Фролова

*Министерство труда и занятости Республики Карелия, г. Петрозаводск
frolova@czrk.onego.ru*

Проблема занятости населения лесных поселков Республики Карелия является неотъемлемой частью общей проблемы занятости на селе.

Республика Карелия является регионом, имеющим в своем составе значительную долю сельской местности – 21,9%, по данным Всероссийской переписи населения 2010 г.

Фактор влияния уровня развития сельской местности на социально-экономическую и политическую стороны жизни республики весьма существенный.

При этом сельские населенные пункты несут на себе основное бремя неблагоприятных факторов, составляющих особенность нашего региона: малонаселенность деревень и поселков, их удаленность друг от друга, общая низкая плотность населения в сельской местности вкупе с экстремальными природно-климатическими условиями.

В настоящее время большинство сельских поселений находятся в сложнейшем социально-экономическом положении, особенно в части рынка труда. За последнее 20-летие в сельской местности прекратили

работу многие крупные сельскохозяйственные предприятия, уменьшилась численность работников предприятий лесопромышленного комплекса, сократилась социальная инфраструктура, практически прекратила функционировать сеть бытового обслуживания, общественного питания, в процессе оптимизации расходования средств на содержание бюджетной сферы были ликвидированы пункты медицинской помощи в ряде населенных пунктов.

Таким образом, все основные факторы, определяющие занятость сельских жителей, утратили свое значение.

Лесопромышленный комплекс (ЛПК), являясь доминирующей отраслью в структуре промышленного производства республики, всегда играл определяющую роль в обеспечении занятости населения, а в большинстве сельских поселений являлся основным (единственным) фактором занятости, вокруг которого функционировали объекты сопутствующей инфраструктуры.

Кризисы пореформенного периода 1990-х гг. «подкосили» хорошо отлаженную систему организации лесозаготовок и лесопиления, сформировавшуюся во времена плановой экономики. Многие предприятия, расположенные в лесных поселках, созданных специально для ведения такого рода экономической деятельности, не смогли адаптироваться к условиям рынка.

Все эти годы в лесозаготовительной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности отмечалось снижение средне-списочной численности работающих, в том числе рабочих. Выбытие работников по кругу крупных и средних предприятий не покрывалось их приемом на вакантные рабочие места. Показатели оборота рабочей силы по отраслям лесного комплекса превышали среднеотраслевые (прием и выбытие) по промышленности в целом.

Одними из причин высокой текучести рабочих кадров оставались сравнительно невысокая заработная плата по отношению к другим видам экономической деятельности и неудовлетворительные условия и режимы труда.

Кроме этого, экономическая эффективность лесозаготовительной деятельности в Карелии сдерживалась слабо развитой на землях лесного фонда транспортной инфраструктурой, а также неблагоприятной демографической ситуацией (убывание трудоспособной части населения и неравномерное его распределение на территории республики).

В целом деревообработка в Карелии находится в сложном положении. Имея высокий удельный вес экспортного производства и, как следствие, излишнюю зависимость от мировых цен, ощущая трудности со

снабжением древесным сырьем, целлюлозно-бумажная промышленность характеризуется резкими скачками финансовых результатов.

В конце 2008 г. проблема инвестирования предприятий ЛПК усугубилась нарастанием негативных процессов в мировой, и особенно американской, экономике, вызванных финансовым кризисом, сбоями на рынке ипотечного кредитования и рынке жилья в США, обвалом канадской лесопильной промышленности.

Проблемы, сложившиеся в лесном комплексе республики, сказываются на состоянии социально-трудовой сферы. В лесозаготовке сохраняется просроченная задолженность по заработной плате. На 1 сентября 2012 г. она составила 6,4 млн. руб., по данным мониторинга социальной напряженности, проводимого Министерством труда и занятости Республики Карелия.

Особую обеспокоенность в вопросах занятости населения вызывает деятельность предприятий ЛПК, являющихся градообразующими для ряда поселений, на которых лежат дополнительные затраты, связанные с решением проблем жизнеобеспечения населения поселков.

Еще одна опасность кроется в привлекательности относительно дешевой иностранной рабочей силы. Она, в условиях отсутствия затрат на решение жилищно-бытовых проблем, побуждает работодателей к совершению действий, фактически направленных на вытеснение российских работников из организаций лесного комплекса с целью их дальнейшей замены иностранными работниками. Одним из распространенных приемов, применяемых для достижения данной цели, является искусственное занижение размеров заработной платы, задержка ее выплаты, что вынуждает местных работников увольняться по собственному желанию.

Еще одним фактором, оказавшим отрицательное влияние на занятость населения в лесных поселках, стал приход на республиканский рынок ЗАО «Инвестлеспром», вектор интересов которого в общем не совпадает с вектором интересов местного сообщества. Холдинг базируется в г. Москве, и одним из крупнейших его акционеров долгое время являлся Банк Москвы. ЗАО «Инвестлеспром», входящий в десятку крупнейших лесопромышленных компаний России, стремится к вертикальной интеграции по технологическим процессам и скупает либо учреждает лесозаготовительные предприятия для обслуживания своих перерабатывающих мощностей. Одно из ведущих предприятий лесопромышленного комплекса Карелии – Сегежский ЦБК, входящий в состав данной трансрегиональной компании, ведет политику отказа от непрофильных активов, передает объекты социальной инфраструктуры

на баланс муниципальных властей. В частности, проведена комплексная механизация лесозаготовок, что сокращает занятость и, соответственно, потенциал привлечения рабочей силы предприятия для тушения пожаров в пожароопасный сезон. Наряду с ЗАО «Инвестлеспром» на территориальную политику малых и средних предприятий ЛПК оказывает влияние политика РАО «РЖД». Организационные трудности поставок по железной дороге имеют для небольших компаний заградительный характер.

Таким образом, в периферийных районах, попадающих в зону влияния трансрегиональных суперструктур, не разделяющих в общем интересов сбалансированного территориального развития и достаточно мощных, чтобы не идти на вынужденные компромиссы с властью, сформировались особенно неблагоприятные для социального развития условия.

Эти и другие проблемы оказали влияние на процессы массовых высвобождений работников предприятий ЛПК в республике и ее отдельных территориях, на которых преобладают предприятия лесозаготовительной и деревообрабатывающей промышленности, что отрицательно сказалось на занятости населения и спровоцировало рост безработицы, особенно в северных, впоследствии ставших традиционно депрессивными, районах (Муезерский, Лоухский, Кемский, Беломорский, Калевальский).

Период 2005–2008 гг. характеризуется как наиболее сложный в части обеспечения занятости населения, проживающего в лесных поселках. В это время с целью улучшения использования реального потенциала лесного комплекса и его обеспечения кадрами республиканское Министерство труда и занятости (далее министерство) обеспечило реализацию запланированных мероприятий в рамках ведомственной целевой программы «Содействие занятости населения Республики Карелия» и территориальных программ содействия занятости населения, других мер и действий в социально-трудовой сфере, относящихся к компетенции министерства.

Служба занятости с учетом заявочного спроса со стороны работодателей стремилась максимально удовлетворить его. Подбор работников осуществлялся по вакансиям, учитываемым в базе данных, включая вакансии, получаемые от работодателей ЛПК из других регионов РФ. При поиске кандидатов на замещение вакантных рабочих мест граждане при необходимости участвовали в программе профилирования и других адаптационных программах, предусмотренных в службе занятости.

Министерством труда и занятости Республики Карелия было организовано за счет средств субвенций из федерального бюджета профессиональное обучение безработных граждан по профессиям и специальностям лесопромышленного комплекса, таких как машинист форвардера, харвестера, тракторист трелевочной машины, вальщик леса, раскрывщик и другие.

Для организации системного подхода в решении возникших проблем и обеспечения дополнительного контроля за ситуацией в сфере труда и занятости министерством в 2008 г. был разработан План совместной работы по выработке дополнительных мер по стабилизации ситуации и выполнению законодательства о труде и занятости с руководством, профсоюзной организацией или Советом трудового коллектива следующих предприятий: ООО «Кемский ЛДЗ», ООО «КЛДЗ–лесозаготовки», ООО «Кондопожский лесопильно-экспортный завод», ОАО «Пяозерский Леспромхоз», ЗАО «Ладожский лесопильный завод», «Ауэр Варлен», «ЛДК Сегежский». Указанные планы включали конкретные мероприятия, обеспечивающие информирование трудовых коллективов о действующем законодательстве и ситуации на рынке труда, открытие консультационных пунктов и график их работы, проведение ярмарок вакансий, предоставление информации о вакансиях на территории республики и за ее пределами, информацию о работе центров занятости населения и специалистов отдела трудовых отношений, оплаты труда и развития социального партнерства министерства в районах, мероприятия по профориентационной работе и обучению (переобучению) высвобождаемых работников, а также совместные мероприятия с администрациями поселений.

Все планы и мероприятия были реализованы, однако негативную тенденцию, связанную с массовой потерей рабочих мест в лесопромышленном производстве, не удалось переломить.

Кризис конца 2008 г., вопреки ожиданиям, не ухудшил положение в сфере занятости населения, проживающего в лесных поселках. Уровень регистрируемой безработицы здесь на протяжении 2009–2011 гг. имел устойчивую тенденцию к снижению, однако это не было связано с оздоровлением экономической ситуации и созданием новых рабочих мест.

В числе факторов, обусловивших сокращение регистрируемой безработицы:

- старение населения, выход из трудоспособного возраста значительной части бывших работников предприятий;
- отток трудоспособного населения, в основном молодежи, на территории с более благополучной экономической ситуацией;

- недостаток средств у значительной части населения на проезд к месту регистрации в качестве безработного;
- ограничение транспортной доступности в связи с отменой большинства маршрутов, связывающих отдаленные поселки с районным центром.

В настоящее время в лесных поселках Республики Карелия (а их насчитывается около сотни в 13 из 18 муниципальных образований), по оценкам, проживает 64,5 тыс. чел. (10% от общей численности населения республики – 644,2 тыс. чел.). Численность экономически активного населения лесных поселков составляет 34,5 тыс. чел. Официально зарегистрированы в органах службы занятости населения 1,4 тыс. чел., или 4,1% от экономически активного населения. Однако реальная ситуация с безработицей здесь намного более критическая, чем можно судить по официальной статистике.

По оценкам центров занятости, без работы сейчас остается около 17 тыс. чел., или 50% всего экономически активного населения, проживающего в лесных поселках, однако большинство этих людей вряд ли когда-нибудь смогут возобновить трудовую деятельность.

Можно констатировать, что на сегодняшний день в лесных поселках разрушена структура рабочих мест, во многих уже не существуют традиционные градообразующие предприятия. Среди зафиксированных видов занятости остались такие как работа вахтовым методом (касается небольших, удаленных от районного центра населенных пунктов), формы малого предпринимательства, самозанятости.

Значительная часть сельского населения утратила мотивацию к труду. Это и алкоголизация, и длительные периоды незанятости. Населенные пункты очень разные, среди них есть такие, в которых уже практически нет людей, способных вернуться к работе, несмотря на трудоспособный возраст.

И это, наряду с отсутствием рабочих мест, является одной из самых серьезных проблем на рынке труда лесных поселков.

За годы реформ и кризисов произошло не только количественное сокращение, но и качественное ухудшение трудовых ресурсов на селе.

Местное население демонстрирует неудовлетворительный образовательный и профессионально-квалификационный уровень.

Практически полное исчезновение рабочих мест привело к тому, что миграционный отток из сельской местности в свое время приобрел характер массового бегства. И хотя он затронул так или иначе все слои населения, больше всего это коснулось людей с высшим образованием.

Для них найти более или менее адекватную их знаниям и навыкам работу на месте оказалось практически невозможным.

Те, кто остался, утратили свою квалификацию, а вместе с ней уверенность в своих силах, многие в процессе маргинализации (выпадения из своей социальной среды) заняли пассивную, иждивенческую позицию, а то и просто деградировали. Некоторые малые населенные пункты превратились в очаги социального неблагополучия, где большинство жителей состоит на учете по безработице, а за 20 лет существования службы занятости населения успели сформироваться династии потомственных безработных.

Итоги профилирования (определения уровней профессионального потенциала и мотивации к трудоустройству) безработных сельчан, осуществляемого республиканской службой занятости, указывают на то, что практически каждый (95,7%) незанятый житель сельской местности нуждается в дополнительных мерах по социальной, трудовой и профессиональной адаптации. В частности, распределение безработных жителей села по профильным группам свидетельствует о том, что около 40% – это, по существу, маргиналы, которые не хотят и уже не могут работать в силу длительного перерыва в трудовой деятельности и утери или отсутствия профессиональных навыков.

Нельзя обойти вниманием случаи, когда сельские жители отказываются занимать предлагаемые рабочие места. Отчасти это связано с деградацией людей, утратой привычки работать, но не всегда. Сложное положение сельских населенных пунктов привело к резкому снижению уровня потребности людей и заставило их искать новые источники жизнеобеспечения, как в денежной, так и в натуральной форме. Многие занялись «собирачеством», т. е. вернулись к средневековым формам жизненного уклада местного населения: рыболовство, охота, сбор и сдача дикорастущих. Также основными источниками дохода стали работа на садово-огородных участках, скотоводство, предоставление помещений для неорганизованного отдыха туристов и т. д. При этом многие имеют официальный статус безработного. Такое сочетание низкого уровня потребностей, отсутствие официальной работы и наличие неофициального дохода, достаточного для покрытия малых потребностей, и вызывает отказ части сельских жителей от предлагаемых рабочих мест.

В условиях стагнации сельской экономики органы службы занятости населения проводят интенсивную работу по сдерживанию социальной напряженности и стабилизации ситуации на рынке труда.

На территории республики действуют две программы содействия занятости населения – ведомственная целевая программа «Содействие занятости населения по Республике Карелия на 2010–2012 гг.» и Региональная программа поддержки занятости населения в Республике Карелия на 2012 г.

Органами государственной службы занятости населения постоянно реализуются традиционные мероприятия активной политики занятости (временные, общественные работы, профессиональное обучение безработных граждан, трудовая адаптация подростков и др.) и дополнительные меры по снижению напряженности на рынке труда, внедренные в практику работы органов службы занятости в 2009 г., с началом финансово-экономического кризиса. На реализацию антикризисных действий на рынке труда в 2009–2011 гг. в республику дополнительно привлечены средства федерального бюджета в размере 421,6 млн. руб., из собственных средств бюджета Республики Карелия выделено 25,1 млн. руб.

В 2012 г., с передачей полномочий в области содействия занятости населения на региональный уровень, стала возможной реализация новых механизмов поддержки занятости населения за счет собственных средств бюджета Республики Карелия. Так, отдельные мероприятия в республике, в отличие от федеральных аналогов, дополнены мерами экономического стимулирования работодателей, организующих временные работы для выпускников учреждений профессионального образования, а также общественные работы в моногородах и территориях с напряженной ситуацией на рынке труда. Таким работодателям предусмотрена частичная компенсация расходов на заработную плату участникам мероприятий. На эти цели в 2012 г. в республиканском бюджете предусмотрено 19,9 млн. руб.

В условиях недостатка рабочих мест по месту проживания населения в республике определены меры финансовой поддержки безработных граждан при переезде и безработных граждан и членов их семей при переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости. Размер единовременного пособия безработным гражданам и членам их семей при переселении составляет от 38 до 44 тыс. руб. в зависимости от территории вселения. На эти цели в бюджете Республики Карелия в 2012 г. зарезервированы средства в размере 1 млн. руб.

В 2012 г. предусмотрены выделение единовременной финансовой помощи на открытие собственного дела (по 58,8 тыс. руб.) и оформление соответствующих документов при регистрации для 680 безработ-

ных граждан. На эти цели в 2012 г. предусмотрено 40,6 млн. руб. из республиканских средств.

В результате принятых мер и действий на рынке труда уровень официальной регистрируемой безработицы в лесных поселках находится в социально допустимых пределах. Вместе с тем количество вакансий, заявленных работодателями, минимально, в большинстве лесных поселков их вообще нет. Напряженность на рынке труда (отношение безработных граждан к числу свободных вакансий) составляет более 15 чел. на одну вакансию.

Временные рабочие места, организованные службой занятости на время реализации мероприятий, не могут служить полной альтернативой постоянным рабочим местам, создаваемым в результате открытия новых производств.

Мероприятие по содействию самозанятости безработных граждан является наиболее эффективным, так как в кратчайший срок позволяет создавать определенное количество новых рабочих мест, обеспечить их оборачиваемость и расширить возможности занятости населения, однако и оно не может полностью компенсировать отсутствие экономически обусловленных рабочих мест, обеспечить постоянную занятость и стабильный доход сельских жителей, а значит, существенно улучшить уровень их жизни.

Производство товаров и услуг на селе имеет смысл при наличии устойчивого платежеспособного спроса со стороны населения. Учитывая, что большинство сельских жителей находится за чертой бедности, вряд ли можно рассчитывать на их интерес к бытовым услугам (парикмахерские, ателье, прачечные, химчистки, ремонтные мастерские и т. д.), к изделиям декоративно-прикладного характера, а продукцией растениеводства и животноводства для целей личного потребления располагает практически каждое подворье. Необходимо также учитывать особенности, связанные с малонаселенностью значительной части территорий республики и сопряженной с этим обстоятельством изолированностью рынков труда большинства сельских поселений. Продвижение и сбыт произведенных товаров за пределами места проживания неминуемо повлечет за собой трудности организационного, транспортного и финансового характера.

Вопрос развития сельских территорий все больше переходит в политическую плоскость. Это не только решение социально-экономических задач. Проблема касается сохранения традиционного уклада сельской жизни, самобытной культуры сельских жителей и поддержания среды обитания. Применительно к нашей республике это вопрос удер-

жания на традиционных территориях северян, людей, привыкших к жизни в экстремальных природно-климатических условиях.

В первую очередь необходимо решать проблемы трудовой занятости сельского населения, а для этого создавать эффективные, хорошо оплачиваемые рабочие места, возрождая и модернизируя существовавшие ранее производственные мощности, реализуя новые инновационные проекты, развивая вокруг крупного производства объекты сопутствующей инфраструктуры.

Список литературы

1. *Кузьминов И.* Республика Карелия: современное состояние и перспективы развития лесопромышленного комплекса // Первый лесопромышленный портал: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.wood.ru/ru/loa767.html>

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ И КОРРЕКТИРОВКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С УЧЕТОМ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН)

С. Хашимов

*Наманганский областной региональный центр трансфера инновационной
деятельности и технологий, г. Наманган*

Sobitxon.xoshimov@mail.ru

В условиях рыночной экономики развитие профессионального образования находится на повестке дня во всех странах мира уже на протяжении нескольких лет. В настоящее время в экономике многих стран существует определенный дисбаланс между производственной и непродуцирующей сферами. Имеется дисбаланс между уровнем подготовки выпускников профессиональных образований и конкретными профессиональными требованиями работодателей.

В связи с переходом стран СНГ на рыночную экономику также изменились ритмы и структуры производства этих государств, которые требуют рабочих и служащих, отличных от предыдущих знаний и квалификации. Несмотря на сделанное в этом направлении, до сих пор остается актуальным вопрос повышения профессиональных компетенций

выпускников и корректировки образовательных программ подготовки специалистов в системе профессионального образования с учетом требований нового времени и работодателей.

На многих предприятиях имеются вакансии по современным профессиям, в то время как система образования продолжает обучать специальностям, не востребованным реальным сектором экономики. Существует дисбаланс, который необходимо устранить. Мы должны выпустить специалистов, полностью соответствующих государственным и международным стандартам.

Мировой финансовый кризис, который начался в США и перекинулся на другие страны, сделал вопрос поддержки профессионального образования еще более актуальным.

В процессе сокращения рабочих мест в сфере производства изменились требования к профессиональным навыкам рабочих и служащих, высококвалифицированные кадры имеют больше шансов остаться на работе, а менее квалифицированные должны уходить, менять место работы или пополнить ряды безработных. В связи с этим сегодня мы сталкиваемся со следующими тенденциями в сфере профобразования:

1) в экономике меняется степень востребованности разных профессий. В базе вакансий больше присутствует представителей рабочих профессий, чем офисных работников. Актуальным становится не только профессиональная ориентация, но и переобучение кадров;

2) в связи с нестабильностью структур и производств, а также номенклатур продукции в рыночных условиях выпускники не могут получить оптимальную ориентировку, что не способствует выработке стратегии системы профессионального образования. В связи с этим существуют проблемы трудоустройства выпускников учебных заведений;

3) многие эксперты убеждены, что рабочие специальности будут востребованы и в период экономической рецессии, но особенно с началом роста экономики, поэтому необходимо выстраивать систему профобразования таким образом, чтобы она была готова к такому росту.

В мировом масштабе в условиях рыночной экономики требуется выработать возможные варианты ответов на вышеуказанные вопросы:

– Как создать эффективную систему образования, ориентированную на результат, т. е. подготовку именно востребованных специалистов?

– Нужно ли вмешательство государства в вопросы трудоустройства молодых специалистов, или эту проблему урегулирует рынок?

– Что может сделать общество для решения этой проблемы?

– Каким образом можно содействовать трудоустройству выпускников?

2012 г. объявлен в Узбекистане «Годом крепкой семьи». Это решение подтверждает, что задачи молодежной политики, модернизации сферы образования, поддержки семьи и семейных ценностей являются приоритетом для нашего государства.

В Узбекистане в 1997 г. была принята «Национальная программа подготовки кадров», которая предусматривает поэтапную модернизацию образовательной системы и является неотъемлемой частью «узбекской модели» создания развитого демократического общества в нашей стране.

Если учитывать, что 35% населения республики составляют дети до 16 лет и более 62% составляет молодежь в возрасте до 30 лет, роль этих преобразований станет очевидной.

Согласно принятой программе, в нашей стране создана бесплатная образовательная система с обязательным обучением в течение 12 лет. Из них: первые 9 лет составляет обучение в общеобразовательных школах и последующие 3 года – в специализированных профессиональных технических колледжах и академических лицеях. Окончившая колледжи молодежь будет иметь одновременно по 2–3 специальности в соответствии с требованиями рыночной экономики, в то же время они могут продолжить учебу в высших учебных заведениях.

В настоящее время в Узбекистане 230 тыс. студентов обучаются в 59 вузах страны, в которых установлено современное модернизированное оборудование и имеется обновленная материально-техническая и методическая база.

Азиатский банк развития и сотрудничества участвует в финансировании 8 стратегических проектов по программе развития образования в Узбекистане «Стратегия–2020» по обеспечению подготовки учителей, снабжению учебниками и составлению учебных программ.

Кроме этого, в Узбекистане имеются филиалы ведущих университетов и институтов многих стран мира – Вестминстерский университет, Сингапурский институт развития менеджмента, Туринский политехнический университет, Российский нефтегазовый университет, МГУ, Российский экономический университет. Дипломы, полученные их выпускниками, признаются во всем мире. Наши выпускники, получающие престижные специальности, легко находят себе работу у себя на родине и за рубежом.

В условиях сложившейся ситуации мы ставим перед собой задачу создать современную эффективную систему профессионального образования.

Качество подготовки специалистов и их востребованность в реальной экономике постоянно находятся в поле зрения государства. В 2012 г. Узбекистан выделил для развития и модернизации образования 12% от внутреннего валового продукта, который составляет 35% доли расходов государственного бюджета.

Для решения вышеуказанных задач, по нашему мнению, исходя из многолетнего опыта преподавания профессионально-образовательных дисциплин, обычно учебный план для академической степени «бакалавр» составляется в начале учебного года на основе типовых программ. Для изучения дисциплины выделяется определенное количество часов для лекций, практических занятий, лабораторных работ, семинаров, курсовых работ, самостоятельного обучения, дипломных проектов, производственной практики и др.

Преподаватели должны проводить теоретические и практические занятия в тесной связи с конкретным производством, подготовить будущих специалистов к конкретным условиям труда на производстве. Практические, лабораторные занятия, самостоятельная работа студентов должны быть привязаны к конкретным производственным условиям. В результате будущие специалисты будут иметь определенные представления о своей работе, а работодатели – возможность выбора специалистов для своего производства.

Для подготовки будущего специалиста, отвечающего требованиям работодателя, необходимо соблюдать следующие условия;

- до начала учебного года необходимо заключить договор с организацией-работодателем на подготовку специалиста по определенному направлению;

- для подготовки специалиста на требуемом уровне, укрепления теоретических знаний, формирования полных навыков практических и лабораторных работ необходимо получить разрешение предприятия на использование данных о его деятельности;

- во время прохождения студентами производственной и преддипломной практики, а также для формирования полных навыков и представлений о производстве с разрешения предприятия необходимо обеспечить, чтобы они самостоятельно под руководством ведущих специалистов выполняли определенные производственные работы;

- для успешного выбора и завершения квалификационной выпускной работы и ее применения для развития производства на предпри-

ятии с использованием инновационной технологии предлагаем прикрепить студентов к ведущим специалистам предприятия при выборе темы, которые будут помогать для ее успешного завершения;

– размер выдаваемой стипендии студентам назначить по показателям успеваемости на предприятии (отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно).

Применение вышеуказанных рекомендаций в формировании профессиональных компетенций выпускников и корректировка образовательных программ подготовки специалистов в системе профессионального образования с учетом требований работодателей на практике может дать эффективные результаты при соответствующей поддержке.

Список литературы

1. *Каримов И. А.* Воспитание высокоинтеллектуального поколения – священная цель // Матер. междунар. конф. «Воспитание интеллектуально развитого поколения – основное условие постоянного развития и модернизации страны» // Халк сузи. Ташкент, 2012. № 35.

2. *Харухико К.* Выступление на конференции // Матер. междунар. конф. «Воспитание интеллектуально развитого поколения – основное условие постоянного развития и модернизации страны» // Халк сузи. Ташкент, 2012. № 35.

3. Национальная программа подготовки кадров Республики Узбекистан. Ташкент, 1997.

4. *Хашимов С.* Совершенствование органов самоуправления граждан в условиях формирования демократического общества // Кыргызская государственность и проблемы межкультурного диалога: Межрегиональная научно-теоретическая конф., посвященная 2200-летию Кыргызской государственности: Сб. науч. тр. Ош, 2003. С. 52–54.

5. *Хашимов С.* Технология создания программного продукта «OIPAS» на основе СУБД DELPHI // Ершовская конф. по информатике: Тр. НПО – 2011. Наукоемкое ПО / Академгородок. Новосибирск, 2011. С. 273–276.

СОСТОЯНИЕ ФИКСИРОВАННОГО РЫНКА ТРУДА, ОКАЗАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ, РЕАЛИЗАЦИЯ АНТИКРИЗИСНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Н. П. Цуканова

*Управление труда и занятости Орловской области, г. Орел
accept@job.orl.ru*

В 2012 г. социально-экономическое развитие Орловской области характеризуется дальнейшим ростом позитивной динамики ее основных индикаторов.

По сравнению с соответствующим показателем 2011 г. промышленное производство увеличилось на 1,6%, объем работ, выполненных в строительстве – на 8,4%, грузооборот транспорта – на 22,0%. Предприятиями розничной торговли реализовано товаров (в действующих ценах) на 11% больше, предприятиями оптовой торговли (в сопоставимых ценах) – на 7,2%. Населению области оказано платных услуг (в сопоставимых ценах) на 14,4% больше. Реальные располагаемые денежные доходы, по оценке, выросли на 12,2%. Реальная заработная плата, рассчитанная с учетом индекса потребительских цен, возросла на 13,6%. Суммарная задолженность по заработной плате на 1 июля 2012 г. составила 2,2 млн. руб. и по сравнению с соответствующим показателем прошлого года сократилась на 6,6 млн. руб. (в 3,9 раза).

По оценке, численность экономически активного населения составила 408,6 тыс. чел. В экономике было занято 385,7 тыс. чел., или 94,4% экономически активного населения. Не имели занятия, но активно его искали 22,9 тыс. чел., или 5,6% (в соответствии с методологией Международной организации труда они классифицировались как безработные).

По сравнению со I полугодием прошлого года численность экономически активного населения увеличилась на 8,2 тыс. чел. (на 2%). Численность занятого населения выросла на 10,7 тыс. чел. (на 2,9%), численность безработных уменьшилась на 2,5 тыс. чел. (на 9,9%). Уровень занятости увеличился на 1,7% – до 61%. Уровень общей безработицы уменьшился на 0,7% – до 5,6%. Уровень занятости мужчин увеличился на 2,2 п.п. и составил 64,7%, уровень занятости женщин увеличился на 1,3 п.п. и составил 57,8%. Уровень занятости городских жителей на 2,4 п.п. превышал соответствующий показатель сельских жителей.

В структуре занятого населения женщины составляли 51% (51,3% в I полугодии прошлого года).

В январе – июне 2012 г. общая численность работников на крупных, средних и малых предприятиях и организациях всех форм собственности составила 240,2 тыс. чел. (245,4 тыс. чел. в прошлом году) и уменьшилась по сравнению с январем – июнем 2011 г. на 5,3 тыс. чел. (на 2,1%). При этом увеличилось число работников гостиниц и ресторанов – на 3,7%, организаций, осуществляющих операции с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг – на 1,2%, здравоохранения и предоставления социальных и персональных услуг – на 0,6%.

По данным мониторинга Управления труда и занятости Орловской области, в январе – июне текущего года на ряде предприятий области было создано 1,4 тыс. новых рабочих мест (рис. 1).

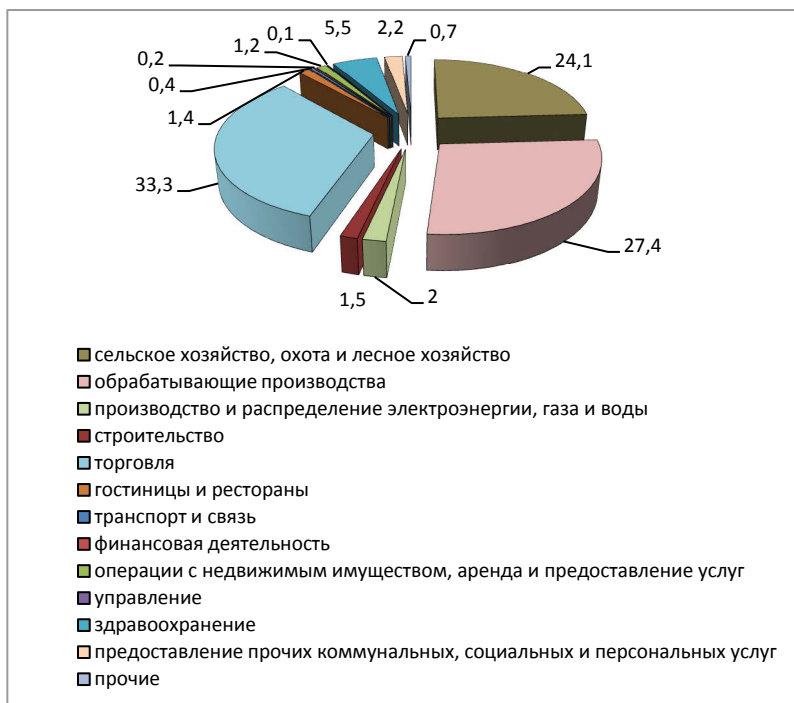


Рис. 1. Структура созданных новых рабочих мест на предприятиях (в организациях) Орловской области по видам экономической деятельности

В I полугодии 2012 г. с предприятий области в связи с сокращением численности (штата), ликвидацией организации уволено 1,4 тыс. чел. Из них в связи с реорганизацией предприятия (организации) – 690 ра-

ботников, сокращением объемов производства – 544 чел., ликвидацией или банкротством предприятия (организации) – 166 чел. В январе – июне 2012 г. в органы службы занятости населения по всем вопросам обратилось 34,6 тыс. чел. В поиске работы было зарегистрировано 15,6 тыс. чел., из них 9,6 тыс. чел. обратилось в текущем году. Основное число обратившихся граждан составляли рабочие – 45,5% (рис. 2).

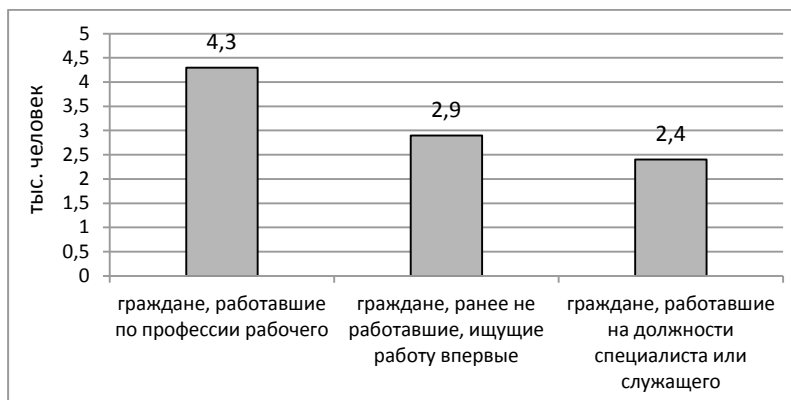


Рис. 2. Получение государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы в органах службы занятости населения Орловской области

Статус безработного имели 11,3 тыс. граждан, из них 5,5 тыс. граждан получили статус в январе – июне 2012 г. (7,3 тыс. граждан в январе – июне прошлого года).

В структурном составе безработных граждан произошли изменения. По состоянию на 1 июля т. г. увеличилась доля: женщин – до 60% (57,7% по состоянию на 1 июля прошлого года), жителей сельской местности – до 32,7% (32%), молодежи в возрасте 16–29 лет – до 17,4% (17,3%), инвалидов – до 12% (11,2% по состоянию на 1 июля прошлого года). Удельный вес безработных граждан, уволенных по собственному желанию, вырос до 45,7% (44,4% по состоянию на 1 июля прошлого года). Доля граждан, имеющих высшее профессиональное образование, составила 28,7% (27,2% по состоянию на 1 июля прошлого года), имеющих среднее и начальное профессиональное образование – 42% (41,8%).

В банке данных вакансий службы занятости населения области находилось 22,2 тыс. предложений. Основное их число было предназначено

но рабочим – 17,6 тыс. единиц (79,2% от общего числа вакансий). Каждая четвертая вакансия заполнялась в течение одного месяца с момента ее заявления в службу занятости работодателем, более трети вакансий (36%) – в течение от одного до 3 мес. В I полугодии текущего года по сравнению с I полугодием прошлого года вакансий заявили больше: организации торговли – на 848 единиц (в 1,6 раза), строительства – на 808 единиц (на 43%); предприятия обрабатывающих производств – на 742 единицы (на 16,6%), организации управления – на 578 единиц (на 41,1%). Основное число вакансий заявили предприятия (организации) обрабатывающих производств – 23,4%, строительства – 12,1%, торговли и сферы услуг – 10,5% (рис. 3).

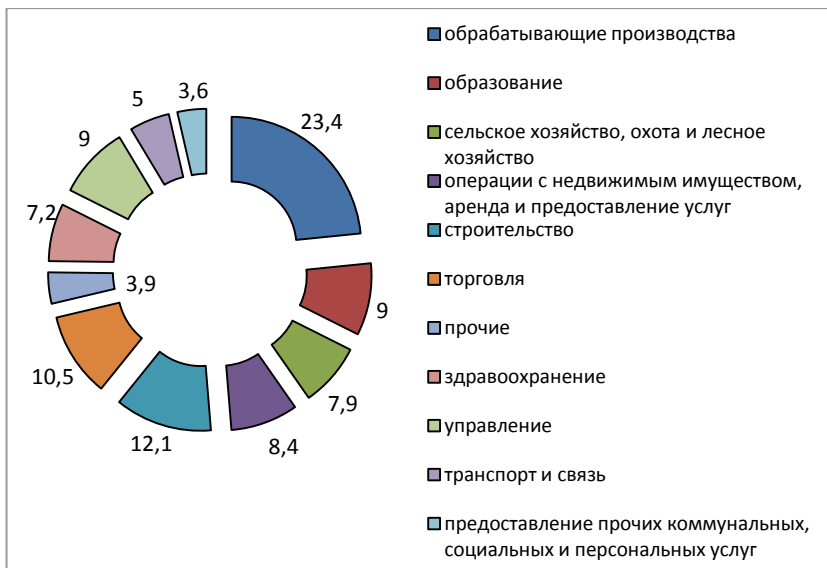


Рис. 3. Структура вакансий, заявленных предприятиями (организациями), по видам экономической деятельности, %

По сравнению с I полугодием прошлого года потребность в рабочих возросла на 2,3 тыс. единиц (на 15,1%). С начала текущего года предприятия обрабатывающих производств заявили 4,6 тыс. вакансий против 3,9 тыс. в соответствующем периоде прошлого года; организации торговли и сферы услуг – 2,5 тыс. (1,7 тыс.), строительные организации – 2,5 тыс. (1,7 тыс. в соответствующем периоде прошлого года). На начало июля 2012 г. величина спроса на рабочую силу на рынке тру-

да области была выше предложения почти в 1,6 раза. На соответствующую дату прошлого года соотношение спроса и предложения было примерно на одном уровне (рис. 4).

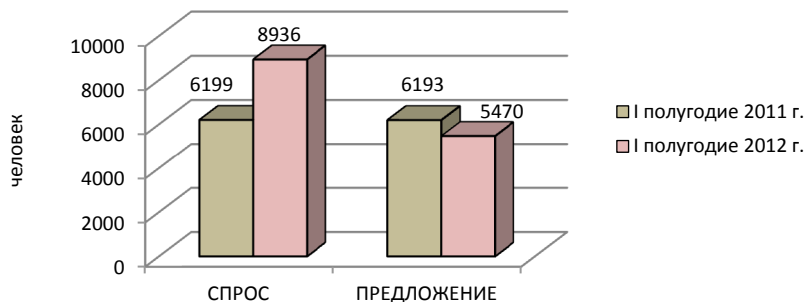


Рис. 4. Спрос и предложение рабочей силы на региональном рынке труда

На начало июля 2012 г. нагрузка незанятого населения, состоящего на учете в службе занятости населения, составила 0,6 чел. на заявленную вакансию (1 чел. в соответствующем периоде прошлого года).

Стабилизации ситуации на рынке труда области, снижению уровня фиксированной безработицы и коэффициента напряженности в I полугодии 2012 г. способствовала реализация долгосрочной областной целевой программы «Содействие занятости населения Орловской области до 2015 г.», утвержденной постановлением Правительства Орловской области № 30 от 31 января 2012 г.

Программа нацелена на обеспечение государственных гарантий в области содействия занятости населения и социальной поддержки безработных граждан. При содействии службы занятости области трудоустроено 5,2 тыс. граждан (33,7% от обратившихся в поиске подходящей работы), из них 2,1 тыс. граждан – на постоянную работу. Увеличился уровень трудоустройства: граждан в возрасте 14–29 лет – 54,9% (54,4% в I полугодии 2011 г.); лиц, уволенных с военной службы, – 28,8% (27,3%); граждан, относящихся к категории детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, – 18,8% (7,1%). Участниками оплачиваемых общественных работ стали 1,4 тыс. чел. (рис. 5).



Рис. 5. Структура участников оплачиваемых общественных работ по направлениям работ, %

В рамках договоров, заключенных с предприятиями (организациями) области, участниками временных работ стали 2,2 тыс. несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время. Основное их число – 1,5 тыс. чел. (65,8%) – работали на озеленении и благоустройстве территорий и объектов. Средняя продолжительность работ составила 18 дней. Среднемесячная заработная плата составила 2,3 тыс. руб. (рис. 6).

На временную работу трудоустроено 24 безработных гражданина в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые (рис. 7).



Рис. 6. Структура несовершеннолетних граждан – участников временных работ по направлениям работ, %

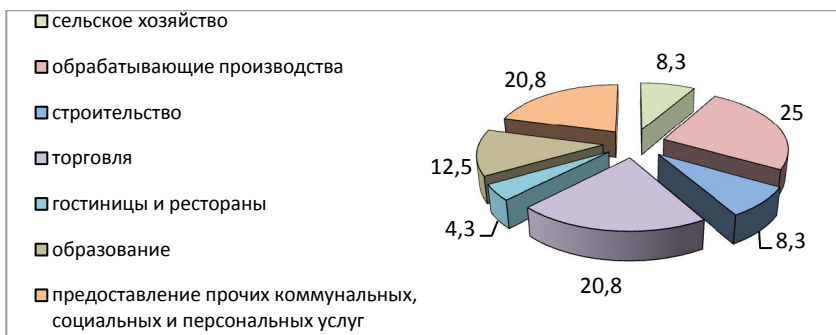


Рис. 7. Структура безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, трудоустроенных на временные работы, по видам экономической деятельности, %

Временные работы для безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, были организованы по следующим профессиям (специальностям): парикмахер, повар, продавец продовольственных и непродовольственных товаров, электрогазосварщик, бухгалтер, водитель, воспитатель детского сада (яслей), газосварщик, кассир торгового зала, кладовщик, облицовщик-плиточник, подсобный рабочий, слесарь, учетчик. На временную работу трудоустроено 157 безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы (рис. 8).

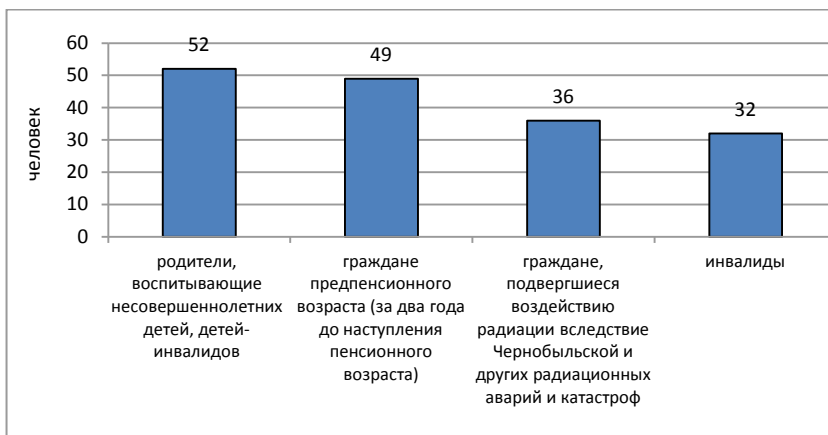


Рис. 8. Численность безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, трудоустроенных на временные работы

В основном испытывающие трудности в поиске работы безработные граждане были временно трудоустроены по следующим профессиям (специальностям): бухгалтер, водитель автомобиля, продавец продовольственных товаров, подсобный рабочий, сторож (вахтер), рабочий по благоустройству населенных пунктов, уборщик производственных и служебных помещений.

Государственные услуги по профессиональной ориентации получили 9,4 тыс. чел. (рис. 9).



Рис. 9. Структура граждан, получивших государственную услугу по профессиональной ориентации

Государственную услугу по психологической поддержке получили 713 безработных граждан (рис. 10).

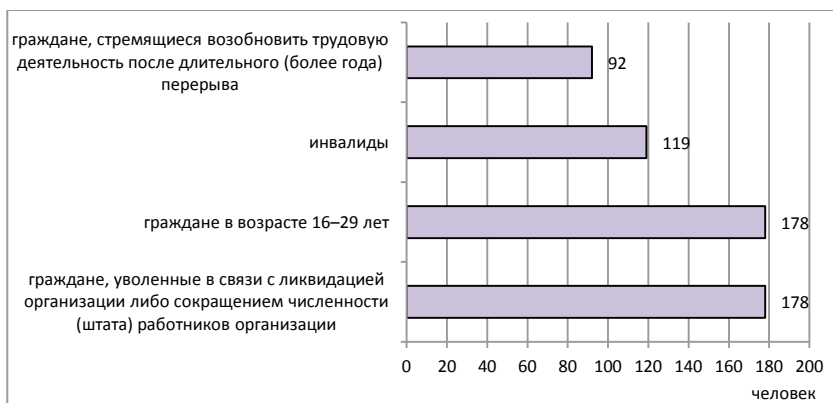


Рис. 10. Структура безработных граждан, получивших государственную услугу по психологической поддержке

Услуги по социальной адаптации получили 686 безработных граждан, в их числе: 180 граждан в возрасте 16–29 лет, 76 граждан, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва, 61 инвалид (рис. 11).

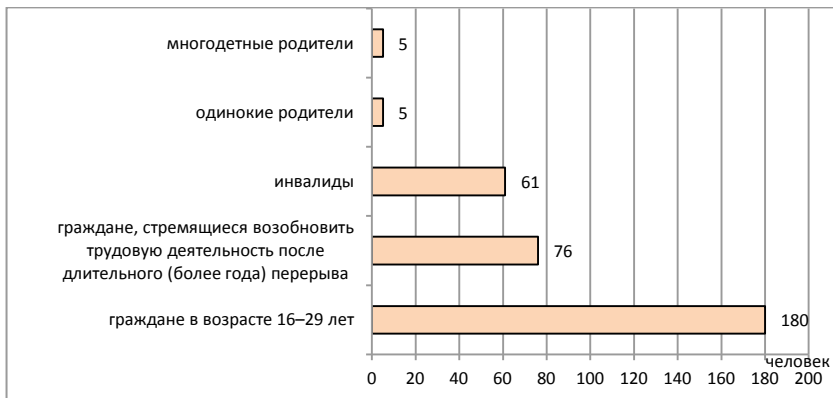


Рис. 11. Структура безработных граждан, получивших услуги по социальной адаптации

На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации безработных граждан направлено 926 чел.

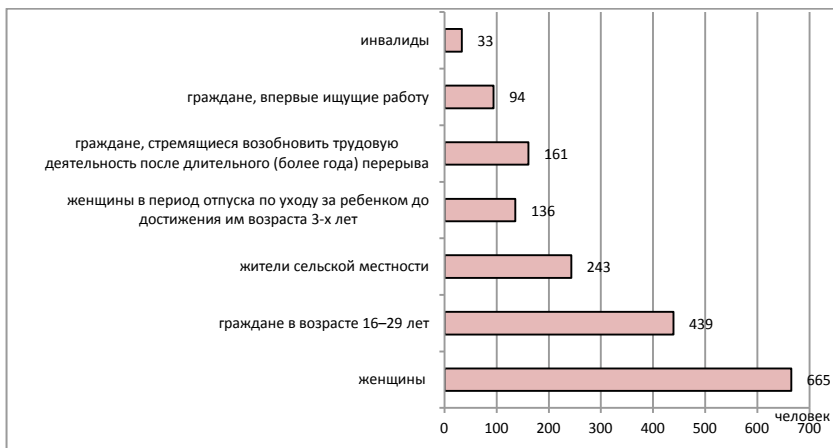


Рис. 12. Структура безработных граждан, получивших государственную услугу по профессиональной подготовке (переподготовке), повышению квалификации

Обучение осуществлялось по 40 специальностям (профессиям). Большинство безработных освоили специальности: пользователь ПЭВМ, бухгалтер, парикмахер, продавец, специалист по кадрам, охранник. Государственную услугу по содействию самозанятости получил 251 безработный.

Численность граждан, зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей, составила 81 чел. Численность безработных граждан, получивших единовременную финансовую помощь при соответствующей государственной регистрации, составила 61 чел.

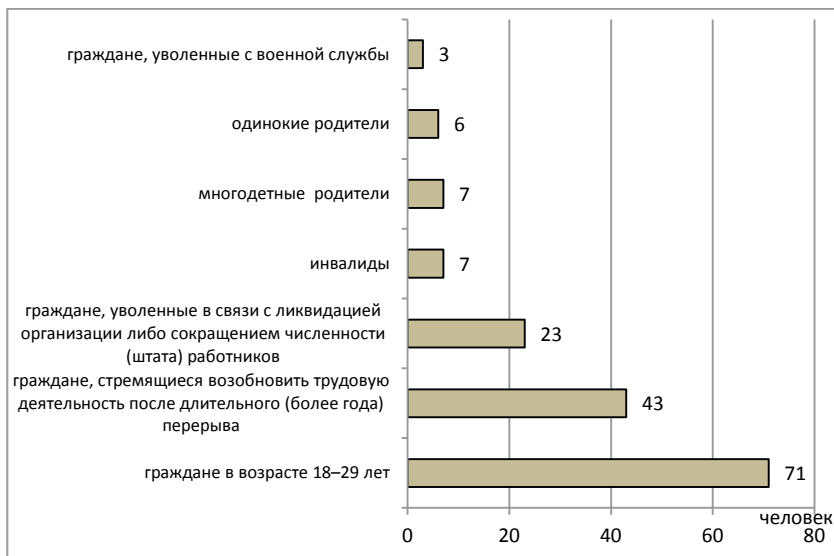


Рис. 13. Численность безработных граждан отдельных категорий, получивших государственную услугу по содействию самозанятости

В 46 ярмарках вакансий и учебных рабочих мест приняли участие более 5,5 тыс. чел.

На решение проблем трудоустройства слабо защищенных категорий граждан направлены антикризисные меры, реализуемые в рамках Программы мероприятий по содействию трудоустройству многодетных родителей, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места в Орловской области на 2012 г., утвержденной постановлением Правительства Орловской области № 463 от 30 декабря 2011 г. Осуществле-

ние мероприятий данной программы позволит предупредить фиксированную безработицу 115 граждан, в том числе 50 многолетних родителей, 35 родителей, воспитывающих детей-инвалидов, 30 незанятых инвалидов. В январе – июне 2012 г. в программе приняли участие 18 инвалидов (60% от запланированного числа участников), 7 родителей, воспитывающих детей-инвалидов (20%), 25 многолетних родителей (50% от запланированного числа). Основным результатом реализации действующих программ в I полугодии 2012 г. стало снижение числа зарегистрированных безработных с 5,8 тыс. (на начало года) до 5,1 тыс. чел. (на 1 июля текущего года) и уровня регистрируемой безработицы с 1,4 до 1,2% экономически активного населения.

**СОТРУДНИЧЕСТВО ОБОУ СПО «ЖЕЛЕЗНОГОРСКИЙ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
С ОГУ «ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
г. ЖЕЛЕЗНОГОРСКА» КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ
НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

А. Н. Шебанов, О. В. Митасова

*ОБОУ СПО «Железногорский горно-металлургический колледж»,
г. Железногорск
jgmk@kursknet.ru*

В ОБОУ СПО «Железногорский горно-металлургический колледж», одном из крупнейших профессиональных образовательных учреждений СПО в Курской области, обучается более 1500 студентов.

Колледж является победителем Приоритетного национального проекта «Образование» и победителем конкурса по отбору федеральных государственных образовательных учреждений среднего профессионального и высшего профессионального образования для участия в эксперименте по созданию прикладного бакалавриата.

Основным стратегическим партнером колледжа является одно из крупнейших производителей железорудного сырья в России – открытое акционерное общество «Михайловский ГОК». Треть специалистов комбината – выпускники колледжа.

Одним из важных направлений деятельности колледжа является работа по реализации программ дополнительного профессионального образования. В частности, колледж принимает активное участие в реализации программ, направленных на снижение напряженности на рынке труда Курской области.

Общее число прошедших обучение, в том числе и по программам ДПО, в 2011 г. составило 2328 чел. Динамика прошедших обучение по программам ДПО приведена в табл. 1.

Таблица 1

Динамика подготовки по программам ДПО

Год	Количество прошедших обучение (чел.)
2010	1846
2011	1965
2012 (9 мес.)	1880

Железногорский горно-металлургический колледж сотрудничает с ОГУ «Центр занятости населения г. Железногорска» с 1997 г.

Направления сотрудничества с Центром занятости следующие:

- профессиональная ориентация школьников;
- содействие трудоустройству выпускников;
- опережающее профессиональное обучение;
- профессиональное обучение безработных;
- содействие самозанятости безработных;
- опережающее профессиональное обучение работников (новое направление в организации подготовки 2011 г.).

Об особенностях работы по каждому из направлений можно сказать следующее:

1. Профессиональная ориентация школьников

Данная работа направлена на снижение напряженности на рынке труда. Она начинается еще в школе во время профессионального самоопределения учащихся путем:

- профессиональной информации и просвещения о рынке труда;
- развития интересов, склонностей и способностей к деятельности, приближенной к профессиональной;
- организации профессиональных консультаций;
- организации профессионального тестирования и отбора.

2. Содействие трудоустройству выпускников осуществляется через ОГУ «Центр занятости г. Железногорска» путем проведения стажировок на предприятиях города, в том числе и на ОАО «Михайловский ГОК», на котором прошли стажировку 72 студента старших курсов колледжа.

В феврале – марте 2010 г. прошли стажировку на других предприятиях 17 выпускников 2009 г. Все 17 выпускников трудоустроились, из них 12 чел. трудоустроились на предприятия, где проходили стажиров-

ку, 3 чел. после получения опыта производственной работы трудоустроились на другие предприятия, 2 чел. открыли свой бизнес.

Помимо этой работы колледжем совместно с ОГУ «Центр занятости населения г. Железнодорожска» ежегодно проводятся ярмарки вакансий. В 2012 г. в данном мероприятии участвовало 21 предприятие.

3. *Опережающее профессиональное обучение* (табл. 2)

Цели опережающего профессионального обучения:

- обеспечение возможности сохранения занятости работников, находящихся под угрозой увольнения;

- кадровое обеспечение инновационного развития экономики.

Для обеспечения возможности сохранения занятости работников, находящихся под угрозой увольнения, в 2011/12 учебном году колледж по направлениям от центра занятости провел обучение по различным программам работников 9 предприятий и организаций.

Основные направления подготовки:

- информационные технологии в профессиональной деятельности (1С Бухгалтерия, графический редактор «Автокад», «Компас», бухгалтерский учет на ПЭВМ);

- современные технологии менеджмента (профессиональная переподготовка специалистов по программам «Менеджмент системы обеспечения качества товаров и услуг» и «Управление персоналом предприятия»).

Таблица 2

Динамика контингента по опережающему обучению

Год	Количество прошедших обучение (чел.)
2008	–
2009	21
2010	27
2011	14
2012 (9 мес.)	10

Снижение числа обучаемых объясняется стабилизацией работы предприятий после кризиса.

Второе направление опережающего профессионального образования – кадровое обеспечение инновационного развития экономики – колледж реализовывает с 2009 г.

В 2009–2010 г. в колледже по инновационным образовательным программам обучались специалисты 84 предприятий города и района – всего 487 чел.

Основные направления переподготовки и повышения квалификации с учетом инновационного развития экономики:

- современные технологии в управлении горнорудным производством на базе IT-технологий;
- автоматизация процессов обогащения полезных ископаемых;
- информационные технологии в профессиональной деятельности;
- интернет-технологии.

Колледж в текущем году также планирует через центр занятости проведение опережающего профессионального обучения работников предприятий и организаций, связанного с реструктуризацией и модернизацией производства. Необходимо отметить, что руководство предприятий относится к данному направлению весьма осторожно.

4. Профессиональное обучение безработных (табл. 3)

Для снижения социальной напряженности на рынке труда в колледже по направлению центра занятости обучилось в 2011 г. 143 чел. по самым различным программам профессиональной переподготовки и подготовки. По имеющимся у нас данным, количество трудоустроившихся после обучения в колледже составляет 96–98%.

Таблица 3

Динамика обучения безработных по направлению центров занятости городов Железногорска, Дмитриева, Коньшевки, Хомутовки

Год	Количество прошедших обучение (чел.)
2008	102
2009	179
2010	316
2011	143
2012 (9 мес.)	99

Падение количества обучившихся свидетельствует о стабилизации положения дел в экономике в посткризисный период.

5. Содействие самозанятости безработных

С целью содействия самозанятости безработных в колледже проводилось обучение по программам «Предпринимательство и малый бизнес» и «Основы бизнес-планирования». Данные программы реализовываются в колледже с 1993 г. Обучение безработных по данной программе за эти годы позволило подготовить большое количество предпринимателей и работников коммерческих структур в городе и районе.

В разгар экономического кризиса 2008 г. обучение безработных по данному направлению было возобновлено и в 2009–2010 гг. За это время прошли подготовку по данным программам 75 безработных граждан,

которые в конце обучения смогли защитить свои бизнес-планы и открыть собственное дело.

Таким образом, опыт сотрудничества колледжа с Центром занятости показывает, что такого рода партнерство позволяет безработным гражданам, сменив профессию, найти себе работу; предприятиям и организациям – создать условия повышения квалификации своих работников, решить вопросы подготовки и переподготовки кадров для реализации планов развития производства.

СОВРЕМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ НА ПУТИ К НОВОЙ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ

Т. М. Шумилова

*Министерство труда и занятости Республики Карелия,
г. Петрозаводск*

TMShumilova@czrk.onego.ru

В статье «Занятость и образование в стране и мире: сегодня, завтра», опубликованной в рамках проведения Восьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (27–28 октября 2011 г.), раскрывается смысл происходящих процессов на глобальном уровне, который состоит в том, что мир готовится к фазовому переходу [19]. Процесс рождения нового технологического цикла из недр существующей системы мучительно тяжелый. Масса кризисных процессов мешают этому движению. Тем не менее фазовый переход может начаться уже после 2015–2018 гг. Если сопротивление правящих неолиберальных групп и их курса будет сломлено, то данный процесс окажется судьбоносным для всего человечества. Занятость, взяв неоиндустриальный барьер, перейдет на качественно новый уровень развития.

Проблемы, переживаемые сегодня Россией, мало чем отличаются от тех проблем, которые характерны для всех развитых стран. Являясь элементом мировой системы, страна интегрирована в мировые глобальные процессы и в этом отношении зависит от ситуации в мире. Глобальный характер мировой экономики и социальных процессов, когда все зависят друг от друга, предполагает и глобальный масштаб проблем, который сегодня охватил ведущие страны мира.

На современном этапе развития перед российской экономикой стоят серьезные долгосрочные и среднесрочные вызовы. Однако страна, пережив масштабную деиндустриализацию, пройдя через потерю качества и

тотальное упрощение структуры производства, не может в полной мере на них реагировать. Наша экономика сильно деформирована, к тому же еще не диверсифицирована. Бюджетный сектор экономики, отмечают ректор НИУ ВШЭ Ярослав Кузьминов и ректор РАНХ и ГС Владимир Мау, остается чрезмерно большим, его доля среди всех занятых в корпоративном секторе (в организациях со статусом юридического лица) превышает 30% (а в секторе крупных и средних предприятий и организаций – 40%). Бюджетники постепенно вытесняют занятых в коммерческом секторе. К 2011 г. в неформальном секторе, который отличает низкая производительность и использование примитивных технологий, по их мнению, работало примерно от 20 до 30% всех занятых, что значительно больше, чем в развитых странах, хотя и меньше, чем в странах Латинской Америки. В корпоративном секторе численность занятых не только не стабилизировалась, но и продолжает снижаться [5].

Россия уступает развитым экономикам по производительности труда в три-четыре раза [13]. Примерно каждый третий занятый не использует имеющиеся у него знания и профессиональные навыки. Высокие показатели наймов и увольнений дестимулируют инвестиции предприятий в профессиональное обучение сотрудников. В стране крайне низок темп создания новых рабочих мест, отмечают эксперты, представляющие версию доклада «Стратегия – 2020».

Значительная часть добавленной стоимости создается в сырьевых секторах. Велика доля неконкурентных старых производств, сохраняется высокий уровень зависимости страны от цен на нефть. В эпоху высокой глобальной изменчивости цен на углеводородное сырье наша экономика очень уязвима и подвержена значительным рискам [1]. Она не может гарантировать ни стабильности, ни суверенитета, ни достойного благосостояния.

В настоящее время ресурсы развития, в том числе финансовые и человеческие, аккумулированы в крупнейших российских городах, здесь сформировалась рыночная, коммуникативная и частично организационно-правовая инфраструктура современного общества¹.

¹ Москва – столица РФ – представляет образованные и успешные слои городского населения. Она образует более четверти всего экономического потенциала страны, причем это наиболее динамичные, высокотехнологичные и инновационные секторы экономики, констатирует «Левада-центр» [2]. Москвичи заняты в рыночных и финансовых институтах, сервисе и услугах, общественном секторе, а также в торгово-развлекательных центрах и «экономике впечатлений» пополам с «элитной недвижимостью» [4]. В городе множество небольших коммерческих фирм, частных офисов и точек дистанционной занятости, не требующих постоянного присутствия на рабочем месте. Поэтому уровень доходов в Москве в 2,5 раза выше среднего по

Периферийная Россия, представленная главным образом населением средних и малых городов, в которых сохранилась прежняя территориально-отраслевая структура советской экономики, глобально слабо конкурентоспособна. Это среда государственно зависимых работников, работников госсектора, предприятий с участием государственного капитала, это бюджетники и пенсионеры [2]. Низкий уровень профессиональной квалификации, обусловленный отсталыми технологиями и устаревшим оборудованием, преобладание физического труда, отсутствие новых технологий и т. п. определяют низкие доходы занятых. Предприятия здесь во многом выживают при условии их поддержки государственными заказами, дотациями, явным или скрытым государственным субсидированием. Идеи свободного рынка и частных инвестиций, по данным аналитического центра Юрия Левады, представляют для дотационной экономики постоянную угрозу, перспективу безработицы для занятых здесь людей, хроническую проблему физического выживания. В политике либеральных реформ, как показывают опросы населения, провинция видит источник своих бед и постепенного разорения, деградации той страны, которую люди знают.

Население малых городов, сельских поселений, монопрофильных населенных пунктов, несмотря на проводимую демографическую политику, сокращается на фоне социальной патологии: наркомании, пьянства, психических расстройств. Остановить процесс естественной убыли населения пока не удастся. Это подталкивает регионы России к увеличению притока внешних мигрантов.

В Европе риски тоже нарастают. Стержневые страны Еврозоны, пока, к сожалению, не могут остановить сползание в новую фазу рецессии. Согласие между ними по путям выхода из кризиса до сих пор не достигнуто. Кризисные явления, к сожалению, пока не локализованы. И закономерно, что признаки торможения деловой активности, потеря экономического динамизма, всеобщее ослабление все отчетливее проявляются и среди развивающихся экономик [1]. Бюджетный дефицит и банкротство государственных финансов стали настоящей удавкой для государств, теряющих сегодня право на суверенные решения [10]. СМИ «кликуют» о грядущем финансовом коллапсе всей мировой экономической системы и гиперинфляции.

стране. Здесь сосредоточен самый квалифицированный персонал (51% работающих москвичей имеют законченное высшее образование). В Москве самая насыщенная информационная система, максимальное число источников и каналов информации. Интернетом систематически пользуются почти 70% москвичей (в стране в среднем – около 40%), отмечает аналитический центр Юрия Левады.

Несмотря на это, запад стремительно постмодернизируется. Европейская элита продолжает постиндустриальный неолиберальный курс², все глубже загоняя Запад в петлю долгового кризиса [6]. Затягивание развития кризиса не снижает силу удара по экономикам Еврозоны и других регионов мира. Крупнейшие экономические центры во все возрастающей степени порождают проблемы и риски. Стремительно увеличивается социальное и этнокультурное напряжение [14]. Кризис перерос в хроническую форму, затяжную рецессию и длительную безработицу. Потребительский рай оборачивается застоём, несмотря на небольшой экономический рост (в 2011 г. рост экономики США составил 1,7%, в Еврозоне – 1,5%, в Индии – 7,4%, в Китае – 9,2%, а в России –

² Неолиберализм – это социально-экономическая система, которая стартовала на рубеже 1970–1980-х гг. Ее символами стали Рейган и Тэтчер. Главными чертами неолиберальной системы, считает Андрей Фурсов, директор Центра русских исследований Московского Гуманитарного Университета, руководитель Центра методологии и информации Института динамического консерватизма, академик Международной академии наук (International Academy of Science), являются глобальный перелом доходов (сверхконцентрация богатств в руках замкнутой правящей верхушки) и деиндустриализация, естественно, выталкивание государства из экономики и приоритет финансового капитала, резкое усиление теневого и «криминального» секторов мировой экономики [17]. На рубеже 1960–1970-х гг. Запад в целом и США оказались у развилки – дальнейшее сохранение послевоенного социального курса, усиливавшего позиции средних слоев и части рабочего класса, угрожали положению капиталистической верхушки. Наступление верхов на средний класс, верхушку рабочего класса, профсоюзы и «государство всеобщего собеса» и было сутью «тэтчеризма» и «рейганомики». Деиндустриализация, т. е. вытеснение промышленности за рамки ядра капиталистической системы промышленности в Восточную Азию (в перспективе главным образом в Китай), вела к прекращению роста рабочего класса, внесению некоторой апатии в его массы.

С 1980 по 2010 г. верхушка мирового капиталистического класса в рамках неолиберальной схемы занималась демонтажом внеэкономической основы капитализма (то есть национального государства, гражданского общества, системы образования, политической сферы), того каркаса (институтов), который делает капитализм капиталистической системой.

Капитализм есть очень сложная социальная институциональная система, которая ограничивает капитал в его же долгосрочных и целостных интересах и обеспечивает его экспансию в пространстве. В этом плане крушение Советского Союза и распространение капитализма на всю планету означает, что капитализм достиг своих пределов и дальше он развиваться не может. Демонтаж внеэкономических институтов означает крах капиталистической системы. Теперь после кризиса 2008–2009 гг. западные лидеры говорят, что рынок не может решать все проблемы, нужно ограничить финансовый капитал. Дело в том, что финансовый капитал с 1980 по 2010 г. преуспел в ослаблении государства, т. е. глобализация оказалась сильнее национального государства.

4,3%) [10]. Реальная зарплата среднего класса не растет, масса людей работает фактически вхолостую, что говорит о высокой норме эксплуатации трудящихся. В США доходы наемных работников за последние десятилетия не выросли. У части американского общества (около 20–30%) семейный доход остается на уровне 1980 г. Это произошло благодаря тому, что женщины стали активно работать [18]. У малоквалифицированных работников доходы упали. Не выросли доходы и мелких предпринимателей в индустриальной сфере и традиционных услугах.

Как только в интересах правящей неолiberaльной «знати» (так называемой корпоратократии)³ промышленность ушла в Азию, едва только самыми доходными стали профессии финансовых спекулянтов, бухгалтеров, торговых менеджеров, специалистов по продаже недвижимости, дизайнеров, пиарщиков, эстрадных деятелей, поп-певцов, футболистов/теннисистов, натурщиц-моделей, визажистов, стилистов и т. д., так началась стремительная деградация, отупение, «атрофия мозгов» западного общества. Перенос производства с Запада в Азию вызвал разрушение реального производства, падение качества массового образования (превращение качественного образования в привилегию для узкой «правлящей касты»)⁴, угасание науки и порчу культуры. Прежде всего, ее массовой части, которая превращается в нечто темное, иррациональное, суеверно-магическое, пишет писатель-футуролог, ведущий телеканала «Нейромир-ТВ» Максим Калашников [4]. Слом промышленного сектора повлек за собой сокращение грамотных квалифицированных рабочих, толковых высокопрофессиональных технарей и исследователей, научных школ, лабораторий, творческих центров, снижение интереса у молодежи к профессии ученого, инженера и конструктора. Запад оста-

³ Корпоратократия – молодая и хищная фракция мирового капиталистического класса, которая вышла на арену в конце 1940-х гг. Она очень быстро заявила о себе. Класс действовал не столько в интересах государства США, сколько в интересах транснациональных корпораций или США как кластера транснациональных корпораций. Союзником корпоратократии выступал финансовый капитал, ну а сферой, объединившей их в единое целое, стала нефть. Через эту же сферу шло подключение к корпоратократии и части советской номенклатуры [17].

⁴ Образование ухудшается вполне сознательно. «Получеловеки» должны не осознавать своего падения, ничего не знать и быть полностью зависимы от работы СМРАД – средств массовой рекламы, агитации и дезинформации (меткое выражение А. Фурсова, высказанное в статье «Конец постсоветской эпохи». URL: <http://www.dynacon.ru/content/articles/579/> Наступает эра дремучей мистики, алогичности, ненависти к науке. Орды потребителей, ничего не читающих и ничего толком не умеющих, ни на что не годных, сваливаются в архаичное мышление.

ется с новыми и новыми поколениями неудачников, которым предстоит столкнуться на рынке труда с конкурентами из остального мира.

На фоне очень высоких заработков в явно непроизводительных сферах (пример неверного распределения труда) и обнищания западных рядовых граждан из-за отсутствия настоящей работы происходит не только материальное, но и духовное обеднение населения, а еще оскудение ума. Основной массе европейцев не достается ничего, положение среднего класса стремительно ухудшается. В узком кругу новой элиты мирового капиталистического класса концентрируются огромные средства, которые используются на сверхпотребление, на самую кричащую роскошь. Либеральная аристократия, среди которой владельцы «брендоносных» корпораций, банкиры и торговцы, инвестирует свои деньги в финансовые спекуляции, шизофренические «финансовые инструменты», громоздит убийственные финансовые пирамиды. Богатые замыкаются в касту господ. Растет презрение к своим рядовым согражданам. Либеральная знать (особые, сверхлюди) обретает черты типично феодальной спеси и тупости. Исполнившись чувства собственной исключительности, правящие считают, что им позволено все. «Аристократия» претерпевает огромные психологические мутации. Наследственными становятся должности в бизнесе и политические карьеры. Отсюда их криминализация, смычка с организованной преступностью [4].

Неолиберально-спекулятивный, финансовый капитализм умирает, и стагнация в технологической области – лишнее тому подтверждение. Налицо замедление научно-технического прогресса, так как сам он не может существовать отдельно от индустрии.

Все эти айфоны и электронные планшеты – всего лишь игрушки и перепевы старых технических решений. Запад (в его американской и европейской ветвях) пришел к зримому и бесспорному научно-техническому «топтанию на месте». Фантастические (долгосрочные) технологические инновации вытеснены борьбой за долю рынка – поиском способов делать деньги посредством мелких усовершенствований, виртуальных проектов⁵ [3]. Тем временем резкое увеличение произво-

⁵ Наступило время бесплодия и пустоцветов. И в знаменитой Кремниевой долине – тоже. Вот что пишет в статье «Силиконовый тупик» известный инновационный предприниматель, глава фирмы «Когнитивные технологии» Ольга Ускова (<http://www.izvestia.ru/news/508245>): «...У нас принято преподносить США с ее Силиконовой долиной как идеал инновационной политики, к достижению которого необходимо стремиться изо всех сил. Именно поэтому мы уже видели неоднократные попытки ее воссоздания в российских условиях, которые не приводили ни к каким существенным результатам. Однако если рассмотреть ситуацию, сложившуюся сегодня в американской инновационной сфере, то видно, что порядка 90% инве-

дительности, некогда вызванное улучшением технологий и, в свою очередь, ставшее стимулом для всей экономики, затухает. Бесплодный финансовый капитализм слишком долго эксплуатировал старый научный задел, занимаясь больше коммерциализацией его, нежели созданием новых фундаментальных знаний и важных открытий. Интересно, что и в Советском Союзе номенклатура начала тормозить научно-технический прогресс тоже на рубеже 1960–1970-х гг. Иными словами, торможение научно-технического прогресса началось одновременно на Западе и в СССР, и это не случайно. Это было результатом серьезнейших политических-экономических изменений в структуре мирового капиталистического класса, как свидетельствует директор Центра русских исследований Московского Гуманитарного Университета Андрей Фурсов⁶ [18].

Основатель PayPal и один из самых дальновидных инвесторов современности Питер Тиль предупреждает: сейчас запас прорывных технологий исчерпывается, наступает их дефицит [11, 12]. По мнению инновационного предпринимателя, на фоне прогресса в компьютерах и Интернете мы за последние 40 лет видим весьма скромные успехи в транспорте. В последние 20 лет налицо замедление продвижения вперед в медицине. В энергетике – вообще застой. Знаменитый глава мозгового треста «Стратфор» Джордж Фридман, о котором Максим Калашников пишет в статье «Джобс умер гораздо раньше», видит, что в 2010-е гг.

стиций вкладывается исключительно в виртуальные проекты. В последний список 12 самых дорогих стартапов Силиконовой долины вошли проекты, связанные с созданием музыкальных Интернет-сервисов, on-line-бронирования апартаментов, магазинов предметов роскоши и т. п. Подобная тенденция во многом определяется позицией венчурных инвесторов. Венчурные инвесторы ни за что не выделяют инвестиции на проект, срок окупаемости которого составляет более трех лет, что дополнительно стимулирует рынок в сторону развития низкотехнологических проектов. Американский инновационный сектор демонстрирует неплохие экономические показатели, но они формируются в основном усилиями финансовых спекулянтов».

⁶ После того как с конца 1950-х гг. СССР интенсифицировал продажу нефти на мировом рынке, в Советском Союзе начал формироваться слой, тесно связанный с корпоратократией, т. е. так называемый советский сегмент корпоратократии. Это была та часть советской элиты (властной и интеллектуальной), которая была задействована в торговле нефтью на западных рынках. Государственно-монополистический капитализм Запада готов был сосуществовать с Советским Союзом, однако корпоратократия сосуществовать с Советским Союзом никак не желала. Она носила глобальный характер по определению, и по логике своего развития должна была охватывать весь мир, включая СССР. Ну а момент истины наступил в середине 1970-х гг., когда после и в результате «нефтяного шока» в страну пришли незапланированные 170–180 млрд. дол. Их-то и присвоил советский сегмент корпоратократии, а присвоив, взял курс на демонтаж советского строя [3].

приостановится развитие и других направлений технологии. Например, остановится революционная волна в области средств связи, начавшаяся в XIX в. и связанная с использованием электромагнитных волн и электричества. Телеграф, телефон, радиосвязь, оптоволокно – все это уже есть. Все это уже отцифровали и связали процесс передачи данных с процессом их обработки. Все – предел достигнут. Новых фундаментальных прорывов нет [3].

Джордж Фридман в книге «2011–2021. Следующие десять лет» говорит вполне откровенно: «Следующее десятилетие станет периодом отставания технологий от потребностей. В некоторых случаях существующие ныне технологии достигнут пределов своих возможностей, а те, что смогли бы прийти им на смену, еще не будут изобретены или доведены до уровня промышленного использования. Я не говорю, что не будет заметного технологического сдвига: электромобилей и сотовых телефонов нового поколения будет в достатке. Не хватать будет действительно прорывных технологий, которые удовлетворяли бы возникающие и уже ставшие безотлагательными потребности, тех самых технологических прорывов, которые определяют подлинный рост экономики...» [3]. Первая причина, по Д. Фридману, заключается в том, что после удара кризиса 2008–2010 гг. капитал не хочет рисковать и принялся инвестировать только в «проверенное» и низкорисковое. Это хотя и временное явление, но оно затормозит возникновение новых прорывных технологий до 2020-х гг.

Вторая причина, согласно Д. Фридману, состоит в исчезновении военных нужд и оборонных заказов – тягача научно-технологического развития. В XX в. США были вынуждены соревноваться с технически и военно сильными противниками. Третья причина связана со старением населения Запада: «Рабочая сила будет сокращаться... Экономические последствия старения населения будут усугублять увеличение ожидаемой продолжительности жизни, сочетающееся с сопутствующим ростом случаев дегенеративных заболеваний. Поскольку все больше людей будет жить дольше, болезни Альцгеймера и Паркинсона, лишаящие трудоспособности, болезни сердца, рак и диабет лягут невыносимо тяжким бременем на экономику, так как все больше и больше людей будет нуждаться в уходе, в том числе высокотехнологичном уходе...».

Запад рискует превратиться в совокупность экономик, работающих на содержание огромного числа немощных стариков, включая пенсии для них, вкладывание денег в новые лекарства, медицину, компьютеризованную телемедицину и прочее. Ведь пожилые – это многочисленные избиратели. Из-за своей низкой рождаемости Запад вынужден будет

завозить рабочую силу из стран третьего мира просто для ухода за ними. Завоз из-за рубежа работников – верный путь к межнациональным столкновениям. Старики буквально обескровят экономику. «Предоставление ухода, необходимого стареющему населению, может повлечь настолько большие затраты на рабочую силу, что это станет существенным тормозом экономического развития, – пишет Джордж Фридман. – Рост доли пожилых людей снизит саму способность Запада создавать научно-технические и социальные прорывы. Запад начнет впадать в вырождение, беспомощность (во всех смыслах) и в слабоумие. На собственную прорывную науку, на научно-технические программы в духе середины XX в. из-за этого денег будет просто не хватать».

Тупой либеральный капитализм, с 1981 г. ширясь и захватывая мир, задушил научно-техническое развитие. Сегодня в КНР переносят свои научно-исследовательские и конструкторские подразделения даже мировые компании (структуры западных корпораций). На фоне упадка и мелкотемья в нынешней Кремниевой долине Китай продвигает на свою территорию реальные технологии, в результате получает настоящую занятость, реальные доходы, реальное развитие⁷.

Таким образом, мир 2010-х гг. во многих отношениях есть мир значительно более бедный, значительно более опасный и значительно менее образованный, чем мир 1960-х гг. Этот мир, как пишут Максим Калашников, Сергей Переслегин, публицист, участник группы «Конструирование Будущего», переживает один из самых драматических моментов в своей истории. Он стоит на пороге падения в новые темные века, в пропасть нового варварства⁸. Авторы называют этот исторический период постиндустриальным фазовым кризисом. «Он же всегда есть кризис антропологический и этнический, кризис населения. Происходит катастрофа человека как носителя цивилизации и культуры. Именно человек оказался тем самым слабым звеном, которое оказалось разрушенным неолиберальным экспериментом скорее, чем инфраструктура» [4].

Исчезает сам потребный для жизни капитализма и для борьбы с кризисом тип человека, обладающего волей, развитым рациональным мышлением научного типа, компетентностью в науке и технике, трудо-

⁷ Что такое «китайское чудо»? Заявляет Сергей Кургиян: это продажа на мировой рынок рабочей силы по цене в десять раз ниже европейской и сопоставимой по качеству. Кто может заставить капитал не использовать эту дешевую силу? [6].

⁸ Интересные по этому поводу мысли высказаны Сергеем Переслегиным в видеоролике «Новое варварство». URL: <http://www.youtube.com/watch?v=f43k2X3DKc&feature=related>

вой этикой (этикой накопления на длинные проекты), способностью к мобилизации и самопожертвованию. Не нужно тешить себя пустыми иллюзиями, заключают авторы, уничтожается сам носитель западной цивилизации. На смену ему приходит новый варвар: тип сексуально озабоченного и неумного потребителя, с клиповым и хаотическим мышлением, плохо образованного, абсолютно неконкурентоспособного в любых условиях. Это существо функционально неграмотно. Его когнитивные способности и способности к нормальным человеческим взаимоотношениям атрофированы из-за «культуры быстрого коннекта». Его знания – причудливая смесь остатков науки и совершенно диких суеверий. Он не верит ни в какие идеалы, он ничинчен и склонен только к простым решениям. Новые варвары не смогут даже поддержать в имеющемся виде имеющуюся техносферу, а не то что создать новую.

Деградация человеческого капитала – это серьезнейший кризис сам по себе, который нарастает как таковой, угрожая самому существованию Запада. А теперь кризис западного человечества объединяется с нарастающим кризисом капиталистической системы, с проблемой деиндустриализации и долгового бремени. По оценке МВФ, объем мирового государственного долга в 2008–2011 гг. увеличился на 14%. Для сравнения: у стран Еврозоны долг почти 90% совокупного ВВП, у США – превысил 100%, у Японии – 226%, у Китая увеличился почти на 10% и достиг 27% ВВП. В России – менее 10%, и то внешний долг – только немногим более 2% [10].

Без наращивания/раздувания долгов стран и долгов домохозяйств неолиберальный капитализм работать не может. Чтобы сохранять покупательную способность граждан (пускай даже при постепенном их обнищании) западная элита вынуждена раздавать своему населению всякие социальные пособия, пенсии, потребительские кредиты, искусственно поддерживать занятость в бюджетной сфере, а значит, занимать все больше в силу превышения расходов над падающими доходами своего населения. Избежать долговой ловушки и устойчивости бюджетной системы ей не удастся. По итогам 2011 г. только у России среди государств «восьмерки» был бездефицитный бюджет. Для сравнения дефицит бюджета США – 8,7%, Японии – 8,9%, Франции – 5,7%, Канады – 5%. Между тем международные резервы России, рассчитанные на 1 апреля 2012 г., 513,9 млрд. дол. Это третьи по объемам золотовалютные резервы в мире после золотовалютных резервов Китая и Японии [10].

Кризисы, подобно рекам, впадая в одно русло, усиливают друг друга. И одно лишь это обстоятельство означает предел капиталистического эксперимента.

Россия, которая взяла курс социально-экономических неолиберальных реформ в 1990-х гг., продолжает эти реформы по инерции. Считается, что проблема создания новых рабочих мест должна решаться путем радикального улучшения делового климата в экономике, изменения общих условий ведения бизнеса. Но так ли это? Особенно для периферийной России. Для создания новых фирм, для их выхода на рынки, полагают Ярослав Кузьминов и Владимир Мау, крайне важно снизить барьеры и обеспечить условия для развития и расширения бизнес-структур. Высокие темпы создания «хороших» рабочих мест, констатируют они, ссылаясь на мировой опыт, могут поддерживаться только в институциональной среде, дружественной по отношению к предпринимательству и инновационной активности [5].

Основные рекомендации в области стратегии трудоустройства, высказанные экспертами «Стратегия–2020», заключаются в том, что в ближайшее время России необходимо перейти от защиты уже созданных рабочих мест к защите работников на рынке труда. Нормы трудового законодательства (ТК) должны стать более простыми, прозрачными и менее обременительными. В ТК следует ввести нормы, обеспечивающие институциональное разнообразие форм занятости, особенно постиндустриальных: заемный труд, дистанционная занятость, гибкие графики. Целесообразно перевести политику социальной защиты на рынке труда на страховые принципы (страховка от утраты работы вместо пособия, опережающее консультирование работников службой занятости) [5]. Следует создать Национальную систему квалификаций и профессиональных стандартов, которая заменит ЕТКС.

Развитие России и ее периферии в этом направлении, если пойдет и дальше, может привести к утрате базовых технологий, уничтожению самой способности создавать новые знания и высокотехнологичные продукты⁹. С присоединением к неолиберальному эксперименту (вступление в ВТО, приватизация государственной собственности, упор на частные инвестиции, установление частной монополии) российский народ, двигаясь к «свободе капитализма» в деиндустриализацию, имеет все шансы

⁹ По данным исследования «Левада-центра» за 2011 г., 62% «расеян» вообще не покупают книг. 45% людей в РФ их не читают, а еще 13% – читают реже одного раза в месяц. Итого – 58% новых неграмотных и малочитающих. Еще в 1994 г. таковых было 23% (не читающие вообще) и 16% (читающие книги реже раза в месяц). Пришло время тех, кто не умеет читать и не любит учиться. Это – пустое поколение хипстеров, считающих, что все можно почерпнуть из Интернета. Понятное дело, что из таких неполноценных никак не могут получиться ни новые ломоносовы, ни просто полноценные граждане, умеющие вдаваться в нюансы политики и экономических программ, считает Максим Калашников.

добить себя окончательно. Финишной точкой станет безнадежно деградирующее, стареющее, впадающее в маразм и теряющее образованность общество¹⁰. Нынешнее компьютерное поколение превратится в полуграмотных недочеловеков. Человек, способный грамотно и связно излагать свои мысли, станет буквально чудом. То, что происходит с образованием сейчас в Российской Федерации (резкое падение его уровня), Запад прошел в 1970–1980-е гг. В нашу страну этот процесс пришел значительно позже, он идет у нас медленнее, потому что советская система образования была исходно сильнее западной системы.

Стоит ли устанавливать у себя такую систему социально-экономического развития, которая, собственно, и привела к мировому кризису? Не лучше ли попытаться найти свой путь инновационного развития, тем более у России есть значительный успешный исторический опыт, в том числе и опыт в сфере развития современных технологий. Это атомная промышленность и космос, в которых мы являемся традиционными лидерами. Здесь еще не потеряны технологические преимущества [13]. По мнению президента России, сегодня в стране созданы все предпосылки для движения вперед – на новой базе и в новом качестве. Необратимая глобальная трансформация, которая происходит в мире, является для России колоссальным шансом [14].

При всех негативных моментах (особенно таких как коррупция, административный произвол, бегство капиталов, низкая конкуренция и относительно высокая инфляция и др.) в сфере технологий и образования Россия все еще является страной номер один среди стран с развивающимися рынками. В отличие от них она имеет высокий уровень образования населения, огромное наследие фундаментальной науки, нали-

¹⁰ Общество, в котором подавляющее большинство составят дезинтегрированные массы непродуцируемых, психически нездоровых «хомо постсоветикус»). Воистину сообщество закоренелых индивидуалистов, пассивных и аморфных во всем, кроме стремления к личной выгоде и материальному преуспеванию, будет беспомощно перед лицом тех вызовов, которые нам бросает история, пишет социолог Леонтий Бызов в статье «Новорусская нация». URL: <http://www.apn.ru/special/article26453.htm> Аналогичную точку зрения высказывает и профессор Сергей Капица в статье «Россию превращают в страну дураков», который прямо заявляет: «...Если Россия и дальше будет двигаться этим же курсом <...> будущего у этой страны нет!». Далее он уточняет: «...Мы уперлись в очень сложный момент развития человечества в целом. Темпы развития техники сегодня очень высоки. А наша способность это все осмыслить и разумно в этой технической и информационной среде жить от этих темпов отстает. Мир переживает сейчас очень глубокий кризис в сфере культуры. Так что ситуация в нашей стране довольно типична и для всего остального мира... Сейчас властителей умов вообще найти очень сложно. Возможно, потому, что никому не нужны умы – нужны ощущения». URL: <http://www.amic.ru/news/175737/>

чие инженерных школ, сохранившуюся во многих отраслях базу опытного производства [13].

Кризис в Еврозоне заставляет многих менеджеров, экспертов и специалистов искать работу в России, учитывая тот факт, что российская экономика растет и, что еще более важно, уровень безработицы здесь значительно ниже, чем в ЕС и США, указывает в статье «Пропаганда здравого смысла» политолог, глава нью-йоркского представительства Института демократии и сотрудничества Андраник Мигранян [7]. Если в России в 2011 г. уровень безработицы составлял 6,6%, а за II квартал 2012 г. 5,5%, то в странах Европы – до 10% [во Франции – 9,7%, Италии – 8,4%, Соединенном Королевстве (Великобритания) – 8,0%, Швеции – 7,5%, Германии – 5,9%, а в США – 8,9% [16]].

В России за последние десять лет сформировался значительный слой людей, которых на Западе относят к среднему классу. Этот слой может выбирать такую работу, которая им нравится, у них есть определенные накопления. По разным оценкам, в настоящее время он составляет от 20 до 30% населения. Это люди, доходы которых более чем втрое превышают средний заработок 1990 г.

Среди наших граждан в возрасте 25–35 лет высшее образование имеют 57% – такой уровень, кроме России, отмечен всего в трех странах мира: Японии, Южной Корее и Канаде. Взрывной рост образовательных потребностей продолжается: в следующем поколении (15–25 лет) впору говорить о всеобщем высшем образовании – его получает или стремится получить более 80% юношей и девушек [14]. Более образованные люди – это большая продолжительность жизни, это меньший уровень преступности, асоциального поведения, более рациональный выбор. Все это уже само по себе создает благоприятный фон для нашего будущего.

России крайне важно закрепить имеющиеся у нее естественные конкурентные преимущества, развить новые возможности в глобальной экономике. Страна обязана вернуть технологическое лидерство. Она должна занять максимально значительное место в глобальном разделении труда не только как поставщик сырья и энергоносителей, но и как владелица постоянно обновляющихся передовых технологий, как минимум, в нескольких секторах [13]. В их перечне – фармацевтика, высокотехнологичная химия, композитные и неметаллические материалы, авиационная промышленность, информационно-коммуникационные технологии, нанотехнологии. «Инвестируя в конкурентоспособность передовых отраслей экономики, Россия сможет решить и глобальную социальную задачу: развития креативного класса и формирования про-

странства для его реализации. Новое поколение российских граждан – те, кто только начал работу, и те, кто еще учится, – имеет очень высокие ожидания, очень высокие требования к своей работе. Наша страна еще никогда не встречалась с таким образовательным и культурным вызовом», – заявил Президент России [13]. И далее: «...Мы должны научиться использовать "образовательный драйв" молодого поколения, мобилизовать повышенные запросы среднего класса и его готовность нести ответственность за свое благосостояние для обеспечения экономического роста и устойчивого развития страны» [14].

Итак, страна нуждается в выстраивании эффективного механизма обновления экономики, которая бы работала на современной технологической базе. Это важно именно сейчас, потому что постсоветский этап в развитии России, впрочем как и в развитии всего мира, завершен и исчерпан [14].

Действительно, процессы на глобальном уровне говорят о том, что у страны нет возможностей для развития в прежнем формате индустриальной цивилизации. Модель мирового развития, включая неолиберальный курс, которая построена в рамках технологий предыдущих укладов (технологических циклов) и соответствующих им социальных и общественных отношений, разрушается¹¹. Модель требует кардинальных революционных перемен [19].

Индустриальная цивилизация, пройдя эволюцию от ремесленного производства и ручного труда к его механизации, а затем к автоматизации, движется к эре искусственного интеллекта, робототехники, автоматизированных компьютерных систем и нанотехнологий. России необходима новая индустриализация, которая развернет вспять процессы, стартовавшие у нас с конца 1980-х гг.

Будущая неоиндустриальная модель развития подталкивает к проведению новой научно-технической революции, экономическому, технологическому, инновационному сверхрывку. Однако неоиндустриализация требует определенных социальных и властных условий.

Чтобы преодолеть демографический кризис, достичь прорыва в робототехнике, построить роботизированную, сильно «безлюдную» промышленность и создавать совершенно новые технологии, нужны огромные государственные вложения. И, как считает М. Калашников, уже на вполне социалистических принципах, поскольку попытка переложить все на

¹¹ В настоящее время весь мир готовится к технологическому скачку и прорыву в новый VI технологический уклад. Об этом повествуется в фильме Максима Калашникова «История будущего», размещенного на сайте Института динамического консерватизма в разделе «Хроника». URL: <http://www.dynacon.ru/index.php>

плечи частных корпораций с треском провалилась, приведя к опасному застою. Налицо кризис самой капиталистической системы, а не просто экономический кризис. Далее автор продолжает: «...нам снова придется вспоминать планово-государственные, по сути – социалистические мега-проекты. Наилучший для нас вариант сегодня – «Россия–2045» [3].

Противостояние сторонников сохранения неолиберального курса и его противников, борьба в мировом правящем слое за будущее будет нарастать, усилятся и противоречия между различными частями глобального мира¹², что приведет к перемещениям народов и активизации трудопотоков, особенно в крупные города и мегаполисы¹³. Западная верхушка в некоторой растерянности, она оглушена и шокирована кризисом, и это создает определенную опасность, справедливо заключает известный экономист и автор бестселлеров *New York Times* Дамбиса Мойо. До суперпроектов ли тут, если надо решать проблему государственных долгов, демографического кризиса, социальных гарантий и гражданских протестов? [8]

Мировой капиталистический класс не предпринимает никаких решительных шагов, чтобы изменить сложившееся положение дел¹⁴. Со-

¹² В книге Дамбиса Мойо «Как погиб Запад» (2012 г.) высказывается мысль о том, что в последние пятьдесят лет Запад неуклонно теряет экономическое превосходство в мире. Будущее выглядит мрачным. Америка, например, из-за ошибочных решений и ограниченного выбора форм развития капитала, трудовых отношений и технологий – ключевых составляющих экономического роста и успеха – пришла к тому, что экономическое и геополитическое лидерство может необратимо перейти к развивающимся странам, и вероятнее всего к Китаю. Возможные сценарии будущего, приведенные автором, очень близки к реальности.

¹³ О проблеме урбанизации и ее последствиях Сергей Переслегин рассказывает в видеоролике «О перенаселенном мире». URL: <http://www.youtube.com/watch?v=XrXMXoVnm24&feature=related>

¹⁴ Понятное дело, что новую индустриализацию западная «знать» обеспечить не может, заключает Михаил Калашников в подготовленном для Института динамического консерватизма докладе «Длинный кризис XXI века: предпосылки и очертания» [4]. «В условиях капиталистических порядков новая индустриализация (за счет технологической революции и применения трудо- и ресурсосберегающих технологий) приведет к появлению армии лишних рабочих рук. Куда их девать? Как переучить и как дать занятость стольким людям в условиях капиталистической экономики? <...> Сам факт восстановления реального сектора в Европе и США неизбежно принесет угрозу потери власти для нынешней «элиты». Ибо новая индустриализация с железной закономерностью вынесет наверх новых людей, причем с психологией, резко враждебной психологии финансистов-спекулянтов. Ну а сами финансисты и глобализаторы восстановить промышленность не могут по природе своей». Тысячу раз прав Сергей Переслегин [4], когда говорит о чудовищной дурости Запада. Вместо того чтобы надстраивать так называемую «постиндустриальную экономику» (или

вершенно новый концептуальный консенсус видения будущего, который сегодня сложился в рамках политических элит, вряд ли найдет поддержку у большинства трудящихся. Растущее недовольство/«бурление», которое остановить невозможно при нынешней экономической расстановке сил, вынуждает даже финансово обеспеченные слои населения выходить с пикетами [6]. Их протестные акции направлены против увольнений и несправедливости, снижения доходов и уровня жизни, смены политиков и наступления на средний класс и становятся серьезной проблемой для властей¹⁵.

У России есть только один шанс спасти цивилизацию: вернуться к практике государственных мегапроектов. Необходима грандиозная общественно-государственная программа строительства нового общества. Нужны дерзкие мегапроекты, способные дать жизнь и смысл тысячам действительно прорывных инноваций. Таким суперпроектом может стать «Россия–2045» с достижением бессмертия и созданием нового человечества. Проекту потребуется все: от обратного конструирования мозга до новой энергетики и революции в градостроении. Это – шанс на объединение лучших сил Запада и Востока. Именно об этом говорил зачинатель проекта Дмитрий Ицков, президент холдинга New Media Stars, основатель движения «Россия–2045», на конгрессе «Global Future» – 2045 в г. Москве в феврале 2012 г. [15]. У нас есть шанс изменить ход истории развития всего человечества, с такими словами президент конгресса GF – 2045 обратился в открытом письме Президенту России Владимиру Путину [9]. Для реализации новой стратегии движение «Россия–2045» организует партию интеллектуального, технологического и духовного прорыва. Создание такой партии давно назрело и отвечает насущным требованиям времени¹⁶.

«экономику впечатлений») над обновленным индустриальным базисом у себя дома, идиоты-западники вообще сломали реальный сектор, принявшись имитировать «постиндустриальную экономику», как бы висящую в воздухе без опоры. Со вполне закономерным результатом.

¹⁵ Правящая финансовая элита, указывает Джульетто Кьеза, пытается переложить тяготы кризиса на плечи отдельных национальных государств, что значит – на народы этих стран. Это порождает социальную и политическую катастрофу [6].

¹⁶ В манифесте партии «Эволюция–2045», опубликованном на сайте <http://evolution.2045.ru/> 22.08.2012 г., говорится о том, что уже достигнуты значительные успехи в изучении биологической самоорганизации, в протезировании органов, в разработке искусственного интеллекта и робототехники. Конвергентное развитие новейших технологий открывает возможности создания таких самоорганизующихся систем, которые способны воспроизводить функции жизни и психики на небологических субстратах. Это путь трансгуманистических преобразований, заме-

Если люди смогут начать подобные суперпроекты, то цивилизация будет спасена. Если нет, то катастрофа человечества неизбежна. Признаки возможного сваливания человечества во мрак новых темных веков, в новое варварство, подчас даже не в неофеодализм, а в новое кастово-рабовладельческое общество очевидны. Кризис государственных долгов, новая шоковая терапия, видимое банкротство правящих «элит» по всему миру и неизбежный крах государства всеобщего собеса («шведского социализма») выступают ускорителями разворачивающейся катастрофы.

Список литературы

1. Выступление Владимира Путина на пленарном заседании 16-го Петербургского международного экономического форума, проходящего под девизом «Эффективное лидерство». 21 июня 2012 г., Санкт-Петербург: [Электронный ресурс]. URL: <http://news.kremlin.ru/news/15709>
2. Гудков Л. Народ говорит // Независимая газета. 03.07.2012: [Электронный ресурс]. URL: http://www.ng.ru/ng_politics/2012-07-03/12_narod.html
3. Калашиников М. Джобс умер гораздо раньше // Деловая газета «Взгляд»: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vz.ru/opinions/2011/12/6/544558.html>
4. Калашиников М. Минус 451 по Фаренгейту. 19.07.2012: [Электронный ресурс]. URL: <http://forum-msk.org/material/power/9455869.html>; Многовековые последствия «постиндустриального» маразма. 26.07.2012: [Электронный ресурс]. URL: <http://forum-msk.org/material/society/9491071.html>; От деиндустриализации – к Веку Мудрого Отказа? К новым изданиям рабства, каст, диктатур? 30.07.2012: [Электронный ресурс]. URL: <http://forum-msk.org/material/society/9509484.html>; Доклад «Длинный кризис XXI века: предпосылки и очертания», подготовленный для Института динамического консерватизма. 30.08.2012: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dynacon.ru/content/articles/627/>
5. Кузьминов Я., Мау В. Стратегия трудоустройства // Служба занятости. 2012. № 6.

ны биологической эволюции эволюцией кибернетической. Партия видит свою главную задачу в том, чтобы реализовать новую эволюционную стратегию развития человечества, добиться не только его выживания в затягивающейся петле глобальных проблем, но и перехода на более высокий уровень управления реальностью, к новым целям, смыслам и ценностям, чтобы создать новую архитектуру мирового устройства – гуманную, этическую и высокотехнологичную.

6. Левые альтернативы для Европы. Стенограмма заседания «круглого стола» с участием С. Е. Кургиняна. Брюссель, Европейский Парламент, 16 мая 2012: [Электронный ресурс]. URL: <http://eot.su/node/12138>

7. *Мигранян А.* Пропаганда здравого смысла // Эксперт. № 27 (810). 09.07.2012: [Электронный ресурс]. URL: <http://expert.ru/expert/2012/27/propaganda-zdravogo-smyisla/>

8. *Мойо Д.* Как погиб Запад. М.: Центрполиграф, 2012.

9. Открытое письмо Президенту России В. В. Путину. У нас есть шанс изменить ход истории всего человечества. 10.05.2012: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.2045.ru/articles/29844.html>; От iPhone к iBody // Деловая газета «Взгляд»: [Электронный ресурс]. URL: <http://vz.ru/opinions/2012/4/11/573882.html#>

10. Отчет о результатах деятельности Правительства Российской Федерации за 2011 г. Москва. Государственная дума. 11 апр. 2012 г. М., 2012. С. 78.

11. Питер Тиль об образовании // Бизнес-журнал on-line. 22.11.2011: [Электронный ресурс]. URL: <http://biztimes.lv/2011/11/22/piter-til-ob-obrazovanii.html>

12. Питер Тиль хочет спасти мир. Или Жизнь после Facebook // Журнал Forbes. 04.03.2011: [Электронный ресурс]. URL: http://www.forbes.ru/_print/node/64263

13. *Путин В.* Нам нужна новая экономика // Ведомости. 30.01.2012: [Электронный ресурс]. URL: http://www.vedomosti.ru/politics/news/1488145/o_nashih_ekonomicheskikh_zadachah

14. *Путин В.* Россия сосредотачивается – вызовы, на которые мы должны ответить // Известия. 16 янв. 2012 г.: [Электронный ресурс]. URL: <http://izvestia.ru/news/511884#comments>

15. Резолюция конгресса «Global Future» – 2045 (GF – 2045). Видение Дмитрия Ицкова. 28 марта 2012 г.: [Электронный ресурс]. URL: <http://gf2045.ru/read/159/>; <http://gf2045.ru/program/>

16. Тенденции на рынке труда // Стат. бюл. 2012 / Федеральная служба государственной статистики: [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B12_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm

17. *Фурсов А.* Интеллектуалы, называющие Ларуша фашистом, не являются интеллектуалами: [Электронный ресурс]. URL: <http://terra-america.ru/ViewArticleList.aspx?section=2&pagenumber=7>

18. *Фурсов А.* Конец неолиберальной эпохи: что дальше? 04.04.2012: [Электронный ресурс]. URL: <http://tv.km.ru/andrei-fursov-konets-neoliberaln/textversion>

19. Шумилова Т. Занятость и образование в стране и мире: сегодня, завтра // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докл. Восьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (27–28 октября 2011 г.). Петрозаводск, 2011. С. 367–391: [Электронный ресурс]. URL: <http://labourmarket.ru/conf8/reports/shumilova.doc>

АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ БЕЗРАБОТИЦЫ И СОСТОЯНИЯ СФЕРЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КОМИ

И. В. Юсупова

*Управление Республики Коми по занятости населения,
г. Сыктывкар
selezen2009@yandex.ru*

Устойчивые тенденции на рынке труда Республики Коми складываются под воздействием макроэкономических, демографических и миграционных процессов. Их можно отследить путем:

- анализа изменения демографической ситуации и факторов, оказывающих свое влияние на данные процессы (естественное движение населения и миграционные процессы);
- анализа фактических данных о среднесписочной численности занятых в организациях по видам экономической деятельности в Республике Коми за последние годы;
- мониторинга ежемесячных данных выборочных обследований населения по проблемам занятости, проводимых Федеральной службой государственной статистики, о численности экономически активного населения в регионе, в том числе общей численности занятых и безработных, об общем уровне безработицы и занятости;
- изучения данных ведомственной статистики Управления Республики Коми по занятости населения и др.

Демографическая ситуация в республике характеризуется сокращением численности населения вследствие его миграционной убыли и высокой смертности; ухудшением количественного и качественного состава населения.

За последние шесть (2006–2011 гг.) лет численность населения республики сократилась на 95 тыс. чел., или почти на 10%, городского населения – на 51 тыс. чел., или на 7%, и сельского – на 35 тыс. чел. (15%)

и на начало 2012 г. составила соответственно 687 тыс. чел. и 202 тыс. чел. Причем снижение численности населения (по данным переписи населения 2010 г.) на 5% было обусловлено его естественной убылью и на 95% – миграционным оттоком за пределы республики. К примеру, в 2009 г. потери республикой мигрантов с высшим профессиональным, неполным высшим и средним профессиональным образованием составили 4,1 тыс. чел. (в 2008 г. – 5,3 тыс. чел.), или 62,7% миграционной убыли населения в возрасте 14 лет и более, с общим средним образованием – 2,0 тыс. чел. (в 2008 г. – 2,5 тыс. чел.), или 30,8%.

Республика продолжает терять наиболее мобильное население трудоспособного возраста. По данным Комистата, доля лиц данного возраста в общей миграционной убыли составляет почти 80%. Каждый четвертый мигрант трудоспособного возраста, покинувший республику, имеет высшее и незаконченное высшее профессиональное образование, каждый третий – среднее профессиональное образование.

По данным переписи 2010 г., население Республики Коми за последний межпереписной период в целом постарело. Численность жителей старше трудоспособного возраста в 2010 г. составила 18% от общего количества жителей региона (в 2002 г. – 14%), в трудоспособном возрасте – 65% (в 2002 г. – 66%), моложе трудоспособного – 18% (в 2002 г. – 20%). Средний возраст жителей республики увеличился на 2,2 года и составил 37,2 года (в 2002 г. – 35 лет), мужчин – 34,8, женщин – 39,3 года. Эта тенденция также имеет проекцию на рынок труда.

Влияние на экономическую активность населения оказали происходящие экономические процессы и структурные преобразования на рынке труда. Специфика территориального распределения занятого в экономике населения заключается в том, что его преобладающая доля – почти 80% – трудится в городской местности, из них 55% сконцентрированы на территории трех муниципальных образований: городов Сыктывкар, Воркута и Ухта.

По данным выборочного обследования населения по проблемам занятости, по состоянию на декабрь 2011 г. в Республике Коми численность экономически активного населения в возрасте от 15 до 72 лет составила 527,1 тыс. чел., или 69,6% общей численности населения этого возраста. В их числе 487,9 тыс. чел. классифицировалось как занятое население, 39,2 тыс. чел. – как безработные с применением критериев Международной организации труда (МОТ). Для сравнения: в 2006 г. численность занятого населения составляла 475,4 тыс. чел. (к 2011 г. увеличилась на 2,7%). Уровень общей безработицы в 2011 г. составил 7,4%, в 2006 г. – 12,4%.

На конец 2011 г. численность официально зарегистрированных безработных в Республике Коми составила 10,7 тыс. чел., уровень регистрируемой безработицы – 2,0%.

В республике в целом сохраняется значительная территориальная дифференциация уровня зарегистрированной безработицы. Самый низкий уровень безработицы был зарегистрирован в городах Ухта – 0,5% и Сыктывкар – 0,7%, самый высокий – в Троицко-Печорском районе – 6,7%. В целом же уменьшение численности безработных наблюдалось в 16 из 20 муниципалитетах республики за счет увеличения по сравнению с 2010 г. на 10,5% потребности в работниках для замещения свободных рабочих мест, заявляемых предприятиями и организациями различных видов экономической деятельности. В Ижемском, Усть-Цилемском, Койгородском районах и в городе Вуктыл зафиксирован незначительный рост численности зарегистрированных безработных граждан. Кроме того, сложилась напряженная ситуация в населенных пунктах с монопрофильной структурой экономики – города Инта, Воркута, Емва, пгт. Жешарт.

Снижение численности занятых произошло в электроэнергетике, угольной и газовой промышленности, целлюлозно-бумажном производстве, лесозаготовительном и деревообрабатывающем производстве, сельском хозяйстве. На территориях, где эти отрасли занимают базовое положение в экономике, также отмечается снижение численности занятых. В городах Воркута и Инта вследствие закрытия и ликвидации убыточных шахт снизилась численность занятых.

Среди отраслей материального производства благополучными отраслями со стабильной занятостью работников до последнего времени считались производство пищевых продуктов, трубопроводный транспорт, связь, строительство, торговля. В настоящее время трудности с занятостью населения наблюдаются и в этих отраслях.

Развитие малого бизнеса и создание в нем рабочих мест за последние 5 лет не компенсировало их сокращение в реальном секторе экономики, по-прежнему сфера занятости определяется деятельностью крупных и средних предприятий.

Положительная динамика развития нефтедобывающей отрасли, рост объемов строительного и промышленного производства, реорганизация лесной отрасли за прошедший период требовали создания новых рабочих мест для квалифицированных специалистов, отсутствие которых на территориальном рынке труда приводило к притоку трудовых ресурсов из других регионов России, ближнего и дальнего зарубежья. Проявлялся большой интерес к свободным рабочим местам, предусмат-

ривающим вахтовый метод работ или предоставление жилья. Все эти факторы оказывают значимое влияние на развитие рынка труда региона.

Рассмотрим показатели занятости и безработицы в Республике Коми, для сравнения представим некоторые показатели Российской Федерации.

Важным показателем является численность занятых в экономике, а также определение того, как этот показатель меняется на протяжении нескольких лет (табл. 1).

Таблица 1

Среднегодовая численность занятых в экономике, чел.

	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Российская Федерация	67 174,0	68 019,2	68 473,6	67 462,9	67 576,7	70 420,3
Республика Коми	475,4	476,1	475,4	467,7	467,5	487,9

Можно отметить, что резкое уменьшение численности занятых в экономике как в России, так и в Республике Коми наблюдалось в 2009 г., что было связано, в первую очередь, с последствиями экономического кризиса. Увеличение численности же в последующие годы можно объяснить стабилизацией ситуации и ростом экономики. Так, в 2011 г. экономическая ситуация в Республике Коми характеризовалась увеличением промышленного производства в нефтепереработке, нефтедобыче и целлюлозно-бумажном производстве, ростом жилищного строительства, перевозок грузов, оборота розничной торговли и оказания платных услуг населению, основных инвестиций в основной капитал, работ по виду деятельности «Строительство». Отмечены устойчивая тенденция в достижении положительных финансовых результатов организаций и налоговых поступлений и рост среднесписочной численности работников организаций.

В целом же можно отметить, что динамика показателей Республики Коми совпадает с общероссийской. Определим показатели по безработице (табл. 2, 3).

Таблица 2

Уровень общей безработицы, %

	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Российская Федерация	7,2	6,1	6,3	8,4	7,5	6,1
Республика Коми	12,4	10,0	7,3	11,8	10,3	7,4

Таблица 3

Уровень зарегистрированной безработицы, %

	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Российская Федерация	2,3	2,1	2,0	2,8	2,1	1,9
Республика Коми	2,5	2,3	2,1	3,1	2,4	2,0

По данным таблиц 2 и 3 видно, что в 2011 г. уровень безработицы почти вернулся к докризисному. Это стало возможным благодаря мерам, предпринимаемым государством в сфере занятости, в первую очередь благодаря долгосрочным республиканским и ведомственным целевым программам. Что касается Республики Коми, то стабилизация ситуации на рынке труда региона объясняется как улучшением социально-экономического положения в республике в целом, так и положительными результатами работы службы занятости республики, направленной на снижение напряженности на рынке труда. Снижение численности зарегистрированных безработных также связано с увеличением потребности в работниках для замещения свободных рабочих мест, заявляемых предприятиями и организациями различных видов экономической деятельности, что повышало возможности поиска работы гражданами, ищущими работу. Однако несмотря на большую погрешность показателя, можно говорить о том, что уровень общей безработицы в регионе достаточно высок. В 2010 г., согласно данным Росстата, Республика Коми была на 71-м месте по уровню общей безработицы среди 83 субъектов РФ.

Рассмотрим структурный состав граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы.

На начало 2012 г. в структуре безработных граждан, зарегистрированных в органах государственной Службы занятости населения Республики Коми, жители сельской местности составили 54,3%. Это достаточно высокий показатель, который сохраняет свои позиции (рис. 1). Как правило, трудоустроиться в селе гораздо сложнее (не развиваются инфраструктура, сельское хозяйство, нет новых рабочих мест), именно поэтому службы занятости оказывают содействие безработным сельчанам в поиске работы в других населенных пунктах (мероприятия по переселению, работы вахтовым методом и пр.).

В 2011 г. в структуре обратившихся за содействием в поиске подходящей работы граждан женщины составили 47,3%, граждане в возрасте 14–29 лет – 53,4%, незанятые граждане – 71,85%, работавшие по профессии рабочего – 53,4%, стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва – 19,2%, учащиеся, желающие работать в свободное от учебы время, – 19,1%, относящиеся к категории инвалидов – 3,1%.

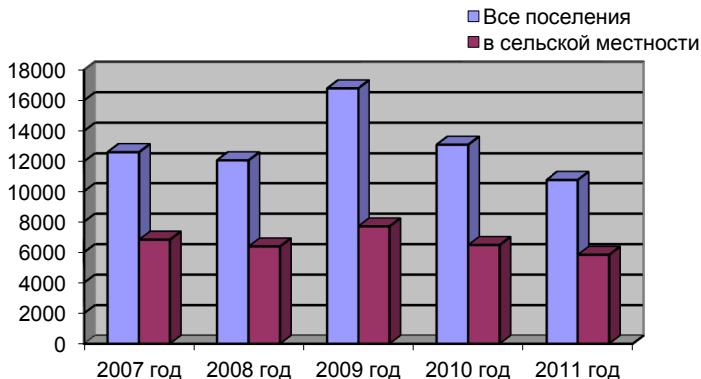


Рис. 1. Структура безработных по месту жительства (за 2007–2011 гг.)

В составе безработных уменьшился удельный вес граждан, уволенных в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации (на 1,4% по отношению к 1 декабря 2010 г.); выпускников учебных заведений (на 0,5%), в том числе имеющих среднее профессиональное образование (на 1,1%).

Уделим особое внимание трем категориям граждан, особо нуждающимся в социальной защите и/или испытывающим трудности в поиске работы. Это женщины, молодежь, инвалиды.

В течение 2011 г. в государственные учреждения службы занятости населения за содействием в поиске подходящей работы обратилось 65 255 граждан (в 2010 г. – 71 651 чел.), в т. ч. женщины – 30 861 чел. (в 2010 г. – 33 428 чел.); молодежь в возрасте 16–29 лет – 34 825 чел. (в 2010 г. – 37 382 чел.); инвалиды – 2004 чел. (в 2010 г. – 2234 чел.).

Признаны безработными 15 791 чел. (женщины), что составляет 48% от числа всех граждан. Приблизительно такое соотношение сохраняется продолжительный период (рис. 2).

Проблема женской безработицы достаточно остра на сегодняшний день, несмотря на то, что соотношение числа мужчин и женщин среди безработных приблизительно одинаковое. Во-первых, это связано с тем, что на рынке труда в большей степени ощущается нехватка кадров по рабочим, «неженским» профессиям. Во-вторых, присутствует проблема «сочетания профессионального труда и материнства». Так, например, на конец 2010 г. на регистрационном учете в центрах занятости населения состояли 6883 безработные женщины, из них 3105 женщин воспитывали несовершеннолетних детей или детей-инвалидов, 652 безработные

женщины имели детей в возрасте до 3 лет. К тому же женщины чаще оказываются уволенными в связи с сокращением численности работников организации и уволенными с государственной гражданской службы. Также девушкам после окончания учреждений высшего и среднего профессионального образования сложнее устроиться на работу.

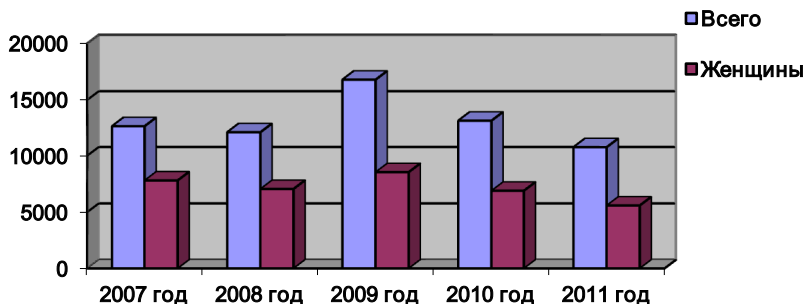


Рис. 2. Состав безработных по полу

В среднем женщины немногим дольше мужчин ищут работу: такая тенденция отмечается и в регионе, и в стране. В течение 2011 г. нашли работу или доходное занятие 19 896 женщин (64,5% от общего числа обратившихся в органы службы занятости женщин); в 2010 г. – 20 776 женщин, или 62,2% от общей численности обратившихся в органы службы занятости населения женщин.

В 2011 г. в центры занятости населения городов и районов за получением государственной услуги содействия в поиске подходящей работы обратилось 2004 чел., имеющих инвалидность (в 2010 г. – 2234 чел., в 2007 г. – 2548 чел.). В соответствии с Федеральным законом «О занятости ...» в 2011 г. признаны безработными 1701 чел., которые имели ограничения в трудовой деятельности (в 2010 г. – 1888 чел.).

Отмечается снижение численности обращений инвалидов. Нестабильным является и содействие инвалидам в поиске работы. В 2007 г. работу (доходное занятие) нашли 55,1% от числа обратившихся, в 2008 г. – 48,3%, в 2009 г. – 35,5%, в 2010 г. – 38,8%. По понятным причинам трудоустройство такой категории граждан, как инвалиды, является сложной задачей. Не каждый работодатель готов принять на работу человека с ограниченными возможностями здоровья, и не каждый труд посилен инвалиду, поэтому в соответствии с законодательством устанавливаются квоты для приема на работу инвалидов. На территории Республики Коми в 2011 г. квота для приема на работу инвалидов

была установлена для 488 предприятий и организаций. Согласно данным предприятий, в 2011 г. на квотируемые рабочие места были трудоустроены 417 незанятых инвалидов, из них по направлению органов службы занятости населения – 129 чел.

Ежегодно в органы службы занятости Республики Коми обращается порядка 40 тыс. чел. в возрасте от 14 до 29 лет (табл. 4).

Таблица 4

Число обратившихся в органы службы занятости

	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Число обратившихся в возрасте 14–29 лет	39 835	41 189	39 300	37 382	34 825

В 2010 г., например, в структуре численности безработных молодые люди в возрасте до 29 лет занимали весомую долю – 52,4%. Среди безработных в возрасте 30–39 лет было 15,4%, 40–49 лет – 19,3%, 50–59 лет – 10,5%, старше 60 лет – 2,4%. Средний возраст безработного в том же году определялся как 32,9 года. Похожая картина наблюдается и в целом в Российской Федерации: в возрасте до 29 лет находилось 42,4% безработных, 30–39 лет – 20,8%, а средний возраст безработного определялся как 35,1 года.

Цифры говорят сами за себя: молодежь – одна из основных категорий среди ищущих работу и при этом самая уязвимая. Молодые люди имеют желание работать (в том числе и на условиях неполной занятости), активны в поисках, но, как правило, большинство не имеет опыта работы либо имеет опыт работы не по специальности, что усложняет задачу трудоустройства. Несовершеннолетние работники также не пользуются спросом у работодателей в связи с определенными условиями их труда. Поэтому содействие в трудоустройстве молодых людей в возрасте 14–29 лет играет значимую роль.

Так, в течение 2011 г. за получением государственной услуги содействия в поиске подходящей работы обратилось 34 825 чел. в возрасте от 14 до 29 лет, в том числе несовершеннолетние граждане – 12690 чел. В общем числе обратившейся молодежи 12 477 чел. (35,8%) – это учащиеся, желающие работать в свободное от учебы время.

Статус безработного получили 13 462 чел., что на 21,3% меньше, чем в 2010 г. В общем числе зарегистрированных безработных граждан молодежь составила 41,0%.

В течение отчетного периода нашли работу (доходное занятие) 24 417 чел. из числа молодежи, или 58,5% от числа обратившихся граждан данной категории, в том числе 11 986 чел. – это учащиеся, желающие

работать в свободное от учебы время. Получили государственные услуги по психологической поддержке 382 чел., профессиональной ориентации – 13 132 чел., направлено на профессиональное обучение 2302 чел.

Рассмотрим структуру безработных по уровню образования (табл. 5).

Таблица 5

Структура безработных по уровню образования

	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Всего	12 602	12 069	16 786	13 093	10 742
Имеющие высшее профессиональное образование	713	884	1605	1306	1125
Имеющие среднее профессиональное образование	1657	1621	2344	1808	1369
Имеющие начальное профессиональное образование	3954	3739	5432	4133	3201
Имеющие среднее (полное) общее образование	3341	3045	4025	3171	2614
Имеющие основное общее образование	2525	2444	2986	2403	2195
Не имеющие основного общего образования	412	336	394	272	238

Как видно из табл. 5, основной удельный вес в структуре безработных по уровню образования занимают лица, имеющие среднее общее образование и среднее начальное профессиональное образование. Невысока доля лиц с высшим образованием, а также имеющих среднее профессиональное образование. Также следует отметить, что самая низкая численность безработных, которые не имеют основного общего образования.

Отметим, что такая тенденция наблюдается в целом в Российской Федерации и сохраняется продолжительный период (табл. 6).

Таблица 6

Численность и структура безработных в РФ по уровню образования, %

Год	Всего	В том числе имеют образование					Не имеют основного общего
		высшее профессиональное	среднее профессиональное	начальное профессиональное	среднее (полное) общее	основное общее	
2006	100	10,7	17,3	17,6	37,0	13,5	1,8
2010	100	14,8	20,7	20,8	32,5	10,1	1,1

Таким образом, можно сделать вывод, что одним из главных направлений деятельности Службы занятости является профессиональное обучение и переобучение безработных.

Определим основные причины незанятости безработных в Республике Коми (табл.7).

Таблица 7

Численность безработных в РК по причинам незанятости

	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Всего	12 602	12 069	16 786	13 093	10 742
Уволившиеся по собственному желанию	2795	3626	6624	4971	3963
Уволенные за нарушения трудовой дисциплины	158	220	317	169	180
Высвобожденные работники	1636	1443	1921	1340	940
Граждане, уволенные с военной службы	57	66	142	225	203
Уволенные с государственной гражданской службы	5	21	20	85	61
Лица, освобожденные из мест лишения свободы	90	109	168	147	155
Прекратившие индивидуальную предпринимательскую деятельность	28	13	36	35	32
Обратившиеся после окончания сезонных работ	26	31	34	25	24

Данные табл. 7 свидетельствуют о том, что самая распространенная причина незанятости среди безработных – это увольнение по собственному желанию. В последние годы наблюдается резкое увеличение числа безработных, уволенных с государственной гражданской службы (с 5 чел. в 2007 г. до 85 чел. в 2010 г. и до 61 чел. в 2011 г.). Такой показатель объясняется оптимизацией численности государственных гражданских служащих (согласно Указу Президента РФ № 1657 от 31.12.2010 г. «Об оптимизации численности федеральных государственных гражданских служащих и работников федеральных государственных органов» и Указу Главы Республики Коми № 64 от 10.05.2011 г. «Об оптимизации численности государственных гражданских служащих Республики Коми и работников государственных органов Республики Коми»). Заметно возросло и число граждан, уволенных с военной службы, что связано с федеральной реформой Вооруженных сил РФ.

Соответственно, две эти категории – бывшие госслужащие и военные – входят в число особых, и Служба занятости должна обратить на них особое внимание, предприняв меры по оказанию государственных услуг в сфере занятости.

Кризис 2008 г. негативно сказался и на индивидуальных предпринимателях, которые в силу экономических причин вынуждены были прекратить свою деятельность. И в послекризисные годы (2009–2010 гг.) количество безработных среди бывших ИП возросло почти в 3 раза. Очевидно, что число безработных и причины их незанятости напрямую зависят от социально-экономической ситуации и политических решений в стране и регионе.

Важным показателем безработицы является и коэффициент напряженности на регистрируемом рынке труда (численность незанятых граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, в расчете на одну вакансию). В 2008 г. он составил 2,5 чел. на одну вакансию из числа безработных граждан. В 2009 г. возрос до 4,1, что опять же объясняется последствиями экономического кризиса, когда многие жители Республики Коми остались без работы, а предприятия и организации сократили штаты и практически не осуществляли набор новых сотрудников. В 2010 г. ситуация стабилизировалась – коэффициент напряженности составил 2,6 чел., а в 2011 г. и вовсе снизился до 1,2 чел. на одну вакансию из числа безработных граждан. Однако показатель значительно разнится в районах республики. Наиболее высокая нагрузка на одну заявленную вакансию в г. Вуктыл, Койгородском, Усть-Цилемском, Сысольском, Усть-Куломском и Ижемском районах, где на одну заявленную вакансию претендовали от 23 до 14 незанятых граждан. Города Сыктывкар, Воркута, Усинск и Ухта, наоборот, испытывали дефицит в рабочей силе – на одного безработного гражданина приходилось от 1 до 4 свободных вакансий.

В структуре заявленной работодателями потребности в работниках в 2011 г., как и в предыдущем, преобладали рабочие места (80%). Были востребованы работники таких видов деятельности, как «Образование», «Строительство», «Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг», «Оптовая и розничная торговля»; «Ремонт транспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования», «Государственное управление и обеспечение военной безопасности», «Обязательное социальное обеспечение, здравоохранение и предоставление социальных услуг», «Обрабатывающие производства, транспорт и связь».

В Республике Коми наиболее востребованы профессии (специальности) водителя автомобиля, машиниста автомобильного крана, машиниста экскаватора, плиточника-облицовщика, продавца продовольственных товаров и непродовольственных товаров, повара, плотника, охранника, слесаря-сантехника, слесаря по ремонту автомобиля, слесаря по контрольно-измерительным приборам и автоматике, тракториста, электрогазосварщика, электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования, бухгалтера. Сравнительный анализ заявленных данных о кадровых потребностях рынка труда республики позволяет сделать вывод о том, что современный рынок труда по-прежнему ориентирован на профессии начального и среднего профессионального образования. Нельзя и не сказать о том, что по указанным профессиям значительное количество безработных состоит на учете в органах службы занятости. Однако их профессиональный уровень и квалификация не всегда соответствуют заявленным вакансиям. Так, по данным Управления по занятости по состоянию на 1 января 2012 г., профессионально-квалификационная конъюнктура регистрируемого рынка труда и рабочей силы была разнонаправлена. Структура предлагаемых вакансий не соответствовала профессионально-квалификационному составу безработных граждан, обратившихся в Службу занятости республики за содействием в трудоустройстве. Спрос на неквалифицированных работников в пять раз меньше, чем желающих найти такую работу, спрос же на специалистов высокого уровня квалификации, а также квалифицированных рабочих превышал предложение в несколько раз. Частично эту проблему позволяют решить мероприятия, направленные на профессиональное обучение, переобучение, повышение квалификации безработных.

Также отмечается несогласованность интересов работников и работодателей. Работодателям требуются кадры, имеющие высокий уровень профессионального образования, высокую квалификацию и опыт работы; имеющие такой уровень и квалификацию специалисты из числа безработных, состоящих на регистрационном учете, отказываются от трудоустройства ввиду низкой оплаты труда.

Таким образом, на рынок труда Республики Коми влияют происходящие в регионе и стране макроэкономические, демографические и миграционные процессы. В последние годы наблюдаются «старение» населения и резкое снижение его численности за счет смертности и высокого уровня миграции. Причем республика теряет наиболее мобильное население трудоспособного возраста. На сферу занятости существенное влияние оказывают и экономические процессы – финансовый кризис, состояние тех или иных отраслей рынка, снижение производства и пр.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ	3
ПРЕДИСЛОВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА.....	6
ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ – ПЕРВОСТЕПЕННОЕ ВНИМАНИЕ И ВЫСОКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	
© Герций Ю. В., Лунева Н. К.....	8
РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С УЧАСТИЕМ АДМИНИСТРАЦИИ РЕГИОНА	
© Антипов Б. Л., Семенов Н. Н., Шестоपालов М. Ю.....	15
СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ В РЕГИОНЕ: ПЕРСПЕКТИВЫ СТАНОВЛЕНИЯ	
© Антонов Д. А., Агафонов В. Г.	21
МОДЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С ПРЕДПРИЯТИЯМИ АВИАСТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ ПО РАЗРАБОТКЕ, АПРОБАЦИИ И ВНЕДРЕНИЮ АНАЛОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ (ОПИСАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ) ПО ПРОФЕССИЯМ/СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ	
© Атарская М. Н.	25
МОНИТОРИНГ, АНАЛИЗ И ОПЫТ ПРАКТИКИ БЮРО ПО СОДЕЙСТВИЮ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ТОГАОУ СПО «ПРОМЫШЛЕННО- ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»	
© Бабайцева Е. А.....	34
ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ РЫНКА МОСКВЫ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ	
© Бабушкина Т. А., Кушнерева А. В.....	37
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КОМПОНЕНТА ПО УЧЕТУ МНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И КОМПОНЕНТА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ В СИСТЕМЕ МОНИТОРИНГА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ	
© Бершадский А. М., Лушников А. В., Эпп В. В., Абрашкин А. В... 54	
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ СПО	
© Блесткина Н. С.	59
РЫНОК ТРУДА РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ: ДИНАМИКА ЗАНЯТОСТИ, БЕЗРАБОТИЦЫ И ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ	
© Борисов Д. М., Илюшкина Т. Н.	73

ОПЫТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ © Бушмин И. А., Тюренкова Н. Г.	82
КОНЦЕПЦИЯ МОДЕЛИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ С УЧЕТОМ ПРОЦЕССОВ МОДЕРНИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ © Васильева З. А., Филимоненко И. В.	86
ПРАВО ГРАЖДАН НА ДОСТУП К ИНФОРМАЦИИ ГАРАНТИРОВАНО. ЭФФЕКТИВНЫ ЛИ УСЛОВИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ? © Воробьева Ж. Л.	105
ОПЫТ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ © Вягянен Н. Н., Прудникова Н. Р., Шумилова Т. М.	113
МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ © Глушанок Т. М.	123
РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ © Гуртов В. А., Серова Л. М., Степусь И. С.	127
ФОРМИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ С УЧЕТОМ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ © Ершова Н. Ю.	135
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ И ФОРМИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАДАНИЯ НА ПОДГОТОВКУ КАДРОВ © Здобникова Л. В.	143
КАЧЕСТВЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ В КОЛИЧЕСТВЕННЫХ ПРОГНОЗАХ РЫНКА ТРУДА © Кекконен А. Л., Сигова С. В.	154
ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА ИНТЕРНАЛИЗАЦИИ В МИРОВОЙ СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ © Кузьмина А. А.	164
СПЕЦИФИКА МОНОПОСОНИЧЕСКОГО РЫНКА ТРУДА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ © Левина А. П.	170

ПРОБЛЕМЫ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА © Локтюхина Н. В.	182
РЫНОК ТРУДА КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ В УСЛОВИЯХ ВСТУПЛЕНИЯ РОССИИ В ВТО © Макаров А. И.	196
СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К МОДЕРНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ СПРОСОМ И ПРЕДЛОЖЕНИЕМ НА РЫНКЕ ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ © Мамедова М. Г., Мамедзаде Ф. Р.	196
ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОЦЕНКИ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ В НАЕМНОМ ТРУДЕ © Нигай Е. А., Бойко Т. С.	202
УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ОБЕСПЕЧЕНИЕМ БАЗОВЫХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ © Новиков В. В.	210
ОТ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ К ПОЛИТИКЕ В ИНТЕРЕСАХ ЗАНЯТОСТИ © Панкратова Т. Б.	217
АПРОБАЦИЯ РЕГЛАМЕНТОВ И ДОКУМЕНТОВ ПО ВОПРОСАМ ОБУЧЕНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ/АДМИНИСТРАТОРОВ ОГАОУ СПО «ИРКУТСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» НА БАЗЕ УЧЕБНОГО ЦЕНТРА ТОРГОВОЙ КОМПАНИИ © Пасичниченко В. З.	225
МОДЕЛИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАРУБЕЖНЫХ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ © Питухин Е. А., Парикова Н. В., Сигова С. В.	228
ПРОФЕССИИ БУДУЩЕГО: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ И РОССИЙСКАЯ ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТЬ © Питухина М. А.	238
СОЗДАНИЕ МЕХАНИЗМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ РЕГИОНА В ЦЕЛЯХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОГНОЗА КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ БАЛАНСА МЕЖДУ СПРОСОМ И ПРЕДЛОЖЕНИЕМ НА РЫНКЕ ТРУДА © Сазонова Н. Г.	244
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ С УЧЕТОМ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ © Соловьева Л. И., Морозова Н. Г., Егорова И. О.	252

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ АНКЕТИРОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ХОДЕ ПРОВЕДЕНИЯ ЯРМАРОК ВАКАНСИЙ В ДОНСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ТЕХНИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ	
© Сучкова Л. А.	256
«СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ГРАЖДАН ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ» И ИХ СОБЛЮДЕНИЕ НА ТЕРРИТОРИИ ПЕРМСКОГО КРАЯ	
© Сыроватский В. В., Северова Н. Г.	261
АЛГОРИТМ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ	
© Филимоненко И. В.	275
ПРОБЛЕМА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ЛЕСНЫХ ПОСЕЛКАХ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ	
© Фролова Е. Е.	289
ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ И КОРРЕКТИРОВКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С УЧЕТОМ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН)	
© Хашимов С.	298
СОСТОЯНИЕ ФИКСИРОВАННОГО РЫНКА ТРУДА, ОКАЗАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ, РЕАЛИЗАЦИЯ АНТИКРИЗИСНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
© Цуканова Н. П.	303
СОТРУДНИЧЕСТВО ОБОУ СПО «ЖЕЛЕЗНОГОРСКИЙ ГОРНО- МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» С ОГУ «ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ г. ЖЕЛЕЗНОГОРСКА» КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА	
© Шебанов А. Н., Митасова О. В.	314
СОВРЕМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ НА ПУТИ К НОВОЙ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ	
© Шумилова Т. М.	318
АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ БЕЗРАБОТИЦЫ И СОСТОЯНИЯ СФЕРЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КОМИ	
© Юсупова И. В.	336

Научное издание

**Спрос и предложение на рынке труда
и рынке образовательных услуг
в регионах России**

Сборник докладов по материалам
Девятой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(31 октября – 1 ноября 2012 г.).

Книга I

Редактор	<i>О. В. Обарчук</i>
Компьютерная верстка	<i>Т. А. Григорьева</i>
Оформление обложки	<i>О. А. Ширяева</i>

Подписано в печать 17.10.2012. Формат 60x84 1/16.

Бумага офсетная. Печать офсетная.

Уч.-изд. л. 23,0. Изд. № 272.

Тираж 300 экз.

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33