

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 II**

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. II. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2012. – 263 с.

ISBN 978-5-8021-1467-4

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 978-5-8021-1467-4

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2012

---

## **ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ НПО В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СТАНДАРТОВ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ**

**Н. Г. Александрова, Л. С. Лямкина**

*ГОУ НПО «Профессиональное училище № 16»,  
г. Прокопьевск*

*larisa-ljamkina@rambler.ru*

За последние годы существенно изменились требования к выпускникам учреждений начального профессионального образования со стороны работодателей. Усложнение производственного оборудования, технологических процессов обуславливает повышение спроса на уровень квалификации и компетентности конкурентоспособного рабочего. Качествами специалистов, характеризующих их на рынке труда, по мнению работодателей, являются: самостоятельность, профессиональная мобильность и гибкость, умение анализировать ситуации, управлять ресурсами, взаимодействовать и сотрудничать с другими людьми, группами и коллективами, готовность к гражданской ответственности за принятые решения и последствия своей профессиональной деятельности.

В этой связи главным результатом подготовки выпускника учреждения начального профессионального образования должна стать не столько система знаний, умений и навыков, сколько универсальная интегральная характеристика, включающая результаты обучения, систему сформированных ценностей, побудительные силы и мобилизационную готовность к тому или иному виду деятельности, общению, социальные нормы поведения и освоенные механизмы взаимодействия с окружающей действительностью.

Формирование профессиональных компетенций обучающихся начального профессионального образования, которые должны соответствовать основным требованиям работодателей на современном рынке труда, является основой реализации федеральных государственных стандартов нового поколения.

Под компетенцией в ФГОС подразумевается способность применять знания, умения, личностные качества и практический опыт для успешной деятельности в определенной области. Профессиональные компетенции представляют результаты начального профессионального образования, выражающие, что именно обучающийся будет знать, понимать и способен делать после завершения освоения дисциплины, об-

разовательного модуля или всей основной профессиональной образовательной программы.

Выражение результатов образования в терминах компетенций способствует усилению личностной направленности образовательного процесса, адекватно соответствующей новым условиям и перспективам развития конкурентоспособной и динамичной экономики, основанной на знаниях.

Основная функция системы профессионального образования – это переход к модели подготовки квалифицируемого специалиста, когда акцент с содержания (что преподают) переносится на результат (какими компетенциями овладеет обучающийся, что он будет знать и готов делать). Таким образом, преподаватель и обучающийся становятся равными субъектами учебного процесса со своими задачами, ответственностью и единой образовательной целью. Именно такая модель обучения признана приоритетной странами-участницами Болонского процесса при построении европейского пространства профессионального образования.

В связи с этим усложняется методическое обеспечение сопровождения ФГОС в рамках компетентного подхода, требующего формирования не только общих, но и профессиональных компетенций, творческих способностей и личностных качеств. Макет Федерального государственного образовательного стандарта определяет следующие списки общих компетенций выпускников начального профессионального образования:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, исходя из цели и способов ее достижения, определенных руководителем.

ОК 3. Анализировать рабочую ситуацию, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценивать и корректировать собственную деятельность, нести ответственность за результаты своей работы.

ОК 4. Осуществлять поиск и использовать информацию, необходимую для эффективного выполнения профессиональных задач.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникативные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством и клиентами.

ОК 7. Исполнять воинскую обязанность, в том числе с применением полученных профессиональных знаний (для юношей).

Представленные выше общие компетенции выпускников, освоивших основную образовательную программу по профессии «270802.13 – Мастер жилищно-коммунального хозяйства», на взгляд работодателей, нуждаются в дополнении и преимущественно другой классификации (табл. 1).

Таблица 1

Классификация компетенций по требованию работодателей*		Компетенции (способности) выпускника НПО
Эмоционально-психологические	ОК 1	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес (ОК 1)
	ОК 2	Развивать эстетическую чувствительность, ощущать красоту создаваемого продукта профессиональной деятельности*
Регулятивные	ОК 3	Организовывать собственную деятельность, исходя из цели и способов ее достижения, определенных руководителем (ОК 2)
	ОК 4	Использовать нормативно-правовую документацию по профессии, ГОСТ по профессии, учитывать нормы и правила техники безопасности*
	ОК 5	Развивать сенсомоторные способности (координация действий, быстроту реакции, ловкость рук, глазомер, цветоразличение и др.)*
Аналитические	ОК 6	Анализировать рабочую ситуацию, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценивать и корректировать собственную деятельность, нести ответственность за результаты своей работы (ОК 3)
Социально-коммуникативные	ОК 7	Осуществлять поиск и использовать информацию, необходимую для эффективного выполнения профессиональных задач (ОК 4), использовать информационно-коммуникативные технологии в профессиональной деятельности (ОК 5)
	ОК 8	Работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством и клиентами (ОК 6)
Творческие	ОК 9	Создавать продукт, отличающийся новизной, оригинальностью, уникальностью*
Компетенции самосовершенствования	ОК 10	Исполнять воинскую обязанность, в том числе с применением полученных профессиональных знаний (для юношей) (ОК 7) Обогащать свою профессиональную компетентность, быть готовым к повышению квалификации*

Выпускник профессионального училища – это личность, которая выходит на рынок труда со своим «товаром» – профессией, уровнем квалификации, мастерством. Поэтому очень важно, чтобы качество «товара» соответствовало требованиям «потребителя» (работодателя). Для этого в процессе освоения обучающимся образовательной программы необходимо не только овладеть ОК, но и нужен набор определенных профессиональных компетенций, соответствующий требованиям работодателя.

В качестве примера рассмотрим список профессиональных компетенций, формируемых у обучающихся по профессии «270802.13 – Мастер жилищно-коммунального хозяйства»:

5.2. Выпускник, освоивший ОПОП НПО, должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими основным видам профессиональной деятельности:

5.2.1. Выполнение работ по эксплуатации зданий, сооружений, конструкций, оборудования систем водоснабжения, водоотведения, отопления и осветительных сетей жилищно-коммунального хозяйства.

ПК 1.1. Обеспечивать эксплуатацию системы водоснабжения и водоотведения здания.

ПК 1.2. Обеспечивать эксплуатацию системы отопления здания.

ПК 1.3. Обеспечивать эксплуатацию освещения и осветительных сетей.

ПК 1.4. Обеспечивать эксплуатацию конструктивных элементов здания из различных видов материалов (лестничные пролеты, окна, двери, крыша и др.).

5.2.2. Выполнение ремонтных работ зданий, сооружений, конструкций, оборудования систем водоснабжения, водоотведения, отопления и осветительных сетей жилищно-коммунального хозяйства.

ПК 2.1. Осуществлять ремонт системы водоснабжения и водоотведения здания.

ПК 2.2. Осуществлять ремонт системы отопления здания.

ПК 2.3. Осуществлять ремонт системы освещения и осветительных сетей.

ПК 2.4. Осуществлять ремонт конструктивных элементов здания из различных видов материала (лестничные пролеты, окна, двери, крыша).

Таким образом, представленная классификация ОК и ПК обеспечивает в процессе освоения обязательной и вариативной частей основной профессиональной программы обучающегося конкурентоспособностью в соответствии с запросами регионального рынка труда и возможностями продолжения образования.

Формирование ОК и ПК компетенций профессиональной деятельности способствует формированию компетенций на трех уровнях – операционно-исполнительском, организационно-технологическом и проектно-организационном, которые можно использовать в качестве критериев сформированности компетенций профессиональной деятельности у обучающихся в образовательном процессе НПО в процессе реализации Федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Вид развиваемых компетенций определяет технологию коррективы образовательных программ для обучающихся. Например, эмоционально-психологические компетенции формируются в результате мотивации обучающихся к изучению темы, поэтому формирование общей компетенции ОК 1 – понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес – происходит в результате эмоционально-мотивационных моментов учебных занятий, игровых форм проведения уроков.

Регулятивные компетенции, как общие, так и профессиональные, формируются с помощью методов учебно-профессиональной деятельности, способствующих планированию, организации и подведению итогов деятельности, выполнению требований техники безопасности.

Социальные компетенции формируются в процессе работы с информацией, освоения опыта, знаний, умений и навыков, что предполагает организацию коллективно-распределенной деятельности, развивающей коммуникативные умения.

Формированию аналитических компетенций способствует развитие критического мышления в учебно-профессиональной деятельности, решение теоретических задач и творческих заданий.

Творческие компетенции, такие как способность генерировать идеи, развиваются с помощью метода проектов, организации поисковой учебной деятельности.

Деятельность по оценке и самооценке позволяет формировать у обучающихся компетенции самосовершенствования.

Таким образом, соответствие вида компетенции технологии формирования позволяет интегрировать процессы развития общих и профессиональных компетенций у обучающихся, создать условия для формирования целостной личности, соответствующей требованиям работодателей.

В процессе овладения обучающимися набора определенных профессиональных и общих компетенций, одобренных работодателем, необходим контроль, главная функция которого заключается в проверке

знаний, умений и навыков обучающихся, прописанных в требованиях ФГОС для определения достижений их уровня подготовки, овладения основной профессиональной образовательной программы (ОПОП). Поэтому при создании фонда оценочных средств рекомендовано учитывать уровни освоения общих и профессиональных компетенций. Здесь очень хорошо применяется накопительная система оценок, так как обучающийся выполняет разнообразные виды деятельности.

Оценка междисциплинарного курса профессионального модуля осуществляется с использованием следующих форм и методов КОС: тестирование, защита практических, самостоятельных работ, решение ситуационных задач, контрольных работ. К каждому заданию КОС прилагаются эталоны правильных ответов. Важное место в КОС междисциплинарного курса отводится тестовому контролю – он дает возможность при незначительных затратах времени и труда педагога проверить знания всей группы обучающихся на разных этапах учебно-образовательного процесса, осуществлять текущий, тематический и итоговый контроль. Тестовая проверка имеет ряд преимуществ перед традиционными формами и методами контроля. Она естественно вписывается в современные педагогические концепции, позволяет более рационально использовать время занятий, охватить больший объем содержания, позволяет определить результаты усвоения материала, сосредоточить внимание на пробелах в знаниях и внести в них коррективы. Тестовый контроль обеспечивает одновременную проверку знаний обучающихся всей группы и формирует у них мотивацию для подготовки к каждому занятию, дисциплинирует их.

Метод наблюдения – самый эффективный способ контроля за обучающимися по отработке приемов, формированию умений и навыков во время учебной, производственной практики и практических занятий. Контроль осуществляется путем наблюдения, учета и анализа всех сторон деятельности обучающихся. По данным контроля устраняются выявленные ошибки; проводится корректировка ранее принятых решений, норм, нормативов, показателей.

Формирование профессиональных и общих компетенций осуществляется через создание и решение ситуационных задач, где доминирует тот или иной ведущий вид деятельности: учебной деятельности соответствует решение учебных задач, субъект творческой деятельности формируется в процессе решения творческих задач, субъект профессиональной деятельности – в процессе решения производственных задач.

Рассмотрим особенности каждого типа задач (табл. 2).

Таблица 2

*Особенности задач развития ведущих типов деятельности обучающихся НПО*

	Учебная задача	Творческая задача	Производственная задача
Постановка задачи	Задача ставится преподавателем	Дается ситуация, а задачу надо поставить	Всегда включена в живой производственный процесс, неотделима от него. Человек, работающий на производстве, сам обнаруживает проблемность некоторой ситуации, вычленяет в ней «условия» и «требования»
Данные задачи	Данные достоверны и непротиворечивы Содержит исчерпывающие сведения для решения	Данных для решения недостаточно или их избыток	В производственной ситуации условия задачи не только заранее неизвестны, никем не даны, но и часто предлагаются субъекту в замаскированном виде, выступают не в том качестве, в каком затем фигурируют в процессе решения задачи
Решение	Решение детерминированное, единственное, прогнозируемое	Решение вероятностное или множественное	Субъект находит и сам реализует найденное оптимальное решение
Оценка	Внешняя оценка	Выбор оптимального решения по критериям ТРИЗ (теории решения изобретательских задач)	Человек, работающий на производстве, еще принимая решение, стремится взвесить его со всех сторон. Завершение находит в производстве

Анализ типов рассмотренных задач показывает, что с переходом от учебных задач к творческим, а от них к производственным задачам возрастают, с одной стороны, свобода субъекта соответствующей деятельности, с другой стороны, проблемность и сложность новых задач, решение которых встает перед субъектом ведущей развивающей деятельности. В соответствии с изменением характера решаемых задач формируются соответствующие компетенции, возрастает компетентность субъекта деятельности.

Качество освоения учебных дисциплин определяется в процессе текущего контроля и промежуточной аттестации. Текущий контроль проводится как традиционными методами (фронтальный опрос, само-

стоятельная работа, лабораторные и практические работы, тестирование и др.), так и с применением компьютерных технологий (обучающие и контролирующие программы, тестирование, электронные лабораторные и практические работы) в форме дифференцированного зачета.

Весомую роль отводим внеаудиторной самостоятельной работе. Это может быть самостоятельное изучение предложенных преподавателем тем, составление кроссвордов, подготовка рефератов, выполненных индивидуально или малыми группами с использованием ПК.

Формирование общих и профессиональных компетенций происходит в процессе этапов и видов учебно-профессиональной деятельности (табл. 3).

Таблица 3

Этап учебной деятельности	Формируемые компетенции
Эмоционально-мотивационный	Эмоционально-мотивационные
Организационно-деятельностный	Регулятивные
Этап эмпирического моделирования	Социальные
Этап теоретического моделирования	Учебно-познавательные (аналитические)
Творческий этап	Творческие
Этап совершенствования модели	Компетенции самосовершенствования

Эмоционально-психологический этап учебно-профессиональной деятельности формирует мотивацию обучающихся в процессе создания проблемной ситуации, методом оценки является сформированность мотивации к изучению способов деятельности, в результате развиваются эмоционально-психологические компетенции.

Регулятивный этап предполагает изучение последовательности действий, а в процессе планирования деятельности обучающиеся осваивают последовательность действий, развивая регулятивные компетенции.

Социальный этап учебно-профессиональной деятельности в процессе коллективно-распределенной деятельности способствует освоению профессиональных действий, в результате практической работы формируются социальные компетенции.

Аналитический этап предполагает анализ ошибок в процессе решения проблемных ситуаций по нахождению теоретической основы деятельности, в процессе аналитической работы развиваются аналитические компетенции, как общие, так и профессиональные.

Творческий этап учебно-профессиональной деятельности в результате решения частных творческих задач предполагает формирование творческих компетенций у обучающихся.

И наконец, этап самосовершенствования в процессе оценки результатов итоговой работы способствует развитию компетенций самосовершенствования.

Каждый этап формирует общие и профессиональные компетенции у обучающихся в рамках учебного элемента (табл. 4).

Таблица 4

*Технология формирования компетенций у обучающихся  
в рамках учебного элемента*

Этап учебно-профессиональной деятельности	Содержание	Методы обучения	Методы оценки	Формируемые компетенции
Эмоционально-психологический	Мотивация	Создание проблемной ситуации	Сформированность мотивации к изучению способов деятельности	Эмоционально-психологические
Регулятивный	Изучение последовательности деятельности	Планирование организации деятельности	Освоенность последовательности действий	Регулятивные
Социальный	Освоение профессиональных действий	Коллективно-распределенная деятельность	Процесс и результат выполнения практической работы	Социальные
Аналитический	Анализ ошибок	Решение проблемных ситуаций по нахождению теоретической основы деятельности	Процесс и результат выполнения аналитической работы	Аналитические
Творческий	Решение частных задач	Решение творческой задачи	Процесс и результат выполнения творческой работы	Творческие
Самосовершенствования	Оценка результатов деятельности	Формирование процессов оценки и самооценки	Результат итоговой работы	Самосовершенствования

Предлагаемая технологическая модель формирования ПК и ОК позволяет преподавателю осознанно выстраивать процесс развития компетенций у обучающихся в образовательном процессе учреждений начального профессионального образования. Единство этапов формирования компетенции обеспечивает интеграционную основу развития компетенций в образовательном процессе и соответствует предъявляемым требованиям работодателей.

Чему должен научиться выпускник НПО? Мы все помним старую притчу о том, как пришел мудрец к бедным и сказал: «Я вижу, вы голодны. Давайте, я дам вам рыбу, чтобы вы утолили голод». Суть притчи: не надо давать рыбу, надо научить ловить ее. Стандарт нового поколения и есть стандарт, который помогает научить учиться, научить «ловить рыбу», а тем самым овладеть общими и профессиональными компетенциями, без которых невозможно формирование фундаментального профессионального образования. Именно в действии порождается знание. Когда-то, в 1957 г., вышла книга выдающегося психолога А. Валлона, которая так и называлась: «От действия к мысли». И по сути дела, создавая вслед за Д. Б. Элькониным, П. Я. Гальпериным, Л. С. Выготским линию универсальных учебных действий, мы идем по пути подготовки конкурентоспособного выпускника, отвечающего запросам современного рынка. На сегодняшний день это одна из ключевых задач современного профессионального образования. Рассмотренные способы формирования профессиональных компетенций у обучающихся по профессии «Мастер жилищно-коммунального хозяйства» позволяют будущим выпускникам успешно социализироваться на рынке труда.

Таким образом, в новых требованиях к результатам освоения основной профессиональной образовательной программы приоритетное внимание уделяется формированию общих и профессиональных компетенций, характеризующих будущую профессиональную деятельность обучающихся учреждений НПО. Поэтому подготовку выпускников в этих учреждениях необходимо осуществлять с учетом корректировки методических и технологических аспектов образования, объективного пересмотра существующих ценностей, целевых установок и педагогических средств, основанных на знаниях, умениях и опыте обучающихся. Необходимо внедрение таких образовательных технологий, которые будут направлены на индивидуальное развитие личности будущего рабочего и гражданина, нацеленного на самостоятельность, творчество, конкурентоспособность, профессиональную мобильность, что, безусловно, требует нового подхода в подготовке будущего профессионала.

## Список литературы

1. *Алексеев Н. А.* Личностно-ориентированное обучение: вопросы теории и практики. Тюмень: Изд-во Тюм. гос. ун-та, 2006. 216 с.
2. *Байденко В. И., Оскарссон Б.* Базовые навыки (ключевые компетенции) как интегрирующий фактор образовательного процесса // Профессиональное образование и формирование личности специалиста. М., 2002. С. 3–9.
3. *Болотов В. А., Сериков В. В.* Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика. 2003. № 10. С. 8–14.
4. *Зеер Э. Ф.* Психология профессионального образования: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.; Воронеж, 2003. 480 с.
5. *Зеер Э. Ф.* Ключевые квалификации и компетенции в личностно-ориентированном профессиональном образовании // Образование и наука. 2000. № 3 (5). С. 90–102.
6. *Зимняя И. А.* Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. М., 2004.
7. *Зимняя И. А.* Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. № 5. С. 34–42.
8. Концепция модернизации российского образования до 2010 г. // Директор школы. 2002. № 1. С. 108–115.
9. *Карпова Г. А.* Педагогическая диагностика учебной мотивации школьников: Метод. рекомендации / УрГППУ. Екатеринбург, 2000. 39 с.
10. *Ковалева Г. С.* Оценки знаний и умений. Международная программа PISA // Педагогическая диагностика. 2002. № 1. С. 119–141.
11. *Максимов Н. И., Савельева Г. П.* Анализ и обобщение отечественного и зарубежного опыта создания рейтинговых систем оценки качества образования: Учебно-метод. пособие / Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. М., 2007. 41 с.
12. Новые исследования: Сб. / Акад. проф. образования, 2005. 120 с.
13. Российская школа: от PISA-2000 к PISA-2003 / А. Л. Венгер, Г. Р. Калимуллина, А. Г. Каспржак и др. М., 2006. 196 с.
14. Новое в оценке образовательных результатов: международный аспект / А. Литтл, М. Э. Локхед, В. Чайнапа и др. М., 2007. 367 с.
15. *Пузанков Д. В. и др.* Проблема оценивания результатов обучения при компетентностном задании требований к выпускнику вуза / Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. М., 2006.

16. Стратегия модернизации содержания общего образования: Материалы для разработки документов по обновлению общего образования / Национальный фонд подготовки кадров. М., 2001. 194 с.

17. Профессиональная педагогика: категории, понятия, дефиниции: Сб. науч. тр. Вып. 4 / Федер. агентство по образованию; Рос. гос. проф.-пед. ун-т; Рос. акад. образования, Ур. отд-ние. Екатеринбург, 2006. 571 с.

18. Хуторской А. В. Общепредметное содержание образовательных стандартов / Институт новых образовательных технологий. М., 2002. 19 с.

19. Чапаев Н. К., Вайнштейн М. Л. Интеграция образования и производства: методология, теория, опыт / ИРПО. Челябинск, 2007. 405 с.

## **ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ИЗ ОПЫТА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)**

**О. А. Алехина**

*Управление государственной службы занятости населения  
Нижегородской области, г. Нижний Новгород*

*noczn@sinn.ru, official@gsz.kreml.nnov.ru*

Общеизвестно, что одной из главных проблем всех уровней профессионального образования является его недостаточная адекватность потребностям рынка труда. Как отмечают ряд экспертов, в связи со слабой мобильностью рабочей силы и относительной изолированностью региональных рынков труда данная проблема в перспективе будет только обостряться.

В настоящее время в профессиональном образовании существуют три общепризнанные ключевые проблемы.

Первая. Отставание содержания профессионального образования от потребностей рынка труда, что не только вызывает неудовлетворенность работодателей и плодит безработицу, но главное, делает систему образования и, соответственно, экономику неконкурентоспособной.

Вторая. Резкие деформации структуры и объема подготовки кадров, явно не соответствующие реальным потребностям рынка труда. Учреждения профессионального образования выпускают в 1,5 раза больше техников и в 5 раз меньше рабочих, чем это нужно производственному сектору. На рынке труда остро ощущается дефицит квалифицированных рабочих, обладающих навыками работы на современном оборудовании по современным технологиям.

Третья. Неэффективность использования бюджетных ресурсов вследствие избыточной и некачественной подготовки специалистов по конъюнктурным непрофильным для данного учреждения профессиям.

В особой степени это относится к высшей школе. Вузы готовят, как правило, специалистов по традиционным для каждого учебного заведения специальностям, удовлетворяя возрастающие потребности в большей мере населения, а не экономики. Следствием этого является тот факт, что значительная доля (около 30%) выпускников вузов работают не по специальности.

Нижегородская область – один из ведущих в России образовательных центров, включающий 14 государственных высших учебных заведений, 18 филиалов, 17 негосударственных вузов, 59 учебных заведений среднего профобразования и 22 учебных заведения – начального профессионального образования.

В государственных учебных заведениях высшей школы наибольший удельный вес составляли студенты, обучающиеся по группам специальностей: «Экономика и управление» (39,3% от общей численности обучающихся по группам специальностей); «Гуманитарные науки» (19,3%); «Образование и педагогика» (7,6%).

Нижегородская область является одним из лидеров среди регионов России с точки зрения социально-экономического развития. Это крупнейший индустриальный центр с высокой долей перерабатывающей промышленности, мощным научно-техническим и образовательным потенциалом. Потребность области в технических кадрах велика. Однако большинство учебных заведений отдают предпочтение подготовке специалистов гуманитарной направленности, выпуск которых превышает заявленную работодателями потребность в таких кадрах. Между тем современный региональный рынок труда требует главным образом квалифицированных технических специалистов.

Выпуск специалистов с высшим образованием в целом по области в 2011 г. составил 38,8 тыс. чел. (в том числе очного обучения 16,3 тыс. чел.), из них государственными образовательными учреждениями было подготовлено 32,7 тыс. специалистов, негосударственными – 6,0 тыс. чел.

По-прежнему наибольшая часть студентов коммерческих образовательных учреждений в 2011 г. обучалась на экономических специальностях (52,2% от общего числа студентов), на отделениях юриспруденции (36,2%) и психологии (7,6%).

Из общего количества выпускников очной формы обучения государственных учреждений высшего профессионального образования

42,2% составляли лица, получившие направления на работу. Из них 28,9% – в соответствии с заключенными договорами. Продолжили обучение на следующем уровне по очной форме обучения 24,9% выпускников, пожелали самостоятельно трудоустроиться 25,7% от общего количества выпускников.

При распределении наибольшим спросом пользовались выпускники следующих специальностей: «Тепловые электрические станции», «Промышленная теплоэнергетика», «Электроснабжение», «Оборудование и технология сварочного производства», «Машины и технология обработки металлов давлением», «Динамика и прочность машин», «Проектирование технических и технологических комплексов», «Кораблестроение», «Эксплуатация судовых энергетических установок», «Эксплуатация судового электрооборудования и средств автоматики», «Машины и аппараты пищевых производств», «Промышленное и гражданское строительство», «Гидротехническое строительство», «Биотехнология», «Садово-парковое и ландшафтное строительство», «Теплогазоснабжение и вентиляция», «Архитектура», «Стоматология», «Педиатрия», «Фармация», «Дошкольная педагогика», «Иностранный язык», «Прикладная математика».

По данным мониторинга, проводимого управлением государственной службы занятости Нижегородской области, в 2011–2012 гг. в центры занятости населения районов (городов) области обратились 1875 выпускников 2011 г. выпуска учебных заведений профессионального образования всех уровней [ПУ (ПЛ), ССУЗы, вузы], или около 6,0% от выпуска очной формы.

Структура обратившихся выпускников, получивших различные уровни профессионального образования, имеет следующий вид (табл. 1).

Таблица 1

Учебные заведения	Обратились в службу занятости по вопросам трудоустройства, чел.	Доля в общем числе закончивших очное обучение, %
ПУ (ПЛ)	401	6,9
ССУЗы	829	8,7
вузы	645	4,0

К факторам, усугубляющим в настоящее время проблемы занятости выпускников, можно отнести: низкий уровень заработной платы молодых специалистов; бесперспективность решения их социальных потребностей, прежде всего возможности приобретения жилья; отсутст-

вие практических навыков и недостаточная квалификация, несоответствие профиля полученной профессии, специальности потребностям рынка труда; превалирующая ориентация выпускников на занятость в непромышленной сфере с установкой на высокую заработную плату и недостаточная информированность о тенденциях на рынке труда и навыков поведения на нем.

Динамика обращений выпускников за последние 5 лет представлена на диаграмме (рис.).

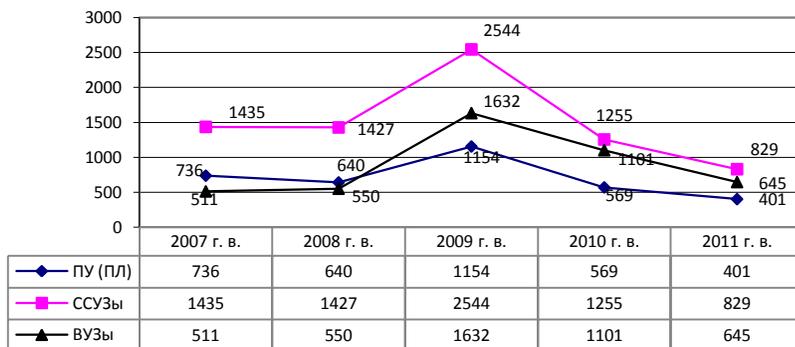


Рис. Число обращений выпускников в службу занятости населения Нижегородской области

Из диаграммы видно, что за последние 2 года в значительной мере сократилось количество обратившихся выпускников, закончивших профессиональные учебные заведения. В 2009–2010 гг. резко возросло обращение выпускников в службу занятости, особенно выпускников вузов – почти в 3 раза. Выпускники ССУЗов и ПУ (ПЛ) за этот период имели менее динамичные показатели.

Обращение выпускников в центры занятости населения за содействием в поиске работы связано, прежде всего, со следующими причинами:

- ✓ отсутствие у молодых специалистов необходимых навыков практического использования полученных знаний – 28% от обратившихся;
- ✓ полученная профессия не востребована на рынке труда в данной местности – 26,6%;
- ✓ несоответствие уровня подготовки выпускников требованиям работодателей – 13,5%;

✓ ориентация выпускников на высокий уровень заработной платы и престижные специальности – 19,2%.

Как и в предыдущие годы, выпускники, обращающиеся в службу занятости, имеют профессии техник, технолог (14,5% от числа обратившихся), бухгалтер (9,4% от числа обратившихся), экономист (7,9% от числа обратившихся), инженер (7,5% от числа обратившихся), менеджер (7,3% от числа обратившихся), специалист (6,1% от числа обратившихся), юристконсульт (4,7% от числа обратившихся), специалист (4,5% от числа обратившихся).

### **Выпускники учебных заведений начального профессионального образования ПУ (ПЛ)**

Объемы подготовки специалистов рабочих профессий в Нижегородской области за последние годы оставались стабильными и составили в 2011 г., по данным Министерства образования, 5849 чел., из них около 6,9% в 2011–2012 гг. обратились в службу занятости населения за содействием в трудоустройстве. Из общего числа обратившихся большинство выпускников ПУ (ПЛ) имели следующие профессии (табл. 2).

Таблица 2

Год выпуска	Профессии, по которым наибольшее количество выпускников ПУ (ПЛ) обратилось в СЗ, чел.					
	Повар	Слесарь	Штукатур-маляр	Парикмахер	Продавец	Мастер
2007	104	58	57	35	29	24
2008	100	50	46	23	26	34
2009	148	131	69	31	37	78
2010	69	52	26	17	9	29
2011	37	17	31	4	15	15

Основными причинами, по которым выпускники, получившие рабочие профессии, испытывали трудности при трудоустройстве, являлись: отсутствие практических навыков, низкий квалификационный разряд и недостаточное качество подготовки. Как правило, после участия в специальных программах занятости молодежи они трудоустроивались на предприятиях.

### **Выпускники учебных заведений среднего специального профессионального образования (ССУЗов)**

Объемы подготовки специалистов данной категории учебными заведениями в 2011 г. составили 9513 чел., 8,7% из которых в 2011–2012 гг. обратились в службу занятости за содействием в трудоустрой-

стве. Из общего числа обратившихся большинство имели следующие профессии (табл. 3).

Таблица 3

Год выпуска	Профессии, по которым наибольшее количество выпускников ССУЗов обратилось в СЗ, чел.				
	Бухгалтер, экономист	Техник-технолог	Юрист	Педагог	Менеджер
2007	495	262	112	67	50
2008	431	299	73	37	64
2009	594	800	143	77	174
2010	278	372	56	4	76
2011	180	264	17	4	56

Следует отметить, что молодые специалисты со средним специальным образованием на протяжении последних лет имели наибольший удельный вес среди обратившихся в службу занятости выпускников, испытывали серьезные трудности при трудоустройстве по полученным профессиям.

Результаты мониторинга обращений и трудоустройства выпускников ССУЗов показывают, что банк вакансий, которым располагает Нижегородская областная служба занятости населения по полученным профессиям, значительно меньше предложения.

Вызывает серьезную обеспокоенность качество подготовки. Специалисты службы занятости отмечают, что на период обращения большинство выпускников данной категории были недостаточно подготовлены для самостоятельного трудоустройства: не владели в необходимой мере практическими навыками работы на компьютере, не знали специальных компьютерных программ, учащиеся не получили достаточных практических навыков за период обучения.

Учитывая уровень подготовки выпускников ССУЗов, работодатели отдавали предпочтение при приеме на вакансии специалистам с высшим образованием.

### **Выпускники учебных заведений высшего профессионального образования (вузы)**

Объемы подготовки специалистов очной формы обучения с высшим профессиональным образованием в 2011 г. составили 16 294 чел., из них около 4,0% обратились в 2011–2012 г.г. в службу занятости. Из общего числа обратившихся с наибольшими проблемами при трудоустройстве столкнулись выпускники вузов, имеющие следующие профессии (табл. 4).

Таблица 4

Год выпуска	Профессии, по которым наибольшее количество выпускников вузов обращалось в СЗ, чел.			
	Бухгалтер, экономист	Инженер	Юрист	Менеджер
2007	128	81	69	47
2008	157	79	54	54
2009	422	400	147	196
2010	298	225	130	142
2011	146	140	71	80

Анализ трудоустройства показывает, что работодатели по-прежнему крайне ограниченно принимают выпускников вузов, не имеющих практического опыта работы. Специалисты службы занятости отмечают, что выпускникам высших учебных заведений не хватает знаний вычислительной техники и специальных компьютерных программ, соответствующих их профессиям; они недостаточно подготовлены к самостоятельному поиску работы.

При этом, по мнению студентов, по-прежнему самыми престижными профессиями считаются профессии бухгалтера, экономиста, юриста, менеджера. Таким образом, одной из ключевых проблем трудоустройства молодежи является отсутствие четких механизмов, регулирующих взаимосвязь рынка труда и рынка образовательных услуг.

Решение проблемы занятости выпускников напрямую связано с преодолением рассогласованности между существующей системой профессионального образования и потребностями рынка труда в молодых специалистах, которые характеризуются постоянно повышающимися требованиями работодателей к соискателям рабочих мест.

В целях повышения эффективности деятельности по определению целесообразности объемов и профилей подготовки кадров в образовательных учреждениях профессионального образования Нижегородской области управлением утверждено «Порядок выдачи управлением государственной службы занятости населения Нижегородской области заключения о целесообразности подготовки кадров по предлагаемым образовательным учреждениям профессионального образования объемам и профилям» (приказ управления № 15 от 15.02.2011 г.).

Порядок устанавливает последовательность выдачи управлением государственной службы занятости населения Нижегородской области заключения о целесообразности подготовки кадров по предлагаемым обра-

зовательными учреждениями профессионального образования, действующими на территории Нижегородской области, объемам и профилям.

Работа по выдаче заключения проводится индивидуально с каждым образовательным учреждением с учетом прогноза ситуации на рынке труда и социально-демографической обстановки в регионе.

Выдача заключения проводится на основе анализа следующих показателей:

- наличие на рынке труда области спроса на рабочих или специалистов, подготавливаемых в учреждениях профессионального образования;

- подтверждение востребованности на рынке труда выпускников учреждения профессионального образования, в том числе предыдущих лет;

- согласование с работодателями или наличие договоров (контрактов, соглашений) с работодателями о необходимости подготовки кадров в объемах и профилях, предложенных учреждениями профессионального образования.

Итоги этой работы показывают, что система профессионального образования области все в большей степени ориентируется на запросы рынка труда, а образовательные учреждения сами становятся субъектами рыночной экономики. Об этом свидетельствует как снижение числа обращений в службу занятости выпускников в 2012 г. в целом, так и уменьшение их доли по определенным профессиям.

Важное значение для решения проблем трудоустройства выпускников имеют установившиеся партнерские связи службы занятости с работодателями. По заявкам работодателей служба занятости осуществляет подбор персонала из числа молодых специалистов, устраивает гарантированные собеседования, а в рамках ярмарок вакансий – презентацию молодых специалистов (как правило, почти все трудоустраиваются, а многие получают по несколько предложений от разных работодателей).

По вопросам, связанным с занятостью выпускников профессиональных учебных заведений, областная служба занятости активно сотрудничает с Министерством образования Нижегородской области и учебными заведениями.

Так, с целью решения проблем трудоустройства управлением государственной службы занятости населения совместно с представителями органов образования в мае 2012 г. проводился областной семинар для специалистов центров занятости населения, в рамках которого были поставлены задачи по расширению профориентационной работы с учащимися и студентами, повышению уровня трудоустройства выпускни-

ков. Планируется, что начнут трудовую деятельность сразу после окончания учебного заведения не менее 66,1% выпускников 2012 г., 20,6% выпускников продолжают обучение в вузах, 9,8% выпускников будут призваны в ряды Вооруженных сил РФ, 1,2% – уйдут в отпуск по уходу за ребенком. В целом прогнозируется высокий процент занятости выпускников учреждений профессионального образования 2012 г. выпуска.

В каждом учебном заведении профессионального образования работают центры содействия трудоустройству выпускников, с которыми заключены соглашения о совместной деятельности по организации трудоустройства данной категории граждан. В рамках соглашений предусматриваются обмен нормативными правовыми актами, информационными, методическими и статистическими материалами, проведение совместных совещаний, семинаров, круглых столов, конференций и иных мероприятий, выпуск информационно-справочных материалов. Центрами занятости населения в течение всего года проводятся ярмарки вакансий и учебных рабочих мест для молодежи, в том числе для выпускников, где можно подобрать подходящую работу и получить широкий спектр информационных услуг. Эти мероприятия позволяют проводить презентации вакансий, учебных мест, организаций, соискателей на высоком уровне с использованием современных технических средств.

Из числа обратившихся в службу занятости населения нашли работу 55,1% (1034 чел.) выпускников различных уровней подготовки. Из них 33,6% (347 чел.) – выпускники высшего профессионального образования, 46,2% (478 чел.) – среднего профессионального образования, 20,2% (209 чел.) – выпускники начального профессионального образования.

Более 31,0% выпускников трудоустроены в сфере обрабатывающих производств, 17,2% – оптовой и розничной торговли, около 8,0% – в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, 7,0% – операции с недвижимым имуществом, 36,8% – в других сферах деятельности.

59,2% трудоустроены по профессиям, относящимся к категории служащих, 40,8% – по рабочим профессиям.

Активной формой работы с выпускниками учреждений начального и среднего профессионального образования остается реализация мероприятий по предоставлению этим гражданам в возрасте 18–20 лет, ищущим работу впервые, возможности трудоустройства на условиях временной занятости для получения необходимых трудовых навыков и адаптации на рынке труда. В 2011–2012 гг. трудоустроены на условиях временной занятости 247 выпускников 2011 г. выпуска. Среди выпускников начального профессионального образования трудоустроивались повара, швеи, кондитеры, слесари, станочники широкого профиля, про-

водники пассажирского вагона; среди выпускников среднего профессионального образования – бухгалтеры (экономисты), менеджеры, медицинские сестры, техники, педагоги.

Кроме этого, в 2011 г. 49 выпускников открыли собственное дело. Из них 22 чел. получили финансовую помощь из средств федерального бюджета на организацию предпринимательской деятельности.

С целью информационной поддержки и оказания помощи в эффективном ведении бизнеса для них были организованы бизнес-семинары, оказывались консультационные услуги по составлению бизнес-планов, обучение на специализированных курсах. Все будущие предприниматели прошли обучение на курсах и семинарах. Курсовая подготовка осуществлялась в объемах 72 и 140 часов.

Это способствовало тому, что все они успешно открыли и ведут свой бизнес. Основными видами деятельности являются: оказание бытовых услуг населению (парикмахерские, ремонт и пошив одежды, дизайн, изготовление ювелирных изделий), строительство и отделка помещений, организация работ в области компьютерных технологий и др.

В 2011 г. на профобучение направлены 211 выпускников. Наибольшее число выпускников, направленных на дополнительную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, имели следующие профессии: техник – 12,6% от общего числа направленных, инженер – 10,1%, экономист – 7,6%, менеджер – 6,6%, учитель – 6,1%, бухгалтер – 5,6%. В основном выпускники проходят курсы повышения квалификации.

Необходимо отметить, что на ситуацию с занятостью выпускников профессиональных учебных заведений положительно повлияло проведение мероприятий по организации стажировок выпускников в рамках региональной программы по снижению напряженности на рынке труда в 2009–2011 гг. В текущем году в связи со значительным снижением обращений выпускников профессиональных учебных заведений необходимость проведения данного вида мероприятий отсутствует.

Комплекс мероприятий, проводимый управлением государственной службы занятости населения Нижегородской области, Министерством образования Нижегородской области, Нижегородской ассоциацией промышленников и предпринимателей, центрами содействия трудоустройству, дал свои положительные результаты.

Расширилась информационная деятельность, вырос уровень трудоустройства выпускников по окончании учебного заведения и, как следствие, снизилось число обращений молодых специалистов в службу занятости.

Так, за 8 месяцев 2012 г. в областную службу занятости населения обратился 801 выпускник профессиональных учебных заведений (46,7%), что ниже данного показателя аналогичного периода 2011 г. (за январь – август 2011 г. – 1503 выпускника).

Меры, принимаемые службой занятости, позволили уменьшить число выпускников, зарегистрированных в качестве безработных, с 525 чел. по состоянию на 01.01.2011 г. до 176 чел. по состоянию на 01.01.2012 г., соответственно доля безработных в числе обратившихся с целью поиска работы выпускников снизилась с 27,7 до 10,3%.

Эффективности работы центров занятости населения способствуют: заключение договоров о совместной деятельности с учебными заведениями по трудоустройству выпускников, соглашений между центрами занятости населения и центрами содействия трудоустройству (учебными заведениями) о совместной деятельности по трудоустройству выпускников, формирование программ подготовки кадров в соответствии с потребностями экономики района, обсуждение вопросов подготовки кадров на заседаниях координационных комитетов, партнерских советов, поддержка в решении данных проблем со стороны областной ассоциации промышленников и предпринимателей и др.

В дальнейших планах Нижегородской областной службы занятости по решению проблем трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений:

- систематический анализ спроса и предложения на молодых специалистов с различным уровнем образования с использованием данных службы занятости о вакансиях и обращениях выпускников, данных центров трудоустройства при вузах и учебных заведениях;
- содействие заключению договоров между учебными заведениями и предприятиями области по организации стажировок и производственных практик для студентов;
- усиление информационного блока (стенды в вузах, обновление информации в Интернете, систематический сбор и распространение информации по вакансиям, о молодежи, добившейся успехов в бизнесе, и т. д.);
- расширять и отрабатывать схему взаимодействия службы занятости с органами управления образованием, учебными заведениями по осуществлению конкретных мер, направленных на повышение качества профессионального образования.

Опыт прошлых лет показал, что более образованное и активное население быстрее адаптируется к новым условиям. Образование оказывает положительное влияние на успешность поиска работы на рынке тру-

да не только само по себе, но и за счет навыков в использовании информации, способности добывать информацию и устанавливать нужные связи и контакты.

Несомненно, регионы с более высоким качеством образования населения, развитой сетью вузов, к каким относится Нижегородская область, способны к адаптации в современных условиях. Службе занятости предстоит находить пути более тесного взаимодействия с органами управления образованием, работодателями по определению профилей, объемов и качества подготовки кадров, прорабатывать схемы взаимодействия всех заинтересованных в решении проблем трудоустройства молодежи социальных партнеров.

## **МОНИТОРИНГ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕГИОНА**

**О. Л. Андреева, Т. М. Скорюкова**

*Автономное образовательное учреждение  
Вологодской области дополнительного профессионального образования  
«Вологодский институт развития образования»,  
г. Вологда*

*region.cstv@yandex.ru*

Подготовку кадров в области начального и среднего профессионального образования в настоящее время осуществляют 38 образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования: 8 учреждений начального профессионального образования, 30 учреждений среднего профессионального образования.

Одним из наиболее значимых результатов, по которым оценивают эффективность работы учреждений профессионального образования, является трудоустройство выпускников.

По поручению Правительства РФ Министерство образования и науки РФ проводится ежемесячный мониторинг трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. В соответствии с этим письмом запрашивается информация от всех учреждений профессионального образования, расположенных на территории области: с января по июнь каждого года включительно по прогнозу трудоустройства выпускников, а с июля по декабрь – по фактической занятости выпускников.

Мониторинг, проводимый в течение последних пяти лет, показывает распределение выпускников по каналам занятости, отражающее процент от общего выпуска:

- трудоустроенных;
- продолживших обучение;
- призванных в армию;
- находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- нетрудоустроенных.

Динамика распределения выпускников начального и среднего профессионального образования по каналам занятости (учреждения, подведомственные Департаменту образования) за период 2008–2011 гг. позволяет заключить следующее:

1. Общее количество выпускников данных уровней образования уменьшилось на 3401 чел.

2. Средний процент трудоустроенных за 4 года составляет 53%. Снижение количества трудоустроенных по сравнению с 2008 г. (60,3%) связано с увеличением процента выпускников, призванных в армию, который за этот период вырос на 12,3%.

3. Стоит отметить тенденцию снижения процента выпускников начального и среднего профессионального образования, продолживших обучение по очной форме (на 3,4%).

4. Положительной динамикой является уменьшение количества нетрудоустроенных выпускников за 2009–2011 гг. на 3,2%.

Таблица 1

*Распределение выпускников начального и среднего профессионального образования за 2008–2011 гг.*

Год	Общий выпуск (чел.)	Каналы занятости (%)				
		Трудоустроены	Продолжили обучение	Призваны в армию	Отпуск по уходу за ребенком	Не трудоустроены
2008	7755	60,3	12,6	21,2	4,2	1,7
2009	6144	48,1	15,8	24,3	3,5	8,3
2010	5421	52,0	11,5	26,5	4	5,5
2011	4354	49,9	6,5	33,5	5	5,1

Результаты распределения выпускников по уровням образования за 2010–2011 гг. (табл. 2, 3) показывают следующее:

1. Количество трудоустроенных выпускников начального профессионального образования за два последних года находится на постоянном уровне – 48%. Процент трудоустроенных из числа выпускников

среднего профессионального образования также остается стабильным (56,5%), что выше, чем по выпускникам НПО, на 8,5%. Результаты по количеству нетрудоустроенных остаются стабильными (5% – по НПО, 6% – по СПО).

Ведущей причиной незначительного количества трудоустроенных по специальности/профессии и даже нулевого процента по данному показателю является призыв в армию.

Процент призванных в армию выше по уровню начального профессионального образования и составляет за два года 34,5% от общего количества выпускников. Среди выпускников СПО количество призванных в армию находится в пределах 21%.

Таблица 2

*Динамика распределения выпускников начального профессионального образования по каналам занятости за 2010–2011 гг.*

Год	Уровень образования	Продолжают обучение (%)	Призваны в армию (%)	Находятся в отпуске по уходу за ребенком (%)	Трудоустроены		Не определились с трудоустройством (%)	Итого (чел.)
					всего (%)	из них по профессии*		
2010	НПО	11	31	4	48	64	5	3955
2011	НПО	5	38	5	48	75	5	3318

\* % трудоустройства по профессии определен от количества трудоустроенных.

Таблица 3

*Динамика распределения выпускников среднего профессионального образования по каналам занятости за 2010–2011 гг.*

Год	Уровень образования	Продолжают обучение (%)	Призваны в армию (%)	Находятся в отпуске по уходу за ребенком (%)	Трудоустроены		Не определились с трудоустройством (%)	Итого (чел.)
					всего (%)	из них по специальности		
2010	СПО	12	22	4	56	65	6	1466
2011	СПО	10	20	6	57	66	6	1036

Наиболее массовыми специальностями по количеству выпускников в 2011 г. являлись:

- «Преподавание в начальных классах» (142 чел.);
- «Экономика и бухгалтерский учет» (124 чел.);

- «Механизация сельского хозяйства» (72 чел.).

Минимальное количество выпускников связано с такими специальностями, как:

- «Агрономия» (8 чел.);
- «Физическая культура» (13 чел.);
- «Технология лесозаготовок» (14 чел.).

К массовым профессиям по контингенту выпускников в начальном профессиональном образовании относятся:

- повар-кондитер (535 чел.);
- тракторист-машинист сельскохозяйственного производства (276 чел.);
- автомеханик (261 чел.).

2. Важным показателем занятости выпускников является трудоустройство по профессии/специальности. Данный процент выпускников рассчитывается от количества трудоустроенных.

По уровню начального профессионального образования наблюдается рост процента выпускников, работающих по профессии, – с 64 до 75%. В среднем профессиональном образовании фиксируется стабильная ситуация, когда трудоустройство по профессии составляет в среднем 65,5%.

По таким специальностям, как «Парикмахерское искусство», «Говароведение», наблюдается 100%-е трудоустройство выпускников.

Высокий процент по данному показателю отмечается и по специальностям «Коммерция» (94%), «Дошкольное образование» (91%), «Обработка металлов давлением» (86%). Успешные результаты трудоустройства по профессии фиксируются в группе специальностей строительного комплекса – от 71 до 81%.

К противоположной группе относятся специальности с наименьшим процентом трудоустройства по профессиональной подготовке. Среди них:

- «Технология лесозаготовок» (20%);
- «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования» (25%).

Средний процент трудоустройства по профессиям в 2011 г. составляет 75%. По 18 профессиям фиксируемый показатель трудоустройства выше среднего. Наблюдается 100%-е трудоустройство по таким строительным профессиям, как:

- мастер столярно-плотничных и паркетных работ;
- монтажник санитарно-технических, вентиляционных систем и оборудования;

- мастер столярного и мебельного производства.

В 2012 г. на рынок труда вышли 4234 выпускника учреждений начального и среднего профессионального образования, подведомственных Департаменту образования.

Наблюдается сохранение роста количества выпускников, призванных в армию, – 38%. Трудоустроены 47% выпускников. Количество нетрудоустроенных составляет 4%, что на 1% меньше, чем в 2011 г.

Основные проблемы, связанные с трудоустройством выпускников:

- недостаточно обоснованные прогнозы развития регионального рынка труда;
- несоответствие объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда;
- не в полной мере учитываются данные по результатам трудоустройства при формировании объемов и профилей подготовки кадров;
- отсутствие у выпускников опыта работы и навыков самостоятельного трудоустройства.

К факторам, усугубляющим в настоящее время проблемы занятости молодежи, можно отнести следующие:

- низкий уровень заработной платы молодых специалистов;
- бесперспективность решения их социальных потребностей, прежде всего возможности приобретения жилья;
- отсутствие практических навыков и недостаточная квалификация, несоответствие профиля полученной профессии/специальности потребностям рынка труда;
- превалирующая ориентация выпускников на занятость в производственной сфере с установкой на высокую заработную плату.

По-прежнему остается проблемой трудоустройство выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования из категории детей-сирот, т. е. детей, оставшихся без попечения родителей (далее дети-сироты). По окончании образовательного учреждения выпускники указанной категории встают на учет в качестве безработных в центры занятости населения, так как размер пособия по безработице для этих лиц выше уровня заработной платы по полученной профессии.

Для содействия занятости выпускников учебных заведений, повышения их конкурентоспособности на рынке труда в образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования созданы центры содействия трудоустройству выпускников, деятельность которых направлена на:

- информирование о ситуации на рынке труда, ознакомление с вакансиями с учетом требований и пожеланий конкретных работодателей;

- оказание помощи выпускникам в реальной оценке профессиональных возможностей, перспектив трудоустройства по полученной профессии;
- обучение эффективным технологиям трудоустройства;
- обеспечение временной занятости посредством организации стажировок для приобретения выпускниками опыта работы.

Возможным вариантом решения проблемы трудоустройства еще до ее возникновения может быть договор о подготовке специалистов по целевым заявкам государственных и муниципальных органов управления, по гарантийным письмам предприятий и организаций. Такая форма сотрудничества позволит вести подготовку специалистов для конкретного предприятия на конкретное рабочее место, дать определенные гарантии трудоустройства будущему выпускнику после окончания образовательного учреждения. Данная работа ведется в рамках государственно-частного партнерства через реализацию «Положения о базовой организации». На территории области заключено свыше 30 договоров между Департаментом образования, организациями бизнеса и образовательными учреждениями НПО и СПО области, одним из пунктов которых является обязанность предприятий по трудоустройству выпускников.

## **РЕГИОНАЛЬНАЯ ПРАКТИКА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

**М. А. Афанасьева, С. В. Сурина**

*Министерство образования Республики Коми,*

*г. Сыктывкар*

*komiprof@yandex.ru*

В соответствии с поручением Правительства Российской Федерации о снижении социальной напряженности на рынке труда среди молодежи Министерство образования Республики Коми совместно с Управлением Республики Коми по занятости населения проводят мероприятия по повышению востребованности выпускников учреждений профессионального образования. В течение 2010–2012 гг. были реализованы следующие направления:

1. Заключено соглашение о сотрудничестве между Министерством образования Республики Коми и Управлением Республики Коми по занятости населения.

2. На базе всех вузов, УСПО, УНПО созданы и функционируют Центры содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников образовательных учреждений.

3. В январе 2012 г. на базе ГАОУДПО (пк) С РК «Коми республиканский институт развития образования» создан и функционирует Центр организационно-методического сопровождения модернизации профессионального образования. Одной из задач данного центра является методическое сопровождение деятельности центров содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений профессионального образования. В рамках данного направления организована работа:

3.1. По сбору и анализу развернутой информации (мониторинга) по организации и о формах работы центров содействия трудоустройству выпускников в образовательных учреждениях профессионального образования, их посещаемости и эффективности, наиболее часто возникающих проблемах, взаимодействию со службами занятости населения и т. п.

3.2. По разработке методических рекомендаций по вопросам содействия занятости и трудоустройству выпускников.

3.3. Ежемесячно направляются материалы для размещения на информационных стендах в образовательных учреждениях профессионального образования по вопросам содействия трудоустройству выпускников, за пять месяцев 2011 г. размещены стенды на следующую тематику: «Организация стажировки», «Самозанятость выпускников», «Эффективное поведение на рынке труда», «Карьера молодого специалиста», «Куда пойти учиться» и т. п.

3.4. Отработана схема своевременного обмена информацией и проведения on-line-семинаров с руководителями центров содействия трудоустройству выпускников.

4. На образовательном портале Республики Коми: [www.komiedu.ru](http://www.komiedu.ru) создана рубрика «Содействие трудоустройству выпускников», где размещена информация:

- об условиях приема и направлениях профессиональной подготовки учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования субъекта;

- о потребностях экономики субъекта в кадрах, фактическом трудоустройстве выпускников, перспективах дальнейшего трудоустройства и продолжения образования, основных правилах поведения на рынке труда;

– о проведении массовых профориентационных мероприятий (ярмарки профессий, учебных мест учреждений профессионального образования, ярмарки вакансий рабочих мест).

5. В апреле 2011 г. проведен Республиканский семинар-совещание по теме «Профориентация молодежи в условиях начального профессионального и среднего профессионального образования Республики Коми».

В ходе семинара были рассмотрены вопросы:

- преемственность в вопросах профориентации в системе «школа – учреждение профессионального образования»;
- социальное партнерство;
- профессионально-действенный потенциал Центров содействия трудоустройству выпускников.

6. Министерством образования Республики Коми разработана и реализуется долгосрочная республиканская целевая программа «Модернизация системы профессионального образования в Республике Коми (2012–2015 гг.)», рамках которой предусмотрен блок мероприятий «Повышение привлекательности программ профессионального образования, востребованных на рынке труда Республики Коми», в I полугодии 2012 г. реализованы следующие мероприятия программы:

- С целью развития новых форм и распространения передового опыта деятельности служб содействия трудоустройству выпускников УПО Министерством образования Республики Коми ежегодно проводятся различные республиканские конкурсы:

- республиканский конкурс «Лучшая Интернет-страница центров содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования Республики Коми»;

- республиканский конкурс инновационных программ развития учреждений профессионального образования «Разработка системы активизирующих методов профессиональной ориентации в образовательных учреждениях профессионального образования». Инновационный проект включал следующие направления развития учреждения профессионального образования:

- повышение привлекательности учреждений профессионального образования для социального окружения,

- разработка и внедрение системы профессиональной работы с абитуриентами,

- разработка и внедрение системы адаптации первокурсников,

- мониторинг реализации результатов профориентационной деятельности УПО;

– республиканский конкурс среди центров содействия трудоустройству выпускников при образовательных учреждениях профессионального образования «Лучший мониторинг трудоустройства выпускников».

По итогам конкурсов лучшие проекты и информация о результатах работы размещаются на Образовательном портале Республики Коми [www.komiedu.ru](http://www.komiedu.ru) и доводятся до образовательных учреждений с целью внедрения.

• С 1 января 2012 г. назначены 74 специальные стипендии обучающимся образовательных учреждений профессионального образования по приоритетным направлениям модернизации и технологического развития экономики Российской Федерации.

7. Подписан трехсторонний договор № 04-13/2 от 14.02.2012 г. «О сотрудничестве между Министерством образования Республики Коми, Сыктывкарским лесным институтом (филиалом) Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет им. С. М. Кирова", Государственным образовательным учреждением начального профессионального образования "Профессиональное училище № 15 г. Сыктывкара"». Соглашение подписано в рамках реализации «Концепции модернизации профессионального образования в Республике Коми на период до 2015 г.», утвержденной распоряжением Правительства РК № 486-р от 08.11.2010 г. В рамках данного договора студенты Сыктывкарского лесного института с 1 сентября 2012 г. проходят подготовку по профессии «151013.01 – Машинист лесозаготовительных и трелевочных машин» по очно-заочной форме обучения за счет средств республиканского бюджета Республики Коми. По окончании обучения студенты получают диплом высшего профессионального образования и диплом начального профессионального образования.

8. В республике выстроена система подготовки востребованных кадров на основе анализа потребности в разрезе профессионально-квалификационной структуры. Ежегодно проходит согласование направлений и объемов подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена в образовательных учреждениях начального профессионального и среднего профессионального образования, подведомственных Министерству образования Республики Коми, с Министерством экономического развития РК и Управлением РК по занятости населения, по результатам которого формируются контрольные цифры приема обучающихся на учебный год и, соответственно, государственное задание для образова-

тельных учреждений профессионального образования. В соответствии с заявками работодателей и потребностями рынка труда ежегодно происходит открытие востребованных направлений подготовки.

9. В рамках целевой республиканской программы «Дополнительные меры, направленные на снижение напряженности на рынке труда Республики Коми» в ходе реализации мероприятия «Стажировка выпускников образовательных учреждений в целях приобретения ими опыта работы, включая наставничество» трудоустроено 378 выпускников профессиональных учебных заведений с возмещением работодателям затрат на выплату заработной платы в сумме 8,9 млн. руб.

По результатам проводимой работы наблюдается положительная тенденция в прогнозе распределения выпускников 2011 г. в сравнении с аналогичным периодом 2009 и 2010 гг. (табл.).

Таблица

Наименование	НПО			СПО			ВПО			Всего		
	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Выпуск	3266	3828	3516	3600	2336	2118	2647	2714	2582	9513	8878	8266
Продолжат обучение	530	531	402	695	573	478	128	324	322	1353	1428	1202
Подлежат призыву в армию	730	840	808	471	362	341	288	325	324	1489	1527	1523
Трудоустроились	1508	1964	1763	2067	1095	1039	1878	1715	1634	5453	4774	4436
Планируют уйти в отпуск по уходу за ребенком		205	192		43	55		62	50		310	297
Не трудоустроились	498	288	351	367	263	205	353	288	252	1218	839	808

Анализ показал, что в Республике Коми наблюдается динамика на уменьшение количества нетрудоустроенных и увеличение числа трудоустроенных выпускников.

Постепенное уменьшение доли нетрудоустроенных выпускников в период с 2009 по 2011 г. отмечается среди выпускников, освоивших программу высшего профессионального образования. Однако несмотря на общий спад показателя нетрудоустроенных выпускников учреждений профессионального образования, в 2011 г. по сравнению с 2010 г. доля неопределившихся выпускников, освоивших программу начального профессионального образования, увеличилась на 2,3% (рис.).

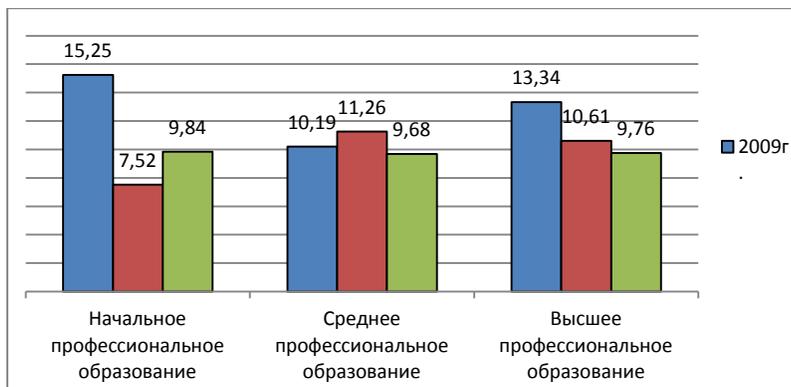


Рис. Динамика количества выпускников 2009–2011 гг., не определившихся с трудоустройством, по уровням профессионального образования, в долях

## БЮДЖЕТНАЯ ПОЛИТИКА ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ В ЧАСТИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И РЕАЛИЗАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕР ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКАХ ТРУДА

**Н. А. Бикалова**

*Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,  
г. Москва*

*bikalova@yahoo.com*

### **Бюджетная политика Правительства РФ в части финансирования образовательных учреждений**

В «Основных направлениях бюджетной политики на 2013 г. и плановый период 2014 и 2015 гг.» [1] к главным ее целям на будущий год и среднесрочную перспективу наряду с укреплением макроэкономической стабильности и обеспечением бюджетной устойчивости; разработкой долгосрочной бюджетной стратегии на период до 2030 г.; определением параметров развития пенсионной системы; созданием условий для формирования и исполнения федерального закона о федеральном бюджете на 2014–2016 гг. в программном формате и др. отнесено создание

условий для оказания качественных государственных услуг<sup>1</sup>, в том числе в области образования<sup>2</sup>.

Ключевые социальные приоритеты бюджетной политики Правительства РФ в 2013–2015 гг. включают обеспечение обязательств в сфере образования, здравоохранения, культуры с учетом определения объема гарантированных государственных (муниципальных) услуг в данных сферах и формирования единых нормативных затрат на их оказание, а также вступления в силу положений Федерального закона «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»; обеспечение реализации первоочередных задач социальной сферы, поставленных в указах Президента РФ «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», «О мерах по реализации демографической политики», «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», «О совершенствовании государственной политики в сфере здравоохранения».

По данным Минфина России, несмотря на последствия кризиса, общий объем расходов страны будет расти: до 13,4 трлн. руб. в 2013 г., 14,2 трлн. руб. в 2014 г. и 15,6 трлн. руб. в 2015 г. Объем бюджетных ассигнований федерального бюджета на реализацию расходных обязательств в сфере социальной политики составит в 2013 г. 3 901,4 млрд. руб., 4 008,5 млрд. руб. в 2014 г. и 4 197,0 млрд. руб. в 2015 г.

Однако по данным таблицы 1 видно, что доли расходов как на образование, так и социальную политику в общих расходах федерального бюджета от года к году будут последовательно снижаться. Доля валового внутреннего продукта страны, выделяемая на образование, сократится как в абсолютных, так и относительных цифрах. Расходы федерального бюджета на образование тоже будут сокращаться: с 627 млрд. руб. в 2013 г. до 569 млрд. руб. в 2014 г. и 592 млрд. руб. в 2015 г.

В проекте федерального бюджета на 2013 г. и плановый период 2014–2015 гг. расходы по разделу «Образование» предусмотрены с не-

---

<sup>1</sup> В рамках проходящей реформы сети бюджетных учреждений, их преобразования в казенные учреждения, бюджетные учреждения нового типа и автономные учреждения в соответствии с федеральными законами № 83-ФЗ от 08.05.2010 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» и № 174-ФЗ от 03.11.2006 г. «Об автономных учреждениях» и др.

<sup>2</sup> Названные положения бюджетной политики базируются на указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г., «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.», а также «Бюджетном послании Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2013–2015 гг.».

которым уменьшением против соответствующих расходов в 2012 г.: в сумме 597,4 млрд. руб. в 2013 г., 544,3 млрд. руб. в 2014 г., 573,0 млрд. руб. в 2015 г.

Основными факторами, повлиявшими на указанное снижение, являются завершение ряда проектов, реализуемых в сфере образования, или их обеспечение в меньших объемах в соответствии с планом. Так, в 2013 г. завершается реализация мероприятий по государственной поддержке развития кооперации российских образовательных учреждений высшего профессионального образования в рамках постановления Правительства Российской Федерации № 218 от 9 апреля 2010 г., по поддержке программ развития инновационной инфраструктуры в федеральных образовательных учреждениях высшего профессионального образования в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации № 219 от 9 апреля 2010 г.; по дистанционному образованию детей-инвалидов; по проведению противоаварийных мероприятий в общеобразовательных учреждениях; по сокращению в 2013 г. и завершению в 2014 г. проекта по модернизации региональных систем общего образования.

Доля расходов на образование в общих расходах федерального бюджета с 4, 82% в 2012 г. снизится до 3,74% в 2015 г. (на 1,09%, см. табл. 1). В сфере социальной политики эта разница станет более значительной – 3,44%, что означает уменьшение доли бюджетных ассигнований в социальную сферу с 30, 84% в 2012 г. до 27,4% в 2015 г.

Таблица 1

*Динамика расходов федерального бюджета по разделам классификации расходов (образование и социальная политика)\*, млрд. руб.*

Направление расходов	2012 г.		2013 г.		2014 г.		2015 г.	
	закон	%% к предыдущему году	проект	%% к предыдущему году	проект	%% к предыдущему году	проект	%% к предыдущему году
ВСЕГО	12 745,1	116,7	13 387,3	105,0	14 101,9	105,3	15 316,0	108,6
Образование	614,8	111,1	597,4	97,2	544,3	97,2	573,0	105,3
Доля расходов на образование в общем объеме расходов	4,82	х	4,46	х	3,86	х	3,74	х
Социальная политика	3 930,2	125,6	3 901,4	99,3	4 008,5	102,7	4 197,0	104,7

Окончание табл. 1

Доля расходов на социальную политику в общем объеме расходов	30,84	x	29,14	x	28,43	x	27,40	x
--	-------	---	-------	---	-------	---	-------	---

\*Таблица рассчитана автором по данным [1].

С 2013 г. государство намерено финансировать только часть нынешних статей расходов на образование, в их числе:

1) Бюджетные ассигнования на повышение заработной платы педагогам федеральных образовательных учреждений: в 2013 г. – 29 млрд. руб., в 2014 г. – 48 млрд. руб. и в 2015 г. – 32,1 млрд. руб., всего – 149,7 млрд. руб., с последующим их перераспределением между федеральными органами исполнительной власти, имеющими в своем ведении образовательные учреждения высшего профессионального образования, и федеральными образовательными учреждениями высшего профессионального образования – главными распорядителями средств федерального бюджета<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> В целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессии одной из ключевых задач на 2013–2015 гг. Правительством РФ названо обеспечение последовательного повышения заработной платы отдельным категориям работников, оказывающим государственные услуги и выполняющим работы в сфере образования, науки, здравоохранения, социального обслуживания и культуры, до уровней, которые были установлены Указом Президента Российской Федерации № 597 от 7 мая 2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

В планируемом периоде Правительство РФ намерено продолжить поэтапное повышение заработной платы педагогических работников образовательных учреждений, реализующих образовательные программы всех уровней образования, – от дошкольного до высшего и послевузовского профессионального образования.

В целях обеспечения реализации поставленной задачи по достижению к 2018 г. средней заработной платы преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе в федеральном бюджете на 2013 г. предусмотрено ее дальнейшее повышение против значений, принятых с 1 сентября 2012 г., до средней заработной платы по экономике соответствующего региона.

Финансовое обеспечение мероприятий по повышению оплаты труда педагогических работников федеральных образовательных учреждений высшего профессионального образования, реализующих программы высшего профессионального образования, будет осуществляться с учетом:

– влияния демографического фактора и исходя из положений законопроекта, согласно которому за счет ассигнований федерального бюджета обеспечивается предоставление государственной услуги высшего профессионального образования

2) Социальные доплаты нуждающимся студентам, обучающимся только на «хорошо» и «отлично», – 7,1 млрд. руб. в 2013 г., 7,5 млрд. руб. в 2014 г. и 7,9 млрд. руб. в 2015 г. В рамках реализации мероприятий по совершенствованию стипендиального обеспечения учащейся молодежи, которыми предусмотрено повышение среднего размера стипендии для нуждающихся студентов I и II курсов федеральных вузов, обучающихся по очной форме обучения в рамках государственного задания по программам бакалавриата и программам специалитета и имеющим оценки

---

не менее чем 800 студентам на каждые 10 тыс. чел. в возрасте от 17 до 30 лет, проживающих в Российской Федерации;

- обеспечения разработки системы единых нормативных затрат на оказание государственных услуг по реализации основных профессиональных образовательных программ высшего профессионального образования по специальностям (направлениям подготовки);

- обеспечения постепенного увеличения числа студентов, приходящихся на 1 преподавателя, и доведения его в перспективе в среднем до 12 чел., с сохранением индивидуальных соотношений по ряду специальностей (в области культуры и искусства и др.);

- введения регулирующей нормы ограничения на размер фонда оплаты труда прочего персонала с учетом оптимизации его структуры (фонд оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала должен составлять не более 40% от общего фонда оплаты труда учреждения);

- использования размеров базовых нормативных затрат как минимального размера стоимости обучения при реализации образовательных услуг образовательными учреждениями, осуществляющими образовательную деятельность по реализации основных профессиональных образовательных программ за счет ассигнований федерального бюджета, за счет средств физических и юридических лиц, вне зависимости от организационно-правовой формы и ведомственной принадлежности указанных учреждений;

- включения в показатель совокупного дохода профессорско-преподавательского состава доходов, полученных от научной и иных видов деятельности.

В результате реализации указанных подходов в период проведения мероприятий по повышению среднего годового дохода профессорско-преподавательского состава федеральных государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования не менее трети необходимых средств будет обеспечиваться за счет повышения эффективности деятельности учреждений (увеличение соотношения количества студентов на одного преподавателя, учет демографического фактора и численности обучающихся за счет средств федерального бюджета, ограничение фонда оплаты труда прочего персонала), не менее трети – за счет доходов от научной деятельности и иных внебюджетных источников и трети необходимых средств – за счет средств федерального бюджета.

В настоящее время еще нет ясности с вышеизложенным повышением заработной платы педагогов: по данным Счетной палаты, на II квартал 2012 г. до средней по экономике их довели всего 14 территорий [2].

успеваемости по итогам сданной экзаменационной сессии «хорошо» и «отлично», до 5 тыс. руб. в месяц с последующим ее увеличением.

Дополнительные бюджетные ассигнования на эти цели в сумме 7,1 млрд. руб. в 2013 г., 7,5 млрд. руб. в 2014 г. и 7,9 млрд. руб. в 2015 г. также предусмотрены Минобрнауки России и будут перераспределяться в установленном порядке между федеральными органами исполнительной власти, имеющими в своем ведении образовательные учреждения высшего профессионального образования, и федеральными образовательными учреждениями высшего профессионального образования – главными распорядителями средств федерального бюджета. Всего объем стипендиального фонда составит 61,3 млрд. руб. в 2013 г., 64,6 млрд. руб. – в 2014 г. и 67,8 млрд. руб. – в 2015 г.

3) Бюджетные ассигнования на реализацию проекта «Глобальное образование», в рамках которого учиться в зарубежные университеты поедут лучшие российские студенты, в размере 1,5 млрд. руб.

По большинству остальных статей расходов на образование финансовая ситуация заметно ухудшится. Так, финансирование среднего профобразования к 2015 г. сократится чуть ли не вдвое – с нынешних 5,6 млрд. руб. до 3,5 млрд. руб. [2]. Основная часть затрат на обучение детей перейдет на регионы. Предполагается, что в итоге общий объем бюджета образования должен даже вырасти с 2,5 трлн. руб. в 2012 г. до 3,4 трлн. руб. в 2015 г., но только при условии, если субъекты Федерации, подавляющее большинство которых являются дотационными, их изыщут. Поддержка региональных образовательных программ – с 28 млрд. руб. в 2012 г. до 0,2 млрд. руб. в 2015 г. С 2014 г. к региональным полномочиям добавятся доплаты за классное руководство и расходы по дистанционному обучению детей-инвалидов. При этом финансирование учительских ипотек прекращается, как и многие другие целевые федеральные программы.

Фактически поддержка образования в территориях пойдет из центра только по федеральным целевым программам, общая сумма которых в 2014–2015 гг. составит 8,8 млрд. руб., или только 28% от размера вложений на 2012 г.

Кроме того, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете, предполагается осуществление комплекса мер, направленных на повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов, на обеспечение доступности профессионального образования, включая совершенствование методов профессиональной ориентации детей-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, на подготовку специализиро-

ванных программ профессионального обучения инвалидов с учетом особенностей их психофизического развития и индивидуальных возможностей, а также индивидуальных программ реабилитации инвалидов, на создание условий для повышения уровня занятости инвалидов, в том числе на оборудованных (оснащенных) для них рабочих местах.

### **Реализация региональных программ дополнительных мер по снижению напряженности на рынках труда**

К сфере социальной политики относится деятельность по реализации региональных программ занятости населения, ежегодно осуществляемых в субъектах Российской Федерации, где мероприятия по активной политике занятости всегда предусматривались в масштабах, учитывающих ситуацию на региональном рынке труда, с выделением финансовых средств на их реализацию, в том числе за счет средств федерального бюджета.

Базовые правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы, определены в законодательстве Российской Федерации по труду, в том числе в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе, Федеральном законе Российской Федерации № 1032-1 от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» и в широком спектре нормативно-правовых документов органов государственного управления [4].

Финансовое обеспечение расходов, связанных с дополнительным профессиональным образованием, осуществляется за счет средств федерального бюджета и бюджета субъекта РФ [6]. Субсидии предоставляются на софинансирование региональных программ по снижению напряженности на рынке труда и предоставляются в соответствии со сводной бюджетной росписью федерального бюджета на утвержденный финансовый год в пределах утвержденных Федеральной службе по труду и занятости бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств. Субсидия предоставляется бюджету субъекта РФ, принявшего в установленном порядке нормативные правовые акты, устанавливающие расходное обязательство региона по реализации дополнительных мероприятий, и определившего уполномоченный орган его исполнительной власти для осуществления взаимодействия с Федеральной службой по труду и занятости на основании соглашения, заключенного между указанной службой и высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ.

Взаимодействие служб занятости и системы профессионального образования осуществляется по следующим направлениям, предусмотренным «Правилами предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ», утвержденными специальным постановлением Правительства РФ на 2012 г. № 1146 от 26 декабря 2011 г. [3]:

- 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 и др.

Субсидии выделяются на оплату образовательному учреждению за оказанные услуги по дополнительному профессиональному обучению в соответствии с заключенными государственными контрактами (договорами) между территориальным/муниципальным государственным учреждением центром занятости населения региона, работодателем и образовательным учреждением (организацией) и в соответствии с «Положением о порядке расходования средств, выделенных на реализацию программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда субъекта РФ»<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Бюджетные средства на осуществление расходов, связанных с дополнительным образованием, предоставляются в рамках реализации отраслевой целевой программы по реализации дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда субъекта РФ, утвержденной постановлением Правительства субъекта Российской Федерации (при наличии таковой). Уполномоченным органом по реализации мероприятий Программы является управление государственной службы занятости населения региона, которое передает бюджетные средства главным распорядителям бюджетных средств для выполнения государственного задания в соответствии с Бюджетным кодексом РФ либо в соответствии с бюджетной росписью в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств на лицевые счета территориальных/муниципальных государственных учреждений центров занятости населения субъекта РФ, открытых в управлении Федерального казначейства по субъекту РФ. В случае передачи бюджетных средств для выполнения государственного задания в соответствии с Бюджетным кодексом РФ территориальное государственное учреждение региональный центр занятости населения заключает соответствующее соглашение с главным распорядителем бюджетных средств.

---

*Контроль* за целевым использованием бюджетных средств, выделенных на дополнительные мероприятия, осуществляет территориальное/муниципальное государственное учреждение центр занятости населения субъекта РФ. Получатели бюджетных средств в установленном законодательством РФ порядке несут ответственность за достоверность представляемых документов и выполнение условий предоставления бюджетных средств. В случае установления факта нецелевого использования бюджетных средств, частичного или полного неисполнения условий договора работодатель обязан возвратить в бюджет субъекта Федерации полученные средства в порядке, установленном законодательством РФ.

Роструд осуществляет оценку эффективности расходов бюджета, источником которых являются субсидии, исходя из достижения целевых показателей: коэффициента напряженности на рынке труда Российской

---

В пределах выделенных ассигнований центр занятости осуществляет оплату образовательному учреждению или работодателю, осуществляющему опережающее профессиональное обучение, за оказанные услуги в виде возмещения их затрат на обучение в соответствии с заключенными договорами, в платежных поручениях на перечисление указанных средств указывается целевое направление их расходования.

Окончательный расчет по оплате услуг по дополнительному профессиональному обучению образовательному учреждению или возмещение затрат работодателя предусматривает предоставление работодателем в территориальное/муниципальное государственное учреждение центр занятости населения следующих документов: договоры; акт о выполнении договорных обязательств сторонами – участниками договора; документы, подтверждающие осуществление процесса обучения (табели посещаемости, сметы затрат, учебные планы и программы, счет на оплату обучения, акт сдачи-приемки услуг по опережающему профессиональному образованию, копии лицензий на право осуществления образовательной деятельности и т. п.); документы, подтверждающие трудоустройство работника (выписка из трудовой книжки, приказ о зачислении на работу в организацию или о переводе на другую работу в той же организации, справка с места работы работника, прошедшего курс обучения).

Перечисление средств образовательному учреждению за выполненные работы и оказанные услуги и порядок их расходования осуществляются на основании государственных контрактов, заключенных в соответствии с законодательством РФ.

В случае осуществления обучения бюджетными образовательными учреждениями субъекта РФ и муниципальных образований возмещаются их затраты по оказанию услуг по дополнительному профессиональному образованию в пределах доведенных им в установленном порядке соответствующих лимитов бюджетных обязательств из соответствующих бюджетов субъектов и бюджетов муниципальных образований. При этом из бюджета субъекта РФ местным бюджетам предоставляются соответствующие межбюджетные субсидии. Федеральным бюджетным учреждениям, выполняющим мероприятия по дополнительному образованию, средства за оказанные услуги и выполненные работы могут предоставляться в порядке, установленном для средств от приносящей доход деятельности.

Федерации и уровня регистрируемой безработицы в регионе (форма 1-РП). Мониторинг реализации региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда, осуществляется Рострудом на основании пункта 38 «Правил предоставления в 2011 г. субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации», утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации № 1011 от 14 декабря 2009 г. (в редакции № 1143 от 27 декабря 2010 г.), путем сбора, обобщения и анализа сведений по реализации каждого из мероприятий региональной программы субъекта Российской Федерации.

Данные таблицы 2 свидетельствуют о том, что за 2009–2011 гг. произошло снижение численности участников дополнительных мероприятий с 2799,2 тыс. чел. до 554,7 тыс. чел., или на 19,8%. Уровень регистрируемой безработицы на конец 2011 г. также снизился с 2,8 до 1,7%, или на 60,7%. Коэффициент напряженности на рынке труда на конец года упал с 3,3 до 1,2 ед., или на 36,4%.

Таблица 2

*Основные показатели реализации региональных программ, направленных на снижение напряженности на рынке труда\**

Наименование показателя	Единицы измерения	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2011 г. к 2009 г. в %
Численность участников дополнительных мероприятий	тыс. чел.	2799,2	1992,4	554,7	19,8
Уровень регистрируемой безработицы на конец года	процент	2,8	2,1	1,7	60,7
Коэффициент напряженности на рынке труда на конец года	единиц	3,3	1,8	1,2	36,4

\*В таблице приведены данные [4] и расчетов автора.

В целях снижения напряженности на рынке труда в 2011 г. и поддержки работников, находящихся под риском увольнения, а также отдельных категорий граждан, испытывающих трудности при трудоустройстве, постановлением Правительства Российской Федерации № 1143 от 27 декабря 2010 г. внесены изменения в постановление Правительства Российской Федерации № 1011 от 14 декабря 2009 г. «О предоставлении в 2010 и 2011 гг. субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации».

Для осуществления выработанной Правительством Российской Федерации политики по проведению дополнительных мероприятий в 2011 г. была предусмотрена сумма 27 832,5 млн. руб. Рострудом проведена процедура заключения соглашений с высшими органами государственной власти субъектов Российской Федерации в целях перечисления необходимой суммы средств. Начиная с августа 2011 г. началась корректировка региональных программ с целью увеличения объемов финансирования. В августе – декабре заключены дополнительные соглашения с более чем половиной субъектов Российской Федерации. В результате было заключено 107 дополнительных соглашений.

Как было отмечено в таблице 2, в мероприятиях приняли участие 554,7 тыс. чел., в том числе: 355,27 тыс. чел. – безработные и незанятые граждане, более 15% (54,1 тыс. чел.) из которых являются выпускниками учебных заведений, 80,7 тыс. чел. – работники предприятий, осуществляющих реорганизацию и модернизацию, 90,2 тыс. чел. – работники предприятий, находящиеся под угрозой увольнения, и 28,6 тыс. чел. – прочие занятые граждане.

За период январь – декабрь 2011 г. по подпрограмме «Мероприятие по опережающему профессиональному обучению (стажировке)» были заключены договоры с 4,7 тыс. организаций. Обучение получили 115,5 тыс. чел., или 114% от численности, заявленной в программе. Из общей численности участников 111,8 тыс. чел. (97%) проходили опережающее обучение (стажировку), 4,2 тыс. чел. (4%) – только стажировку. Вместе с тем 4,97 тыс. чел. (4%) по направлению органов службы занятости получили обучение (стажировку) в другой местности. Стажировка осуществлялась с привлечением наставников, их численность составила 1842 чел.

Распределение участников подпрограммы по целевым группам было следующим: 41,5 тыс. чел. (36%) – граждане, находящиеся под риском увольнения, 74,0 тыс. чел. (64%) – работники предприятий, где осуществлялась реструктуризация и модернизация производства, поскольку мероприятие нацелено на повышение квалификации и получение новой профессии работающих граждан. После прохождения профобучения 109,8 тыс. чел., или 95%, трудоустроены на новые рабочие места. Объем израсходованных средств (кассовые расходы) составил, по предварительным данным, 1181,0 млн. руб., или 98% от суммы, заявленной в программе по данному мероприятию.

В рамках мероприятия по организации стажировок выпускников образовательных учреждений (включая наставничество) начиная с 2010 г. привлекаются к труду наставники. Работодателю компенсиру-

ются расходы на выплату заработной платы на 1 выпускника в месяц в размере минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и страховые взносы в государственные внебюджетные фонды. Размер оплаты работы наставника составит 1/2 оплаты работ выпускника. Предлагаемый период стажировки составляет 6 мес. Мероприятие проходило во всех субъектах Российской Федерации.

За период с января по декабрь 2011 г. по подпрограмме заключены договоры с 18,1 тыс. организаций. Приступили к стажировке 54,1 тыс. чел. (104% от программного показателя). Из них 26,7 тыс. чел. (49%) – выпускники высших учебных заведений, 18,4 тыс. чел. (34%) – выпускники средних профессиональных учебных заведений, 8,1 тыс. чел. (15%) – выпускники учреждений начального профессионального образования и 892 чел. (2%) – выпускники курсов. Численность наставников составила 29,3 тыс. чел. Объем израсходованных средств (кассовые расходы) составил, по предварительным данным, 1592,8 млн. руб., или 93% от суммы, заявленной в программе по данному мероприятию.

В Федеральном законе Российской Федерации № 357-ФЗ от 13 декабря 2010 г. «О федеральном бюджете на 2011 г. и на плановый период 2012 и 2013 гг.» предусмотрена сумма 27 832,5 млн. руб. Федеральным законом «О внесении изменений в Федеральный закон "О федеральном бюджете на 2011 г. и на плановый период 2012 и 2013 гг."» № 302-ФЗ от 6 ноября 2011 г. указанная сумма уменьшена на 9938,9 млн. руб. В результате утвержденная сумма составила 17 893,6 млрд. руб.

По состоянию на конец 2011 г. в соответствии с вышеуказанными законами и пунктами соглашений о реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, заключенных между Федеральной службой по труду и занятости и высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, объем средств субсидии из федерального бюджета, предусмотренный для перечисления в субъекты Российской Федерации, составил 17 891,3 млн. руб. Рострудом перечислено в субъекты Российской Федерации 17 891,3 млн. руб., или 100%. Порядок перечисления состоял из двух этапов: по I этапу направляли 40%, по II этапу – 60%. В результате по I этапу было перечислено 7159,3 млн. руб., по II этапу – 10 732,0 млн. руб. Последняя дата перечисления 12 декабря 2011 г. (Ростовская область). Учитывая изложенное, по состоянию на 31 декабря 2011 г. неиспользованные средства федерального бюджета на счету Роструда составили 2,3 млн. руб., или 0,01%.

Мониторинг, проведенный Рострудом, показал, что в мероприятиях приняли участие в течение 2011 г. около 555 тыс. чел. (с учетом трудо-

устройства на замещенные рабочие места, созданные в рамках подпрограммы по самозанятости безработных граждан), или 109% от численности участников, заявленных в региональных программах. Прирост 9% обоснован экономией, получившейся в результате фактического уменьшения нормативов (периодов проведения мероприятий, средних размеров выплат на одного участника по обучению и др.). Отдельные территории получили возможность привлечь к участию в дополнительных мероприятиях большее количество граждан.

Успешно выполнялись мероприятия, которые были введены с 2009 г.: по содействию самозанятости безработных граждан (101%), по организации общественных и временных работ (142%), по стажировке выпускников (104%), по адресной поддержке на переезд (109%), по опережающему обучению граждан, находящихся под риском увольнения, и в рамках модернизации производства (114%), а также которые введены с 2011 г.: по обучению женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет (106%), по профессиональной подготовке, переподготовке врачей (105%), по содействию трудоустройству инвалидов, многодетных родителей и родителей детей-инвалидов (100%), по обучению работников организаций Северо-Кавказского федерального округа (105%) и по стажировке в другой местности жителей и работников организаций Северо-Кавказского федерального округа (100%).

В итоге такие показатели, как уровень регистрируемой безработицы и коэффициент напряженности, в целом по Российской Федерации снизились. Уровень регистрируемой безработицы снизился на 0,4 п.п. (с 2,1% на 01.01.11 г. до 1,7% на 31.12.11 г.), а коэффициент напряженности на рынке труда – на 0,6 ед. [с 1,8 ед. (незанятых чел. на вакансию) на 01.01.11 г. до 1,2 ед. на 31.12.11 г.]. Всего за 2011 г. было создано дополнительно более 230 тыс. временных и постоянных рабочих мест [4].

В целом мониторинг состояния рынка труда в 2011 г. позволяет сделать вывод о достаточно успешной реализации всех мероприятий, запланированных программой дополнительными мер по снижению напряженности на рынке труда, в том числе по дополнительному профессиональному образованию. В числе положительных характеристик этого процесса Роструд назвал даже увеличение доходной части бюджетов за счет произведенных налоговых отчислений с фонда оплаты труда работников, участвующих в мероприятиях программы.

Однако в 2013–2015 гг. на значение показателей мониторинга «уровень регистрируемой безработицы» и «коэффициент напряженности» в целом могут оказать негативное влияние факторы, связанные с сокращением финансирования в сфере образования в Российской Феде-

рации, в том числе профессионального, и отмеченная выше передача полномочий по финансированию ряда статей этой отрасли на региональный уровень.

#### Список литературы

1. Основные направления бюджетной политики на 2013 г. и плановый период 2014 и 2015 гг.: [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=133448>

2. *Баишкатова А.* «Бюджет образования урежут до минимума»: [Электронный ресурс]. URL: <http://digest.subscribe.ru/economics/news/p925533665.html>

3. Постановление Правительства Российской Федерации № 1146 от 26 декабря 2011 г. «О предоставлении и распределении в 2012 г. субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации».

4. Мониторинг реализации региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда (январь – декабрь 2011 г.) / Роструд: [Электронный ресурс]. URL: [http://rostrud.ru/activities/31/monitoring\\_tabl/29894.shtml](http://rostrud.ru/activities/31/monitoring_tabl/29894.shtml)

5. *Бикалова Н. А.* Анализ нормативной правовой базы в сфере реализации антикризисных мер Правительства Российской Федерации по снижению напряженности на рынке труда и финансированию опережающего профессионального обучения // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докл. по материалам Шестой Всероссийской научно-практич. Интернет-конференции (28–29 октября 2009 г.). Кн. 1. Петрозаводск, 2009.

6. *Бикалова Н. А.* О типовой модели финансирования опережающего профессионального обучения // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докл. по материалам Седьмой Всероссийской научно-практич. Интернет-конференции (28–29 октября 2010 г.). Кн. 1. Петрозаводск, 2010: [Электронный ресурс]. URL: <http://labourmarket.ru/conf7/reports/bikalova.doc>

---

## **ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ ЧЕРЕЗ ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**А. М. Гарейшина**

*Управление государственной службы занятости населения  
Республики Башкортостан,  
г. Уфа*

*a.gareishina@bashzan.ru*

Развитие системы дополнительного профессионального образования является одним из стратегических приоритетов России, поскольку она позволяет гражданину быть непрерывно адаптированным к изменениям в технологической и социально-экономической сферах.

Дополнительное профессиональное образование – это система непрерывного образования, включающая совокупность взаимодействующих, преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов, государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки обучающихся по отдельным дополнительным профессиональным программам и направлениям.

Различают следующие виды дополнительного профессионального образования:

- повышение квалификации;
- профессиональная переподготовка;
- стажировка.

В целом по Российской Федерации по программам дополнительного профессионального обучения работников было обучено 2 155 373 чел. (6,8% от общей численности работников). При этом наибольшее число обученных наблюдается по программам повышения квалификации (табл. 1).

Наибольшее число обученных по программам дополнительного профессионального образования наблюдается в таких видах экономической деятельности, как «Образование» (30,8%), «Здравоохранение и предоставление социальных услуг» (20,6%), «Обрабатывающие производства» (12,32%) (табл. 2).

Таблица 1

*Показатели дополнительного профессионального обучения работников в России, чел. [1]*

Показатель	Все работники	В том числе по категориям персонала				Доля обученных в общей численности работников, %
		руководители	специалисты	другие служащие	рабочие	
Всего обучено работников	4 996 835	749 322	1 986 035	226 166	2 035 312	15,8
В том числе: 1. Получили дополнительное профессиональное образование, всего	2 155 373	489 120	1 544 529	121 724	-	6,8
Из них по программам: профессиональной переподготовки	176 294	46 723	111 770	17 801	-	0,6
повышения квалификации	1 941 090	435 255	1 408 886	96 949	-	6,1
стажировки	50 942	9413	33 787	7742	-	0,2
2. Прошли профессиональную подготовку или дополнительную профессиональную подготовку	1 228 639	24 516	76 532	67 398	1 060 193	3,9
Из них непосредственно в организации	757 237	14 013	54 057	46 553	642 614	2,4
В том числе по форме наставничества	222 665	895	7057	17 919	196 794	0,7
Обучены на курсах целевого назначения	1 787 339	267 176	408 741	46 629	1 064 793	5,6
3. Численность работников, получивших дополнительное профессиональное образование за рубежом	9876	3542	6049	285	-	0,0

Таблица 2

*Численность работников, получивших дополнительное профессиональное образование в России, по видам экономической деятельности, чел. [1]*

Вид экономической деятельности	Всего	В том числе по программам			Доля работников, получивших ДПО, % от общей численности обученных
		профессиональной переподготовки	повышения квалификации	стажировки	
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	15 545	2294	13 333	282	26,9
Рыболовство, рыбоводство	647	87	557	3	31,9
Добыча полезных ископаемых	66 686	4266	62 144	455	23,2
Обрабатывающие производства	265 472	32 227	227 790	6801	19,0
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	101 905	10 620	89 780	1749	26,5
Строительство	50 372	7533	43 034	669	30,8
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	44 638	4578	37 187	3124	27,7
Гостиницы и рестораны	4536	824	3375	353	29,5
Транспорт и связь	196 547	25 832	163 536	7497	30,2
Финансовая деятельность	116 521	4624	106 389	6017	49,3
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	133 030	16 093	113 398	3762	43,6
Образование	663 034	29 982	620 287	15 402	86,7
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	444 119	32 792	413 372	3855	90,7
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	52 321	4542	46 908	973	64,4
<b>ИТОГО по экономике</b>	<b>215 5373</b>	<b>176 294</b>	<b>1 941 090</b>	<b>50 942</b>	<b>43,1</b>

Что касается возрастных групп обученных, то лидирует группа в возрасте 31 года – 45 лет: по профессиональной подготовке – 40,3%, по повышению квалификации – 41,8%, по стажировке – 33,4% (табл. 3).

Статистика зачисления слушателей для обучения по программам ДПО доказывает востребованность данных видов образовательных услуг как со стороны рядовых потребителей, так и со стороны крупных корпоративных заказчиков.

Таблица 3

*Численность работников, прошедших дополнительное профессиональное обучение, по возрастным группам в России, чел. [1]*

Показатель	Все работники	В том числе по возрастным группам, лет			
		до 25	25–30	31–45	старше 45
Всего обучено работников	4 996 835	486 361	940 370	1 938 893	1 631 211
В том числе:					
1. Получили дополнительное профессиональное образование, всего	2 155 373	132 976	371 470	894 529	756 398
Из них по программам: профессиональной переподготовки	176 294	14 558	36 198	71 073	54 465
повышения квалификации	1 941 090	111 408	325 113	811 863	692 706
стажировки	50 942	80 95	12 450	16 996	13 401
2. Прошли профессиональную подготовку или дополнительную профессиональную подготовку	1 228 639	202 776	280 371	436 482	309 010
Из них непосредственно в организации	757 237	138 717	176 827	259 476	182 217
В том числе по форме наставничества	222 665	62 280	60 500	66 380	33 505
Обучены на курсах целевого назначения	1 787 339	170 821	326 765	672 923	616 830
Из общей численности работников, получивших дополнительное профессиональное образование, обучены за рубежом	9876	514	1966	4410	2986

Программы дополнительного образования реализуются с целью удовлетворения потребностей специалистов в получении новых знаний о достижениях в соответствующих отраслях науки, техники и культуры,

передовом отечественном и зарубежном опыте; проведения повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов, высвобождаемых работников, незанятого населения и безработных граждан, подготовки их к выполнению новых трудовых функций.

В системе дополнительного профессионального образования республики 22% учреждений занимаются повышением квалификации и переподготовкой по рабочим специальностям, 45% – по специальностям среднего профессионального образования, 33% – по специальностям высшего профессионального образования. За последние годы в учреждениях дополнительного профессионального образования республики прошли переподготовку и повысили свою квалификацию более 300 тыс. специалистов для отраслей экономики.

В целом система дополнительного профессионального образования должна быть ориентирована на тесную связь с изменениями в реальном секторе экономики, с производством, непромышленной сферой и удовлетворением потребностей.

Содержание программ ДПО должно соответствовать требованиям, установленным Рособразованием:

- соответствие квалификационным требованиям к профессиям и должностям (определяется составом профессиональных задач и компетенций);
- преемственность по отношению к государственным образовательным стандартам ВПО (обеспечивается учетом в программах ДПО требований профессиональной части стандартов);
- ориентация на современные образовательные технологии и средства обучения (модульная технология и индивидуализация обучения, активные методы и дистанционное обучение и др.);
- совместимость различных видов программ ДПО (реализуется путем соотнесения целей и содержания программ повышения квалификации, стажировки и профессиональной переподготовки);
- соответствие учебной нагрузки слушателей нормативам;
- соответствие принятым правилам оформления программ [2].

Реализация программ ДПО предполагает следующие виды учебных занятий и работ: лекции, практические и семинарские занятия, лабораторные работы, семинары по обмену опытом, выездные занятия, стажировка, самостоятельная работа, консультации, аттестационные работы.

Соотношение аудиторной и внеаудиторной учебной нагрузки определяется содержанием программы ДПО и формой обучения. Однако для некоторых категорий работников устанавливаются определенные нор-

мативы. Например, для государственных гражданских слушателей общий объем аудиторной учебной нагрузки в неделю составляет:

- при обучении с отрывом от службы – не более 41 часа с учетом объема учебной нагрузки не более 54 часов;
- при обучении без отрыва или с частичным отрывом от службы – не менее 12 часов [2].

Профессиональная переподготовка гражданских служащих для получения дополнительной квалификации предполагает более 75% аудиторных часов.

При проведении образовательными учреждениями профессиональной переподготовки и повышения квалификации гражданских служащих объем лекционных занятий не должен превышать 30% общего объема аудиторных занятий.

В настоящее время система дополнительного профессионального образования переживает процесс глубокой реструктуризации: продолжается рост ее масштабов, увеличивается разнообразие дополнительных профессиональных образовательных программ.

В связи с появлением новых дополнительных профессиональных образовательных программ повышения квалификации и переподготовки специалистов возникает потребность в использовании новых образовательных технологий, развитии дистанционных форм обучения. Это, в свою очередь, предъявляет иные требования к преподавательскому составу, работающему в системе ДПО. Переход на систему двухуровневого высшего профессионального образования (бакалавриат – магистратура) ведет к тому, что основные образовательные программы теряют свой профессиональный статус, поскольку для бакалавриата превалирующей становится образовательная функция. Появление массового бакалавриата, не имеющего профессионально завершенных образовательных программ, увеличивает потребность в создании массива качественных дополнительных профессиональных образовательных программ.

При этом при дальнейшем развитии дополнительного образования возникают следующие задачи:

1. Создание структурированного массива дополнительных программ, отражающего динамику развития рынка.

Объединив усилия образовательных учреждений, работодателей, государственных органов, необходимо разработать постоянно обновляемый набор программ, структурированных на основе модульных технологий и способствующих эффективному освоению специалистами профессиональных квалификаций для поэтапной адаптации к запросам

рынка труда. Обучение должно включать значительный практический компонент и вестись с привлечением специалистов соответствующих предприятий.

2. Разработка научно-методического и учебно-методического обеспечения этих программ.

Особое значение приобретает формирование дополнительных профессиональных образовательных программ с присвоением дополнительных квалификаций рыночной направленности и разработка их научно-методического обеспечения на основе модульных технологий.

При анализе складывающегося положения в ДПО необходимо учитывать технологические проблемы, связанные с опережающими темпами реформирования высшего образования. Переход к исчислению объема образовательных программ в часах общей трудоемкости, введение зачетных единиц как единицы нормирования трудоемкости образовательных программ, формирование накопительной системы, увеличение масштабов модульного построения образовательных программ высшей школы – все это со временем будет имплантировано в систему ДПО, делая ее более восприимчивой к инновационным процессам в сфере образования.

Глубокие изменения, происходящие в области труда и занятости в нашей стране, необходимость быстрого и адекватного реагирования на перемены, связанные с планируемым переходом страны на инновационный путь развития, обуславливают особое внимание к уровню образования взрослого населения. Потребность в частой смене вида профессиональной деятельности побуждает специалистов не только к получению новых профессиональных знаний, но и повышению уровня «академического» образования. Поэтому встает задача разработки на основе инновационных образовательных программ моделей повышения образовательного статуса специалистов, уже обладающих опытом практической деятельности, но не имеющих по тем или иным причинам современного «образовательного фундамента». Эта проблема становится все более масштабной, а ее решение предполагает расширительное толкование модели непрерывного образования, которая включала бы не только профессиональную, но и общеобразовательную составляющую. При этом, конечно, потребуются модернизация нормативно-правовых документов, регламентирующих образовательную деятельность структур, работающих в системе ДПО.

Таким образом, для повышения эффективности дополнительного профессионального образования необходимо развивать современную систему обучения, которая быстро реагировала бы на изменяющиеся

запросы рынка труда, стимулировала и обеспечивала подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку педагогических кадров для работы в условиях обновления технологических процессов, появления новых приоритетных направлений научно-технического и инновационного развития страны.

#### Список литературы

1. Российский статистический ежегодник. 2011: Стат. сб. / Росстат. М., 2011. С. 252–253.
2. Приказ Минобразования РФ № 1221 от 18 июня 1997 г. «Об утверждении требований к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ».
3. *Сидоренков А. В., Еремина С. Н., Гладкая Л. Д.* Организация и содержание дополнительного профессионального образования: Учебно-метод. пособие: В 2 ч. Ч. 1 / УПЛ ЮФУ. Ростов н/Д, 2009. 39 с.

### **КОРРЕКТИРОВКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СООТВЕТСТВИИ С ПОТРЕБНОСТЯМИ РЫНКА ТРУДА**

**Н. Ю. Гарифуллина**

*ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,  
г. Петрозаводск  
garifullina@psu.karelia.ru*

Корректность функционирования системы образования предполагает подготовку квалифицированных специалистов, знания которых необходимы для развития экономики не только отдельных субъектов Российской Федерации, но и страны в целом. Востребованность выпускников как специалистов подтверждается фактом их трудоустройства по учебной специальности, полученной в процессе обучения.

Инструментом, позволяющим оценить эффективность процесса трудоустройства, является мониторинг трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. На основе данных мониторинга выявляются наиболее значимые причины низкого уровня трудоустройства, среди которых особо следует отметить дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, низкое качество подготовки специалистов, а также различные социальные факторы. Устранению или минимизации таких причин следует уделять особое внимание как на уровне

федеральных и региональных органов исполнительной власти, так и на уровне учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования.

Ситуация, когда одной из основных причин низкого уровня трудоустройства выпускников является невысокое качество образования, свидетельствующее, в первую очередь, о несоответствии сформированных у обучающихся компетенций запросам рынка труда, обуславливает необходимость корректировки образовательных программ (ОП) подготовки специалистов в системе профессионального образования с учетом требований работодателей:

- внесение изменений и дополнений в вариативную часть образовательных программ, реализуемых в учреждениях профессионального образования (в случае низкого уровня трудоустройства, характерного для выпускников отдельно взятого образовательного учреждения того или иного региона);

- корректировка Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) и доработка основной части ОП в соответствии с обновленными ФГОС (в случае, если показатели, характеризующие низкий уровень трудоустройства по данной профессии/специальности, наблюдаются в различных субъектах Российской Федерации).

На рис. приведена общая схема, по которой следует осуществлять отбор образовательных программ для их корректировки.

Принятию решения о необходимости доработки ОП должны предшествовать:

- оценка спроса на выпускников, обучавшихся в учреждениях профессионального образования по выбранным образовательным программам;

- комплексная оценка качества подготовки выпускников;

- оценка качества образовательных программ (в первую очередь речь идет о программах, реализуемых по заочной форме обучения, и обучении с полным возмещением затрат), в том числе проведение экспертизы образовательных программ на предмет их соответствия текущим и перспективным требованиям работодателей в части установленных компетенций и региональной специфики.

Поскольку образовательные стандарты третьего поколения не усугубляют требований к содержанию образовательной программы, а определяют лишь требования к ее структуре, результатам освоения и условиям реализации, образовательному учреждению предоставлена значительная степень свободы в рамках реализации вариативной части программы, содержание которой позволяет в максимальной степени

учитывать требования, предъявляемые работодателями к выпускникам системы профессионального образования.



Рис. Отбор образовательных программ для их корректировки

Основными недостатками российской практики разработки программ профессионального образования являются следующие:

1) полное отсутствие описания целей программы и результатов обучения или только ссылка на ФГОС без их конкретизации;

2) общекультурные и профессиональные компетенции не уточняются применительно к конкретной программе профессионального образования, а лишь механически копируются из ФГОС;

3) учебный план в дисциплинарном формате дублирует предшествующую версию, которая была ранее разработана и утверждена на базе государственных стандартов второго поколения;

4) не ведется или ведется формально матрица соответствия структуры программы, результатов обучения и набора компетенций;

5) воспроизводятся прежние методы и технологии обучения;

6) не создана система оценки и обеспечения качества реализации программы;

7) сотрудничество с работодателями или не осуществляется совсем, или ведется формально.

При осуществлении корректировки реализуемых в образовательных учреждениях основных образовательных программ ВПО, а также основных профессиональных образовательных программ СПО и НПО следует уделять особое внимание устранению каждого из вышеперечисленных недостатков.

Корректировка цели программы и результатов обучения по ней предполагает ответы на следующие вопросы: какой конкретный «продукт» предполагается получить по окончании обучения; к каким видам деятельности и к решению каких профессиональных задач будет подготовлен выпускник; какие профессиональные действия и на каком уровне он будет способен совершать.

Компетентностно-ориентированный подход предполагает создание структурной матрицы формирования компетенций в соответствии с ФГОС. Кроме своего прямого назначения, матрица также может быть использована при создании оценочных средств для проведения текущего контроля знаний, промежуточной и итоговой аттестации.

Рекомендуется разработать и утвердить для каждой из обязательных компетенций, утвержденных во ФГОС, паспорт компетенции, включающий определение и структуру компетенции, уровни ее сформированности по окончании освоения ОП (например, пороговый, продвинутый), а также отличительные признаки уровней сформированности компетенции (дескрипторы).

Для обеспечения эффективности подготовки выпускников необходимо, чтобы содержательная часть реализуемых ОП учитывала требования, предъявляемые работодателями к компетенциям, формируемым в процессе обучения. Этот момент подчеркивает степень важности сотрудничества в рамках социального партнерства учреждений системы профессионального образования с ведущими предприятиями региона, в котором они расположены. Такое сотрудничество предусматривает:

– привлечение работодателей к участию в разработке ОП, определении профессиональных компетенций и их оценке. Отметим, что участие работодателей в процессе формирования перечня компетенций может принимать различные формы: проведение совместных совещаний, анкетирование, интервьюирование и др. Если выявляются компетенции, отличные от тех, которые указаны во ФГОС, то осуществление корректировки ОП предусматривает необходимость внесения в нее дополнительных компетенций. При этом следует учесть, что количество предусмотренных ОП компетенций не должно быть избыточным;

- проведение общественной экспертизы ОП с привлечением работодателей;

- формирование системы заказа на подготовку кадров со стороны работодателей;

- заключение долгосрочных соглашений о сотрудничестве между предприятиями/организациями и учреждениями высшего, среднего и начального профессионального образования, направленных на оказание содействия в разработке учебных программ, подготовку рабочих кадров и специалистов для компаний-работодателей;

- ориентирование не только на конъюнктуру и сиюминутный спрос рынка труда, но и на потенциальную кадровую потребность реального сектора экономики региона, на территории которого функционирует образовательное учреждение, и крупных российских компаний, имеющих на территории этого региона филиалы и представительства.

Осуществление корректировки ОП в учреждениях профессионального образования также предполагает:

- обеспечение соответствия разрабатываемых образовательных программ ФГОС примерным образовательным программам, а также профессиональным стандартам или иным утвержденным квалификационными требованиями;

- корректировку состава дисциплин и профессиональных модулей, установленных учебным заведением в учебном плане (в программах могут быть сформулированы дополнительные виды деятельности и составляющие их профессиональные компетенции, на основе которых будут в дальнейшем разработаны дополнительные профессиональные модули, а при необходимости – дополнительные учебные дисциплины);

- корректировку рабочих программ, разрабатываемых преподавателями по отдельным предметам, дополнение комплекса программ отдельных учебных дисциплин программами других учебных курсов (элективных, факультативных и т. п.), введение новых дисциплин, перенос дисциплин из одного учебного периода в другой, изменение объемных параметров учебной нагрузки вариативной части ОП;

- внедрение инновационных технологий в образовательный процесс (проблемное обучение, деловые игры, обзорные лекции, уроки-конференции и т. п.);

- оценку полноты ресурсного обеспечения ОП (кадровое, материально-техническое, учебно-методическое, информационное обеспечение) и, в случае необходимости, внесение дополнительных требований к этому обеспечению;

– внесение в рамках, установленных ФГОС, с учетом запросов работодателей и особенностей развития региона изменений и дополнений: для учреждений ВПО – в программы учебной, научно-производственной, педагогической и других видов практик; для учреждений НПО – в программы учебной практики (производственное обучение) и производственной практики, для учреждений СПО – в программы учебной практики, производственной практики (по профилю специализации) и производственной практики (квалификационной, преддипломной);

– изменение формы контроля и промежуточной аттестации, создание новых эффективных оценочных средств для проведения текущего контроля знаний, промежуточной и итоговой аттестации учащихся.

Корректировка образовательных программ учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования в соответствии с вышеперечисленными мерами позволит не только повысить качество подготовки выпускников, но и, по мере увеличения объемов производства предприятий/организаций различных видов экономической деятельности, даже в условиях демографического кризиса будет способствовать повышению уровня их востребованности на рынке труда.

## **ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ РЫНКА ТРУДА: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ<sup>1</sup>**

**Л. С. Гринкруг, В. С. Василенко**

*ФГБОУ ВПО «Приамурский государственный университет  
им. Шолом-Алейхема», г. Биробиджан  
grinkrug@pgusa.ru; vasilenko85@list.ru*

Спектр методик анализа потребностей рынка профессионального труда достаточно широк. Большинство исследований нацелено на оценку текущего состояния рынка профессионального труда и степени дисбаланса между его запросами и результатами образовательной деятельности учреждений профессионального образования [Щеглов П. Е., Никитина Н. Ш. (2004), Иванютина Л. В. (2006, 2007), Матушкин Н. Н., Столбова И. Д. (2008) и др.]. Наряду с указанным направлением иссле-

---

<sup>1</sup> Работа подготовлена в рамках реализации проекта № 6.339.2011 г. «Разработка системы мониторинга и поддержки принятия решений при управлении образовательной системой вуза на основе запросов региона» государственного задания вузу на 2012 г. и на плановый период 2013 и 2014 гг. в части проведения научно-исследовательских работ.

дований развиваются разнообразные подходы к прогнозу динамики запросов рынка профессионального труда к вузам [Васильев В. Н., Гуртов В. А., Питухин Е. А. (2004), Коровкин А. Г., Королев И. Б. Подорванова Ю. А., Полежаев А. В. (2005), Гуртов В. А., Питухин Е. А., Потупалова (Серова) Л. М., Корякина Т. К. (2005), Сангадиев З. Г., Скотников С. Н., Жирнов А. Ю. (2006), Серова Л. М., Питухин Е. А., Гуртов В. А. (2007) и др.].

П. Е. Щеглов, Н. Ш. Никитина [1] в качестве инструментов выявления потребностей работодателей предлагают использовать анкетирование (результатом которого должен стать перечень требований, предъявляемых заинтересованными сторонами к профессиональному портрету специалиста, окончательный набор характеристик, их весов и результатов анализа их взаимосвязей). Оптимизация процесса получения и обработки необходимой информации, по мнению авторов, должна быть достигнута путем использования системы информационной поддержки, в составе которой, в частности, предполагается функционирование подсистем сбора требований работодателей и информации от выпускников, хранения анкетных данных работодателей и выпускников, обработки требований работодателей и мнений выпускников. Данные подсистемы должны обеспечить:

- автоматизированное выявление требований работодателей к составу и уровню сформированности профессиональных характеристик выпускника;

- накопление и хранение данных о модели выпускника, особенностях подготовки, анкетных данных работодателей и выпускников.

Учитывая достаточно большое количество компетенций, которые должны быть сформированы у выпускников вузов, не вполне понятно, каким образом работодатели должны оценить необходимость формирования каждой из них, и должны ли оцениваться отдельные проявления формируемых компетенций. Также не учтена необходимость оценки прогноза потребности в специалистах на срок 2–4 года в соответствии со сроками обучения в вузе.

Л. В. Иванютина описывает концепцию мониторинга рынков образовательных услуг и профессионального труда, учитывающую влияние различных факторов на формирование запросов указанных рынков. В качестве средства, способного обеспечить принятие эффективных управленческих решений, нацеленных на оптимальное функционирование рынка образовательных услуг региона, Л. В. Иванютина [2] предлагает создать систему мониторинга комплекса факторов, оказывающих

влияние на рынок образовательных услуг, и состояния региональных рынков образовательных услуг и профессионального труда.

По результатам проведения мониторингового исследования автором предложены следующие пути оптимизации функционирования рынка образовательных услуг:

- обновление принципиальных подходов к организации профориентационной работы со школьниками;

- разработка и внедрение модели непрерывного образования.

К недостаткам рассматриваемого подхода можно отнести отсутствие:

- обоснования влияния отдельных факторов на деятельность субъектов рынка образовательных услуг;

- анализа характера влияния рассматриваемых факторов на рынок образовательных услуг;

- обоснования возможностей оптимизации функционирования рынка образовательных услуг с использованием названной автором модели непрерывного образования;

- структурно-функциональной схемы реализации рассматриваемой концепции мониторинга (не вполне ясно, как должны взаимодействовать субъекты системы взаимодействия «вуз – рынок образовательных услуг – работодатели – рынок профессионального труда» [2]).

Н. Н. Матушкин, И. Д. Столбова [3] предлагают методику формирования компетентностной модели выпускника, основывающуюся на проведении анкетирования наиболее важных, со стратегической точки зрения работодателей, преподавателей и выпускников, моделируемых направлений подготовки. Необходимость включения определенной компетенции в модель предлагается производить путем нахождения средневзвешенных оценок компетенций по группам респондентов («работодатели», «выпускники», «преподаватели») и дальнейшего расчета интегральной оценки важности компетенции с учетом весовых коэффициентов, присваиваемых каждой из групп респондентов. Следует отметить, что данная методика не учитывает стратегические ориентиры развития региона и тенденции изменения его экономического и социально-демографического положения. К тому же, учитывая количество компетенций, включенных в модель выпускника, данный подход будет весьма трудоемким для работодателей.

А. Г. Коровкин и др. [4] предлагают использовать для анализа и прогноза динамики потребности рынка профессионального труда аналитическую модель, позволяющую оценить динамику прироста части трудоспособного населения страны (региона), не занятой ни в одной из

отраслей народного хозяйства, и совокупного числа вакансий в отдельных отраслях экономики. Предложенная модель базируется на данных государственной статистической отчетности о движении рабочей силы в отраслях экономики. Авторы предлагают использовать данную модель для анализа динамики рынка профессионального труда, а также для оценки прогноза развития рынка на период до семи лет. В основе предложенного подхода лежат методы регрессионного анализа. Следует отметить, что на запросы рынка профессионального труда также оказывают влияние текущее состояние отдельных отрасли или экономики страны в целом, внедрение инноваций и т. п. Очевидна необходимость дополнения предложенной аналитической модели качественной информацией о развитии отдельных отраслей народного хозяйства, что возможно, например, путем введения в уравнения переменных, отражающих динамику соответствующих качественных социально-экономических показателей.

В. А. Гуртов и др. в качестве математической модели прогнозирования предлагают использовать систему разностных уравнений, в основу которой положена теория взаимодействия субъектов рынка профессионального труда и образовательной сферы [5]. Исходной предпосылкой для разработки моделей служит предположение о низком уровне межрегиональной миграции трудовых ресурсов и учащихся, что позволяет «...рассматривать субъекты Федерации как замкнутые системы и выполнять прогнозные оценки на региональном уровне, а совокупную потребность для РФ рассчитывать путем суммирования потребностей субъектов Федерации». Расчет прогноза потребности в выпускниках в предложенной модели ведется на основании статистической информации (численность постоянного населения, трудоспособного населения; распределение численности занятого населения по отраслям экономики и социальной сферы; среднегодовая численность промышленно-производственного персонала; уровень образования занятых в различных отраслях экономики). Отметим, что официальная статистическая информация не в полной мере отражает динамику потребности рынка профессионального труда в специалистах, что может негативно влиять на достоверность результатов, полученных при расчете модели. Возможно, этим обуславливается то, что прогнозные значения, полученные при использовании модели, отличаются от фактических данных на 50–1000% в зависимости от УГС [5].

З. Г. Сангадиев, С. Н. Скотников, А. Ю. Жирнов [6], предлагающие комплексный подход к оценке потребности регионального рынка труда в выпускниках, вводят в модель дополнительные параметры «настрой-

ки» статистических данных на запросы рынка профессионального труда. Учитывая предположение о наличии определенных демографических факторов и инерционности развития экономики, ими предлагается использовать «...экспертные оценки лиц, сведущих в кадровой политике, как со стороны отраслей экономики, так и со стороны региональных властей субъекта Федерации» [6].

Отметим, что указанное предположение не может быть с достаточно высокой эффективностью применено ко всем регионам РФ, что связано с наличием специфических особенностей развития субъектов Федерации. Так, например, анализ экономики ЕАО, проведенный исследователями Института комплексного анализа региональных проблем ДВО РАН в 2008 г. [7], показал, что «...ситуацию в промышленности ЕАО можно охарактеризовать как "депрессивно стабильную"». Следует отметить, что в настоящее время в регионе реализуется ряд целевых программ, направленных на поддержку предпринимательства, сельского хозяйства; активно развиваются добывающая, строительная отрасли; внедряются современные технологии на предприятиях пищевой промышленности. Таким образом, с учетом названных тенденций развитие региона может быть отнесено не к инерционному, а, скорее, к модернизационному типу. Следовательно, исследование потребности регионального рынка профессионального труда в квалифицированных специалистах должно опираться на объективную информацию о тенденциях в развитии отдельных отраслей экономики. Такая информация, в частности, может быть получена с использованием описанного в [8] подхода.

Анализ приведенных подходов и особенностей развития Еврейской АО предопределил использование интегрального подхода, основывающегося на использовании эконометрического подхода к анализу развития региона. В качестве одного из входных потоков разработанной эконометрической модели предлагается использовать экспертные оценки потребности регионального рынка труда в специалистах, причем в качестве экспертов предполагается привлечение отраслеобразующих работодателей региона. В рамках проведения экспертного опроса при использовании, например, метода «глубинного интервью» будут получены оценки следующих показателей:

- количество выпускников, принятых в текущем году на работу в отдельной отрасли экономики в разрезе направлений подготовки;
- динамика потребности отдельной отрасли экономики в выпускниках в разрезе направлений подготовки.

Кроме того, дополнительно может быть оценена потребность рынка профессионального труда в формировании у выпускников отдельных компетенций.

Учитывая особенности развития рассматриваемого региона (реализация целевых программ, направленных на поддержку предпринимательства, сельского хозяйства; развитие добывающей, строительной отраслей; внедрение современных технологий на предприятиях пищевой промышленности и т. д.), исследование динамики регионального рынка профессионального труда должно опираться, в первую очередь, на объективную информацию о тенденциях в развитии отдельных отраслей экономики. Вышесказанное предопределяет использование интегрального подхода, основывающегося на использовании эконометрического подхода и экспертных оценок представителей реального сектора экономики для анализа развития региона.

На основе проведенного анализа была разработана модель системы взаимодействия «рынок образовательных услуг – вуз – рынок профессионального труда – работодатели» (структурная схема модели представлена на рис.), в основу которой были положены следующие принципы (на основе подхода, представленного в [9]):

– в системе взаимодействия функционируют три основных субъекта:

✓ образовательное учреждение (учебное заведение) как производитель (поставщик),

✓ работодатели (предприятия, организации, учреждения) как потребитель,

✓ органы власти как регулятор и потребитель;

– абитуриент – выпускник – специалист, являющийся объектом системы взаимодействия «рынок образовательных услуг – вуз – рынок профессионального труда – работодатели», выступает в ней как «носитель товара» (где «товар» – это компетенции, сформированные в процессе обучения в соответствующем образовательном учреждении);

– взаимодействие субъектов может происходить через посредника – Координационный орган – или непосредственно (без посредника);

– обработка информационных потоков в системе происходит либо в органах власти, либо в соответствующих структурах/органах по управлению процессами образовательной среды по подготовке кадров.

Целью эффективного взаимодействия субъектов является достижение количественного и качественного соответствия выпускаемых вузом специалистов рынку труда региональной экономики.

В табл. представлен перечень структур/органов по управлению процессами образовательной среды по подготовке кадров и задач, на решение которых они нацелены.

Таблица

*Структуры/органы по управлению процессами образовательной среды по подготовке кадров*

Субъект системы взаимодействия вуза с внешней средой	Структуры/органы по управлению процессами образовательной среды	Задачи
Государство	Центры занятости, органы системы независимой оценки качества профессионального образования	Регулирование взаимодействия субъектов Согласование информационных потоков Создание и сопровождение функционирования системы мониторинга уровня структурного и качественного соответствия выпускников вуза потребностям рынка профессионального труда
Вуз	Коллегиальные органы управления вузом (попечительские/наблюдательные советы при вузе, общественные организации, государственно-общественные объединения)	Подготовка предложений по коррекции вариативной части образовательных программ с учетом потребностей регионально-го рынка труда Верификация прогноза потребности в подготовке кадров для экономики региона Взаимодействие с заинтересованными сторонами (органы власти, служба занятости, работодатели, образовательные учреждения региона)
Работодатели	Объединения работодателей, органы системы независимой оценки качества профессионального образования	Оценка потребностей регионального рынка труда Оценка качества подготовки выпускников

Следует отметить, что на сегодняшний день пока не предложена полная концепция, включающая:

- описание функционала каждого из субъектов рассматриваемой системы;
- принципы организации такого взаимодействия.

Разработка такой концепции является предметом дальнейших исследований авторов доклада.

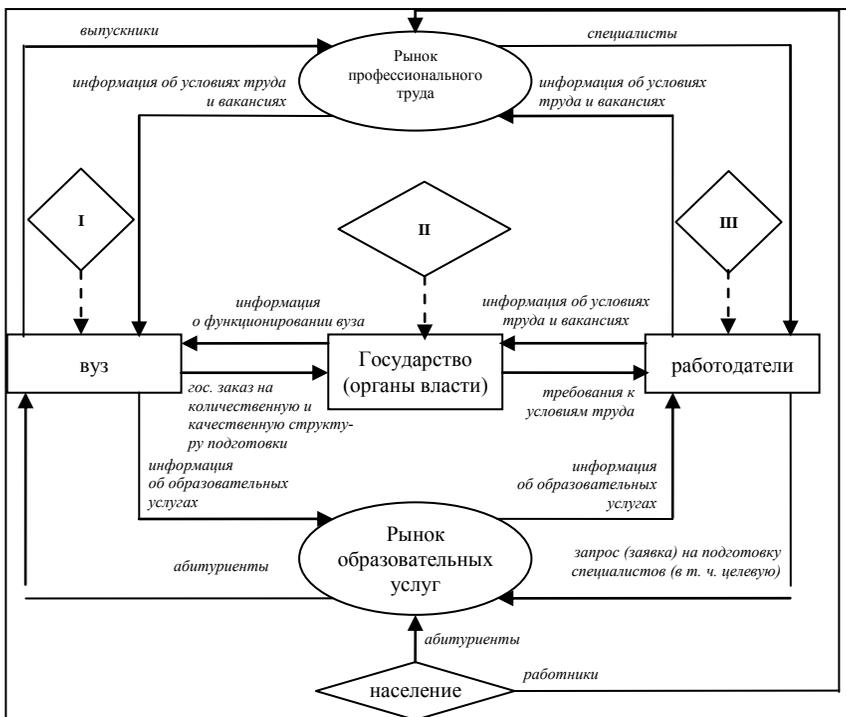


Рис. Модель взаимодействия вуза с внешней средой  
(I, II, III – структуры/органы по управлению процессами образовательной среды по подготовке кадров)

Очевидно, что вуз как активный субъект указанной системы взаимодействия, преобразующий вход «абитуриенты» в выход «выпускники», должен при этом параллельно реализовывать вторую немаловажную функцию: преобразовывать входящие потоки «информация об условиях труда и вакансиях» и косвенную информацию, получаемую из Центров занятости и органов системы независимой оценки качества профессионального образования, в актуальную информацию об образовательных услугах, способствующую принятию на рынке образовательных услуг решений в соответствии с потребностями рынка труда. То есть вуз должен, используя для этого все необходимые ресурсы, способствовать формированию спроса на образовательные услуги, адекватного текущим и перспективным потребностям рынка профессионального

труда. Это возможно при наличии эффективно функционирующей системы мониторинга и прогнозирования состояния и динамики рынка профессионального труда.

Введем условные обозначения:

$V_k \in N^{3 \times 28}$ , где  $V_k = (v_{ij})$  – матрица, представляющая информацию о потребности рынка профессионального труда региона в  $k$ -м году в разрезе 28 укрупненных групп специальностей и направлений подготовки (далее УГНС) и уровней профессионального образования (среднее профессиональное образование, бакалавриат, магистратура);

$G_k \in N^{3 \times 28}$ , где  $G_k = (g_{ij})$  – матрица, представляющая информацию о выпускниках профессиональных учебных заведений региона в  $k$ -м году в разрезе 28 УГНС и уровней профессионального образования (среднее профессиональное образование, бакалавриат, магистратура).

Тогда математически задача нахождения оптимального количества выпускников сводится к задаче оптимизации вида:

$$V_k - G_k \rightarrow 0,$$

или

$$\sum_{j=1}^3 \sum_{i=1}^{28} (v_{ij} - g_{ij})^2 \rightarrow \min \quad (1)$$

при наличии ограничений

$$v_j = A_0 + A_1 \cdot \Delta v_{j-1} + A_2 \cdot \Delta R_{j-1} + A_3 \cdot \Delta K_{j-1} + A_4 \cdot \Delta P_{j-1}, \quad (2)$$

$$v\_S_j^i = v_j \cdot N\_S^i, \quad (3)$$

$$v\_B_j^i = v_j \cdot N\_B^i, \quad (4)$$

$$v\_M_j^i = v_j \cdot N\_M^i, \quad (5)$$

$$g\_S_j^i = B_1 \cdot a\_S_{j-3}^i, \quad (6)$$

$$g\_B_j^i = B_2 \cdot a\_B_{j-4}^i, \quad (7)$$

$$g\_M_j^i = B_3 \cdot a\_M_{j-2}^i, \quad (8)$$

где  $i=1...28$  – индекс укрупненной группы направлений и специальностей подготовки;

$v_j = \left( \sum_{k=1}^3 \sum_{i=1}^{28} (v_{ik}) \right)_j$  – общее количество вакансий на рынке труда в  $j$ -м году;

$\Delta v_{j-1}$  – прирост количества вакансий на рынке труда в  $(j-1)$ -м году;

$\Delta R_{j-1}$  – прирост валового регионального продукта в  $(j-1)$ -м году;

$\Delta K_{j-1}$  – прирост основных производственных фондов в  $(j-1)$ -м году;

$\Delta P_{j-1}$  – прирост численности занятых в экономике региона в  $(j-1)$ -м году;

$v\_S_j^i = (v_{1i})_j$  – количество вакансий для выпускников учреждений среднего профессионального образования на рынке труда в  $j$ -м году в  $i$ -й УГНС;

$v\_B_j^i = (v_{2i})_j$  – количество вакансий для выпускников учреждений бакалавриата на рынке труда в  $j$ -м году в  $i$ -й УГНС;

$v\_M_j^i = (v_{3i})_j$  – количество вакансий для выпускников учреждений магистратуры на рынке труда в  $j$ -м году в  $i$ -й УГНС;

$N\_S^i$ ,  $N\_B^i$ ,  $N\_M^i$  – нормировочные коэффициенты, определяющие доли вакансий по уровням образования (среднее профессиональное образование, бакалавриат, магистратура)  $i$ -й УГНС в общем прогнозируемом числе вакансий;

$g\_S_j^i = (g_{1i})_j$  – количество выпускников  $i$ -й УГНС учреждений среднего профессионального образования в  $j$ -м году;

$g\_B_j^i = (g_{2i})_j$  – количество выпускников  $i$ -й УГНС учреждений бакалавриата в  $j$ -м году;

$g\_M_j^i = (g_{3i})_j$  – количество выпускников  $i$ -й УГНС учреждений магистратуры в  $j$ -м году;

$a\_S_{j-3}^i = (a_{1i})_{j-3}$  – количество абитуриентов, поступивших в  $(j-3)$ -м году в учреждения среднего профессионального образования на направления (специальности)  $i$ -й УГНС;

$a\_B_{j-4}^i = (a_{2i})_{j-4}$  – количество абитуриентов, поступивших в  $(j-4)$ -м году в учреждения высшего профессионального образования на направления (специальности) бакалавриата  $i$ -й УГНС;

$a\_M_{j-2}^i = (a_{3i})_{j-2}$  – количество абитуриентов, поступивших в  $(j-2)$ -м году в учреждения высшего профессионального образования на направления магистратуры  $i$ -й УГНС.

Здесь:

– (1) – целевая функция;  
 – условие (2) описывает зависимость числа вакансий на рынке профессионального труда от приращения экономических показателей развития региона;

– условия (3)–(5) задают распределение вакансий на рынке профессионального труда по укрупненным группам направлений и специальностей подготовки и уровням образования (среднее профессиональное образование, бакалавриат, магистратура) в соответствии с полученными в ходе экспертных опросов оценками динамики потребности рынка профессионального труда в специалистах;

– условия (6)–(8) определяют соотношение между числом абитуриентов и выпускников по укрупненным группам направлений и специальностей подготовки и уровням образования (среднее профессиональное образование, бакалавриат, магистратура).

Предложенная модель позволяет оценить количество выпускников, успешно завершивших обучение в учреждениях ВПО и СПО региона в  $j$ -м году, необходимое для наиболее полного удовлетворения потребности экономики в специалистах в  $j$ -м году. В дальнейшем, используя мультипликатор естественного «отсева» студентов во время процесса обучения ( $B_1$  для СПО,  $B_2$  для бакалавриата,  $B_3$  для магистратуры), можно определить значение необходимых контрольных цифр приема в  $k$ -м году в разрезе 28 УГНС  $A_k \in N^{3 \times 28}$  (здесь  $A_k = (a_{ij})_k$  – матрица контрольных цифр приема в  $k$ -м году в разрезе 28 УГНС, где  $k = j-2$  для магистратуры,  $k = j-4$  для бакалавриата,  $k = j-3$  для направлений и специальностей среднего профессионального образования).

Оптимальное распределение выпускников по отдельным (актуальным для региона) укрупненным группам направлений и специальностей подготовки и уровню образования находится по следующему алгоритму:

*1-й этап.* Прогноз количества вакансий на рынке профессионального труда в  $j$ -м году с использованием эконометрического подхода (см., например, [10]) по уравнению:

$$v_j = A_0 + A_1 \cdot \Delta v_{j-1} + A_2 \cdot \Delta R_{j-1} + A_3 \cdot \Delta K_{j-1} + A_4 \cdot \Delta P_{j-1}.$$

*2-й этап.* Расчет нормировочных коэффициентов, определяющих доли вакансий по отдельным (актуальным для региона) укрупненным группам направлений и специальностей подготовки и уровням образования (среднее профессиональное образование, бакалавриат, магистратура) в общем прогнозируемом числе вакансий в  $j$ -м году в соответ-

вии с данными, полученными по результатам опроса экспертов отдельных отраслей экономики:

$$N_{-S}^i = \frac{n_{-S}_j^i \cdot k_{-S}^i}{\sum (n_{-S}_j^i \cdot k_{-S}^i + n_{-B}_j^i \cdot k_{-B}^i + n_{-M}_j^i \cdot k_{-M}^i)},$$

$$N_{-B}^i = \frac{n_{-B}_j^i \cdot k_{-B}^i}{\sum (n_{-S}_j^i \cdot k_{-S}^i + n_{-B}_j^i \cdot k_{-B}^i + n_{-M}_j^i \cdot k_{-M}^i)},$$

$$N_{-M}^i = \frac{n_{-M}_j^i \cdot k_{-M}^i}{\sum (n_{-S}_j^i \cdot k_{-S}^i + n_{-B}_j^i \cdot k_{-B}^i + n_{-M}_j^i \cdot k_{-M}^i)},$$

где  $n_{-S}_j^i$ ,  $n_{-B}_j^i$ ,  $n_{-M}_j^i$  – количество выпускников  $i$ -го направления (специальности) подготовки соответствующего уровня образования (среднее профессиональное образование, бакалавриат, магистратура), принятых на работу в  $j$ -м году;

$k_{-S}^i$ ,  $k_{-B}^i$ ,  $k_{-M}^i$  – экспертная оценка динамики количества выпускников  $i$ -го направления (специальности) подготовки соответствующего уровня образования (среднее профессиональное образование, бакалавриат, магистратура) на перспективу 2–4 года.

*3-й этап.* Расчет потребности в выпускниках по отдельным (актуальным для региона) укрупненным группам направлений и специальностей подготовки и уровням образования (среднее профессиональное образование, бакалавриат, магистратура) по уравнениям (3)–(5).

*4-й этап.* Оценка необходимого количества абитуриентов по отдельным (актуальным для региона) укрупненным группам направлений и специальностей подготовки. Так как минимум функции (1) достигается в случае, если  $V_j = G_j$ , то, следовательно, имеют место равенства:

$$v_{-S}_j^i = g_{-S}_j^i,$$

$$v_{-B}_j^i = g_{-B}_j^i,$$

$$v_{-M}_j^i = g_{-M}_j^i.$$

Тогда необходимое количество абитуриентов в соответствии со статистическими коэффициентами отсева студентов ( $B_1$ ,  $B_2$ ,  $B_3$ ) может быть найдено из уравнений (6)–(8):

$$a_{-S}_{j-3}^i = \frac{g_{-S}_j^i}{B_1},$$

$$a_{-}B_{j-4}^i = \frac{g_{-}B_j^i}{B_2},$$

$$a_{-}M_{j-2}^i = \frac{g_{-}M_j^i}{B_3}.$$

Предложенный подход к оценке необходимого количества абитуриентов, обеспечивающих прогнозную потребность рынка профессионального труда в выпускниках в разрезе укрупненных групп специальностей и направлений подготовки и уровней профессионального образования, может использоваться вузами при подготовке заявки на участие в конкурсе по распределению контрольных цифр приема по программам высшего и среднего профессионального образования.

Получаемая в ходе экспертных опросов дополнительная информация о потребности рынка профессионального труда в формировании у выпускников отдельных компетенций может использоваться при разработке вузом нормативно-методической документации, обеспечивающей образовательный процесс по соответствующим направлениям подготовки (наряду с использованием профессиональных стандартов по видам профессиональной деятельности выпускников, представленных на сайте Национального агентства развития квалификаций [11]).

#### Список литературы

1. Щеглов П. Е., Никитина Н. Ш. Профессиональный портрет специалиста в системе управления качеством образования в вузе // Университетское управление: практика и анализ. 2004. № 1. С. 48–56.
2. Иванютина Л. В. Мониторинг факторов, оказывающих влияние на рынок образовательных услуг // Научно-исследовательская работа. 2007. № 4. С. 45–48.
3. Матушкин Н. Н., Столбова И. Д. Прагматизм как лейтмотив отношений. Формирование компетентностной модели выпускника с учетом требований регионального рынка труда (на основе исследовательских материалов Пермского государственного технического университета) // Аккредитация в образовании. 2008. № 27. С. 58–61.
4. Коровкин А. Г., Королев И. Б. Макроэкономический анализ взаимосвязи динамики отраслевых рынков труда и системы образования // Проблемы прогнозирования. 2005. № 46. С. 28–50.
5. Серова Л. М., Питухин Е. А., Гуртов В. А. Верификация макроэкономической методики прогнозирования потребностей экономики в квалифицированных специалистах через анализ трудоустройства выпу-

ских и вакансий службы занятости // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докл. по материалам Четвертой Всероссийской научно-практич. Интернет-конференции (31 октября – 01 ноября 2007 г.) / Под ред. В. А. Гуртова. Кн. 1. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2007. С. 326–334.

6. Сангадиев З. Г., Скотников С. Н., Жирнов А. Ю. Методика прогнозирования потребности экономики региона в специалистах // Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета им. академика М. Ф. Решетнева. 2006. № 5. С. 216–220.

7. Аносова С. В., Мишук С. Н., Хавинсон М. Ю. Прогнозирование состояния промышленного комплекса проблемного региона (на примере Еврейской автономной области) // Современные наукоемкие технологии. 2008. № 2. С. 98–101.

8. Гринкруг Л. С., Фишман Б. Е., Василенко В. С. Рынок профессионального труда. Вуз. Рынок образовательных услуг. Биробиджан: Изд-во ДВГСГА, 2010. 220 с.

9. Кравец А. Г., Камаев В. А. Согласованное управление региональными ресурсами рынка труда и качеством подготовки специалистов. Информационная модель специалиста / Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. М.; Волгоград, 2004. 115 с.

10. Фишман Б. Е., Василенко В. С. О непосредственном моделировании динамики регионального развития (на примере ЕАО) // Инновационная экономика и промышленная политика региона (ЭКОПРОМ–2009) / Под ред. А. В. Бабкина: Тр. VII Междунар. научно-практич. конф. 30 сентября – 3 октября 2009 г. Т. 2. СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2009. С. 346–355.

11. Утвержденные профессиональные стандарты. Сайт Национального агентства развития квалификаций: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.nark-rspp.ru/index.php/lang-ru/professional-standards/national-register-.html> (дата обращения: 09.07.2012 г.).

## **ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ ДЛЯ ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ РОССИИ**

**В. А. Гуртов, В. А. Голубенко, С. В. Сигова**

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

*vgurt@psu.karelia.ru, golubenko@psu.karelia.ru, sigova@onego.ru*

Современное экономическое развитие характеризуется переходом ведущих стран к новому этапу формирования инновационного общества – построению экономики, базирующейся на знаниях. Высокая квалификация, уникальные навыки и способности, умение адаптировать их к постоянно меняющимся условиям деятельности становятся главным фактором не только производства, но и будущего развития страны в целом.

В российской экономике особый акцент делается на развитии приоритетных направлений науки, техники и технологий. Это обусловлено тем, что ни одно государство, каким бы богатым оно ни было, не может развивать исследования и разработки по всем без исключения направлениям. Приоритетные направления в России определяются Указами Президента, а в редакции проекта Государственной программы «Развитие науки и технологий на 2012–2020 гг.» названы следующие семь ПНРНТ: информационно-телекоммуникационные системы; биотехнологии; медицина и здравоохранение; новые материалы и нанотехнологии; транспортные и космические системы; рациональное природопользование; энергетика и энергоэффективность.

Таким образом, в современных условиях необходимо прогнозировать не только общие параметры состояния рынка труда, но и численность тех высококвалифицированных работников, которые непосредственно будут обеспечивать развитие сферы технологических инноваций.

**Методика количественной оценки перспективного спроса** работодателей на работников, обладающих востребованными компетенциями в сфере технологических инноваций в разрезе приоритетных направлений, основывается на учете двух ключевых аспектов:

- 1) важнейших направлений научно-технологического развития;
- 2) на факторах, влияющих на величину этого спроса.

Учет направлений научно-технологического развития обеспечивается за счет матриц соответствия «приоритетное направление – виды экономической деятельности», где с использованием Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД–2009) для каждого приоритетного направления был составлен список относящихся

ся к нему видов экономической деятельности на основе метода экспертной оценки.

Для оценки математическими методами перспективного спроса работодателей на работников, обладающих востребованными компетенциями в сфере технологических инноваций в разрезе приоритетных направлений, первичным является определение среднесписочной численности работников (СЧР), осуществляющих технологические инновации, с высшим профессиональным образованием (ВПО).

Схематично алгоритм нахождения вышеуказанной СЧР, осуществляющих технологические инновации с ВПО в разрезе приоритетных направлений (ПН), приведен на рис. 1.



Рис. 1. Алгоритм нахождения численности работников, осуществляющих технологические инновации с ВПО в разрезе приоритетных направлений

В основе реализации данного алгоритма лежат матрицы соответствия «приоритетное направление – вид экономической деятельности», которые позволяют в базе данных о среднесписочной численности работников по каждому ВЭД провести соответствие принадлежности данного ВЭД конкретному приоритетному направлению науки, техники и технологий. В будущем это позволит произвести интегральную оценку численности работников для каждого приоритетного направления.

Затем, с помощью информации об удельном весе организаций, осуществляющих технологические инновации, в общем числе организаций по видам экономической деятельности [1] определяется среднесписочная численность работников для каждого приоритетного направления, имеющих отношение к технологическим инновациям по видам экономической деятельности, в связи с тем, что не все работники конкретного ВЭД участвуют в проводимых технологических инновациях.

Путем умножения вектора СЧР по приоритетным ВЭД (фигурирующие в матрицах соответствия ВЭД – ПН) на вектор распределения технологических инноваций по ВЭД получаем среднесписочную численность работников, осуществляющих технологические инновации в приоритетных ВЭД. Фрагмент данных приведен на рис. 2.

Следующим шагом, согласно представленному алгоритму, является определение среднесписочной численности работников, задействованных в технологических инновациях в разрезе приоритетных направлений. В основе – использование экспертных матриц принадлежности ВЭД к приоритетным направлениям и матрицы долевого распределения работников по ВЭДам и приоритетным направлениям.

Проведем сравнительный анализ в относительном выражении СЧР по ПН и СЧР, осуществляющих технологические инновации по ПН (рис. 2).

Из представленного рис. 2 видно, насколько значительно меняется «соотношение сил» между приоритетными направлениями с учетом фактора технологических инноваций.

### **Структура образовательного уровня работников в сфере технологических инноваций**

В рамках данного исследования была изучена сфера технологических инноваций на основе существующих статистических данных на предмет определения структуры персонала, занятого технологическими инновациями по уровню образования. Исходными данными послужили статистические сборники Национального исследовательского университета – Высшая школа экономики «Индикаторы науки: 2012» [2] и «Индикаторы инновационной деятельности» [1].



Рис. 2. Сравнительная диаграмма общей численности работников и работников, осуществляющих технологические инновации в разрезе приоритетных направлений

Существующая статистика инновационной деятельности показывает, что более 1/3 организаций занимается исследованиями и разработками и с течением времени наблюдается восходящая тенденция. При этом в структуре персонала, занятого исследованиями и разработками, подавляющее большинство (50,1%) занимают исследователи; 24,9% составляют техники; 16,9% – вспомогательный персонал, 8% – прочие. В структуре персонала по уровню образования 67,1% отводится ВПО, 14,8% приходится на СПО, а 18,1% занимает категория «Прочее».

Следует учесть, что структура спроса экономики на подготовку кадров по уровням профессионального образования определяется повышенными требованиями к образовательному уровню работников со стороны инновационной экономики как экономики, основанной на знаниях. В связи с изложенным структура образовательного уровня работников оценивается следующим образом: 45% – доля ВПО, 32% – СПО, 23% – НПО (по сравнению с традиционным производством: ВПО – 29,5%, СПО – 26,9%, НПО и более низкие уровни образования – около 43,6%) [3].

Таким образом, зная, что доля работников с ВПО составляет 45%, оценим численность работников, осуществляющих технологические

инновации с этим уровнем образования в разрезе приоритетных направлений. Результаты приведены на рис. 3.



Рис. 3. Среднесписочная численность работников, осуществляющих технологические инновации с ВПО по приоритетным направлениям

Таким образом, нами была определена СЧР, осуществляющих технологические инновации с ВПО для 2010 г.

### **Прогноз среднесписочной численности работников по приоритетным направлениям**

После нахождения ретроспективной динамики показателей был построен прогноз среднесписочной численности работников на основе методики макроэкономического прогнозирования [4, 5].

Прогноз среднесписочной численности работников строился на основе данных о темпах роста производительности труда и темпах роста ВВП до 2020 г. на основе КДР–2020 [6]. Затем, используя алгоритм, приведенный на рис. 1 и описанный выше, был построен прогноз работников, осуществляющих технологические инновации с высшим профессиональным образованием в разрезе приоритетных направлений (рис. 4).

На основе полученных прогнозов СЧР, осуществляющих технологические инновации с ВПО по приоритетным направлениям, был произведен расчет величины ежегодной потребности в кадрах, которые, в свою очередь, пропорциональны величине ежегодного спроса на компетенции.

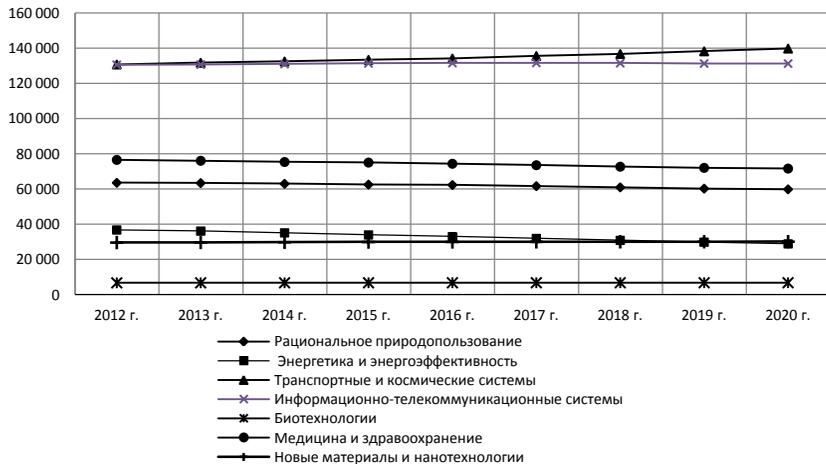


Рис. 4. Прогноз численности работников (чел.), осуществляющих технологические инновации с ВПО по приоритетным направлениям

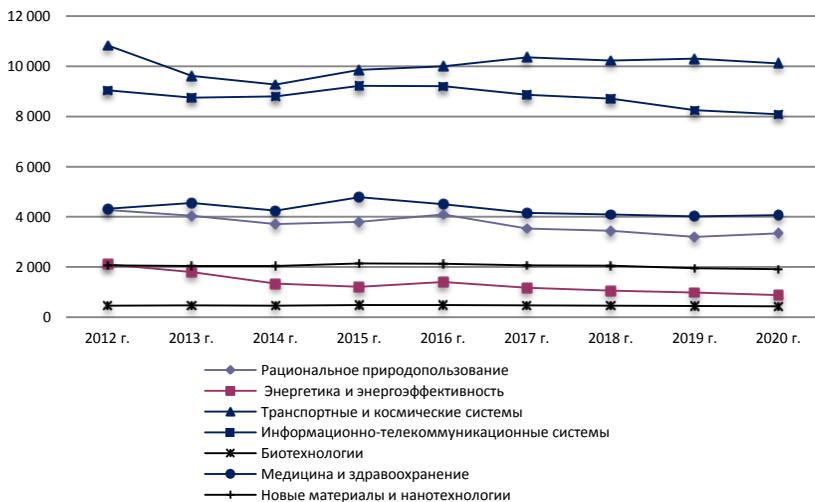


Рис. 5. Прогноз ежегодной дополнительной потребности в кадрах, осуществляющих технологические инновации с ВПО в разрезе приоритетных направлений

Исходя из формулы, дополнительная потребность суммарно состоит из потребности «на замену» и потребности «на развитие». Рассмотрим каждую из составляющих дополнительной потребности отдельно.

### Потребность в кадрах «на замену»

Для расчета потребности в кадрах «на замену» необходимо определение значения коэффициента естественно-возрастного выбытия до 2020 г., высокая динамика значений которого определяется проблемой старения населения. Анализ распределения населения по возрастам в 2010 и в 2030 гг. на основе демографического прогноза показал, что численность населения старше трудоспособного возраста вырастет в 2030 г. более чем в 1,5 раза по сравнению с 2010 г., тогда как доля населения в трудоспособном возрасте снизится с 61,6% в 2010 г. до 55,0% в 2030 г.

Для расчета коэффициента естественно-возрастного выбытия  $k_{SC}$  воспользуемся данными о численности граждан РФ, выходящих из трудоспособного возраста (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет).

Для еще более наглядной иллюстрации эффекта старения населения и возможного дисбаланса на рынке труда на рис. 6 приведена численность населения, вступающего в трудоспособный возраст. Очевидно, что к 2020 г. доля стареющего населения будет постепенно расти и превышать долю молодого населения, приступающего к трудовой деятельности.

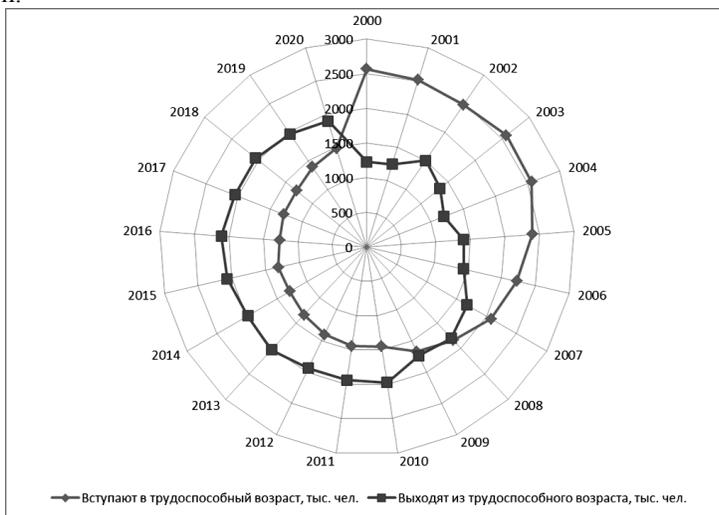


Рис. 6. Демографический прогноз населения, вступающего в трудоспособный возраст и выходящего из трудоспособного возраста

При этом динамика коэффициента естественно-возрастного выбытия  $k_{SC}$  будет выглядеть следующим образом (рис. 7).

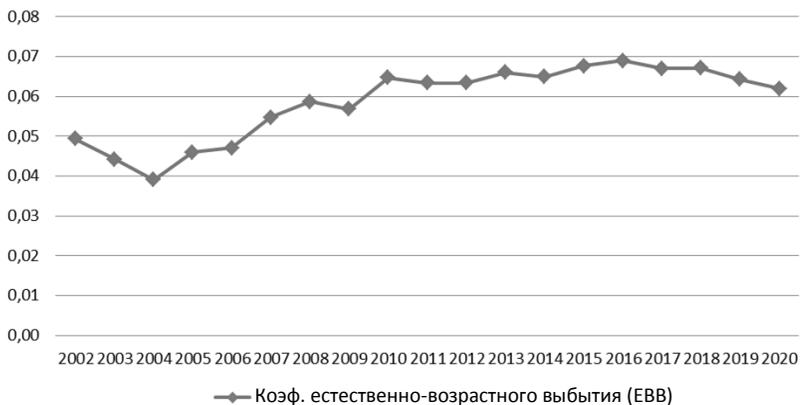


Рис. 7. Динамика коэффициента естественно-возрастного выбытия

С учетом эффекта старения населения прогноз потребности в кадрах «на замену» выглядит следующим образом (рис. 8).

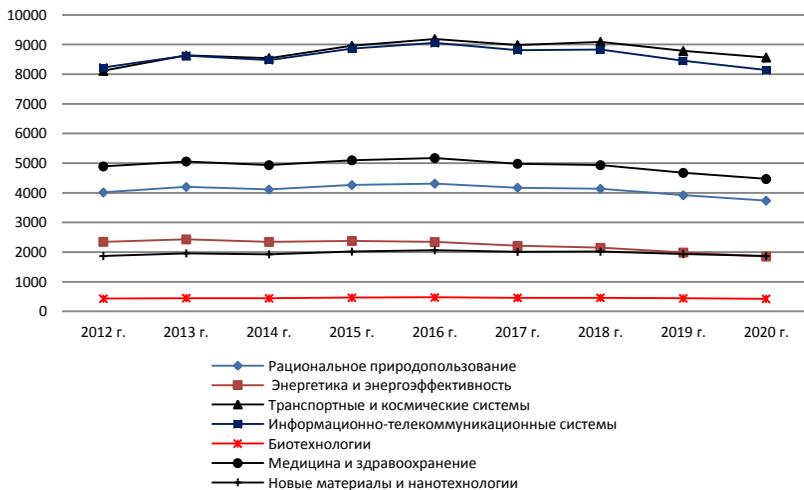


Рис. 8. Прогноз ежегодной потребности в кадрах, осуществляющих технологические инновации с ВПО «на замену», с учетом эффекта старения населения в разрезе приоритетных направлений

### Потребность в кадрах на «развитие производства»

Расчет потребности в кадрах на «развитие производства» представляет собой разность значений численности работников в  $i$ -м и  $(i-1)$ -м годах и на период 2012–2020 гг. результаты расчетов этой потребности приведены на рис. 9.

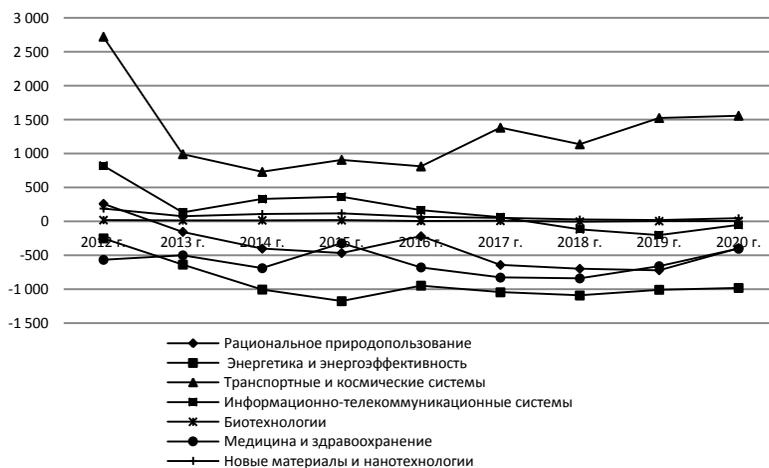


Рис. 9. Прогноз ежегодной потребности в кадрах, осуществляющих технологические инновации с ВПО на «развитие производства» в разрезе приоритетных направлений

Подводя итог проведенному исследованию, следует еще раз отметить, что методика количественной оценки перспективного спроса работодателей на работников, обладающих востребованными компетенциями в сфере технологических инноваций в разрезе приоритетных направлений, основывалась на учете двух ключевых моментов:

- 1) важнейших направлений научно-технологического развития;
- 2) на анализе факторов, влияющих на величину этого спроса.

Первый аспект нами был учтен в ходе проведения всех количественных оценок в разрезе приоритетных направлений развития науки, технологий и техники.

Что же касается факторов, влияющих на величину спроса работодателей на работников, то к таковым относятся: коэффициент естест-

венно-возрастного выбытия, оказывающий влияние на величину дополнительной потребности в кадрах, а также ВВП и производительность труда, определяющие глобальные тенденции динамики среднесписочной численности работников, изменения в технологическом развитии, принадлежность к конкретному приоритетному направлению.

#### Список литературы

1. Индикаторы инновационной деятельности: 2012: Стат. сб. / Национальный исследовательский университет – «Высшая школа экономики». М., 2012. 472 с.
2. Индикаторы науки: 2012: Стат. сб. / Национальный исследовательский университет – «Высшая школа экономики». М., 2012. 392 с.
3. Кто будет поднимать экономику страны после кризиса? // Комсомольская правда. 2009. 3 авг.: [Электронный ресурс]. URL: <http://kp.ru/daily/24336.5/527927/>
4. *Питухин Е. А., Гуртов В. А.* Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика – рынок труда – профессиональное образование». СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. 346 с.
5. *Gurtov V. A., Pitukhin E. A., Serova L. M., Sigova S. V.* Prognosis of labour market demand dynamics on different stages of crisis in Russian economics // *Studies on Russian Economic Development*. 2010. Vol. 21. №. 2. P. 169–179.
6. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ifap.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf>
7. *Сигова С. В.* Восполнение кадрового дефицита на рынке труда Российской Федерации. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. 188 с.
8. Future skill needs in Europe: medium-term forecast. Background technical report / Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009. 226 p.
9. Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010. 120 p.

---

## **ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА РЕШЕНИЕ ВОПРОСОВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ**

**А. Е. Гусева, О. А. Косолапова, О. В. Базюк**

*Главное управление государственной службы занятости населения  
Омской области, г. Омск*

*gae@depzan.omsknet.ru; koa@depzan.omsknet.ru; bov@depzan.omsknet.ru*

В условиях рыночной экономики для решения вопроса трудоустройства выпускнику профессиональной школы необходимо быть конкурентоспособным.

Среди факторов, обеспечивающих конкурентоспособность молодежи, необходимо отметить:

- качество профессионального образования, развитие у выпускников профессиональных навыков, формирование информационной культуры, обеспечивающей компьютерную, технологическую, информационную грамотность;

- социальную активность молодежи, поведенческую мобильность на рынке труда.

На территории Омской области содействие занятости выпускников профессиональной школы, обеспечение их конкурентоспособности осуществляется в тесном взаимодействии и согласованности действий на рынке труда и рынке образовательных услуг органов исполнительной власти Омской области (Министерства образования Омской области, Министерства труда и социального развития Омской области, Главного управления государственной службы занятости населения Омской области), работодателей, образовательных учреждений профессионального образования.

Сегодня мне бы хотелось остановиться на основных направлениях деятельности, которые способствуют повышению конкурентоспособности выпускников и, как следствие, трудоустройству.

Регулирование этого вопроса обеспечивается:

- соглашением о сотрудничестве между Министерством образования Омской области и Главным управлением государственной службы занятости населения Омской области от 24 декабря 2009 г.;

- планом совместных мероприятий по организации трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования.

Взаимодействие Министерства образования и Главного управления в рамках соглашения о сотрудничестве последние два года сосредоточено на решении одной из главных задач – содействие занятости выпускников образовательных учреждений профессионального образования.

Для этого используются следующие механизмы:

**Первое.** Главное управление в ходе информационного обмена направляет в Министерство образования и образовательные учреждения сведения о вакансиях, потребностях Омской экономики в кадрах, мероприятиях, проводимых центрами занятости, программах содействия занятости молодых специалистов, государственных услугах в области содействия занятости населения. В свою очередь, Министерство образования предоставляет информацию об объемах и профилях подготовки в образовательных учреждениях профессионального образования на территории Омской области, о вакансиях в муниципальных учреждениях и бюджетных учреждениях Омской области.

В рамках соглашения о сотрудничестве между Министерством образования Омской области и Главным управлением центры занятости оперативно информируют образовательные учреждения об обращении выпускников (в день обращения) в профессионально-квалификационном разрезе для обеспечения согласованных действий центра занятости и образовательного учреждения, направленных на трудоустройство выпускников. Целью такого оперативного обмена информацией является трудоустройство выпускника, обратившегося в центр занятости в целях поиска подходящей работы, до момента признания его безработным (в течение 10 дней).

В целях содействия трудоустройству выпускников Главное управление и Министерство образования ежеквартально обеспечивают рассмотрение вопросов трудоустройства образовательными учреждениями профессионального образования выпускников, обратившихся в центры занятости и признанных безработными на заседаниях специально созданной межведомственной комиссии (последнее заседание состоялось 31 марта 2011 г.).

**Второе.** Контроль и надзор в сфере образования, позволяющий предупредить перепроизводство кадров, повысить качество профессиональной подготовки, уровень трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования.

Осуществляя контроль и надзор в сфере образования, Главное управление в рамках распоряжения № 101-р от 7 августа 2008 г. «Об отдельных вопросах повышения качества профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации безработных граждан,

повышения уровня трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования» в 2009 г. вынесло восемь, в 2010 г. – пять представлений в адрес образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, в 2011 г. – одно представление в адрес образовательного учреждения высшего профессионального образования, в 2012 г. – четыре представления в адрес образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования. Основанием для этого послужило признание безработными более 20% выпускников одноименной специальности образовательного учреждения.

В рамках контроля Главное управление осуществляет выдачу заключений на введение и лицензирование новых образовательных программ в образовательных учреждениях профессионального образования на основе анализа текущей и перспективной востребованности на рынке труда Омской области.

Следует отметить, что большинство образовательных учреждений при лицензировании учитывают потребности рынка труда Омской области, что позволяет дать положительную оценку нашему сотрудничеству по данному направлению.

**Третье.** Организация мероприятий, направленных на содействие занятости выпускников.

Как показывает практика работы службы занятости населения, основными барьерами в процессе трудоустройства выпускников являются:

- отсутствие опыта работы;
- уровень квалификации, не соответствующий требованиям работодателя;
- недостаточный уровень навыков общения с работодателями;
- завышенные требования выпускников к оплате труда, условиям работы.

Проблему отсутствия опыта работы у выпускников помогают преодолеть следующие программы, реализуемые государственной службой занятости населения:

1. Мероприятия по стажировке выпускников в целях приобретения ими опыта работы в рамках ведомственных целевых программ дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда Омской области, реализуемых центрами занятости населения третий год. Необходимо отметить, что мероприятие по стажировке выпускников в целях приобретения ими опыта работы организуются в тесном взаимодействии с Министерством образования, центрами содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений.

Стажировка выпускников образовательных учреждений профессионального образования рассматривается не как вид профессионального обучения, а как организация временной занятости молодежи с целью приобретения опыта работы.

Сегодня можно уже говорить о результатах проведения мероприятий по стажировке выпускников. В 2009 г. в приняли участие 1100 выпускников всех уровней профессионального образования. Свыше 70% участников стажировки продолжили трудовые отношения с работодателями. В 2010 г. в мероприятиях стажировки приняли участие 925 выпускников, 81% выпускников по окончании стажировки продолжили трудовые отношения по месту прохождения стажировки или у другого работодателя. В 2011 г. в мероприятиях стажировки приняли участие 653 выпускника, 84% выпускников по окончании стажировки продолжили трудовые отношения по месту прохождения стажировки или у другого работодателя. В 2012 г. к участию в мероприятиях стажировки запланировано 245 выпускников. За отчетный период заключено 224 договора о прохождении стажировки.

2. Организация временного трудоустройства безработных граждан из числа выпускников образовательных учреждений начального, среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет, ищущих работу впервые, в рамках реализации программы «Первое рабочее место». Эта программа предназначена для выпускников начального и среднего профессионального образования, признанных в установленном порядке безработными.

Преимущество данной программы заключается в том, что работодатель заключает с выпускником договор на определенный срок. За это время молодой специалист знакомится со своими функциями, проходит адаптацию в трудовом коллективе и у него есть возможность проявить свои деловые качества, а у работодателя – время для оценки специалиста и принятия решения о дальнейших трудовых отношениях.

3. Вопросы организации собственного дела, развитие предпринимательской инициативы выпускников учреждений профессионального образования также являются одним из способов решения содействия занятости молодежи.

В рамках мероприятий по содействию самозанятости, создания дополнительных рабочих мест в 2009 г. – 17 выпускников, в 2010 г. – 12 выпускников, в 2011 г. – 10 выпускников учреждений профессионального образования зарегистрировались в качестве индивидуальных предпринимателей без образования юридического лица. Наиболее предпочтительным видом предпринимательской деятельности являются: изго-

товление швейных, трикотажных изделий, парикмахерские услуги, торгово-закупочная деятельность.

4. Ежегодно в центрах занятости населения Омской области около 400 выпускников получают государственную услугу по профессиональной переподготовке и повышению квалификации.

5. Решение проблем недостаточного уровня навыков общения с работодателями, коррекция нередко завышенной самооценки выпускников обеспечиваются государственными услугами по профессиональной ориентации, социальной адаптации в рамках семинаров-тренингов по программам «Диплом есть, что дальше», «Адаптация на рынке труда», «Алгоритм успешного трудоустройства» с использованием мультимедийных видеопрезентаций, профориентационных мастер-классов по программам «Собеседование с работодателем», «Правила телефонных переговоров», «Этапы поиска работы», конкурсов-аукционов «Творческая презентация молодых специалистов». Ежегодно эти услуги получают свыше десяти тысяч выпускников.

Проблема трудоустройства выпускников профессиональной школы, несмотря на принимаемые меры органами исполнительной власти Омской области, продолжает оставаться актуальной.

В ближайшие годы перед нами стоит задача не просто решать вопросы по трудоустройству выпускников, а прежде всего создавать условия для возможности работать по полученной специальности. Для реализации карьерного роста выпускников в регионе должна быть построена более гибкая система взаимодействия с работодателями по трудоустройству молодых специалистов, начиная от организации прохождения практики студентами учебных заведений профессионального образования до заключения договоров между работодателями и учебными заведениями по трудоустройству выпускников, адаптации их на рабочем месте.

Отдельные примеры в регионе можно привести, когда работодатели ведут подбор специалистов начиная со школы, однако это относится к специалистам в большей мере технического профиля.

Правительство Омской области уделяет большое внимание развитию кадрового потенциала и будет продолжать начатую работу с учетом современных требований рынка труда.

Но во многом решение вопроса трудоустройства зависит от самих выпускников. Во-первых, важен момент выбора профессии (специальности), на который не должен влиять мнимый престиж. Во-вторых, отношение к учебе, обеспечивающее качество профессионального образования и уровень квалификации. И в-третьих, социальная активность

выпускников, которая позволит им в процессе обучения получать навыки общения с работодателями, иметь реальные представления о рынке труда и его требованиях (табл. 1, 2).

Таблица 1

*Динамика обращений выпускников в 2012 г.  
(в сравнении с тремя предыдущими отчетными периодами)*

Годы	Численность обратившихся выпускников, чел.	Признаны безработными, чел.	Трудоустроены, всего, чел. (в процентном отношении к признанным безработными)
Выпускники учреждений высшего профессионального образования			
2012 (отчетный период)	137	65	80 (123%)
2011	766	364	464 (127,5%)
2010	1175	571	807 (141,3%)
2009	1485	809	982 (121,4%)
Выпускники учреждений среднего профессионального образования			
2012 (отчетный период)	99	60	43 (71,6%)
2011	648	398	393 (99,7%)
2010	862	480	549 (114,4%)
2009	1560	1054	888 (84,2%)
Выпускники учреждений начального профессионального образования			
2012 (отчетный период)	64	53	12 (22,6%)
2011	340	223	185 (82,9%)
2010	465	330	224 (67,8%)
2009	824	665	334 (50,2%)
Всего выпускников, обратившихся в центры занятости			
2012 (отчетный период)	300	178	135 (75,8%)
2011	1754	985	1042 (105,7%)
2010	2502	1381	1580 (114,4%)
2009	3869	2528	2204 (87,2%)

Таблица 2

*Численность участников мероприятия по стажировке выпускников образовательных учреждений профессионального образования в целях приобретения ими опыта работы*

Годы	Программный показатель численности участников, чел.	Фактическая численность участников, чел.	Продолжили трудовые отношения по окончании стажировки, чел. (в процентном отношении к прошедшим стажировку)
Выпускники учреждений высшего профессионального образования			
2011		309	260 (84%)
2010	327	430	394 (91%)
2009	627	621	421 (67%)
Выпускники учреждений среднего профессионального образования			
2011		252	197 (78%)
2010	269	381	257 (82%)
2009	380	453	348 (76%)
Выпускники учреждений начального профессионального образования			
2011		92	89 (96%)
2010	104	114	94 (82%)
2009	17	26	18 (69%)
Всего выпускников			
2012 (отчетный период)	245	224	*
2011	500	653	546(84%)
2010	700	925	745 (81%)
2009	1024	1100	787 (72%)

\* Показатель эффективности (продолжение трудовых отношений выпускника с работодателем или трудоустройство к другому работодателю после завершения стажировки) определяется по истечении срока стажировки, проводимой в течение 2012 г. Средний срок участия в стажировке составил 6 мес.

## **СЛУЖБА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ «КОЛЬСКОГО МЕДИЦИНСКОГО КОЛЛЕДЖА»: ОПЫТ РАБОТЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

**А. Н. Девяткина**

*ГООАУ СПО «Кольский медицинский колледж», г. Анапиты  
kolamed@com.mels.ru*

Основным результатом деятельности системы профессионального образования является выпускник образовательного учреждения, на подготовку которого расходуются значительные финансовые средства государства. Эффективность бюджетных расходов на систему профессионального образования возрастет одновременно с ростом востребованности выпускников на рынке труда, то есть определяется как трудоустройством выпускников в целом, так и их работой по полученной специальности. Поэтому проблема успешного трудоустройства специалиста, мониторинг востребованности специалистов на рынке труда – зона внимания как участников образовательного процесса, так и социальных заказчиков – потенциальных работодателей.

С 2008 г. в ГООАУ СПО «Кольский медицинский колледж» начала свою работу Служба содействия трудоустройству выпускников. Работа по трудоустройству выпускников ведется в соответствии с комплексным планом работы колледжа, ежегодно утверждаемым директором и рассматриваемым на педагогическом совете.

Основной целью деятельности службы содействия трудоустройству выпускников (ССТВ) колледжа является удовлетворение потребностей практического здравоохранения Мурманской области, учреждений и организаций региона в высококвалифицированных специалистах; формирование компетенций специалистов со средним медицинским образованием по современным технологиям поиска работы; содействие трудоустройству выпускников образовательного учреждения по выбранным специальностям.

Задачи, реализуемые в ходе работы с СТВ:

- создание условий для реализации программ государственной поддержки молодых специалистов на рынке труда;
- укрепление связей с социальными партнерами, расширение деятельности колледжа по предоставлению образовательных услуг в сфере профессионального образования, диагностика уровня удовлетворенности работодателей подготовкой специалистов в колледже;

- осуществление мониторинга качества образовательных услуг, повышение конкурентоспособности выпускников колледжа на рынке труда;
- организация мониторинга трудоустройства выпускников колледжа;
- организационно-методическое обеспечение содействия трудоустройству выпускников.

В процессе деятельности ССТВ принимались меры по сокращению количества выпускников, находящихся в поиске работы или состоящих на учете в Центрах занятости населения. В этом вопросе значительную помощь оказали банк потенциальных потребителей выпускников колледжа, а также создание информационной системы для обеспечения выпускников данными о рынке труда.

С 2011 г. организация мониторинга трудоустройства выпускников колледжа проводится в соответствии с Комплексной методикой мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования. Ежемесячно предоставляется информация о трудоустройстве выпускников в Министерство образования и науки Мурманской области и в региональный Центр содействия трудоустройству выпускников УЗ МО. В соответствии с письмом зам. министра образования и науки РФ И. И. Калины № ИК-1923/03 от 29.12.2009 г. каждый месяц предоставлялась информация о перспективах трудоустройства выпускников.

Согласно письму Федерального агентства по образованию № 182/12-15 от 04.02.2010 г. «О дополнениях и изменениях в формы оперативной отчетности, введенные письмом Федерального агентства по образованию» № 1516/12-14 от 29 июля 2009 г. и в соответствии с письмом и. о. директора департамента регионального развития Министерства образования и науки Российской Федерации Н. А. Пугачевой № 18-81 от 09.03.2011 г., с запросом об исполнении поручения Правительства Российской Федерации от 09.12.2009 г. (протокол № АЖ-Ш2-70пр, п. 4) ежемесячно, в срок до 10 числа каждого месяца, предоставлялась информация по фактическому трудоустройству и распределению выпускников очной формы обучения.

Обмен информацией с кадровыми службами ЛПУ региона о трудоустройстве выпускников колледжа осуществляется по системе рассылки уведомлений. Ежегодно руководитель ССТВ, кураторы выпускных групп организуют телефонные звонки и беседы со студентами-выпускниками и/или их законными представителями с целью выяснения положения с трудоустройством. Учреждения здравоохранения ре-

гулярно присылают на адрес колледжа информацию о наличии вакансий – так формируется банк данных о потенциальных работодателях для выпускников колледжа. В октябре 2012/13 учебного года на официальном сайте образовательного учреждения установлена информационная система АИСТ, которая позволит облегчить доступ студентов к базам данных о наличии свободных вакансий на рынке труда.

С 2004 г. работает официальный сайт ГООАУ СПО «Кольский медицинский колледж». Контент сайта включает: историю создания колледжа; нормативные документы, регламентирующие деятельность образовательного учреждения; достижения и награды колледжа. Представлена работа приемной комиссии, размещена основная профессиональная образовательная программа по специальностям «Лечебное дело» 060101/52, «Акушерское дело» 060102/51, «Сестринское дело» 060501/51, «Лабораторная диагностика» 060604/51. Раздел «Мероприятия» рассказывает о событиях, которые проводятся в колледже; публикуются газета «Студенческий вестник»; отчеты о деятельности образовательного учреждения. В ближайшей перспективе – размещение на сайте раздела ССТВ.

Одним из направлений деятельности службы является консультационная работа со студентами по вопросам самопрезентации, профориентации и информирования о состоянии рынка труда. С целью информирования студентов о состоянии рынка труда и оказания помощи выпускникам в вопросах принятия решения в выборе ЛПУ для трудоустройства организуются 2 потока (ноябрь, март) в рамках ежегодной областной конференции, посвященной стажировке и последующему трудоустройству выпускников. На этих традиционных мероприятиях представителям ЛПУ предоставляется возможность выступить с презентацией учреждения, а студентам передать свои резюме.

Психологическое просвещение – формирование у студентов выпускных групп умений самопрезентации. С этой целью для студентов-выпускников проводятся занятия:

- «Как составить личное резюме»;
- «Современные технологии поиска работы»;
- «Поиск работы по телефону»;
- «Как подготовиться к собеседованию при приеме на работу»;
- «Заповеди первых трудовых дней молодого специалиста».

Проведение тематических классных часов «Имидж профессии медика» в выпускных группах 41, 42, 43, 44 – специальность «Сестринское дело», группе 46 – специальность «Акушерское дело», группах 50 и 55 –

специальность «Лечебное дело» также способствует формированию профессионального самосознания.

Для знакомства с современными возможностями и достижениями практического здравоохранения и профориентации в выбранной специальности были организованы экскурсии для студентов III и IV курсов специальности «Акушерское дело»:

– 22 ноября 2011 г. – посещение студентами группы 46 ГБУЗ «Мурманский областной перинатальный центр», г. Мурманск;

– 07 февраля 2012 г. – посещение студентами группы 36 родильного отделения ГОБУЗ «Кировская ЦГБ», г. Кировск.

Традиционно проводится знакомство с историей учебного заведения, его выпускниками, успешно работающими в ЛПУ региона. Проведение тренингов по адаптации к новым условиям труда и быта; круглых столов для выпускников с участием тех студентов, которые уже имеют опыт работы в ЛПУ, а также с участием медицинских работников лечебных учреждений городов области. Эти встречи позволяют студентам предупредить те негативные явления, которые могут иметь место при трудоустройстве.

Разработка методических материалов по вопросам содействия трудоустройству выпускников помогает студентам ориентироваться на рынке труда. В своей работе ССТВ колледжа использует методический материал:

– координационно-аналитического центра содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (<http://kcst.bmstu.ru/>);

– регионального центра СТВ учреждений НПО и СПО Мурманской области (<http://aist.mil.e4u.ru/>);

– самостоятельно разработанную методическую презентацию профессии медицинского работника «Это твоя профессия, абитуриент!», публикация 24.09.2011 г., объем 1,6 усл. печ. л. Целевой аудиторией издания являются студенты первых курсов специальностей 060101 «Лечебное дело», 060102 «Акушерское дело» и 060501 «Сестринское дело». В брошюре рассказано о направлениях деятельности, особенностях работы и профессиональных качествах, необходимых различным специалистам со средним медицинским образованием.

Одной из составляющих деятельности службы является организация в колледже ярмарок вакансий, презентаций компаний, дней карьеры. Для этого в образовательном учреждении оформлен стенд «Помощь при трудоустройстве», где размещается информация о наличии вакансий в медицинских учреждениях и организациях области.

В ноябре 2010 г., декабре 2011 г. и феврале 2012 г. проходили мероприятия недели специальностей «Лечебное дело», «Акушерское дело» и «Сестринское дело» профориентационной направленности. В рамках тематической недели проводились презентации профессий, тематические классные часы по истории возникновения профессии, конкурсы профессионального мастерства, командные спортивные состязания. Были приглашены представители ЛПУ области, обучающиеся выпускных классов 9 общеобразовательных учреждений г. Апатиты.

Традиционными в колледже стали ярмарки вакансий и презентации лечебных учреждений региона. В марте 2012 г. были представители 6 ЛПУ Мурманской области:

- Новолоцкая Ирина Михайловна, зам. главного врача по сестринскому персоналу МБУЗ «МГКБ СМП», г. Мурманск;
- Калашник Зоя Григорьевна, главная медицинская сестра ГОБУЗ «Кольская ЦРБ», г. Кола;
- Паромский Михаил Леонидович, главный врач ГОБУЗ «Кольская ЦРБ», г. Кола;
- Сорокотягина Ирина Борисовна, главная медицинская сестра филиала № 6 ФГБУЗ «ЦМСЧ № 120 ФМБА России», г. Гаджиево;
- Павлюкова Тамара Павловна, и. о. главной медицинской сестры ГОБУЗ «Оленегорская ЦГБ», г. Оленегорск;
- Гараничева Марина Николаевна, главная медицинская сестра ГОБУЗ «Кировская ЦГБ»;
- Ревво Ольга Николаевна, старшая медицинская сестра терапевтического отделения ГОБУЗ «Кировская ЦГБ», г. Кировск;
- Вековенко Оксана Владимировна, старшая медицинская сестра приемного отделения ГОБУЗ «Кировская ЦГБ», г. Кировск;
- Добрынина Нина Витальевна, главная медицинская сестра ГОБУЗ «Мончегорская ЦГБ», г. Мончегорск.

Второй поток проходил 12.04.2012 г., где были представители 7 ЛПУ Мурманской области:

- Макарова Марина Александровна, старшая акушерка МУЗ «Родильный дом № 1», г. Мурманск;
- Жигачева Галина Яковлевна, главная медицинская сестра Мурманской областной клинической больницы им. П. А. Баяндина, г. Мурманск;
- Дружкова Светлана Витальевна, старшая медицинская сестра отделения урологии Мурманской областной клинической больницы им. П. А. Баяндина, г. Мурманск;

- Шабалина Валентина Андреевна, старшая медицинская сестра отделения анестезиологии и реанимации № 1 Мурманской областной клинической больницы им. П. А. Баяндина, г. Мурманск;
- Белоброва Светлана Филаретовна, главная медицинская сестра МБУЗ ОМСЧ «Севрыба», г. Мурманск;
- Гурьева Оксана Юрьевна, главная медицинская сестра ФГУЗ «ЦМСЧ-120 ФМБА России», г. Полярные Зори;
- Тихомирова Мария Вячеславовна, главная медицинская сестра МУЗ «Детская городская больница», г. Мурманск;
- Родионова Яна Викторовна, зам. главного врача по сестринскому персоналу ГОБУЗ «Печенгская ЦРБ», г. Печенга;
- Васильева Антонина Михайловна, главная медицинская сестра ГОБУЗ «МОПБ», г. Апатиты.

Мероприятие посетили студенты выпускных групп всех специальностей – более 150 чел. Представители ЛПУ выступили с мультимедийной презентацией своего учреждения, рассказали об имеющихся в ЛПУ вакансиях, ответили на все интересующие студентов вопросы по заработной плате, условиях работы и социальной поддержке работников здравоохранения. Студенты колледжа передали представителям ЛПУ свои резюме, выбрали учреждения для прохождения стажировки во время квалификационной практики.

11 апреля 2012 г. проведен день открытых дверей для будущих абитуриентов, был подготовлен обзор рынка труда и востребованности медицинских работников в учреждениях здравоохранения Мурманской области.

Служба содействия трудоустройству выпускников оказывает помощь учебным подразделениям колледжа в организации учебных и производственных практик. Основными направлениями этой деятельности являются:

- улучшение материально-технической базы доклинических кабинетов колледжа и учебных комнат на базах ЛПУ;
- повышение уровня информационно-методического сопровождения практического обучения: методические разработки занятий, использование мультимедийных презентаций, современных компьютерно-информационных систем и др.;
- совершенствование технологии и методик проведения практических занятий: активное включение практиконаправленных педагогических технологий, которые помогают усвоению теоретических знаний и приобретению практического опыта в ходе разрешения конкретных профессиональных ситуаций;

– сотрудничество с работодателями по вопросам прохождения всех видов практики, предусмотренных учебным планом: согласование программ, перечня манипуляций, единых требований к студентам, участие работодателей в аттестации студентов после практики.

Развитие ССТВ колледжа трудно представить без участия его представителей в мероприятиях, организованных органами региональной исполнительной власти с целью содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений. Так, 29–30 сентября 2011 г. руководитель ССТВ ГООАУ СПО «КМК» А. Н. Девяткина приняла участие в областном учебно-методическом семинаре «Формирование готовности выпускников учебных заведений профессионального образования к самостоятельному поиску работы», организованном Управлением государственной службы занятости населения Мурманской области. Полученные в ходе обучения методики затем применялись при подготовке мероприятий по обучению студентов-выпускников современным технологиям поиска работы.

06 мая 2012 г. на базе ГОБУ «Мурманский региональный инновационный бизнес-инкубатор» при поддержке Федерального агентства по делам молодежи, городского отдела по культуре и делам молодежи Администрации г. Апатиты был проведен тренинг «Работа после вуза» (тренеры В. Якуба и С. Смоляков). Приняли участие 12 студентов выпускных групп. Данный тренинг направлен на развитие карьеры молодых специалистов, помог сориентировать их в тенденциях кадрового рынка региона, освоить современные технологии поиска работы.

Переход на ФГОС третьего поколения акцентирует работу образовательного учреждения с социальными партнерами. Деятельность ССТВ основана на взаимодействии с общественными организациями и объединениями работодателей. Перспективными направлениями этой деятельности считаем:

– сотрудничество с потенциальными работодателями по вопросам прохождения всех видов практики, предусмотренных учебным планом ОПОП: согласование программ, перечня манипуляций, единых требований к студентам, участие представителей работодателей в аттестации студентов после практики;

– согласование учебных планов и программ профессиональных модулей, междисциплинарных курсов;

– под руководством штатных преподавателей на базе ГОБУЗ «Апатитская центральная городская больница» и ГОБУЗ «Кировская центральная городская больница» проводятся учебные практические

занятия по клиническим дисциплинам (соматические отделения, поликлиники, клиничко-диагностические и бактериологические лаборатории);

– участие представителей работодателей во внеаудиторной образовательной деятельности (конкурсы профессионального мастерства, классные часы профориентационной направленности), где активно участвуют специалисты лечебно-профилактических учреждений (главные медсестры, практикующие медсестры отделений больниц и поликлиник, ветераны здравоохранения Мурманской области);

– сотрудничество с кафедрой сестринского дела Кольского филиала ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет» с целью обеспечения преемственности и непрерывности профессионального образования;

– непосредственные и общие руководители практики – представители ЛПУ принимают зачеты по указанным в программе манипуляциям. По итогам производственных практик и аттестации проводятся конференции с представителями ЛПУ, где обсуждаются проблемы, типичные ошибки студентов, дается оценка сформированности общих и профессиональных компетенций. Главные специалисты ЛПУ принимают участие в государственной аттестации.

В ГООАУ СПО «Кольский медицинский колледж» заключены договоры с 17 ЛПУ региона о сотрудничестве и в целях организации образовательного процесса.

## **РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ И ЕГО РОЛЬ В СТАНОВЛЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СПЕЦИАЛИСТА**

**Н. В. Зыков, А. В. Терехова**

*ГОУ СПО «Забайкальский горный колледж им. М. И. Агошкова»,*

*г. Чита*

*zabgc@mail.ru*

В Забайкальском крае сосредоточены значительные запасы полезных ископаемых (уголь, уран, молибден, медь, вольфрам, золото и др.). Забайкальский регион имеет выгодное географическое, геополитическое и приграничное расположение (граница с Китайской Народной Республикой и Монголией). По запасам многих видов природных ресурсов Дальний Восток и Байкальский регион являются лидерами в России и мире [1].

В мировой экономике до 2025 г. будут использоваться месторождения, расположенные на территориях с благоприятными природными условиями, характеризующиеся высоким качеством ресурса, в связи с чем возрастет роль Дальнего Востока и Байкальского региона как мировой экспериментальной площадки по отработке новых технологий в горнодобывающей отрасли и геологоразведке в сложных горно-геологических и природно-климатических условиях.

Основным стратегическим приоритетом социально-экономического развития Забайкальского края в 2010–2020 гг. будет являться комплексное освоение минерально-сырьевых ресурсов с внедрением инновационных технологий и развитием транспортной и энергетической инфраструктуры [2].

Перспективность развития горнодобывающего направления в Забайкалье очевидна, поэтому тем более важным нам представляется наличие образовательного комплекса, способного обеспечить потребности экономики в высококвалифицированных кадрах.

В настоящее время в системе образования России происходят серьезные изменения. Важнейшим компонентом новой модели образования является ориентация на практические навыки, на способность применять знания, реализовывать собственные проекты. Такой подход в образовании принято называть компетентным. Системообразующим фактором новой парадигмы профессионального образования становится личность обучающегося. Личностно-ориентированное образование рассматривается как альтернатива традиционному когнитивно-ориентированному и понимается как особый тип образования, при котором созданы оптимальные условия для развития у субъектов обучения способности к самообразованию, самоопределению, самостоятельности и самореализации.

Мотивацией к обучению должны стать востребованность на рынке труда и достойная оплата этого труда. Потребность в хорошо подготовленных кадрах отражает экономическую направленность любого региона. В Забайкалье основу экономики составляют горнодобывающие предприятия, что, безусловно, отражается на подготовке специалистов.

Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования 3-го поколения ориентированы на выработку у студентов компетенций, которые позволяют выпускнику стать конкурентоспособным на рынке труда. Эту конкурентоспособность обеспечивают не только профессиональные, но и общие компетенции, обозначенные в стандартах.

На базе колледжа ведутся научные исследования в области фундаментальных и прикладных технических наук, педагогики, социологии, психологии. Исследования по педагогике в основном направлены на формирование профессиональных компетенций у студентов колледжа. С этой целью изучаются условия формирования устойчивой практико-ориентированной мотивации студентов, обеспечиваются интегративно-междисциплинарный подход и преемственность на всех этапах обучения; разрабатывается креативно-деятельностная модель становления профессиональной компетентности студентов, отражающая ценностно-нравственные ориентиры; выявляются организационно-педагогические, психолого-педагогические, дидактико-методические, нормативно-правовые условия формирования профессиональной компетентности будущего специалиста; осуществляется практикоориентированное наполнение содержания междисциплинарных курсов в профессиональных модулях образовательных программ.

Исследования преподавателей колледжа полностью согласуются с требованиями, отраженными в стандартах 3-го поколения (профессиональные и общие компетенции). Так, например, был проведен опрос студентов, в котором необходимо было выбрать качества, которые демонстрируют профессиональную компетентность.

По мнению опрошенных, профессиональную компетентность они понимают как качественное выполнение *заданной* работы на основе высокого уровня знаний и умений в конкретной области. Готовы взять на себя ответственность за результат своего труда и за коллектив около 30% студентов, однако проявлять предприимчивость и инициативу (в том числе природоохранную) изъявили желание около 3%.

Данные исследования свидетельствуют о том, что личностный подход в процессе становления профессиональной компетентности не сформирован, так как студенты почти полностью проигнорировали общие (или ключевые) компетенции.

Это для педагогического коллектива становится одной из важных задач – развивать потенциал личности через формирование общих компетенций.

Как известно, общими компетенциями можно назвать следующие: способность взять на себя ответственность, совместно с другими специалистами вырабатывать решения и участвовать в их реализации; владение технологиями устного и письменного общения, в том числе и компьютерного программирования; владение информационными технологиями; готовность к постоянному повышению уровня, потребность в актуализации и реализации своего личностного потенциала, способ-

ность самостоятельно приобретать новые знания и умения, способность к саморазвитию [3].

Процесс формирования ключевых компетенций, по нашему мнению, напрямую зависит от субъектно-деятельностного подхода.

Субъектность – центральное образование человеческой субъективности, сложная интегративная характеристика личности, отражающая ее активно-избирательное, инициативно-ответственное, преобразовательное отношение к себе, деятельности, людям, миру и жизни в целом. Субъектность не просто важна для позитивного развития человека, она не только способна проникать во все сферы человеческого бытия, но и обладает способностью к динамике, а значит, к развитию и формированию. В этом заключается педагогический аспект проблемы субъектного существования человека, суть которой видится в отыскании механизмов «вращения», становления и развития субъектности.

Исходя из сказанного, можно сделать вывод: субъектная позиция личности студента – одна из составных частей становления как профессиональных, так и общих компетентностей. Субъектная позиция, помимо прочих, опирается на мотивационно-ценностный блок, а мотивация является одним из важнейших условий становления компетентности, так как от нее зависят квалификационные характеристики, определяющие профессиональную компетентность.

Субъектно-деятельностный подход формирует мотивацию становления компетентности и выводит подготовку компетентного специалиста на более высокий уровень.

Региональный аспект (в нашем случае перспективы развития горной отрасли), обеспечивающий субъектно-деятельный подход, является одним из основополагающих компонентов для становления профессиональной компетентности. Как показывает опыт, в нашей стране использование региональных особенностей для обоснования мотивации становления профессиональной компетентности гарантирует положительный результат.

Понятие «компетентность» в образовании связано с эффективностью деятельности. Сегодня важнейшей задачей образовательного процесса является формирование профессиональной компетентности, которая предполагает эффективное поведение в разных ситуациях и в различном социальном окружении. В связи с этим региональный компонент становится эффективным инструментарием становления профессиональной компетентности.

## Список литературы

1. Стратегия социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 г., утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации № 2094-р от 08.12.2009 г.
2. Стратегия социально-экономического развития Сибири до 2020 г.: Распоряжение № 1120-р от 5 июля 2010 г. «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Сибири до 2020 г.».
3. *Солдатова Г. У., Шляпникова В. Н., Жиганов Б. А.* Социальная компетентность в психологии и педагогике: когнитивный, мотивационный и волевой аспекты // Социальная и профессиональная компетентность руководителей образовательных учреждений: Сб. матер. научно-практич. конф. / Научно-практич. центр «Гратис». М., 2006.

**РЕГИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА СЕРТИФИКАЦИИ КАДРОВ  
В СИСТЕМЕ МЕХАНИЗМОВ РАЗВИТИЯ НЕОБХОДИМЫХ  
КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ СИСТЕМЫ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**С. А. Иванов**

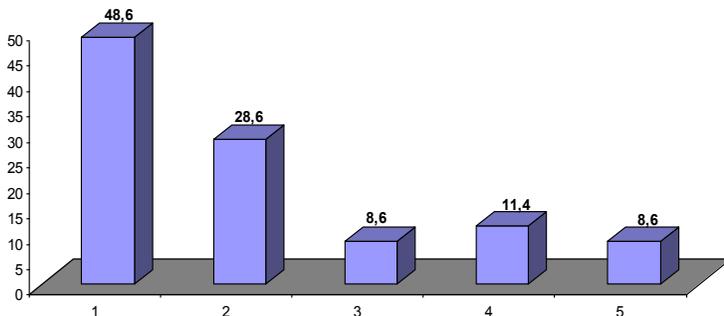
*Институт проблем региональной экономики РАН,  
г. Санкт-Петербург  
ivanov.s@iresras.ru*

Модернизация российской экономики задает новые повышенные требования к уровню профессиональной квалификации, наличию ключевых и социальных компетенций у выпускников вузов, колледжей и др. Стремительное обновление техники и технологий, внедрение инноваций в производстве требуют повышенных знаний и навыков, что объективно создает дополнительные трудности для вчерашних студентов, снижает их конкурентоспособность на рынке труда в сравнении с работниками, уже имеющими практический опыт, вызывает известные нарекания работодателей.

Действительно, как показал экспертный опрос работодателей, проведенный в 2011 г. сотрудниками лаборатории развития человеческого потенциала и воспроизводства трудовых ресурсов региона Института проблем региональной экономики РАН (г. Санкт-Петербург), число работодателей, не довольных уровнем подготовленности выпускников учреждений профессионального образования, выше, чем тех, кто не

удовлетворен квалификацией действующих работников (в Северо-Западном регионе опрос охватил 52 респондента из реального сектора экономики, включая г. Санкт-Петербург, Республику Карелия, Ленинградскую и Псковскую области).

На вопрос о том, в чем заключается основная кадровая проблема российской экономики, примерно каждый десятый работодатель говорил о низком уровне профессиональных знаний и умений у выпускников вузов, колледжей и др. (рис. 1).



1	Низкая по разным причинам мотивация людей к труду
2	Общая нехватка квалифицированных кадров (рабочих, специалистов)
3	Недостаточный уровень профессиональной квалификации действующих работников
4	Низкий уровень профессиональных знаний и умений выпускников вузов, колледжей и др.
5	Недостаточный уровень функциональных компетенций работников

Рис. 1. Распределение ответов экспертов из реального сектора экономики на вопрос «В чем заключается главная проблема с кадрами в российской экономике?»

Однако неудовлетворенность работодателей качеством подготовки специалистов при одновременной слабой их готовности участвовать в этом процессе заставляет искать иные пути вовлечения представителей реального сектора экономики в процесс развития трудовых ресурсов, повышения качества кадрового потенциала экономики России. Одним из таких направлений может стать создание с участием работодателей системы независимой сертификации кадров, включая выпускников учреждений профессионального образования.

При этом работодатели могли бы и должны были бы участвовать не только в процессе собственно оценки уровня квалификации выпускни-

ков, но и в разработке инструментария этой оценки, материальном обеспечении процесса и процедур сертификации квалификаций.

А учитывая вхождение России во Всемирную торговую организацию, которое вынуждает привести наше национальное законодательство в части требований к качеству рабочей силы в соответствие с международными стандартами, представляется, что у работодателей создается дополнительный стимул к участию в формировании нормативного и научно-методического обеспечения системы сертификации квалификаций, включая систему независимой оценки уровня квалификации и наличия у претендентов на рабочее место необходимых компетенций.

В этом контексте, как минимум, необходимо:

- привести классификацию профессий работников в соответствие со структурными изменениями, происходящими на рынке труда;
- разработать систему оценки качества рабочей силы, гибко и оперативно реагирующую на непрерывные изменения в требованиях к квалификации и профессиональной подготовке работников;
- содействовать формированию систем внутрипроизводственного обучения в целях обеспечения единства и сопоставимости требований к квалификации работников, предъявляемых на рынке труда;
- привести национальную систему профессиональных стандартов в соответствие с требованиями, предъявляемыми на международных рынках труда [1];
- утвердить новую Национальную рамку квалификаций РФ [2], соотношенную с Европейской рамкой квалификаций (European Qualification Framework);
- создать независимую систему сертификации профессиональных квалификаций как действующих работников, так и выпускников учреждений системы профессионального образования и подготовки кадров.

Основой для создания независимой системы сертификации профессиональных квалификаций могут служить уже имеющиеся документы.

В частности, «Положение о системе сертификации квалификаций, разработанное совместно Российским союзом промышленников и предпринимателей и Министерством образования и науки России» [3], «Положение об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах» [4], «Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования» [5].

Однако совершенно очевидно, что вопросы развития необходимых компетенций, управления качеством рабочей силы, в том числе с ис-

пользованием механизмов сертификации квалификаций, должны решаться, прежде всего, на региональном уровне.

В этой связи предложим свое видение системы сертификации профессиональных квалификаций и компетенций на уровне региона (субъекта РФ).

На региональном уровне эта система может иметь следующую структуру (рис. 2).

Региональная система сертификации профессиональных квалификаций должна включать:

- Региональный методический центр;
- центры сертификации квалификаций (отраслевые);
- апелляционные комиссии центров сертификации квалификаций.

Региональный методический центр является независимой организацией, создаваемой, как правило, в статусе автономной некоммерческой организации.

Региональный методический центр аккредитуется Национальным агентством развития квалификаций Российского союза промышленников и предпринимателей (НАРК РСПП), текущую деятельность регионального методического центра курирует Экспертно-методический центр.

В состав функций Регионального методического центра входят:

- разработка и актуализация региональных организационно-методических документов по сертификации квалификаций;
- ведение реестра экспертов региональных центров сертификации квалификаций;
- формирование банка контрольно-измерительных материалов по сертификации квалификаций;
- организационно-методическое сопровождение экспертизы, проводимой региональными центрами сертификации квалификаций;
- консультационная и методическая поддержка региональных центров сертификации квалификаций;
- участие в формировании апелляционных комиссий региональных центров сертификации квалификаций и их работе;
- оказание консультационной и методической помощи по вопросам сертификации персонала отдельным предприятиям, не входящим в объединения работодателей, располагающих собственными отраслевыми центрами сертификации квалификаций.

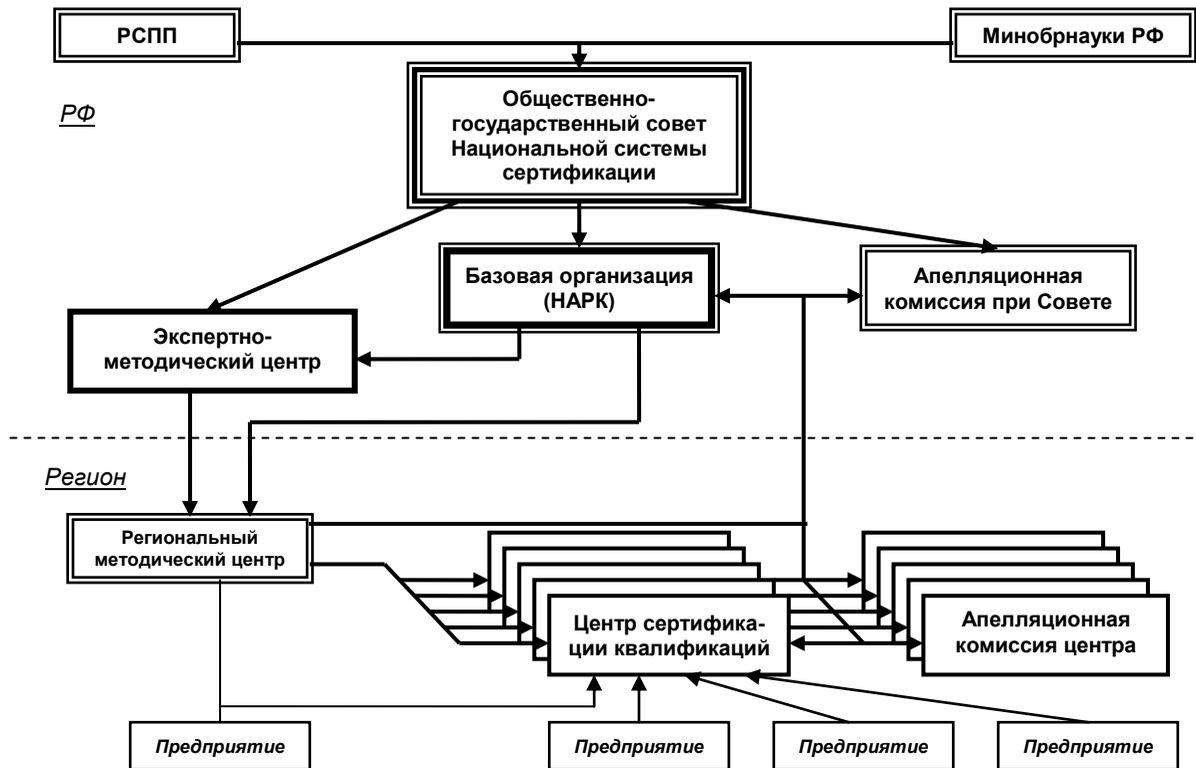


Рис. 2. Структура региональной системы сертификации профессиональных квалификаций

Региональные центры сертификации квалификаций создаются по отраслевому принципу при региональных объединениях (союзах) работодателей по инициативе самих этих объединений. Региональные центры сертификации квалификаций проходят регистрацию в базовой организации (НАРК РСПП) и наделяются полномочиями в соответствии с процедурами, установленными Общественно-государственным советом национальной системы сертификации. Заключение о соответствии Регионального центра сертификации квалификаций требованиям, предъявляемым к органам сертификации квалификаций, дается Региональным методическим центром.

Функциями Региональных центров сертификации квалификаций являются:

- сбор заявок от предприятий на организацию сертификации квалификаций персонала;
- организация отраслевой сертификации квалификаций;
- выдача и учет сертификатов подтверждения квалификации;
- подбор и организация подготовки экспертов по сертификации квалификаций;
- контроль качества мероприятий по оценке квалификаций;
- приостановление, прекращение или продление действия выданных сертификатов;
- ведение реестра лиц, прошедших сертификацию;
- публикация информации о выданных сертификатах в средствах массовой информации, в т. ч. в Интернете;
- подготовка предложений по актуализации профессиональных стандартов;
- разработка и актуализация методических документов по сертификации квалификаций, разработка и экспертиза контрольно-измерительных материалов;
- консультирование работодателей, образовательных организаций, других заинтересованных организаций и лиц по вопросам, входящим в компетенцию центра сертификации квалификаций;
- предоставление заявителям по их требованию необходимой информации в пределах своей компетенции.

Апелляционные комиссии региональных центров сертификации квалификаций создаются при Региональных центрах сертификации квалификаций. Положение об апелляционных комиссиях региональных центров сертификации квалификаций разрабатывается Региональным методическим центром и утверждается базовой организацией (НАРК РСПП). Вышестоящей организацией для апелляционных комиссий ре-

гиональных центров сертификации квалификаций является Апелляционная комиссия при Общественно-государственном совете Национальной системы сертификации профессиональных квалификаций.

Развитие у выпускников учреждений профессионального образования необходимых для экономики России профессиональных компетенций является обязательным условием вывода страны на путь инновационного развития, модернизации не только экономики но и социальной сферы, от которых в совокупности зависят как уровень, так и качество жизни. Оценка работодателями работников может стать действенным инструментом решения острейших кадровых проблем экономики, средством повышения конкурентоспособности на рынке труда выпускников учреждений профессионального образования. А решение этой проблемы станет предпосылкой для реализации очень многих социальных приоритетов стратегического развития нашей страны.

#### Список литературы

1. *Иванов С. А.* Формирование профессиональных стандартов с использованием дескрипторов новой Национальной рамки квалификаций // Экономика и управление. 2008. № 2. С. 210–215.

2. *Иванов С. А.* Новые элементы национальной системы квалификаций в управлении качеством подготовки специалистов // Экономика и управление. 2008. № 6. С. 29–35.

3. Положение о системе сертификации квалификаций, разработанное совместно Российским союзом промышленников и предпринимателей и Министерством образования и науки России / Минобрнауки РФ, РСПП, утв. 04.02.2009 г.

4. Положение об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (АФ-317/03) / Минобрнауки РФ, РСПП, утв. 31.07.2009 г.

5. Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования (АФ-318/03) / Минобрнауки РФ, РСПП, утв. 31.07.2009 г.

## ОСОБЕННОСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

**С. Л. Иваньковский**

*ННГУ им. Н. И. Лобачевского – национальный исследовательский университет,  
г. Нижний Новгород*

*lew1968@mail.ru*

В последние годы наметились положительные тенденции в экономическом развитии области, что отражается значительным ростом и улучшением показателей в промышленности, строительстве, аграрном секторе. Такое экономическое развитие привело к улучшению состояния рынка труда Нижегородской области: показатели регистрируемой безработицы и коэффициента напряженности на рынке труда в области одни из самых низких среди субъектов Российской Федерации, входящих в Приволжский федеральный округ. Но возросшая потребность в кадрах не удовлетворяется. В экономике области четко просматривается дефицит трудовых ресурсов по определенным квалификационным и профессиональным группам, и в первую очередь это касается достаточно разнообразных профессий высокой квалификации.

Итоги прошедшего 2011 г. для нижегородского рынка труда достаточно благополучны в сравнении с 2010 г., что связано со следующими показателями:

- общее количество безработных (по методологии МОТ) сократилось на 13,4 тыс. чел. (с 135,2 до 121,8 тыс. чел.);
- уровень общей безработицы снизился с 7,5 до 6,6%;
- численность граждан, занятых в экономике, выросла более чем на 2,5% (с 1 670,2 до 1 714,4 тыс. чел.);
- уровень занятости вырос с 63,8 до 66,1%;
- численность экономически активного населения увеличилась на 1,7% (с 1 805,4 до 1 836,2 тыс. чел.);
- количество официально зарегистрированных безработных уменьшилось на 23,5% (с 21,7 до 16,6 тыс. чел.);
- уровень регистрируемой безработицы снизился с 1,19 до 0,92%.

Средняя продолжительность периода регистрируемой безработицы уменьшилась с начала 2011 г. на 13,2% и составила 4,6 месяца, а через три месяца немного увеличилась и составила 4,7 месяца.

По данным службы занятости населения Нижегородской области, численность населения в 2010 г. составляла 3 332,6 тыс. чел. К трудоспособному населению относится 60,5% жителей области, моложе тру-

доспособного возраста – 18%, старше трудоспособного возраста – 21,5%.

Рассмотрим распределение численности населения по полу и основным возрастным группам за 2008–2010 гг. (табл. 1).

Таблица 1

*Распределение численности населения по полу и основным возрастным группам в Нижегородской области с 2008 по 2010 г.*

Категории	2008 г.	2009 г.	2010 г.	Доля, %, 2010 г.
Все население в возрасте, тыс. чел.:				
моложе трудоспособного	477,2	476,6	481,7	14,5
трудоспособном	2079,4	2060,1	2030,0	61,1
старше трудоспособного	803,2	804,0	811,9	24,4
Мужчины в возрасте:				
моложе трудоспособного	244,9	244,7	247,5	7,4
трудоспособном	1058,8	1050,7	1037,6	31,2
старше трудоспособного	209,3	208,6	211,2	6,4
Женщины в возрасте:				
моложе трудоспособного	232,3	231,9	234,2	7,0
трудоспособном	1020,6	1009,3	992,4	29,8
старше трудоспособного	593,9	595,5	600,7	18,2

Численность трудоспособного населения уменьшается и в рассматриваемом периоде уменьшение составляет 49 400 чел., как мы можем заметить, в данный период происходит увеличение в общей численности населения старше трудоспособного возраста. Если в 2008 г. население в трудоспособном возрасте составляло 61,9% от общей численности населения области, то в 2010 г. – уже 61,1%. Увеличение в общей численности старших возрастов приводит к снижению численности активно рождающего контингента, а следовательно, и числа рождений. Хотя стоит отметить, что численность населения моложе трудоспособного возраста увеличилась на 4200 чел. (0,3% от общей численности населения). Главной причиной данного увеличения можно считать то, что максимум рождаемости в СССР происходил в период с 1982 по 1989 г., это связано с принятием «брежневских» мер по улучшению материнства, вызвавшее «эффект вторых рождений». Повышение рождаемости происходит за счет увеличения численности детей, вступивших в детородный возраст, но коэффициент суммарной рождаемости остается по-прежнему на достаточно низком уровне 1,53.

Уровень занятости в Нижегородской области с 2000 по 2010 г. колебался от 61,2 до 64,9%. Самый наибольший уровень занятости был в

2007 г. и составлял 64,9%, самый наименьший – 61,2% в 2004 г. В 2010 г. уровень занятости в Нижегородской области составлял 63,4%, что выше аналогичного показателя по России и по Приволжскому федеральному округу.

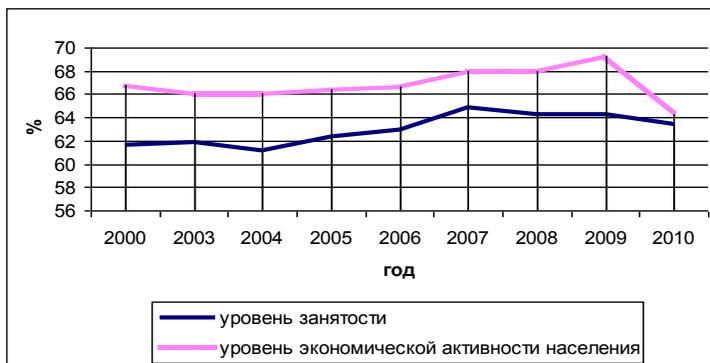


Рис. 1. Уровень занятости населения Нижегородской области с 2000 по 2010 г.

Уровень занятости в 2010 г. по сравнению с 2007 г. имел тенденцию к понижению, при этом уровень безработицы возрос. Однако уровень экономической активности населения с 2003 г. имеет тенденцию к росту, вплоть до 2009 г.

Как крупнейший промышленный регион Нижегородская область имеет свои особенности в распределении занятого населения по видам деятельности на основной работе. По видам экономической деятельности среднегодовая численность занятых в Нижегородской области представлена на рис. 2. Подробный статистический анализ трудоспособного населения в Нижегородской области приведен в табл. 2.

С 2004 г. среднегодовая численность занятого населения имеет тенденцию к увеличению. Лидером из всех видов деятельности по показателю занятости в 2010 г. являлось обрабатывающее производство, где среднегодовая численность занятых составила 396,7 тыс. чел. (23,89% от общей среднегодовой численности занятых в области).

Согласно данным, предоставленным службой занятости населения Нижегородской области, почти треть занятого населения в 2010 г. трудилась в обрабатывающей промышленности (396,7 тыс. чел., или 23,8%); в сфере оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного поль-

зования – 253,7 тыс. чел. (15,3%); в сфере государственного управления и обеспечения военной безопасности и обязательного социального обеспечения – 151,1 тыс. чел. (9,1%); в сфере образования – 147,7 тыс. чел. (8,9%); здравоохранения и социальных услуг – 132,5 тыс. чел. (8,0%), транспорта и связи – 121,2 тыс. чел. (7,3%), в сфере операций с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг – 102,0 тыс. чел. (6,1%), строительства – 101,3 тыс. чел. (6,1%).

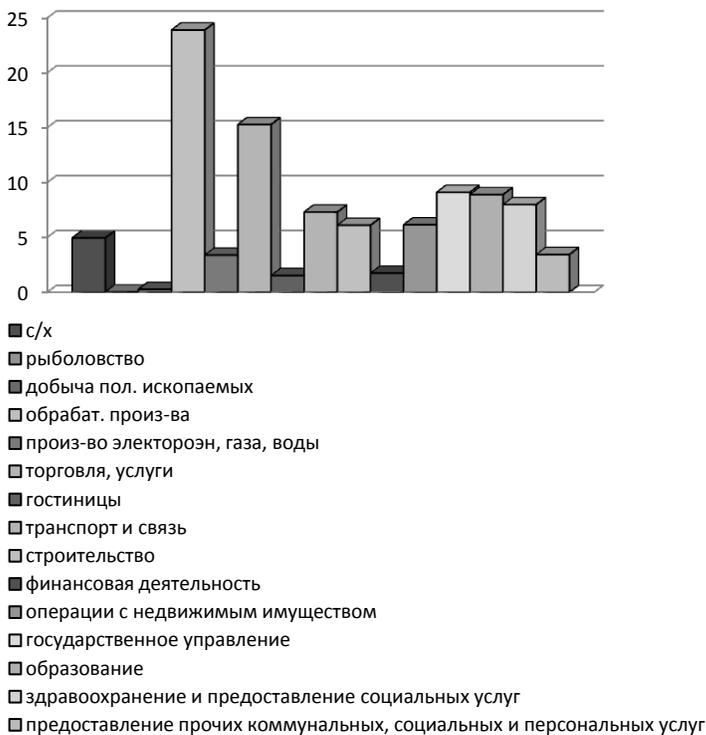


Рис. 2. Среднегодовая численность занятого населения в Нижегородской области по видам экономической деятельности в 2010 г.

Наименьшая среднегодовая численность занятых в деятельности по добыче полезных ископаемых – 4,4 тыс. чел., что составляет 0,26% от общей среднегодовой численности занятых.

По сравнению с 2000 г. в 2010 г. среднегодовая численность занятого населения в обрабатывающем производстве уменьшилась на 19,32%. Наибольший прирост по данному показателю в рассматриваемый временной период произошел в строительстве, где увеличение составило 51,9%. Далее идут оптовая и розничная торговля (прирост 24,7%) и операции с недвижимым имуществом – прирост 22,7%.

Одним из факторов перераспределения экономически активного населения является заработная плата как система социально-экономических отношений между государством, работодателями и трудящимися.

В экономике все больше ощущается рост потребности в повышении общеобразовательного уровня работников, увеличивается спрос на профессиональное образование. Если существующие в настоящее время тенденции в воспроизводстве квалифицированных кадров не изменятся, то в ближайшей перспективе можно ожидать роста безработицы среди неквалифицированного населения, прежде всего молодых людей, не продолжающих дальнейшего образования, не имеющих профессии или должной квалификации. Поэтому необходима рациональная организация профессионального образования молодежи, согласованного как с развитием отечественной экономики, так и с тенденциями на мировом рынке труда. В последнее время все большее число молодых людей считает получение полноценного образования необходимым условием достижения желаемого социального статуса и более высокого материального положения. Профессиональное обучение становится важнейшим элементом рыночной инфраструктуры. Вот почему при сокращении набора в ПТУ и средние специальные учебные заведения прием студентов в вузы из года в год увеличивается.

Таким образом, по мере развития рыночных отношений и конкуренции, ускорения перестройки отраслевой структуры занятости ценность профессиональной подготовки работника неизбежно возрастет. Это будет способствовать увеличению занятости молодежи в ходе обучения.

По данным Госкомстата, в 2010 г. занятые по уровню образования в Нижегородской области были в следующем соотношении (рис. 3).

Как видно из рис. 3, 26,9% занятого населения имеют среднее профессиональное образование. Небольшое количество (1,6%) составляют люди, имеющие неполное высшее образование, сюда входят как студенты, обучающиеся и работающие одновременно, так и люди, не закончившие высшее учебное заведение вообще.

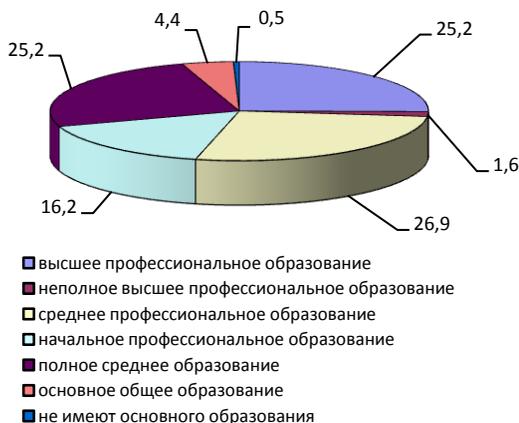


Рис. 3. Занятые в Нижегородской области по уровню образования

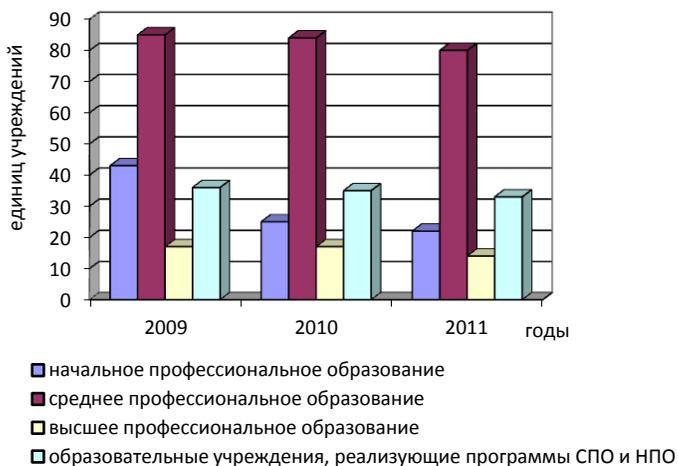


Рис. 4. Количество учреждений профессионального образования в Нижегородской обл.

В Нижнем Новгороде 6 университетов, 4 академии, консерватория и более 5 институтов осуществляют подготовку профессионалов с высшим образованием. Всего насчитывается свыше 50 высших учебных заведений и филиалов. Из них 28 государственных и муниципальных

образовательных учреждений ВПО (рис. 4), в которых на начало 2012 г. обучается 142,4 тыс. студентов. Также функционируют 18 негосударственных образовательных учреждений высшего профессионального образования. В коммерческих вузах обучается 24,4 тыс. чел.

Прием на обучение в государственные и региональные образовательные учреждения высшего профессионального образования за счет бюджетов всех уровней составил 11,2 тыс. чел. Удельный вес принятых с полным возмещением затрат на обучение составил 60,2% от общего числа принятых.

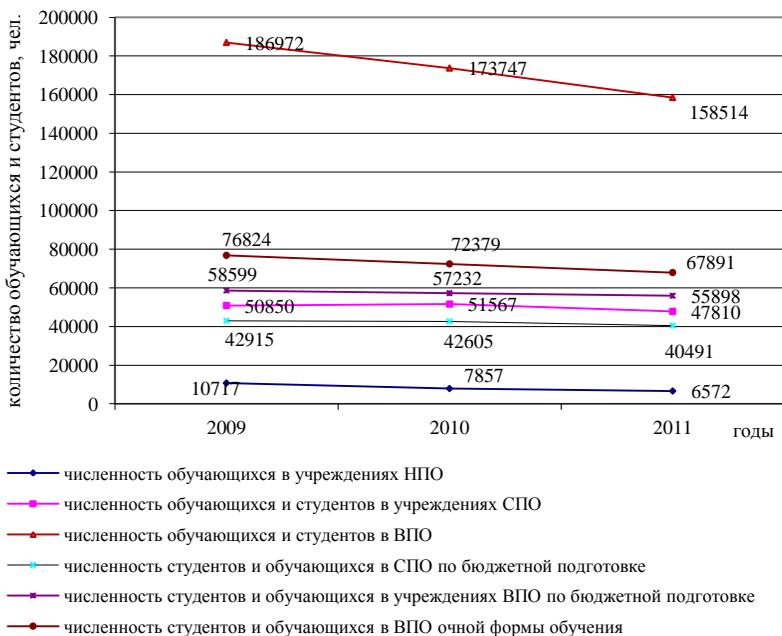


Рис. 5. Динамика численности обучающихся в учреждениях профессионального образования Нижегородской области

В 2011 г. численность принятых студентов в негосударственные образовательные учреждения высшего профессионального образования уменьшилась на 1,1 тыс. чел., что составляет 77,1% от уровня 2010 г. Стоит отметить, что в Нижнем Новгороде обучается 2,57% всех студентов РФ. Численность студентов национального исследовательского

университета – ННГУ им. Н. И. Лобачевского показана на рис. 7 в сравнении с количеством студентов всей Нижегородской области.

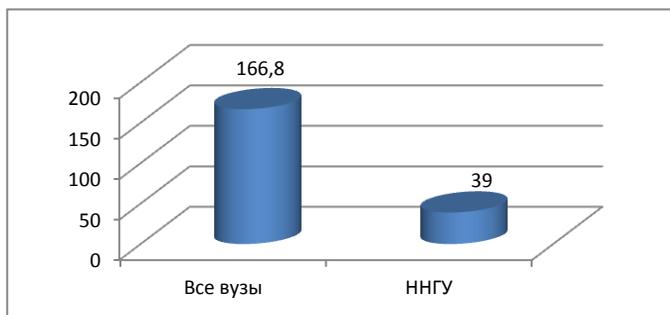


Рис. 6. Численность студентов ННГУ им. Н. И. Лобачевского в сравнении с остальными вузами Нижегородской области (тыс. чел.)

В последнее время наблюдается перекося в структуре подготовки специалистов с высшим образованием. В общей их численности (учитывая обучение в государственных и негосударственных учебных заведениях) удельный вес технических специалистов составляет лишь 14%, тогда как на долю «экономистов» и «гуманитариев» приходится 44% и 20%. Подтверждает эту статистику и ННГУ им. Н. И. Лобачевского, соотношение выпускников которого составляет: технические специальности – 23,7%, естественнонаучные – 7,07%, экономические и гуманитарные 69,1%<sup>1</sup>.

Основные причины такого дисбаланса видятся в следующем:

- подверженность рыночной экономики развитию кризисных явлений, непредсказуемость темпов развития отдельных ее отраслей;
- быстрое изменение требований к профессиональным компетенциям и личностным качествам выпускников, значительная дифференциация требований к их профессиональной подготовке;
- отсутствие государственной стратегии развития отдельных отраслей экономики и системы профессионального образования, широкое распространение платных форм подготовки специалистов (отвечающих запросам населения, но усугубляющих существующие недостатки в структуре подготовки кадров).

<sup>1</sup> Отчет РЦСТВ ННГУ им. Н. И. Лобачевского.

В сложившихся условиях возникают определенные трудности с трудоустройством выпускников вузов. На первое место выходит достаточно низкая конкурентоспособность подготовленных профессионалов. Основные причины низкой конкурентоспособности молодежи состоят в недостатке профессиональных знаний, отсутствии необходимой квалификации и трудовых навыков. Нежелание работодателей нести дополнительные издержки по повышению профессионального уровня новых сотрудников приводит к тому, что молодежь сейчас является одной из самых уязвимых категорий на рынке труда.

Особым образом проблема трудоустройства касается выпускников с экономическим образованием. По данным статистики, в Нижегородской области существует явный дисбаланс в потребности таких специалистов. Официальная списочная численность работающих по профессии экономист составляет 2944 чел., заявки на замещение вакантных мест экономиста – 32 чел.<sup>2</sup> С учетом заявок на специалистов по коммерческой деятельности (107 рабочих мест), бухгалтеров и специалистов по финансам и кредиту (149 рабочих мест) получается несоответствие выпуску только одного экономического факультета ННГУ им. Н. И. Лобачевского.

В Нижегородской области экономистов и финансистов различных направлений учат в 23 высших школах. Экономический факультет ННГУ им. Н. И. Лобачевского выпустил в 2011 г. 356 специалистов, магистров и бакалавров<sup>3</sup>. Согласно статистике Министерства труда и социального развития РФ, каждый второй выпускник вуза после окончания обучения меняет специальность, поскольку количество обладателей дипломов, стремящихся занять места в престижных сферах деятельности, во многих случаях превышает реальный спрос. В трех случаях из пяти безработными остаются люди с высшим или средним специальным образованием. На примере ННГУ им. Н. И. Лобачевского можно рассмотреть динамику трудоустройства выпускников за последние 6 лет. Соотношение трудоустройства по специальности и не по специальности явно показывает низкую конкурентоспособность молодых специалистов.

В 2011 г. трудоустройство не по специальности выпускников ННГУ им. Н. И. Лобачевского составило 40,3% от выпуска<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Данные территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Нижегородской области

<sup>3</sup> Отчет РЦСТВ ННГУ им. Н. И. Лобачевского.

<sup>4</sup> Там же.

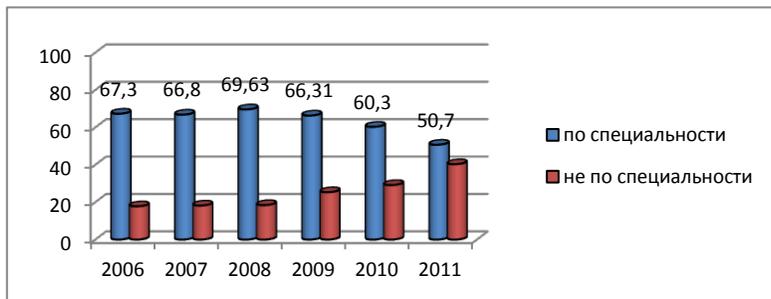


Рис. 7. Соотношение трудоустройства выпускников ННГУ им. Н. И. Лобачевского по полученной специальности (%)

Было установлено, что в общем количестве трудоустроенных в период кризиса 2008 г. число трудоустроенных выпускников значительно увеличилось. Это объяснимо тем, что вследствие экономического кризиса многие лишились работы и негативные тенденции только возрастали. В более стабильных экономических условиях молодые люди часто очень избирательны к профессии, заработной плате, карьерному росту, но в столь жестких условиях целью выпускников вуза было обязательно устроиться на работу.

Существуют и положительные моменты, способствующие успешному трудоустройству «новоиспеченных» специалистов. Большинство руководителей предприятий и организаций (примерно 75%) явно видят смысл в том, чтобы брать на работу молодых выпускников вузов. Основные аргументы для этого:

- желание использовать молодую энергию, активность и открытость новому, креативность;
- возможность использовать молодой потенциал за меньшую зарплату, чем у опытных специалистов;
- возможность вливать «молодую кровь», в т. ч. и для активизации старых работников;
- молодые имеют и то преимущество, что их легче интегрировать в организационную культуру предприятия; из них проще «лепить своего», чем переделывать и переучивать тех, у кого сформировались устойчивые привычки, не соответствующие организационной культуре компании.

Часть работодателей отмечают, что предпочли бы принять опытных работников, но вследствие острой нехватки на рынке труда подготовленных кадров с определенной специализацией они уже сейчас гото-

вы принять молодежь с высшим образованием. Молодых специалистов берут охотно в тех отраслях, где чувствуется дефицит опытных специалистов и именно знания играют первостепенную роль. Как правило, речь идет об инженерных специальностях (программисты, буровики, геофизики, пищевики, маркетологи, специалисты в области электроники, специалисты по деревообработке, инженеры и др.).

Таким образом, работодатели рассматривают в целом молодого выпускника вуза как источник активности, динамичности и современных знаний для предприятия, с одной стороны, а с другой стороны, как тревожное сочетание пониженной ответственности с повышенными амбициями.

Так что же должен сделать вуз для повышения конкурентоспособности своего выпускника на таком изменчивом рынке труда в условиях весьма нестабильной экономики?! Это возможно посредством привлечения к процессу обучения предприятия как субъекта, заинтересованного в хорошо подготовленных молодых кадрах.

В этой связи целесообразно, с одной стороны, проводить мониторинг представлений о предприятии, складывающихся на рынке труда (как внешнем, так и внутреннем), с другой – активизировать коммуникации с учебными заведениями, целенаправленно формировать привлекательный имидж предприятия в глазах потенциальных работников. Через контакт с этими целевыми группами уже во время обучения можно добиться определенного информационного преимущества перед конкурентами. Кроме того, реальное представление претендентов на рабочие места о положении дел на известных предприятиях повышает их уверенность в своем будущем, уменьшает риск неправильного выбора профессии. Грамотно сформированный имидж предприятия на рынке труда позволяет минимизировать расходы на привлечение персонала, повысить приверженность сотрудников целям предприятия, способствует росту производительности<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Грабар А. А., Скопина И. В. Имидж работодателя на рынке труда // Региональная экономика и управление. 2006. № 4(8). С. 32.

Таблица 2

Статистический анализ населения в трудоспособном возрасте  
в Нижегородской области в 1995–2011 гг.

Показатели	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Численность населения, всего, тыс. чел.	3732,2	3632,9	3594,9	3561,7	3515	3479,3	3445,3	3411,0	3381,3	3359,8	3340,7	3307,5	3307,6
На 1 тыс. населения:													
родившихся	8,0	7,7	7,9	8,1	9,0	9,1	8,9	9,1	9,9	10,6	10,9	11,0	11,0
умерших	17,6	18,1	18,7	19,3	20,0	19,8	20,0	19,0	18,3	18,2	17,5	17,9	16,4
Естественный прирост, убыль (-)	-9,6	-10,4	-10,8	-11,2	-11,0	-10,7	-11,2	-9,9	-8,4	-7,6	-6,6	-6,9	-5,4
Экономически активное население, в том числе:													
занятые, тыс. чел.	1850	1857	1815	1803	1807	1803	1801	1793	1818	1804	1824	1800	1805
безработные, тыс. чел.	1935,2	1817,3	1658,5	1638,2	1699,6	1717,7	1712,4	1748,9	1755,1	1760,9	1765,9	1722,2	1723,4
безработные, тыс. чел.	160	144	149	142	112	134	107	95	83	102	136	140	138
% от общей численности населения	49,5	51,1	50,4	50,6	51,4	51,8	52,3	52,5	53,7	53,7	54,6	54,4	54,5
Уд. вес занятых работников, %	49,5	50,0	46,1	45,9	48,3	49,3	49,7	51,2	51,9	52,4	52,8	52,0	52,1
Уровень безработицы по методологии МОТ, %	9,5	10,5	9,0	8,0	5,3	4,5	4,2	3,8	3,2	5,6	7,4	7,8	7,4

## **МОНИТОРИНГ, АНАЛИЗ И ОПЫТ СЛУЖБЫ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ТОГАОУ СПО «ТЕХНИКУМ ОТРАСЛЕВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»**

**Н. А. Истомина, А. В. Володина**

*ТОГАОУ СПО «Техникум отраслевых технологий», г. Тамбов*

*TAMBOV\_PY14@mail.ru*

В современной России одной из главных проблем профессионального образования всех уровней является его недостаточная адекватность потребностям рынка труда, и в Тамбовской области наиболее значимыми стали проблемы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. Как добиться того, чтобы обе системы – образование и рынок труда – развивались гармонично и слаженно, чтобы образовательные учреждения выпускали именно тех специалистов в количественном и качественном отношении, которые востребованы экономикой и способны дать толчок ее развитию?

Присоединение России к Болонской декларации означает, что одним из важнейших положений является ориентация профессиональной школы на конечный результат: знания выпускников должны быть применимы и практически использованы. В этой связи проблемы качества подготовки специалистов и их дальнейшее трудоустройство приобретают особое значение.

В связи с этим в ТОГАОУ СПО «Техникум отраслевых технологий» создано бюро содействия трудоустройству выпускников, которое выполняет социально-ориентированную функцию оказания адресной помощи и комплекса услуг по профориентации, психологической поддержке, социальной адаптации. Бюро позволяет аккумулировать совместные усилия учебного заведения (психолого-педагогическое сопровождение), государственных структур занятости населения (участие в государственных программах по снижению напряженности на рынке труда) с целью выполнения запросов работодателей и заполнения вакансий выпускниками, обладающими необходимыми общепрофессиональными и профессиональными компетенциями.

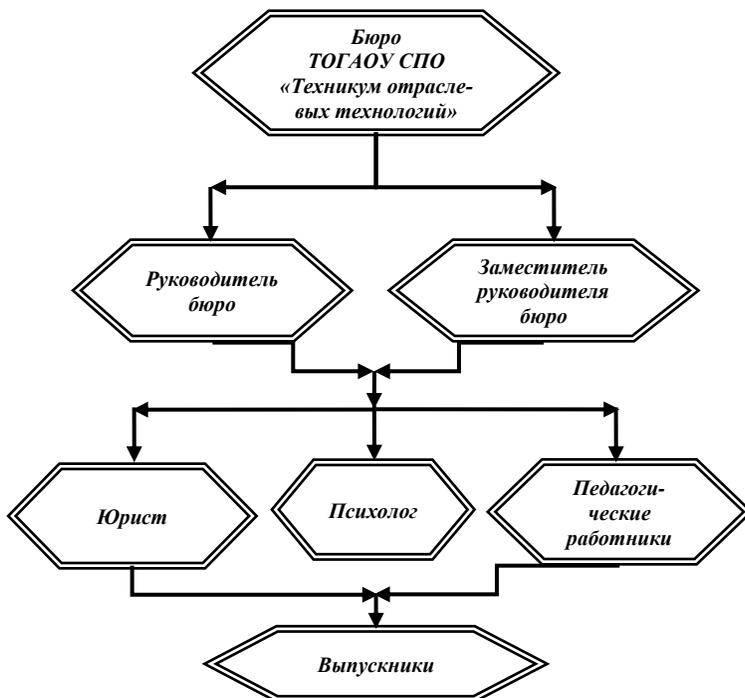
Бюро предоставляет услуги не только выпускникам учебного заведения, но и работодателям – консультирование и оказание помощи в подборе молодых квалифицированных специалистов.

Задачами бюро являются:

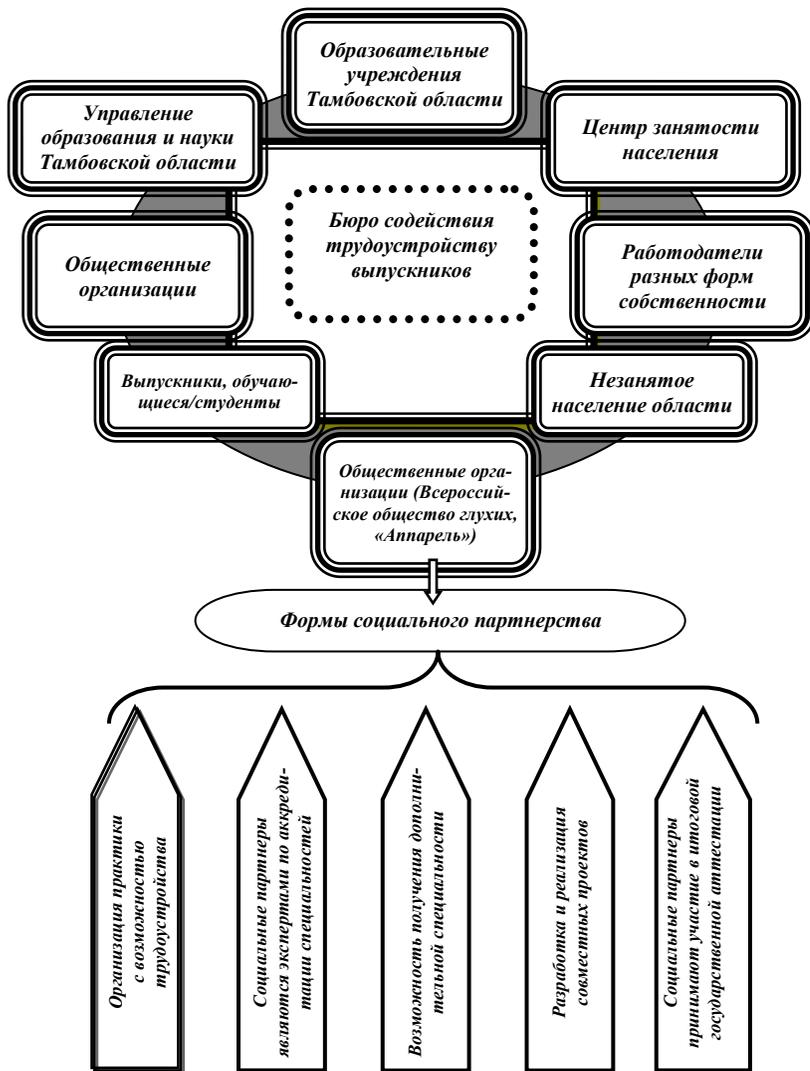
– формирование у обучающихся/студентов и выпускников готовности к активному поиску работы, умения работать в коллективе;

- поддержка и развитие организаторских способностей и деловых качеств молодежи;
- оказание практической помощи выпускникам по адаптации к рынку труда;
- повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда;
- анализ потребностей предприятий и организаций в специалистах соответствующего профиля;
- осуществление взаимодействия с потенциальными работодателями по вопросам организации практики и трудоустройства;
- подбор выпускников по заявкам работодателей;
- организация встреч с работодателями.

### Структура бюро содействия трудоустройству выпускников



## Структура сетевого взаимодействия



Для решения поставленных задач проводится работа по следующим направлениям:

- разработка и создание учебно-методических и рекламно-информационных ресурсов;
- применение современных информационных и телекоммуникативных технологий в содействии профессиональному становлению выпускников техникума;
- социальная, психологическая и образовательная поддержка обучающихся/студентов и выпускников техникума;
- обучение выпускников техникума навыкам поведения на рынке труда;
- комплексное многоуровневое профориентационное содействие трудоустройству выпускников техникума;
- содействие улучшению практической подготовки обучаемых и выпускников техникума;
- поддержка и развитие предпринимательских инициатив выпускников техникума;
- содействие в поиске работы нетрудоустроившимся выпускникам техникума.

Результатом проделанной работы является созданная единая координационная служба, осуществляющая мониторинг рынка труда и прогнозирующая потребность в квалифицированных специалистах. Служба определяет стратегию подготовки рабочих кадров. На основе результатов мониторинга рынка вакансий корректируются учебные планы и программы в соответствии с текущими требованиями работодателей и перспективами развития рынка труда.

Информационное сопровождение выпускников осуществляется через официальный сайт техникума *spotot-tambov.ucoz.ru*. Страничка на официальном сайте «В помощь выпускнику» позволяет через сеть полезных контактов каждому студенту ознакомиться с банком данных вакансий, получить консультации по составлению резюме.

На сайте имеется страница **Трудоустройство**, которая содержит вкладки: *Студентам, Новости, Работодателям, Вакансии*.

Сведения о вакансиях рабочих мест размещаются на вкладке *Вакансии*. На вкладке *Работодателям* находится информация о прохождении производственной практики всеми группами техникума с указанием сроков прохождения практик по специальностям.

Консультационная работа со студентами по вопросам самопрезентации, профориентации и информирования о состоянии рынка труда проводится в формах индивидуального и группового консультирования,

участия в ярмарках вакансий, семинарах, круглых столах с привлечением работодателей и т. д.

Ежемесячно для обучающихся и студентов выпускных групп проводятся семинары с привлечением психолога, социального педагога, юриста, специалиста бюро содействия по трудоустройству. На данных семинарах консультируют студентов и обучающихся по вопросам написания резюме, проводятся собеседования с работодателями. За 2011–2012 г. 192 выпускника получили консультацию.

В целях информирования абитуриентов техникума в приемной комиссии находятся прайс-листы о трудоустройстве выпускников с указанием предприятий и организаций, создан сайт.

Для получения отзывов о выпускниках техникума в феврале 2012 г. проведен мониторинг удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников. В опросе приняли участие 26 предприятий (ООО «Плантарес», ОАО «Автоколонна 1139», ОАО «Связь-строй ПМК-104», ООО «Атолл», ИП «Щербакова А. С.», ИП «Штырина Т. В.» и др.), на которых работают 64 выпускника.

Работодателям были предложены вопросы, на которые они ответили следующим образом: «Выпускники работают по специальности, полученной в техникуме?» Ответили «Да» 64 чел., что составляет 100%. «Удовлетворены ли вы уровнем профессиональной подготовки работающих у вас выпускников?» «Удовлетворен» – 84%. «Удовлетворен, но не в полной мере» – 6%. «Не удовлетворен» – 0%. «Затрудняюсь ответить» – 10%.

В рамках содействия трудоустройству выпускников в техникуме на модульной основе разработана дисциплина «Основы малого предпринимательства» в объеме 50 часов. Конечным результатом курса является разработка собственного бизнес-плана.

В рамках данного направления опубликованы статьи в сборнике тезисов выступлений специалистов в области науки и практики (для участников краткосрочных семинаров для специалистов органов управления образования, обеспечивающих распространение организационно-правовых моделей успешной социализации детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, на базе стажировочных площадок):

– *Ананьев А. И.* Создание условий для эффективной социализации выпускников в рамках курса «Основы малого предпринимательства» – 1,5 усл. печ. л.;

– *Истомина Н. А.* Адаптация в рабочую среду обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – 1 усл. печ. л.

Педагогами-психологами ТОГАОУ СПО «Техникум отраслевых технологий» разработаны психолого-педагогические рекомендации, посвященные принципам эффективного трудоустройства, тренинги, психологические тесты по вопросам профессионального самоопределения и профессиональной ориентации.

В целях оказания практической помощи по адаптации к рынку труда и обучения эффективному поведению при трудоустройстве специалистами бюро проведены занятия с обучающимися и студентами «Основы активного поведения на рынке руда», «Искусство трудоустройства и планирования карьеры», «Как найти первую в жизни работу?» и т. п. В период обучения по специальности «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства» обучающиеся на последнем курсе изучают факультативный курс «Успешный предприниматель». Нельзя оставить без внимания нишу самозанятости. С этой целью проведены занятия «Азбука предпринимательства», «Альтернатива безработице», «Работа с жизненными целями» и т. п.

В свободное от занятий время обучающиеся и студенты техникума временно трудоустраиваются на предприятия г. Тамбова по профессиям, получаемым в техникуме:

- парикмахер (22 чел.);
- автомеханик (16 чел.);
- мастер столярно-плотничных работ (1 чел.);
- мастер отделочных строительных работ (4 чел.).

В период летних каникул на базе оздоровительного лагеря «Юность» (с. Турмасово Мичуринского района Тамбовской области) организована ремонтная бригада в количестве 16 чел., которая выполнила работы по ремонту и благоустройству зданий и территории лагеря; 5 студентов техникума работали в студенческом отряде на строительстве олимпийского объекта в г. Сочи.

Обучающиеся и студенты техникума в 2011/12 учебном году приняли участие в проведении недели карьеры совместно с Тамбовской областной торгово-промышленной палатой с 6 по 8 апреля, в ходе которой были организованы посещения предприятий: ООО ПФК «СИЗ» – 17 чел.; ООО «ТамбовАвтоИж» – 25 чел.; ООО «Силуэт» – 17 чел.; ООО «СМУ Донское» – 28 чел.; ООО «Автомаск» – 27 чел.

На базе ФГОУ СПО «Тамбовский бизнес-колледж» студенты приняли участие в заседании круглого стола «Актуальность взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг». В марте 2012 г. проведен День предпринимательства, в котором приняли участие 92 обучающихся и студента. Мероприятие проведено в форме учебной деловой

вой игры «Я открываю свой бизнес». 27 марта 2012 г. участвовали в заседании круглого стола «Потребительское образование и просвещение потребителей». 11 апреля 2012 г. выпускники техникума приняли участие в городской ярмарке рабочих и учебных мест. На ярмарке был проведен мастер-класс выпускниками техникума по специальности «Изготовитель художественных изделий из дерева», организованы выступления руководства техникума, демонстрации рекламного ролика профориентационной направленности.

Все обучающиеся и студенты выпускных групп (253 чел.) выполняли выпускные квалификационные работы под руководством наставников, назначенных работодателем, на предприятиях, по месту прохождения производственной практики. Исключение составили дети-инвалиды (8 чел.), выполняющие выпускную квалификационную работу под руководством мастера производственного обучения.

Для студентов по специальностям «Парикмахерское искусство», «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» руководство предприятий предоставило необходимую организационно-правовую и техническую документацию для выполнения дипломной работы, составления отчета по преддипломной практике.

Для организации производственного обучения в техникуме имеются 9 учебных мастерских, 3 лаборатории, 1 студенческая парикмахерская фирма, автодром. В Мичуринском филиале техникума имеются 4 учебных мастерских, 6 лабораторий, учебное хозяйство площадью 546,5 га, автодром.

В начале учебного года собираются заявки и заключаются договоры с предприятиями, где будет организована производственная практика обучающихся и студентов.

Обучающиеся из числа детей с ограниченными возможностями здоровья занимаются выпуском полезной продукции в учебных мастерских, а в периоды обострения состояния здоровья – на дому. Им оказывается помощь в реализации продукции через Палату ремесел, на ярмарках или через магазин системы профтехобразования «Город мастеров».

Для проведения уроков производственного обучения привлекаются представители работодателей в качестве внешних совместителей. Ежегодно представителями работодателей проводятся мастер-классы по современным технологиям в производстве («Современные технологии в окрашивании волос», «Современное оборудование для выполнения сварочных работ», «Новые материалы в отделочных работах»).

Для организации прохождения производственной практики и производственного обучения с предприятиями заключены договоры. Наиболее крупными предприятиями являются:

- по профессии автомеханик – ОАО «Пассажи́рские вагонные депо», филиал ОАО «Связь-строй ПМК-104»;

- по профессии мастер отделочных строительных работ – ОАО «Плантарес», ОАО «Монолитжилстрой»;

- по профессии мастер столярно-плотничных и паркетных работ – ОАО «Атолл»;

- по профессии парикмахер – ООО «Завиток», ООО «Эконом»;

- по профессии сварщик – ОАО ТКС филиал «Тамбов-Водоканал»;

- по профессии оператор швейного оборудования – ООО ПФК «СИЗ», ООО «АСТА»;

- по специальности парикмахерское искусство – парикмахерская «Волшебница»;

- по специальности техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта – ООО «Дизель», ООО «Тамбовавто».

ООО «АСТА», ООО ПФК «СИЗ», ОАО «Атолл» во время производственной практики выделяют транспорт для обучающихся ТОГАОУ СПО «Техникум отраслевых технологий» и организывают питание.

Ежегодно в бюро занятости населения районов области администрация совместно с социальной службой направляет списки выпускников из числа сирот и инвалидов на квотирование для них рабочих мест. Бюро занятости населения положительно реагирует на информацию и помогают в их трудоустройстве.

Ежеквартально делаются запросы в ЦЗН по вопросам регистрации в качестве безработных выпускников техникума. В 2012 г. в ЦЗН обратился за помощью 1 выпускник.

В целях снижения напряженности на рынке труда совместно с бюро занятости населения г. Тамбова на базе ТОГАОУ СПО «Техникум отраслевых технологий» была организована стажировка выпускников по профессиям швея и мастер отделочных строительных работ (8 чел.).

Для организации труда выпускников с ОВЗ техникумом большое внимание уделяется взаимодействию с общественными организациями. В рамках данного направления в октябре 2011 г. и апреле 2010 г. проведены заседания круглого стола совместно с представителями городской и областной организаций Всероссийского общества слепых, Всероссийского общества глухих, организации молодых инвалидов «Аппарель» и руководителями предприятий: сети парикмахерских «Эконом», «Дом

милосердия», ПФК «СИЗ» и др., где решались вопросы организации обучения и трудоустройства обучающихся и студентов техникума.

В ТОГАОУ СПО «Техникум отраслевых технологий» организован обмен информацией с Военным комиссариатом по вопросам призыва в ряды Вооруженных сил РФ, подготовки водителей автомобиля категории «С» через ДОСААФ. Организация работы с Торгово-промышленной палатой строится через взаимодействие с центрами сертификации профессиональной квалификации выпускников.

Показателями эффективности бюро содействия трудоустройству выпускников 2011/12 учебного года являются следующие данные (табл.).

Таблица

Показатели	НПО	СПО
Кол-во выпускников, всего, чел.	216	37
Из них:	102	32
трудоустроены на предприятия		
призваны в ряды Вооруженных сил РФ	54	5
продолжили обучение	60	-
зарегистрированы в ЦЗН	-	-

Прошли процедуру независимой сертификации профессиональной квалификации выпускников 7 чел. по профессии сварщик, 19 чел. – по профессии автомеханик.

**ОПЫТ РАБОТЫ ПО ПРОВЕДЕНИЮ МОНИТОРИНГА  
ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ В КРАЕВОМ  
ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ  
УЧРЕЖДЕНИИ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ  
(АВИАСТРОИТЕЛЬНЫЙ) ЛИЦЕЙ № 2»**

**В. А. Карнаух, А. В. Барышникова**

*КГБОУ НПО «Профессиональный (авиастроительный) лицей № 2»,  
г. Комсомольск-на-Амуре*

*knap12@indox.ru*

Выпуск и трудоустройство выпускников – важнейший, завершающий этап деятельности любого образовательного учреждения, определяющий уровень качества результатов его работы в реализации основной цели – обеспечения квалифицированными рабочими кадрами и спе-

циалистами действующих производств, предприятий и в целом потребности экономики Хабаровского края.

Основной и главной задачей профессионального лица является подготовка и выпуск квалифицированных рабочих кадров для отрасли авиастроение, а именно для ОАО «Комсомольское-на-Амуре авиационное производственное объединение им. Ю. А. Гагарина», промышленных предприятий города и предприятий социальной сферы и сферы услуг.

Между профессиональным лицом ОАО «КнААПО» и ЗАО «ГСС» заключены долгосрочные договоры «О взаимном сотрудничестве по подготовке рабочих кадров», в которых определены обязательства сторон, в том числе заявлен перечень профессий и количество выпускников для планируемого трудоустройства.

В соответствии с условиями договора лиц совместно с УПК ОАО «КнААПО» ведет мониторинг качества прохождения практики на предприятии обучающимися лица. Результаты мониторинга учитываются при трудоустройстве выпускников лица на предприятие. В целях подбора специалистов для трудоустройства допускается присутствие на экзамене, по согласованию с председателем государственной аттестационной комиссии, руководителей цехов. В дни проведения выпускных квалификационных экзаменов специалисты отдела кадров ОАО «КнААПО» оформляют заявления о приеме на работу выпускников лица.

В 2007 г. был утвержден и принят к исполнению план Министерства образования Хабаровского края по выполнению постановления правительства № 3-пр от 12.01.2007 г. «О комплексе мероприятий по совершенствованию системы НПО и СПО на 2007–2009 гг.».

Для реализации постановления правительства и выполнения мероприятий Министерства образования Хабаровского края, а также на основании решения коллегии Федерального агентства по образованию № 13 от 23 ноября 2006 г., приказа Федерального агентства по образованию № 1467 от 07.12.2006 г. в лице были созданы:

1. Служба содействия трудоустройству выпускников, 02 апреля 2007 г. утверждено «Положение о службе содействия трудоустройству выпускников лица».

2. В мае 2007 г. в целях развития общественно-государственной системы управления профессиональным образованием с участием социальных партнеров на базе отраслевой секции «Станочник (металлообработка)» был создан Попечительский совет лица.

Создание службы содействия трудоустройству выпускников позволило выстроить определенную систему практических действий, направленную на создание условий для повышения вероятности трудоустройства будущих выпускников, мониторинга их закрепляемости в течение календарного года.

Основной целью деятельности созданной службы является содействие занятости и трудоустройству выпускников. Для реализации этой цели служба осуществляет следующие виды деятельности (рис. 1).

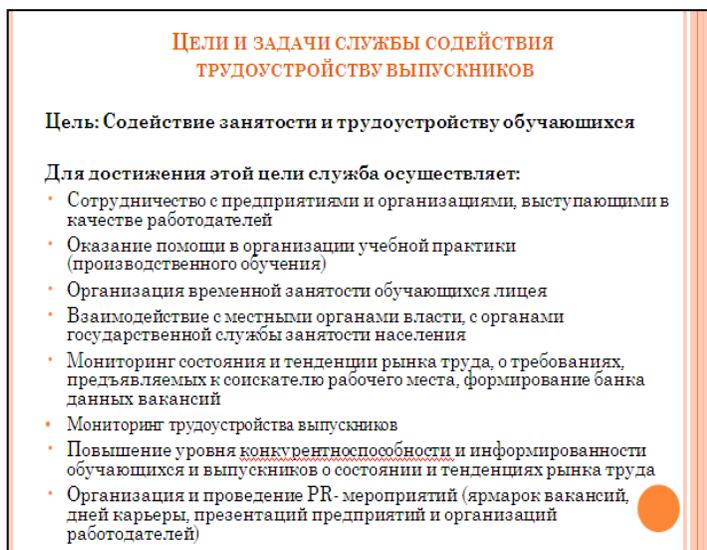


Рис. 1

В состав службы содействия трудоустройству входят три основных сектора (рис. 2).

Сектор информационного обеспечения и технологий, в состав которого входят заместитель директора по УПР, методист лицея, председатели методических комиссий, выполняет следующие функции:

– разрабатывает и представляет ИПР и обучающимся старших курсов методики осуществления практической деятельности по успешному развитию и формированию профессиональных компетенций в условиях производства, применительно к конкретному цеху, виду производства;

- разрабатывает практические схемы достижения профессионального успеха, осуществляет контроль их реализации;
- ведет мониторинг качества организации и результатов производственного обучения и практики на предприятиях.

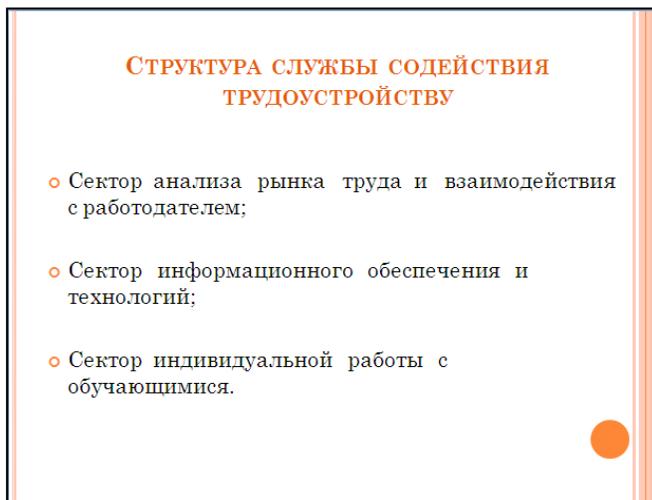


Рис. 2

Сектор индивидуальной работы с учащимися, в состав которого входят заместитель директора по УВР, психолог, мастера производственного обучения учебных групп. Основными задачами сектора являются:

- проведение тестирования, выявление намерений и реальных возможностей учащихся для успешного освоения профессии, их дальнейшее трудоустройство после окончания образовательного учреждения;
- выработка рекомендаций по корректировке действий ИПР по всем аспектам учебно-воспитательного процесса;
- организация и проведение дополнительной индивидуальной работы с обучающимися в целях сокращения сроков профессиональной адаптации, успешного формирования профессиональных компетенций;
- выявление намерений обучающихся по трудоустройству.

В сектор анализа рынка труда и взаимодействия с работодателями входят заместитель директора по УПР, старший мастер, руководители

выпускных групп. Работа сектора крайне важна для успешного трудоустройства выпускников.

В работе данного сектора выделено два направления:

Первое направление – работа с городским центром занятости населения; решение вопросов трудоустройства на заседаниях Попечительского совета; участие в производственных совещаниях в цехах предприятий; проведение собраний групп обучающихся с участием представителей предприятий перед выходом на практику и после окончания периода прохождения практики.

Второе направление – взаимодействие со службами управления персоналом ОАО «КнААПО».

В течение ряда лет на основании приказа генерального директора ОАО «КнААПО» за учебными группами лицея закрепляются шефские цеха с учетом профиля профессии. Составляются планы совместных мероприятий цеха и учебной группы, где планируются мероприятия по укреплению материально-технической базы профессий, воспитательно-го характера и др., исходя из возможностей цеха, направленные на повышение качества профессионального обучения. На основе разработанных и утвержденных планов с цехами предприятия составляются:

- сводный план работы шефских подразделений ОАО «КнААПО» с учебными группами ПЛ-2;
- сводный план проведения экскурсий в Экспоцентр ОАО «КнААПО» и цеха предприятия;
- мероприятия по оказанию помощи лицею в укреплении материальной базы учебных мастерских;
- мероприятия по обеспечению трудоустройства выпускников лицея и их адаптации на предприятии, мониторингу их закрепляемости.

Отмечен высокий уровень исполнительской дисциплины в реализации этих мероприятий со стороны предприятия и лицея. Информация об исполнении мероприятий ежемесячно предоставляется руководству предприятия и лицея.

Структура взаимодействия службы содействия трудоустройству выпускников лицея с дирекцией по управлению персоналом ОАО «КнААПО» представлена двумя подразделениями – дирекция по управлению персоналом, пресс-центр ОАО «КнААПО».

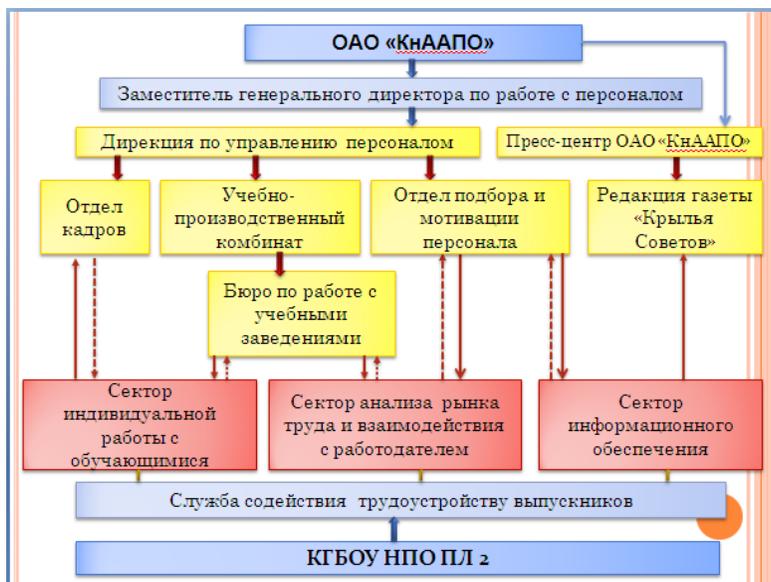


Рис. 3

В состав дирекции по управлению персоналом входят:

- отдел кадров ОАО «КНААПО»;
- учебно-производственный комбинат (УПК) ОАО «КНААПО»;
- редакция газеты «Крылья советов».

В свою очередь, отдел кадров имеет в своем составе:

- бюро по подбору кадров;
- бюро мотивации персонала;
- бюро развития персонала.

В состав УПК входит бюро по работе с учебными заведениями, которое:

- осуществляет подбор рабочих мест для прохождения практики обучающимися в цехах предприятия, закрепление наставников, контроль посещаемости и степени загрузки обучающихся производственными заданиями, качество работы наставников и обучающихся;
- подготавливает информационно-аналитическую документацию по качеству организации и прохождению практики в цехах предприятия, предложения по составлению графика перемещений обучающихся по рабочим местам;

– осуществляет совместно с цехами подготовку учебных мест для отработки профессиональных компетенций.

Бюро по подбору кадров совместно с бюро УПК ОАО «КнААПО» по работе с учебными заведениями ведет большую подготовительную работу к трудоустройству выпускников:

– формирует совместно с лицеем составы государственных итоговых аттестационных комиссий;

– создает банк данных выпускников лицея (электронную картотеку);

– осуществляет предварительный подбор рабочих мест для последующего трудоустройства выпускников с учетом рекомендации мастеров производственного обучения лицея и производственных мастеров цеха;

– проводит предварительное тестирование обучающихся старших курсов по разработанной на предприятии анкете;

– осуществляет трудоустройство выпускников, обеспечивает сопровождение их адаптации в течение первых месяцев работы после трудоустройства.

Результаты мониторингов обучающихся выпускных групп показали, что есть нерешенные вопросы по подготовке специалистов в лицее.

<b>СРАВНИТЕЛЬНЫЙ МОНИТОРИНГ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ КГБОУ НПО ПЛ 2 (2005- 2011 г.г.)</b>			
Год выпуска	Количество выпускников, направленных на предприятия	Трудоустроено	% трудоустройства
2005 г	204	159	78%
2006 г	162	127	79%
2007 г	174	145	83%
2008 г	142	118	83%
2009 г	88	72	82%
2010 г	145	108	75%
2011г.	88	75	85%

Рис. 4

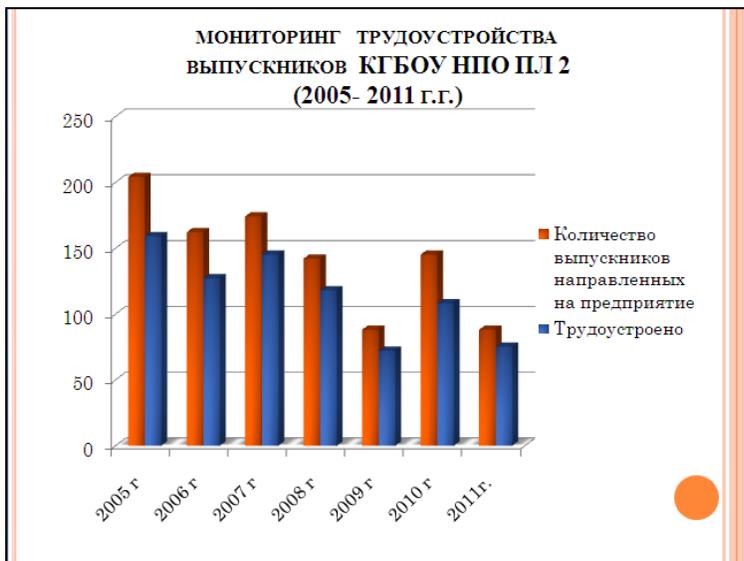


Рис. 5

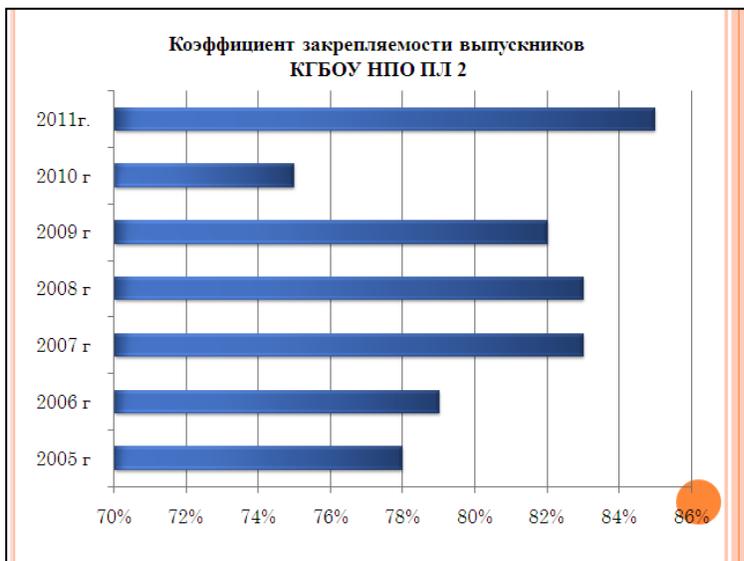


Рис. 6

Так, уровень теоретических знаний и практических умений работодатель желает иметь более высокий, чем тот, которым владеют на сегодняшний день выпускники лицея. Однако для достижения более высокого уровня необходимо обновить практически весь станочный парк в учебных мастерских лицея, создать дополнительные учебные места для обучения слесарей-сборщиков, соответствующие технологиям, существующим в цехах предприятия. Для этого необходимы значительные финансовые средства и соответствующее решение руководства ОАО «Комсомольск-на-Амуре производственного авиационного объединения им. Ю. А. Гагарина».

Практика работы и анализ результатов деятельности секторов службы содействия трудоустройству доказали важность и необходимость существования этой структуры.

Качественно изменился подход к решению не только вопросов трудоустройства, но и всего процесса производственного обучения.

Ощущая на себе заботу и повышенную требовательность предприятия, обучающиеся меняют свои взгляды и отношение к процессу обучения, улучшают показатели в производственном обучении и производственной практике.

Работа службы содействия трудоустройству непосредственно влияет на результаты трудоустройства выпускников. В 2009 г. лицей занял 1-е место по итогам краевого конкурса на лучшую организацию работы по трудоустройству выпускников. Лицей в течение ряда лет имеет стабильные показатели по трудоустройству выпускников, несмотря на сложную ситуацию, сложившуюся на ОАО «КнААПО», – до настоящего времени не полностью загружены действующие производства заказами и по серийному выпуску авиационной техники.

11 декабря 2009 г. состоялось заседание бюро Центрального совета Союза машиностроителей России, где был определен основной ориентир на техническую и технологическую модернизацию машиностроительного комплекса, которая составляет основу экономики страны, в целях создания конкурентоспособного производства.

Говоря о решении кадровых вопросов, глава Союза машиностроителей отметил, что необходимым условием модернизации промышленности является качественная подготовка квалифицированных специалистов.

### Мониторинг закрепляемости выпускников (по профессиям) КГБОУ НПО П.Л.2

Период обучения	ВЫПУСК		Направлено на предприятия		Закрепилось		ПРИЧИНА УВОЛЬНЕНИЯ											
	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	% от числа направл. на работу	УВОЛЬНИТСЯ, ЧЕЛ.													
					не оформил запись	вспомогательная работа	прекратил работу по профессии	по окончании действия срока	причина перевода в службу	по истечении срока службы	перевод в другую организацию	перевод на другую работу	по уходу за родственником или по болезни	прочие				
Итого по программам НПО в 2007г.	235	174	74	145	82	29	0	11	0	0	0	10	1	3	0	0	0	5
Итого по программам НПО в 2008г.	168	142	85	118	83	24	0	10	0	0	0	5	7	0	0	0	0	2
Итого по программам НПО в 2009г.	155	88	57	72	84	16	0	12	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0
Итого по программам НПО в 2010г.	223	145	64	108	75	14	0	8	0	0	0	3	1	2	0	0	0	0
Итого по программам НПО в 2011г.	177	88	50	75	85	13	0	8	0	0	0	2	1	2	0	0	0	0

Рис. 7

### Сравнительный мониторинг закрепляемости выпускников КГБОУ НПО П.Л.2 (2007-2011 г.г.)

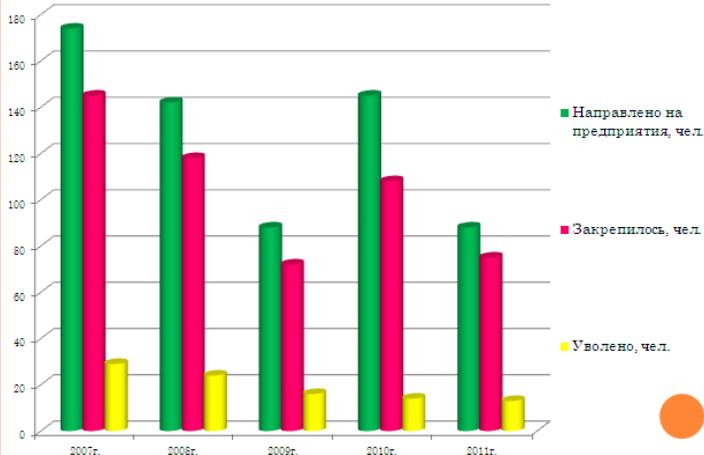


Рис. 8

Сегодня ОАО «КнААПО» – одно из ведущих предприятий авиационных корпораций – участвует в трех основных проектах:

- «Сухой Суперджет-100»;
- Авиационный комплекс пятого поколения;
- Производство «Су-35».

Инновационное оборудование, установленное на объединении, требует реализации новых подходов в подготовке специалистов, способных работать на этом оборудовании. Эта задача стоит в настоящее время и перед лицеем.

Результаты трудоустройства будущих выпускников в большей степени будут зависеть от реализации этих задач, и в первую очередь – от модернизации производства и материально-технической базы в соответствии с ФГОС НПО.

## **ВОЗРОЖДЕНИЕ РОССИЙСКОЙ ДЕРЕВНИ НА ОСНОВЕ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ АГРОБИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ**

**А. Н. Квочкин, Е. С. Симбирских, О. В. Железняк**

*ФГБОУ ВПО «Мичуринский государственный аграрный университет»,*

*г. Мичуринск*

*trud@mgau.ru*

Становление России как передовой цивилизованной европейской страны невозможно без развитого аграрного сектора, что немислимо без возрождения и инновационного преобразования российской деревни. Именно российская деревня является колыбелью русской цивилизации, ее основой, хранительницей русского национального типа характера. Как минимум тысяча лет российской истории убедительно свидетельствуют, что крестьянство – фундамент России. В первой половине XIX в. 90% населения Российской империи жило в сельской местности. В те времена главной производственной единицей в деревне являлся крестьянский двор с его жителями. Крестьянская земля делилась на приусадебный участок и полевой надел. Крестьянская приусадебная земля была, как и теперь, в основном занята огородами. Те, кто не обладал полевым наделом, все равно имели приусадебный участок и во многом кормились с него.

Октябрьская революция 1917 г. ознаменовала переход от мелкого крестьянского земледелия к коллективному, становлению и развитию колхозов и совхозов. По сути, менялась сущность крестьянства: из про-

изводителя еды он превращался в производителя сырья для пищевой промышленности. Во время коллективизации товарное частное хозяйство было практически истреблено. Тем не менее и советское сельское хозяйство на протяжении всей своей истории было, как минимум, двухукладным и совмещало колхозно-совхозные и мелкие индивидуальные хозяйства.

Начатая в 30-е гг. прошлого века и закончившаяся в 50-е гг. индустриализация превратила деревню в придаток города, а аграрная реформа 90-х гг. окончательно разрушила экономику села. Крестьянство, бывшее на всем протяжении российской истории основным сословием страны, заняло место социального аутсайдера, а российская деревня практически вымерла.

Но это не значит, что все бесперспективно и не подлежит возрождению. Любая культура, в том числе и сельская, будучи свободной, начинает развиваться. Модернизация, охватившая экономику России на современном этапе, переосмысление потребительского и грабительского отношения к российской деревне с позиции ценности национальной сельской культуры и природосообразного образа жизни подтолкнули процессы преобразования села.

Все большее количество россиян начинает задумываться о здоровом натуральном питании, о важности чистого деревенского воздуха для здорового поколения, о положительном влиянии сельскохозяйственного труда и сельской природы на психологическое и физиологическое развитие личности молодого человека. Дезурбанизация охватила города, все больше городских жителей желают жить в собственном доме, чаще всего недалеко от лесных массивов, подальше от городского шума и суеты.

Учеными предлагаются различные модели развития российской деревни: создание агрогородков (Быстров С. Н., Вершинин В. Ф.), нескольких тысяч деревень для новой России поместной урбанизации (Крупнов Ю., Шутов Г. К.), искусственная трансформация крестьянского генома российского человека (Ясин Е.).

Не останавливаясь подробно на взглядах ученых, раскроем наше видение новой инновационной деревни на примере родного Тамбовского края.

Тамбовская область, имея благоприятные для развития сельского хозяйства географическое положение, климатические и природные условия, плодородные богатые черноземом почвы, исторически специализировалась на развитии сельского хозяйства. Земельный фонд области включает более 3,4 млн. га, в его структуре преобладают сельскохозяй-

ственные угодья (78,9%), из которых на долю черноземов приходится порядка 87%. Конечно же, кризис АПК России не обошел нашу область стороной. Тем не менее сегодня это динамично развивающийся регион России с высоким научным, инновационным и образовательным потенциалом, агропромышленным комплексом, развитым транспортным и строительным комплексом. В области находится единственный в России наукоград в сфере сельского хозяйства – город Мичуринск. По оценке федеральных министерств, Тамбовская область один из первых российских регионов, который имеет полный комплекс инструментов стратегического развития до 2020 г., одобренный на федеральном уровне: Стратегия социально-экономического развития Тамбовской области на период до 2020 г., среднесрочная «Программа социально-экономического развития области», «Схема территориального планирования области». Осуществлен переход от управления отраслями к пространственно-экономическому размещению производительных сил, формированию конкурентоспособной экономики через создание кластеров и зон опережающего развития, которые по итогам экспертного обсуждения учтены в региональном компоненте КДР России. Из шести заявленных стратегических зон опережающего развития на данный момент проекты реализуются уже по четырем (комплексный проект АПК, сахарный кластер, технопарк в сфере биотехнологий, кластер в стройиндустрии). Планируется к реализации с 2012 г. проект «Агробиоэкономический кластер».

Идеология развития АПК Тамбовской области строится на позиционировании ее как Центра продовольственной безопасности России. Осмысление данной позиции привело нас к двустороннему процессу развития сельского хозяйства области. С одной стороны, это инновационные технологии производства и переработки сельскохозяйственной продукции, основанные на научных достижениях в биотехнологии и сельском хозяйстве, развитие современной логистической сети ее сбыта, с другой – это экологически чистое производство, основанное на принципах природосообразности и коэволюции. Во-первых, это прогрессивное движение вперед, а во-вторых, это возврат к натуральному питанию, мелкопоместному ведению хозяйства, преобладание духовных ценностей над потребительскими инстинктами. Синтез, казалось бы, столь противоположных взглядов, позволил предложить новое видение модели развития современной деревни.

Это модель российской бизнес-деревни, с мелкопоместной формой хозяйствования, основанная на высокотехнологичном производстве натуральной продукции, с развитой информационной и транспортной

логистической сетью сбыта товара и социально-культурной сферой, уникальной для каждого региона и каждой деревни, позволяющей использовать ее для развития альтернативных форм бизнеса (агротуризм, сельский туризм, экотуризм, народные промыслы и ремесла и т. п.). Как правило, экономика такой деревни многоукладная и ориентирована на развитие мелкого частного бизнеса в специфике сложившегося в регионе кластера (в Тамбовской области на данный момент приоритет отдается агробиоэкономическому кластеру). На первый план выходят ведущие бизнес-принципы устойчивого развития цивилизации: функциональности, минимальной затратности, стабильности и природосообразности. Обеспечить реализацию принципов призван новый тип агрария – бизнесмена, высокообразованного, культурного человека, компетентного в вопросах аграрной экономики и социально-культурной сферы села, способного воспринимать инновации и обладающего высокими моральными ценностями.

Пример тому – имеющийся опыт продуктивного сотрудничества Мичуринского государственного аграрного университета с торговой компанией «Все свое», обеспечивающей логистику деревенской продукции, произведенной в личных подсобных хозяйствах жителей с. Сосновка Тамбовской области и реализуемой в супермаркетах Москвы, под знаком «Экологически чистые продукты России», а также реализацию Интернет-заказов частным лицам. Таким образом, жители села имеют возможность, не выезжая за его пределы, иметь дополнительный, а у кого-то это основной, заработок. В настоящее время 250 семей работают для проекта «Все свое», производя исконно русские, экологически чистые, деревенские продукты по стандартам и под контролем компании по уникальной Системе контроля качества, разработанной учеными Мичуринского государственного аграрного университета.

Анализ европейских моделей развития сельского хозяйства подтверждает актуальность предложенного подхода. Отличительной особенностью проводимой сегодня европейским сообществом политики является рассмотрение сельского хозяйства как многофункциональной отрасли, не только производящей продовольствие, но и играющей важнейшую роль в формировании сельских ландшафтов и сохранении жизнеспособности сельских общин, что позволяет расширить сельскохозяйственным товаропроизводителям спектр их деятельности, укрепить их многофункциональную роль. Актуальность экологизации сельского хозяйства привела к развитию производства органической продукции. В настоящее время в Европе находится четверть всех органических сельскохозяйственных угодий мира (7,4 млн. га), ежегодный рост со-

ставляет около 7%. Италия, Испания, Германия, Великобритания и Франция в сумме дают более 50% всех органических сельскохозяйственных земель Европы. Во всех этих странах разработаны система субсидий для фермеров, пользующихся органическими методами в производстве, и система стандартов; приняты специальные программы, рассматривающие в единстве аграрную политику и развитие сельских территорий (SAPARD). В результате получили развитие альтернативные формы малого и среднего предпринимательства на селе: агротуризм, народные промыслы и ремесла, аквакультура, собственная переработка с.-х. продукции и др.

Особый интерес для нас представляет опыт развития сельских территорий Франции. Современная Франция является крупнейшим экспортером мира продукции пищевой промышленности, кожевенно-обувной, текстильной, химической и фармацевтической, а также производства алкоголя и обработки неблагородных металлов. Международное признание французской продукции во многом обязано исторически сложившейся и поддерживаемой государством национальной индивидуальности французского менеджмента. Подчеркивается не только национальная, но и региональная «апеллясьон» – индивидуальность при производстве так называемой «терруар»-продукции. Понятие «терруар» (в переводе на русский «соль Земли»), первоначально применявшееся к произведенному в конкретной местности виду вина, в настоящее время используется по отношению к большинству видов с.-х. продукции: чаю, кофе, мясу, мясным и молочным продуктам. Уникальность полученной в конкретном регионе продукции выступает гарантом ее качества. В России в настоящее время этому знаку соответствует брендовая продукция премиум-класса.

Производство такой продукции сосредоточено в фермерских хозяйствах и кооперативах, которые функционируют на определенной территории и участвуют в производстве, продвижении и реализации однородной продукции в рамках единой продуктивно-технологической цепочки.

В случае инновационного развития российской бизнес-деревни ключевым фактором успеха становится интеграция образования, науки и бизнеса в едином региональном кластере. Кластер помогает эффективно развиваться крупным и мелким агропредприятиям, поставщикам средств производства, объектам инфраструктуры, научно-исследовательским центрам, вузам и другим организациям; способствует росту деловой активности, улучшению инвестиционного климата территории, развитию социальных, экономических, информационных систем, что

дает импульс к позитивным структурным переменам. Результатом совместной деятельности является принципиально новый продукт, не имеющий аналогов, который может быть успешно коммерциализирован и найдет своего потребителя.

Мировая практика знает немало удачных примеров такой кластерной интеграции. Так, в США существенную роль в развитии инноваций играют университеты, в которых осуществляется большая часть долгосрочных инновационных исследований. Университеты являются источником инновационных проектов для частных лабораторий и промышленных предприятий, использующих результаты исследований в своих коммерческих целях.

Инновационная роль университета не должна ограничиваться научно-производственной сферой АПК и обязана проявляться в его основной образовательной функции, направленной на подготовку нового поколения аграриев. Историко-педагогический анализ развития аграрного образования России и анализ современных требований социального заказа к подготовке кадров для села показывает: только системная непрерывная агробизнес-образовательная деятельность образовательных, социальных и производственных учреждений в структуре единого инновационного образовательного кластера региона способна создать реальные предпосылки для эффективного обеспечения российской деревни кадрами, ее инновационного развития.

Таким образом, актуально создание в регионах соответствующего ему инновационного образовательного кластера.

Главными действующими «юридическими лицами» инновационного образовательного кластера Тамбовской области являются базовые предприятия инновационной инфраструктуры агробизнеса: головной вуз – Мичуринский государственный аграрный университет, взаимодействующий с образовательными учреждениями (детскими садами, 30 школами, 11 колледжами), 2 научными учреждениями и бизнес-структурами области. Такая структура кластера позволяет эффективно решать целый комплекс задач. Во-первых, это оптимизирует структуру подготовки кадров. Во-вторых, повышает качество образования. В-третьих, новое поколение получает профессиональное образование различного уровня в рамках единого комплекса, ориентированного на региональный заказ, и может трудоустроиться на предприятиях области. Кроме того, это реальная возможность оказывать научное сопровождение инновационного развития АПК и социальной сферы сел Тамбовской области.

Модель инновационного образовательного кластера Тамбовской области строится на социальном партнерстве всех субъектов, их непосредственном участии в регулировании и организации системы непрерывной многоуровневой подготовки кадров для комплексного обеспечения отраслевого агробизнес-экономического кластера региона. Работа инновационного образовательного кластера строится на основе двусторонних договоров о партнерстве между субъектами, предусматривающих проведение работ в области образования (формирование мотивации к бизнес-деятельности в условиях села; предпрофильная агробизнес-подготовка; профильная агробизнес-подготовка; профессиональная агробизнес-подготовка; повышение квалификации и переподготовка кадров в сфере агробизнеса и организации бизнеса на селе, в том числе туристического, в социальной и культурной сферах; формирование компетентности в сфере безопасной агробизнес-деятельности), организацию совместных научных исследований и инновационной деятельности.

Основываясь на вышеприведенной модели инновационного образовательного кластера, Мичуринский государственный аграрный университет совместно с Управлением образования и науки Тамбовской области реализует программу развития в Тамбовской области системы непрерывного агробизнес-образования. Цель программы – подготовка и вовлечение в агробизнес молодых квалифицированных кадров.

Именно на сельских абитуриентов университет делает ставку. Сельские ребята, скорее, чем городские, приедут после университета в родное село. Кроме того, сельская школа – самое массовое общеобразовательное учреждение, активно влияющее на социальную ситуацию на селе и сохранение жизнеспособности сельских территорий. Осуществляя бизнес-образование сельских детей и реализацию агробизнес-проектов в их личных хозяйствах совместно с родителями, школа имеет возможность формировать и пропагандировать на селе культуру нового инновационного ведения деревенского подворья. Это позволит реализовать поставленную Правительством России задачу: возродить профессиональные династии на селе. Использование в школьных агробизнес-проектах научных разработок ученых университета в сфере экологически безопасных технологий, селекционных достижений сортов растений и пород животных, не приспособленных к массовому производству, но обладающих специфическими востребованными покупателями качествами, позволит сформировать новую особую нишу продовольственных товаров.

В результате будет сформирован средний класс предпринимателей на селе, обеспечивающих инновационную производственную сельскохозяйственную сферу и обслуживающих ее перерабатывающую, транспортную, информационно-логистическую, рекламную, туристическую и др. сферы. Российская деревня преобразуется в новую инновационную форму – бизнес-деревню, по сути сконцентрировав бизнес-сообщество разноотраслевых малых форм хозяйствования.

К примеру, идею создания итальянской бизнес-деревни в Татарстане пытается в настоящее время реализовать яркий представитель малого бизнеса Италии, генеральный директор TTCOM Italia господин Паоло Каччинелли. Практически вся Европа идет по пути сохранения и развития малого бизнеса, сопротивляясь крупным сельскохозяйственным монополиям. Ставка делается на высокое качество получаемого в малых формах хозяйствования продукта.

Особая роль в созданном образовательном кластере принадлежит сельской школе. В образовательном пространстве России 68,9% школ – сельские, их доля в региональных системах образования гораздо выше, чем в городских. Сегодня сельская школа переживает значительные преобразования, к сожалению не всегда имеющие положительный эффект. Так, большинство школ, пользуясь свободой, предоставленной им Законом «Об образовании», полностью исключили из учебных планов подготовку по сельскохозяйственному профилю, в том числе в рамках дисциплин «Труд» и «Технология». Между тем во всем мире обязательным компонентом школьного образования является обучение основам сельскохозяйственного труда, например национальная программа США «Будущие фермеры Америки». Предмет «Технология» входит в структуру пяти обязательных занятий для учеников всех возрастов в большинстве ведущих стран мира – Великобритании, Германии, Голландии, Швеции. В России, ратуя о здоровье школьников, ручной труд фактически вытеснен из школьной программы. В старших классах такую же оправдательную роль играет подготовка к ЕГЭ. Казалось, мы напрочь забыли изречение З. Фрейда: «Труд сделал из обезьяны человека».

В результате остро стоит проблема мотивации учащихся сельских школ и выпускников аграрных образовательных учреждений не только к труду на селе, но и к физическому труду вообще. Таким образом, подготовку молодежи к труду, особенно к сельскохозяйственному, надо рассматривать как важнейшую межведомственную социально-педагогическую проблему, от решения которой зависит не только продовольственная безопасность России, но и само существование русского села.

С этих позиций университетом разработана и внедряется разноуровневая модульная программа агробизнес-образования, включающая 13 модулей по 3 уровням: довузовское (на базе дошкольных образовательных учреждений, школ и колледжей), вузовское и послевузовское агробизнес-образование (дополнительное образование, магистратура, аспирантура, докторантура).

Обучение реализуется:

– в детских садах – посредством дополнительных занятий по формированию элементарных представлений о сельском хозяйстве, грамотном и экологически безопасном природопользовании; экономическом мышлении, разумных экономических потребностей, экономически осознанного отношения к труду, природе, материальным ценностям, деньгам и т. д.;

– в школах – посредством последовательного интегрирования тем по агробизнесу в учебные предметы, преподаваемые в начальной и средней школе (обществознание, историческое краеведение, географическое краеведение, геоэкология Тамбовской области, экология растений Тамбовской области, экология животных Тамбовской области, биология, химия, экология человека, технология, основы безопасности жизнедеятельности); введения в качестве учебного модуля учебного предмета «Технология» разделов «Основы агробизнеса» и «Первые шаги к лидерству»;

– в колледжах – введением курсов «Организация производства и предпринимательство в АПК», «Основы организации агробизнеса», «Основы бизнес-проектирования», «Основы финансов для предпринимательства», «Развитие лидерского потенциала»;

– последовательной бизнес-проектной образовательной деятельностью в школах, колледжах, вузе;

– проведением областного Агробизнес-марафона, включающего ряд мероприятий (конкурс бизнес-идей «Агробизнес-перспектива-2012», бизнес-олимпиада, тренинг «Карьера на селе», деловая игра «Бизнес-старт», круглый стол «Бизнес в АПК: мифы и реальность», бизнес-турнир, конкурс агробизнес-проектов, научно-практическая конференция молодых ученых, экскурсии на предприятия АПК).

Преподавателями университета совместно с учителями разработано соответствующее учебно-методическое обеспечение: 30 учебно-методических комплектов по предметам, включающим методическое пособие для учителей, учебное пособие и рабочую тетрадь для учеников. В настоящее время ведется их активное распространение по обще-

образовательным школам и учреждениям среднего профессионального образования области с целью последующей апробации.

В период с октября 2011 г. по май 2012 г. 280 учителей школ из 7 районов Тамбовской области прошли курсы повышения квалификации по современным подходам к реализации агробизнес-образования школьников. С целью научно-методического сопровождения реализации системы непрерывного агробизнес-образования на сайте ФГБОУ ВПО «МичГАУ» размещены в свободном доступе видео-лекции по основам организации агробизнеса, бизнес-планированию в АПК, реализации агробизнес-проектов на пришкольных участках. Проводимое преподавателями университета повышение квалификации учителей и преподавателей колледжей по агробизнес-образованию способствует повышению их бизнес-грамотности, расширяет их возможности в организации собственного бизнеса на селе.

Школы совместно с университетом активно включились в проектную деятельность. Заложены технологические площадки при образовательных учреждениях по проектам «Ландшафтная ферма», «Фито-ферма», «Эко-сад», «Эко-ранчо», «АгроТурФирма», «АгроБиоТех», «Мир саженцев», «Бизнес-огород», «Бизнес-ремесло», «Магазин натуральных продуктов». Разработанные учащимися бизнес-проекты реализуются ими на земельных участках школ либо на личном подворье.

На развитие качеств, умений и навыков успешного делового человека – сельского бизнесмена направлена организация профильной международной смены «Агробизнес-академия» на базе летнего оздоровительного лагеря «Спутник» (Мичуринский район Тамбовской области). На базе действующего в университете центра по работе с одаренными детьми учащимся предоставлена возможность совместно с научными наставниками проводить научные исследования, разрабатывать инновационные бизнес-проекты, а затем участвовать в конкурсах, олимпиадах. Таким образом, при отборе талантливой сельской молодежи формируются потенциал молодых ученых университета.

Базовой площадкой для отработки механизма агробизнес-образования в общих образовательных учреждениях стала созданная в 2012 г. уникальная Школа агробизнеса – Тамбов (рис.). В школе предусмотрены специализированные классы с лабораторными комплексами, кабинет информационных технологий в агробизнесе; школьный агробизнес-инкубатор – деловой центр; актовый зал – лекционная студия; центр «Флористика и дизайн»; информационно-консультационный пункт по вопросам АПК для населения; мини-агрокомплекс на пришкольном участке [школьный сад, мини-питомник, мини-маточник, 2 поли-

карбонатные теплицы, 1 стеклянная теплица с обогревом, опытно-экспериментальный участок (отдел полевых культур, отдел овощных культур, отдел цветочно-декоративных растений, отдел ландшафтного дизайна, ягодник, отдел начальных классов)].

### **Структура Школы агробизнеса**

Дошкольное образование <b>Детский сад «Детская агроакадемия»</b>
Система занятий в рамках основного и дополнительного образования старших групп
Начальная школа <b>«Малая школа бизнеса»</b>
Система занятий в рамках учебных предметов «Технология» и «Окружающий мир»
Основная общеобразовательная школа <b>«Школа юного агробизнесмена»</b>
Система агробизнес-подготовки в рамках общеобразовательных дисциплин
Система занятий по дополнительному начальному профессиональному образованию (НПО) 110401.01 «Мастер растениеводства» и 110800.02 «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства»
Система предпрофильной подготовки агробизнес-направленности
Система дополнительных занятий по агробизнес-проектной деятельности во второй половине дня на базе школьного агробизнес-инкубатора
Средняя общеобразовательная школа <b>«Школа агробизнесмена»</b>
Система подготовки химико-биологического, социально-экономического, агротехнологического профилей
Система занятий по дополнительному среднему профессиональному образованию (СПО) 110401 «Агрономия», 110809 «Механизация сельского хозяйства»
Система дополнительных занятий по агробизнес-проектной деятельности во второй половине дня на базе школьного агробизнес-инкубатора

Рис. Структура Школы агробизнеса

В рамках дополнительных занятий учащиеся могут пройти обучение по программам НПО (110401.01 «Мастер растениеводства» и 110800.02 «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства») и I курса СПО (110401 «Агрономия», 110809 «Механизация сельского хозяйства»).

**Планируемые результаты деятельности школы:**

- подготовка кадров для АПК;
- закрепление молодежи на селе;
- увеличение количества успешных крестьянских (фермерских) хозяйств, повышение благосостояния и качества жизни населения сельских территорий;
- возможность трансляции модели школы агротехнологического профиля на другие территории.

Значимой мерой в мотивации к труду на селе стала разработанная в университете и реализуемая в Центре прогнозирования рынка труда и содействия трудоустройству программа коучинга «Карьера на селе». Не меньшую роль играет пропаганда нового образа бизнесмена на селе и популяризация достижений предпринимателей и работников агросферы, эффективных бизнес-идей в СМИ.

Таким образом, университет в составе инновационного образовательного кластера из образовательного звена превращается в региональный центр непрерывного агробизнес-образования сельского населения. Совершенно очевидно, что ведущая роль в организации такого инновационного образовательного кластера принадлежит региону. Также значимо участие в подготовке кадров бизнес-сообщества.

Особенность деятельности инновационного образовательного кластера по агробизнес-образованию носит междисциплинарный и межведомственный характер. Тормозом для развития кластера является отсутствие координации его деятельности на разных уровнях: ведомственном и региональном, поскольку деятельность его охватывает разные Министерства РФ (Минсельхоз, Минрегионразвития, Минобрнауки, Министерство культуры) и разные региональные органы власти (управление образования и науки, управление сельского хозяйства, управление труда и социального развития, управление занятости населения). Решение проблемы – создание федерального межведомственного и регионального органов, осуществляющих функцию взаимодействия министерств и управлений по вопросам кадрового обеспечения села. Государство не должно оставаться в стороне при решении проблемы возрождения российского села.

## Список литературы

1. *Бобылев С. Н., Гирусов Э. В., Перелет Р. А.* Экономика устойчивого развития: Учеб. пособие. М.: Ступени, 2004. 303 с.
2. *Кривов А., Крупнов Ю. В.* Дом в России. Национальная идея. М.: Олма-Пресс, 2004; URL: [http://www.proektnoegosudarstvo.ru/news/neskolko\\_tysach\\_novih\\_dereven/](http://www.proektnoegosudarstvo.ru/news/neskolko_tysach_novih_dereven/)
3. *Верт Н.* История советского государства / ИПА. М., 1995.
4. *Петриков А. В., Галас М. Л.* Сельское хозяйство России в XX веке // Россия в окружающем мире. 2001. С. 52–79.
5. *Румянцев М.* Столыпинская аграрная реформа: предпосылки, задачи и итоги // История СССР. М., 1990. № 10.
6. Agricultural statistics. Main results – 2006–2007. URL: <http://ec.europa.eu/eurostat>.

**КОМПЕТЕНЦИОННЫЕ КЛАСТЕРЫ КАК НОВАЯ ФОРМА  
ТРЕБОВАНИЙ РЫНКА ТРУДА**

**Д. А. Коричин, П. О. Лукша, Е. Б. Лявина**

*АНО «Агентство стратегических инициатив», МШУ СКОЛКОВО,  
г. Москва*

*denak@yandex.ru, Pavel.luksha@gmail.com, Lumen.interius@gmail.com*

В экономике с высокой мерой разделения труда и интенсивным использованием технологий ключевой характеристикой работников при определении спроса на труд является наличие у этих работников набора знаний, умений и навыков, достаточных, чтобы осуществлять необходимую производственную деятельность. Фактически речь идет о готовности решать конкретные задачи в рабочем контексте. Таким образом, спрос определяется через готовность работодателей нанимать специалистов, обладающих компетенциями, требуемыми в определенной производственной деятельности [1].

Это означает, что для создания оптимальной модели прогнозирования и оценки кадровых требований со стороны рынка труда необходимо понять, какую именно общую категорию можно положить в основу будущего субъекта подготовки кадров, вне зависимости от того, какие институциональные формы он примет. Предположительно университеты переориентируются с преподавания *программ* на выработку *навыков* [2]. А поскольку навыки наряду со знаниями и умениями относятся к

категориям оценки качества образования, а не профессиональной деятельности, то встает вопрос необходимости переформулировать основание для оценки спроса в логике требований рынка. Наилучшим вариантом подобного основания и является компетенция – как интегральная отраслевая (или внеотраслевая) способность, разворачивающаяся в реальной практической деятельности на основании накопленных в ходе обучения знаний, умений и навыков.

Логика перехода на компетенционную модель спроса очевидна, поскольку североευропейские институты высшего образования практикуют компетентностный подход уже несколько десятилетий, в связи с чем процент трудоустройства выпускников остается самым высоким в Европе.

Очевидно, что актуальность развития компетентностного подхода в российской системе образования в условиях ее перехода на Болонские стандарты и формирования инновационной экономики значительно возрастает [3]. Именно на компетенцию как на единицу анализа трудовой деятельности можно ориентироваться, не только создавая программы обучения, но и планируя будущие рабочие места и обеспечивая, таким образом, функциональную связку «образование – работа».

При оценке состава инновационной деятельности отраслевые специалисты могут не только спрогнозировать появление будущих профессий, но и, применяя частотный анализ к результатам индивидуальных и групповых интервью, проверить, какие именно повторяющиеся блоки компетенций будут нужны при решении типичных задач инновационной экономики. Таким образом, подход к оценке спроса в логике общих и профильных компетенций позволит спрогнозировать не только типовые формы занятости но и образовательный фундамент, который обеспечит конкурентоспособность кадрам в условиях быстроменяющейся инновационной экономики.

При этом необходимо учитывать сложности перехода российского образования от логики программ к логике компетенций. Поскольку даже несмотря на инновационный курс, взятый правительством, большинство технологических отраслей российской экономики продолжают использовать уже давно проверенные схемы – действующие на большинстве предприятий, документально закрепленные, не единожды отработанные и вместе с этим несущие на себе все свойства и ограничения действующего технологического уклада.

Хотя работы по прогнозированию потребности в кадрах выполняются в мире с середины 2000-х гг., они в основном касаются спроса на кадры в традиционных отраслях: производство продуктов питания,

сельское хозяйство, строительная промышленность, оказание услуг населению, занятость в малых и кустарных предприятиях и др. Лишь немногие исследования напрямую касаются вопроса, связанного с технологическими изменениями в отраслях и изменениями содержания профессиональной деятельности. В основном данное направление исследований касается вопросов создания «зеленых» рабочих мест (т. е. рабочих мест с учетом требований к экологичности производственного процесса и произведенного продукта). Проект «Исследование долгосрочного спроса на кадры, обладающие компетенциями в сфере технологических инноваций» является первым в России и одним из первых в мире, рассматривающих вопрос спроса на компетенции именно в высокотехнологичных отраслях, где изменения наиболее существенны. Этот проект реализуется Московской школой управления СКОЛКОВО и Центром бюджетного мониторинга ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет» при поддержке Министерства образования и науки РФ, а также АНО Агентство стратегических инициатив при Президенте РФ. Новизна исследовательского подхода состоит как в предмете рассмотрения, так и в предлагаемых качественных методах оценки спроса на новые компетенции.

С учетом поставленных требований по формированию наукоемкого сектора экономики и развитию высокотехнологичных компаний необходимо определить, какие новые типы специалистов будут востребованы работодателями в будущем. Именно на решение этой задачи и направлено данное исследование, которое имеет высокую практическую значимость для реализации целей, определенных Правительством Российской Федерации и международными инициативами страны.

В качестве основного методологического подхода данного исследования были использованы методы, применяющиеся в наиболее признанном исследовательском сообществе исследовании Международной организации труда по прогнозированию будущей потребности в новых рабочих компетенциях [4].

Под компетенцией в рамках данного исследования понимается совокупность знаний, умений, навыков и способностей, необходимых для эффективной деятельности в заданном рабочем контексте (это соотносится с определением А. В. Хуторского [5]). Это понимание соответствует как экономическому пониманию компетенции для задач исследования рынков труда [6], так и педагогическому пониманию для задач исследования образовательных институтов [7].

В ходе исследования была выбрана следующая стратегия работы с экспертами:

- формирование перечня средовых факторов и условий развития технологической отрасли;
- формирование перечня факторов, влияющих на развитие технологической платформы – инструменты, методы, стандарты;
- формирование потенциальных отраслевых рынков, требующих новых рабочих специальностей и квалификаций;
- обобщение списка рабочих задач и выявление кластеров компетенций.

В качестве содержательной основы для поиска компетенционных кластеров как интегральных единиц кадрового запроса было предложено рассмотреть требования по семи технологическим платформам, которые определены в качестве стратегических направлений развития экономики России. Это:

- биотехнологии;
- транспортные и космические системы, а именно авиационный и околокосмический транспорт и наземный транспорт;
- информационно-телекоммуникационные системы;
- медицина и здравоохранение;
- энергетика и энергоэффективность;
- новые материалы и нанотехнологии;
- рациональное природопользование: добыча и переработка полезных ископаемых.

Экспертизу будущих рабочих задач в рамках развития данных технологических отраслей необходимо проводить с учетом мнения ключевых игроков. В рамках исследования экспертиза была представлена следующими российскими и иностранными компаниями: Cisco, IBM, IBS, Schlumberger, ЗМ, ГК РОСНАНО, ГК РОСАТОМ, ОАО «Евраз-руда», Холдинг МРСК, ОАО «Оборонэнерго», РКК «Энергия», ОАК, ОКБ «Сухого», МГУ, МАИ и др.

В ходе исследования в соответствии с методикой интервьюирования участники экспертизы суммировали собственный рекрутинговый и профессиональный опыт о перспективном кадровом спросе из позиции работодателя. При этом ведущим инструментом описания, который был принят экспертами практически единогласно, выступили так называемые новые профессии – форматы описания задач будущего, представленных в предыдущих главах. Фактически под новыми профессиями эксперты предлагали рассматривать крупные взаимосвязанные группы компетенций, разворачивающиеся в профессиональной деятельности и обеспечивающие специалистам решение актуальных задач в рабочем контексте.

Поскольку более детализированный анализ компетентностного состава деятельности фактически не интересовал опрашиваемых работодателей, в связи с необходимостью глубокого уточнения и неприменимостью в процессе реального кадрового поиска аналитическая группа проекта предложила пойти по пути описания типового компетенционного кластера, наличие которого у специалиста будущего позволит ему решать весь спектр задач – от очевидных и разворачиваемых в актуальной профессиональной деятельности до ожидаемых задач будущего, зависящих от смены вектора развития отраслевой деятельности и нового пакета профессиональных инструментов.

Каждый компетенционный кластер представляет собой описание профессии будущего (по аналогии с профессией настоящего), которая была согласована с участвующими экспертами. Ключевые компетенции в описании представлены в формате типовых рабочих задач, поставленных перед будущим специалистом.

Также следует отметить, что в ходе форсайт-сессий и по итогам исследования были зафиксированы общие закономерности для изменений прогнозного спроса на компетенции для высокотехнологичных компаний. Эти закономерности с большой вероятностью будут формировать спрос на обобщенные компетенции для всех высокотехнологичных производств.

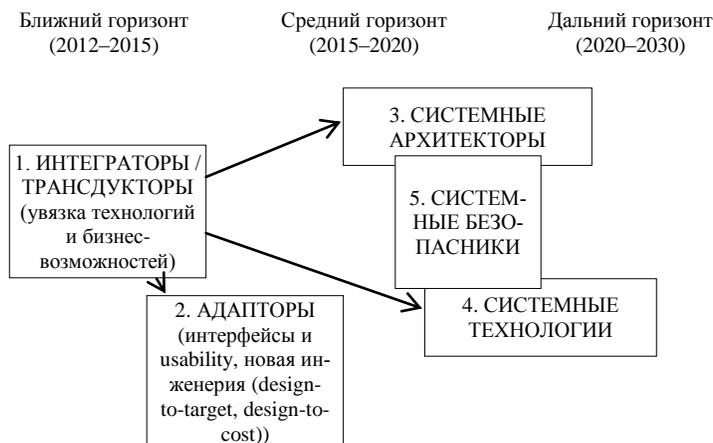


Рис. Ключевые компетенции будущего

1. Наиболее востребованной ключевой компетенцией уже в ближайшее время (2012–2015 гг.) является компетенция «интеграторов».

Это компетенция по организации и интеграции управленческих и технологических процессов, позволяющих разработать, запустить и сопровождать новый продукт в высокотехнологичных отраслях. Важнейшим подвидом этой компетенции являются компетенции «трансдукторов» – знания, умения и навыки, позволяющие переносить существующие технологии в новые области применения (на примере биотехнологий: замещать традиционные продукты соответствующими продуктами, созданными с применением биотехнологий – традиционное углеводородное топливо – биотопливом, традиционные строительные материалы – биостройматериалами и т. п.). Спрос на эту компетенцию определяется необходимостью высокотехнологичных компаний осваивать новые рынки, находить рыночное применение существующим технологиям, организовывать новые высокотехнологичные производства.

2. На ближне-среднем горизонте (2014–2018 гг.) одной из важнейших ключевых компетенций становится компетенция «адапторов» – компетенция по адаптации разрабатываемых и производимых продуктов под конкретные задачи потребителей, что позволяет повысить конкурентоспособность новой продукции. Здесь, во-первых, можно указать на компетенции промышленного и потребительского дизайнера, создания пользовательских интерфейсов [с учетом оптимизации интерфейса под задачи пользователя (usability)]. Во-вторых, это инженерные компетенции, связанные с разработкой продукта под целевые параметры (design-to-target) и с целевой себестоимостью (design-to-cost).

Следующие три направления представляют собой разновидности системных инженеров, однако в каждом из них есть свои требования к ключевой компетенции, отличающие ее от других.

3. На среднем горизонте (2015–2020 гг.) высокую значимость приобретает компетенция системного архитектора – это компетенция по проектированию новых продуктов с учетом системных требований, таких как создание продукта с учетом полного жизненного цикла технологии (включая требования среды и ее возможную эволюцию), а также интеграция различных типов технологий в единое технологическое решение и интеграция решения с другими типами решений (что требует компетенций по междисциплинарной коммуникации).

4. Также на средне-дальнем горизонте (2018–2022 гг.) возрастающее значение будет иметь компетенция системного технолога – компетенция по разработке и сопровождению производственных процессов, обеспечивающих производство и эксплуатацию новых технологических продуктов с учетом требований полного жизненного цикла и комплексной интеграции технологических решений.

5. Еще одной важной компетенцией (которая лежит на стыке компетенций системных архитекторов и системных технологов) является компетенция «системного безопасника» – компетенция по проектированию и сопровождению новых продуктов и технологических решений с учетом требований по сохранению целостности и работоспособности продукта, а также обеспечению всех типов безопасности пользователей.

Результаты исследования могут применяться, в первую очередь, в работе Министерства образования и науки при пересмотре требований к содержанию образовательных программ в системе среднего, высшего и дополнительного профессионального образования. Также они могут определять государственный заказ на выпускников новых специальностей в приоритетных отраслях российской экономики.

#### Список литературы

1. *Шереги Ф. Э., Стриханов Н. М., Арефьев А. Л.* Перспективы взаимодействия производства и науки. Вып. третий: Спрос на компетенции и квалификации в условиях кооперации производственных компаний, вузов и НИИ. М., 2012. 136 с.

2. *Федюкин И.* Управление спросом и предложением на российском рынке образования // Отечественные записки. 2007. № 3.

3. *Краснова У. Л., Десятов В. И.* Оценка спроса на специалистов различного уровня профессионального образования в экономике региона // Портал Министерства образования и науки Астраханской области. Астрахань, 2009.

4. OECD 'Skills Upgrading: New Policy Perspectives', Organisation for Economic Cooperation and Development. Paris, 2006.

5. *Хуторской А.* Определение общепредметного содержания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов: Доклад на Отделении философии образования и теоретической педагогики РАО 23 апреля 2002 г.: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423-1.htm>

6. *Фрумин И.* За что в ответе? Компетентностный подход как естественный этап обновления содержания образования: [Электронный ресурс]. URL: [http://edu.tltsu.ru/sites/sites\\_content/site125/html/media16195/Isaak.doc](http://edu.tltsu.ru/sites/sites_content/site125/html/media16195/Isaak.doc)

7. *Андреев А. Л.* Компетентностная парадигма в образовании: опыт философско-методологического анализа // Педагогика. 2005. № 4. С. 19–27.

## СОСТОЯНИЕ И СРЕДНЕСРОЧНАЯ ОЦЕНКА ПЕРСПЕКТИВНОЙ ДИНАМИКИ РОССИЙСКОГО И РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА

**А. Г. Коровкин, И. Н. Долгова, Е. А. Единак, И. Б. Королев**

*ФГБУН «Институт народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук», г. Москва*

*akor@ecfor.ru, ecfor1809@mail.ru*

*Характеристика современного состояния сферы занятости и рынка труда.* Современное состояние сферы занятости и рынка труда в России в значительной степени определяется существующими в этой сфере проблемами. Ряд ключевых проблем согласования спроса на рабочую силу и ее предложения может рассматриваться и как определенный набор ограничений на пути полноценного формирования и реализации трудового потенциала страны и, следовательно, ограничений по темпам экономического роста. Охарактеризуем некоторые основные из них.

*Уменьшение численности населения в трудоспособном возрасте, неравномерное по территории страны* (табл. 1). Изменение социально-демографических характеристик рабочей силы: постарение населения, ухудшение здоровья населения (особенно детей и молодежи), сокращение способности к длительному и интенсивному труду.

Таблица 1

*Прогнозная динамика численности населения в трудоспособном возрасте по федеральным округам (базисные темпы роста, в % к 2010 г.)*

Федеральный округ	2015 г.	2020 г.	2025 г.	2030 г.
РФ	94,2	93,0	89,6	88,0
Центральный	94,3	93,2	89,6	87,8
Северо-Западный	93,4	92,2	88,7	86,9
Южный	94,4	93,2	89,7	88,2
Северо-Кавказский	99,9	99,5	97,7	97,7
Приволжский	93,3	91,9	87,6	85,0
Уральский	94,6	93,5	91,0	91,1
Сибирский	93,7	92,5	89,4	88,7
Дальневосточный	92,6	91,3	87,4	85,0

В РФ прослеживается увеличение доли лиц старших возрастов и лиц трудоспособного возраста за счет сокращения доли лиц младших возрастов. За 1990–2009 гг. удельный вес населения в трудоспособном

возрасте увеличился на 6,1 проц. п., старше трудоспособного возраста – на 2,5 проц. п. Соответственно, доля населения моложе трудоспособного возраста значительно сократилась – на 8,6 проц. п.

*Количественный дисбаланс спроса на рабочую силу и ее предложения в экономике России, ее регионах и отраслях (дефицит рабочей силы и безработица).* Актуальность проблемы безработицы сохраняется для целого ряда региональных рынков труда и после кризиса. Вместе с тем перспективные демографические тенденции и экстенсивный рост спроса на рабочую силу позволяют нам по-прежнему говорить о перспективном дефиците отечественной рабочей силы, прежде всего квалифицированной, проявления которого уже имели место до кризиса 2008–2009 гг. и вновь проявляются сегодня.

На протяжении восьми месяцев 2012 г. численность безработного населения в России последовательно сокращалась и в августе составила чуть менее 4 млн. чел. Предварительные данные Росстата позволяют предположить, что и в сентябре 2012 г. безработица сохранится примерно в тех же значениях, а по итогам трех кварталов текущего года в среднем за месяц составит 4,4 млн. чел. Даже если предположить, что в IV квартале 2012 г. численность безработного населения возрастет до 4,5 млн. чел., то в среднегодовом исчислении с учетом итогов первых трех кварталов это будет означать сокращение численности безработного населения почти на 600 тыс. чел., или на 12,4% по отношению к 2011 г. Если же выраженного сезонного роста безработицы не будет, как и в прошлом году, что вообще говоря странно, то годовая оценка величины безработицы может опуститься до 4,3 млн. чел.

За четыре года численность безработного населения сократилась до значений, наблюдавшихся перед кризисом. Преодолена до некоторой степени «психологическая» величина в 4 млн. безработных. Прошедшие четыре года можно условно разделить на три периода. Первый период – рецессия, достаточно резкий рост напряженности на рынке труда и численности безработного населения до максимальных своих значений в феврале – марте 2009 г. (уровень безработицы 9,2–9,4%). Второй период (весна 2009 г. – весна 2011 г.) – этап медленного восстановления, имело место сокращение безработицы, однако абсолютное ее значение и уровень продолжали быть достаточно высокими. При общей тенденции к снижению безработицы сохранялись заметные сезонные ее всплески. За ноябрь – январь 2009–2010 гг. численность безработных выросла на 600 тыс. чел., за ноябрь – январь 2010–2011 гг. – на 800 тыс. чел. Третий период, продолжающийся полтора года, характеризуется заметным сокращением численности безработного населения без выраженной се-

зонности. Возможно, это особенности этапа оживления российского рынка труда, связанные с тем, что в первое время после кризиса предприятия сдержанно оценивали экономические перспективы и ограничивали найм, а затем компенсировали это более активными действиями на рынке труда. В результате сезонный характер изменения безработицы был «несколько приглушен». Если сравнить январь 2012 г. и сентябрь 2011 г., то увеличение безработицы было только на 300 тыс. чел., что меньше обычного всплеска, а показатели за октябрь 2011 г. и февраль 2012 г. вообще различаются только на 20 тыс. чел. Другая версия состоит в том, что в проявлении сезонности в конце прошлого года произошел определенный сдвиг вперед, в результате которого наблюдались непривычно низкие (сопоставимые со значениями июня и сентября) показатели безработицы в декабре (6,1%). Еще более вероятна комбинация отмеченных и каких-то других причин, возможно связанных со способом измерения безработицы.

Изменения численности официально зарегистрированных безработных носили несколько отличный характер. К февралю 2009 г. численность официально зарегистрированных безработных достигла 2 млн. чел. и затем практически полтора года оставалась на этом высоком уровне (2–2,3 млн. чел.). Пиковые значения численности официально зарегистрированных безработных наблюдались не только в начале 2009 г., но и в начале 2010 г. Интенсивное, более быстрое по сравнению с общей безработицей, сокращение численности официально зарегистрированных безработных началось только во второй половине 2010 г. За два с половиной года (к осени 2012 г.) численность официально зарегистрированных безработных уменьшилась на 50%. В результате имеет место определенный «разрыв» между показателями официально зарегистрированной безработицы и общей безработицы. Если до кризиса и в принципе во время него численность официально зарегистрированных безработных и численность безработных по методологии МОТ соотносились примерно как один к трем, то в дальнейшем это соотношение меняется с более выраженной амплитудой (2010 г. – 32–37%, 2011 г. – 25–31%, 2012 г. – 25–29%). Соответствующее соотношение – определенный индикатор изменения силы государственного влияния и доверия к государственным институтам на рынке труда, поэтому, вообще говоря, его повышение может рассматриваться как позитивная тенденция, если только она сопровождается сокращением общей безработицы. Рост этого соотношения в 2010 г. объясняется увеличением численности официально зарегистрированных безработных, произошедшим, вероятно, вследствие повышения привлекательности статуса официального

безработного, в том числе из-за активно реализуемых мероприятий по смягчению напряженности на региональных рынках труда. В дальнейшем численность официально зарегистрированных безработных стала сокращаться интенсивнее общей безработицы, что привело к падению отмеченного соотношения.

Постепенное приближение показателей национального рынка труда к своим докризисным значениям с сохранением унаследованных из предыдущих периодов структурных дисбалансов в целом соответствовало нашим ожиданиям (см., например, [1]). Вместе с тем совпадение значений показателя рынка труда (пусть и такого ключевого, как численность безработных) не означает возврата к докризисной ситуации и, строго говоря, не обязательно свидетельствует о завершении кризисных явлений. Вопрос о сроках завершения кризиса и достоверно отражающих этот переход (из стадии кризиса к оживлению) индикаторах требует отдельного исследования и выходит за рамки настоящей работы. Здесь же подчеркнем, что и минимальные значения численности безработного населения, и заметное превышение числа фиксируемых службой занятости вакансий числа официально зарегистрированных безработных (что отмечалось в 2008 г.) – только возможные индикаторы перегрева рынка труда (и, соответственно, предвестников начала нового кризисного витка).

Ситуация на российском рынке труда до и после кризиса имеет и ряд других отличий. Например, изменились внешние условия: численность населения в трудоспособном возрасте убывает более быстрыми темпами, снизились темпы экономического роста нашей страны, претерпели изменения параметры бюджетной политики, финансирование мероприятий политики занятости передано на региональный уровень.

Изменения на рынке труда носили и качественный характер. В разгар экономического кризиса достаточно много и на разных уровнях (от обывательского до профессионального) говорилось об «очищающей» роли экономического кризиса, чем отчасти и объяснялось значительное сокращение персонала. С нашей точки зрения, оценки потенциала такого «очищения» изначально были несколько завышены: в кризис предприятия не столько реализовывали стратегию развития и оптимизации численности, сколько использовали разные, в том числе хорошо известные, возможности для выживания. Отсюда и рост числа людей, работающих неполный рабочий день или неделю, значительное увеличение объема просроченной задолженности по заработной плате. В этом контексте сокращения персонала, прежде всего, носили вынужденный характер. Не случайно даже в разгар экономического кризиса некоторые

предприятия оценивали дефицит квалифицированной рабочей силы как одну из важных макроэкономических проблем [2]. Происходившие изменения носили, по всей видимости, вынужденный характер и в целом не способствовали решению структурных проблем рынка труда. Таким образом, большая часть накопившихся в сфере занятости и на рынке труда проблем сохраняет свою актуальность [1, 3]. В этих работах с позиций согласования спроса на рабочую силу и ее предложения рассматриваются сложившиеся тенденции (тренды) и закономерности изменения динамики показателей рынка труда и занятости в экономике РФ и в разрезе видов экономической деятельности, даются перспективные оценки возможной динамики занятости, безработицы и других показателей рынка труда.

*Качественное (структурное) несоответствие параметров спроса на рабочую силу и ее предложения* в региональном, по видам деятельности, профессионально-квалификационном и других разрезах приводит к существованию структурной безработицы и неудовлетворенного спроса на труд, неэффективному использованию рабочей силы, поскольку часть людей работает не по специальности и с потерей в уровне дохода. Структурная безработица, особенно в региональном и отраслевом разрезах, находится на достаточно высоком уровне. Комплексный подход к проблеме структурной безработицы подразумевает, с одной стороны, проведение активных мер со стороны предложения труда, с другой – осуществление политики в области регулирования спроса на труд, а именно изменение структуры вакантных рабочих мест путем открытия новых современных и закрытия старых морально и физически устаревших рабочих мест.

*Усиление значения внутренней и внешней трудовой миграции для российского рынка труда*, с одной стороны, и сохранение в значительной степени хаотичной мобильности работников по территории, между отраслями и профессиями – с другой. Для ряда отраслевых рынков труда эта проблема наиболее сложна. Имеет место избыточная концентрация предложения рабочей силы по территориям, отраслям, видам деятельности и занятий.

*Нескоординированность* функционирования системы профессионального образования с динамикой спроса экономики на рабочую силу определенных профессий (квалификаций) и недостаточно высокий уровень качества подготовки специалистов, определяемый преобладанием формальных моментов над содержательными в процессе реформирования системы образования, устареванием технологий обучения, оборудования, постарением и оттоком преподавательских кадров. Отмеченная

нескоординированность развития системы профессионального образования со спросом на рабочую силу приводит к усилению диспропорций на рынке труда. Обостряется проблема нехватки работников определенных профессий (в частности, квалифицированных рабочих кадров, техников, инженеров). В то же время значительное число выпускников устраивается работать не по специальности.

Невысокий (при своей значительной отраслевой, региональной и внутрифирменной дифференциации) средний уровень оплаты труда, определяющий уровень доходов большей части населения.

*Низкий уровень производительности труда в экономике России и большинстве ее секторов*, определяемый, прежде всего, низкой капиталовооруженностью труда, устаревшими основными фондами и формами организации производства, слабым менеджментом.

*Неэффективное использование рабочей силы*, связанное с диспропорциями в структуре занятости, потерями рабочего времени. Значительный рост численности занятого населения в отдельных подотраслях сектора услуг не подкреплен адекватным ростом производительности труда в экономике и ее реальном секторе.

Для современного российского рынка труда характерна высокая степень инерции, что проявилось, например, в заметно запаздывающих изменениях его основных параметров в период кризиса 2008–2009 гг. Другой иллюстрацией силы инерции является набор распространенных в период кризиса традиционных адаптационных механизмов: задержки в выплате заработной платы, переход на режимы неполного рабочего дня и неполной рабочей недели и ряд других. Отмеченные проблемы и детерминированные ими инерционные тенденции в сфере занятости и рынка труда будут в значительной степени определять и перспективную динамику занятости и безработицы, по крайней мере, в среднесрочном периоде.

Основные направления действий на рынке труда в рамках государственной политики занятости связаны с ростом производительности труда; повышением экономической активности населения; смягчением структурных проблем рынка труда; упорядочением и активизацией, прежде всего, внутренней, а также внешней миграции, как общей, так и трудовой. Более подробно об альтернативах развития рынка труда и реализации названных направлений см., например, в работах [1–3].

Успешность решения существующих в сфере занятости проблем в средне- и долгосрочной перспективе будет определяться следующими основными факторами: демографическими тенденциями, изменениями структуры производства под влиянием НТП, параметрами финансово-

кредитной и инвестиционной политики, характером государственного регулирования национального и локальных (региональных, отраслевых, профессиональных) рынков труда и системы образования, институциональными факторами. Актуальны и задачи, связанные с реализацией структурного маневра, анализом произошедших и оценкой перспективных изменений в структуре занятого населения. В рамках этих задач может быть выделен блок вопросов, связанных с исследованием региональной структуры занятости и безработного населения.

В наших исследованиях, проводимых при поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект РГНФ № 10-02-00648а), ставится задача оценки перспективной динамики основных параметров региональных рынков труда с учетом тенденций движения населения и рабочей силы. Для ее решения необходимы: количественный и качественный анализ этих тенденций; исследование результатов этого движения с точки зрения существования структурных дисбалансов на рынке труда; моделирование процесса согласования спроса на рабочую силу и ее предложения; перспективная оценка динамики численности занятого населения и других параметров рынка труда на основе разработанного прогнозно-аналитического инструментария.

***Движение населения и рабочей силы.*** В российской статистике существует большой информационный пробел, который затрудняет проведение количественного анализа в рамках исследования текущего и перспективного взаимодействия региональных рынков труда с учетом межтерриториального движения населения и рабочей силы. На сегодняшний момент наиболее полным и доступным в плане наличия информационной базы для анализа взаимодействия региональных рынков труда с учетом движения населения является баланс территориального движения населения. Основная трудность заключается в том, что на фоне имеющейся информации о миграции населения в целом отсутствуют какие-либо цифры о межрегиональных потоках миграции именно рабочей силы, которая включает такие категории населения, как занятые и безработные. Доля именно этих лиц, несомненно, составляет существенный удельный вес в общем объеме межрегиональной миграции населения и является непосредственной характеристикой текущего состояния и взаимодействия территориальных рынков труда в качестве показателя масштаба внутренней трудовой миграции. До сих пор отсутствовали какие-либо попытки выделить объемы трудовой миграции в разрезе публикуемых в официальных источниках матриц миграции из общей численности населения, и процесс перераспределения занятых и безработных между территориями страны на данный момент представ-

ляет собой некий черный ящик, предполагать о структуре которого можно либо на основе матрицы миграции населения, либо исходя из других итоговых результатов движения различных категорий населения (работников, населения в трудоспособном возрасте и др.). В связи с возросшей в последнее время актуальностью этого вопроса, в рамках обследований населения по проблемам занятости за 2005–2010 гг., были получены и опубликованы оценки сальдо трудовой миграции по России в региональном разрезе. Тем не менее эта информация представляет собой итоги, результат сложившегося распределения трудовых мигрантов, и не позволяет при этом отследить процесс перемещения рабочей силы между регионами.

Попытки отобразить трудовую миграцию как процесс движения рабочей силы между регионами для оценки степени ее влияния на итоговую региональную структуру занятости населения сопряжены с рядом необходимых для этого гипотез, например, о соотношении численности экономически активного населения в общей численности населения, об объемах движения работников на малых предприятиях и т. д. в региональном разрезе. На данный момент существует некоторый опыт работы с матрицами миграции населения между федеральными округами. Был осуществлен переход от объемов и направлений потоков между территориями всего населения к оценке движения населения в разрезе трех укрупненных возрастных групп: младше трудоспособного возраста, трудоспособного и старше трудоспособного возраста [4]. В результате были получены оценки матриц объемов и направлений миграции населения в трудоспособном возрасте, что является некоторым приближением к получению гипотетической информации о характере межтерриториального распределения экономически активного населения (табл. 2).

Таблица 2

*Доля миграционных потоков населения в трудоспособном возрасте в общем миграционном потоке между федеральными округами РФ в 2009 г., %*

ЦФО	74,1	78,6	72,7	73,3	76,2	75,2	77,0
СЗФО	73,8	78,3	72,4	73,1	75,9	74,9	76,7
ЮФО	78,2	82,9	76,7	77,4	80,4	79,4	81,3
ПФО	78,5	83,3	77,0	77,7	80,7	79,7	81,6
УФО	76,8	81,5	75,4	76,1	79,0	78,0	79,9
СФО	76,8	81,5	75,4	76,0	79,0	78,0	79,8
ДФО	74,8	79,4	73,4	74,1	77,0	76,0	77,8

По данным табл. 2 можно видеть, что доля мигрантов в трудоспособном возрасте в 2009 г. составляла существенную часть в общей численности миграции населения по всем направлениям, имея разброс от 72,4 до 83,3%. Вместе с тем основываясь на том, что наибольший удельный вес в миграции рабочей силы представляют люди именно трудоспособного возраста, можно предположить, что большая доля фиксируемых поездок совершается под воздействием факторов рынка труда. Тем не менее к анализу данного вопроса следует подходить с большой осторожностью, потому как структура миграционных потоков, совершаемых рабочей силой, может быть отличной от структуры миграционных потоков всего населения, что, прежде всего, связано с наличием маятниковой миграции, вахтовым методом работы и т. д.

*Движение работников в экономике РФ.* Традиционными макроэкономическими показателями, отражающими масштабы движения работников, являются численность принятых в экономику и выбывших из экономики работников, величина их оборота. Статистические данные Росстата о динамике этих показателей по крупным и средним предприятиям показывают достаточно масштабные объемы движения работников в экономике страны (табл. 3) [5].

Таблица 3

*Динамика приема и выбытия работников в экономике России*

Год	Принято в экономику, тыс. чел.	Выбыло из экономики, тыс. чел.	Принято минус выбыло, тыс. чел.	Отношение числа принятых и выбывших работников, %
2000	11236,0	11616,2	-380,3	97
2005	11214,8	11935,0	-720,2	94
2006	11644,7	11797,7	-152,9	99
2007	11923,5	12033,8	-110,3	99
2008	11380,1	12209,4	-829,2	93
2009	9378,1	10900,7	-1522,6	86
2010	9486,8	9844,5	-357,7	96
2011	9810,8	10018,2	-207,4	98

В 2009–2011 гг. величина оборота работников (суммарная величина принятых в экономику и выбывших из экономики работников) составила 55–57% от среднесписочной численности работников. Поскольку часть людей меняет место работы неоднократно в течение года, реально в процессы движения вовлечена, вероятно, несколько меньшая численность работников. Можно видеть, что как в период экономического кризиса, так и до него число выбывших из экономики работников превы-

шало число принятых на работу. В то же время величина этого превышения сильно варьируется год от года даже в предкризисный период. В период кризиса оборот работников сократился. К 2010 г. величина оборота работников составляла только около 84% от уровня 2005 г.

Существует значительная дифференциация в показателях движения работников и по регионам РФ. Так, в среднем по стране число прибывших составляло чуть более четверти от среднесписочной численности работников. В Республиках Дагестан и Ингушетия отношение принятых в экономику работников к их среднесписочной численности не превышает 10%, в то время как в таких регионах, как Еврейская автономная область, Хабаровский край, Сахалинская область, это показатель составляет 35–37%. Соотношение прибывших и выбывших работников по регионам РФ различается (для 2010 г.) от 1,29 в Республике Ингушетия до 0,69 в Республике Северная Осетия – Алания. По величине соотношения прибывших и выбывших работников Республика Ингушетия с 2005 г. постоянно занимает одно из первых мест. Среди регионов РФ с наибольшими и наименьшими значениями рассматриваемого показателя – субъекты из разных федеральных округов, и один территориальный фактор не объясняет существующих различий. В то же время среди регионов с минимальными значениями соотношения прибытия и выбытия сразу несколько регионов из Центрального федерального округа. С другой стороны, два субъекта ЦФО входят в десятку регионов с высоким соотношением прибытия и выбытия. Значительная величина оборота работников подтверждает необходимость учета результатов движения населения и рабочей силы при оценке процесса согласования спроса на рабочую силу и ее предложения.

Масштабы рассогласования спроса на рабочую силу и ее предложения в России значительны, однако их определить точно достаточно трудно, поскольку при учете различного набора качественных характеристик спроса и предложения рабочей силы можно говорить о различной степени структурной несбалансированности на рынке труда.

Сравнение абсолютных показателей спроса на рабочую силу и ее предложения – наиболее очевидный индикатор их соотношения (табл. 4). Однако при этом возникают проблемы соотнесения теоретических и эмпирических величин, а также точного определения последних [6].

Как можно видеть из данных табл. 4, совокупный спрос на рабочую силу увеличивался за рассматриваемый период как за счет роста удовлетворенного спроса на рабочую силу, так и увеличения текущего спроса на нее, т. е. числа вакантных рабочих мест. Темпы роста текущего спроса на рабочую силу были предсказуемо выше, и в результате доля

текущего спроса в его общей величине в 2011 г. выросла по сравнению с 2000 г. в полтора раза (с 1,2 до 1,9%). Рост этой доли был бы, вероятно, еще более масштабным, если бы не сокращение числа вакантных рабочих мест в 2008–2009 гг. на 17%.

Структурные изменения в текущем спросе на рабочую силу и ее предложении, а также в основных макроэкономических факторах, определяющих динамику последних, многообразно сказываются на рынке труда и структуре занятости. Названные изменения в случае их заметно-го рассогласования приводят к важнейшему результату – структурным дисбалансам на национальном и локальных рынках труда. Для их изменения может быть использован индекс структурной безработицы [1, 6]. Он показывает, в какой мере существующая на рынке труда безработица объясняется качественным несоответствием характеристик спроса и предложения рабочей силы. Результаты очередного этапа мониторинга динамики структурной безработицы в экономике РФ представлены, в частности, в работе [7]. По аналогии с индексом структурной безработицы может быть предложен индекс структурных вакансий [8].

Таблица 4

*Динамика показателей спроса на рабочую силу и ее предложения в 2000–2011 гг.*

Показатель	2000 г.	Изменение за								2011 г.
		2001–2005 гг.		2006–2007 гг.		2008–2009 гг.		2010–2011 гг.		
		тыс.	%	тыс.	%	тыс.	%	тыс.	%	
Число вакантных рабочих мест*, тыс. ед.	805	111	13,8	298	32,5	-205	-16,9	340	30,4	1349
Доля текущего спроса в общей величине совокупного спроса на рабочую силу, %	1,2	-	8,2	-	27,9	-	-15,3	-	18,5	1,9
Среднегодовая численность занятого населения	65070	3099	4,8	2401,6	3,5	-1286	-1,8	1447	2,1	70732
Численность безработных по методологии МОТ, тыс. чел.	7700	-2437	-31,6	-674	-12,8	1784	37,2	-1353	-24,0	5020

Окончание табл. 4

Доля текущего предложения в общей величине совокупного предложения рабочей силы (уровень безработицы), %	10,5	-	-2,90	-	-1,50	-	2,30	-	-1,8	6,6
Численность официально зарегистрированных безработных, тыс. чел.	1070	777	73	-287	-16	524	37	-654	-34,9	1430
Доля текущего предложения в общей величине совокупного предложения рабочей силы (уровень официальной зарегистрированной безработицы), %	1,62	-	62,6	-	-17,8	-	38,8	-0,9	-0,9	2,0

\* Потребность работодателей в работниках, заявленная в государственные учреждения службы занятости населения, в среднем за год.

Масштабы несоответствия спроса и предложения на рабочую силу, индикатором которого выступает структурная безработица, определяют резервы роста эффективности процесса согласования спроса на рабочую силу и ее предложения. Эти резервы заключаются в обеспечении максимального количественного и качественного согласования спроса на рабочую силу и ее предложения. Решение этой задачи требует проработки текущих и перспективных проблем развития занятости при проведении экономической политики. В противном случае в структурах занятости и на рынке труда могут возникнуть устойчивые регрессивные процессы. Поэтому прогнозирование занятости населения и ее структур, динамики рынков труда должно занимать важное место в деятельности федеральных и региональных органов управления, что, в свою очередь, требует разработки соответствующего прогнозно-аналитического инструментария. Одним из таких инструментов должен стать прогнозный баланс трудовых ресурсов, утвержденная методология разработки которого предусматривает, по крайней мере на первом этапе, достаточно простую перспективную оценку основных элементов этого баланса [9].

Основной проблемой при этом видится необходимость взаимной увязки данных, предоставляемых различными министерствами и ведомствами.

Наш опыт показывает, что для анализа и прогнозирования динамики основных параметров занятости и рынка труда могут быть использованы многосекторные модели согласования спроса на рабочую силу и ее предложения, реализованные для регионов РФ [6, 7]. Прогнозный вариант перспективной динамики ВРП, использованный в расчетах, опирается на сценарные условия изменения социально-экономических параметров для регионов РФ, разработанные в ИНП РАН (табл. 5). Осуществленная нами для среднего варианта демографического прогноза Росстата при предположении о достаточно умеренной динамике численности иностранных трудовых мигрантов (в терминах баланса трудовых ресурсов) оценка перспективной динамики численности занятого населения в регионах РФ позволяет предположить, что на прогнозном периоде сохранится высокая степень дифференциации регионов по темпам изменения численности занятого населения (см. табл. 5).

В среднем по стране численность занятого населения может увеличиться к 2020 г. на 4%. При этом только треть регионов характеризуется большими, чем в среднем по экономике РФ, темпами роста занятости населения. Для двух десятков регионов прогнозируемые темпы роста численности занятого населения могут составить 10% и более. Результаты расчетов свидетельствуют о несколько завышенной динамике численности занятого населения в ряде регионов, что отчасти может быть объяснено тем, что учитывалось влияние лишь динамики ВРП, и не в полной мере удалось учесть динамику других социально-экономических факторов, в частности инвестиций в основной капитал. К сожалению, в ретроспективе значение этого фактора проявляется слабо. Но в будущем именно он должен стать одним из определяющих и обеспечить трудосбережение. Таким образом, в перспективе можно ожидать заметных изменений в региональной структуре занятого населения. Особенно заметных они будут в отношении тех 38 субъектов РФ, где прогнозируется сокращение численности занятого населения.

В условиях вероятных перераспределений численности занятого населения по регионам РФ возрастает актуальность смягчения структурных проблем рынка труда. Проведенный в этой и более ранних наших работах ретроспективный анализ показывает, что высокий уровень структурных дисбалансов может иметь место даже при достаточно значительных масштабах движения рабочей силы. Напротив, несогласованное с тенденциями изменения других социально-экономических показателей движение рабочей силы может приводить к усилению напря-

женности на национальном и региональных рынках труда, в целом негативно влиять на эффективность функционирования национальной экономической системы. Повышается значимость инструментов, позволяющих проводить согласованный анализ происходящих в сфере занятости и на рынке труда тенденций. В этой связи нам представляется очень важной и нужной разработка прогнозных балансов трудовых ресурсов Российской Федерации и ее субъектов, причем, по нашему мнению, есть объективная потребность в разработке прогнозного баланса трудовых ресурсов не только на среднесрочную, но и на долгосрочную перспективу.

Таблица 5

*Оценка перспективной динамики численности занятого населения,  
% к 2010 г.*

Субъекты РФ	2015 г.	2020 г.	Субъекты РФ	2015 г.	2020 г.
РФ	101,9	104,0	Республика Башкортостан	98,5	98,4
Белгородская область	102,0	104,8	Республика Марий Эл	97,9	94,8
Брянская область	95,5	86,8	Республика Мордовия	96,2	90,9
Владимирская область	99,2	97,9	Республика Татарстан	101,3	102,8
Воронежская область	97,0	92,9	Удмуртская Республика	97,6	98,1
Ивановская область	99,4	98,0	Чувашская Республика	95,7	87,0
Калужская область	99,4	98,5	Пермский край	93,2	83,4
Костромская область	100,1	99,1	Кировская область	102,6	101,2
Курская область	96,8	92,6	Нижегородская область	104,1	107,2
Липецкая область	93,4	85,9	Оренбургская область	103,5	105,9
Московская область	108,1	117,0	Пензенская область	99,0	97,8
Орловская область	99,9	98,2	Самарская область	100,5	97,1
Рязанская область	91,1	79,0	Саратовская область	100,5	101,3
Смоленская область	101,4	103,2	Ульяновская область	99,6	98,5
Тамбовская область	95,5	93,5	Курганская область	96,0	90,9
Тверская область	90,6	77,7	Свердловская область	99,7	99,4
Тульская область	99,5	97,8	Тюменская область (без ХМАО и ЯНАО)	103,5	111,2
Ярославская область	98,6	95,6	Ханты-Мансийский авт. округ	101,0	102,8

Окончание табл. 5

г. Москва	102,0	106,0	Ямало-Ненецкий авт. округ	109,4	128,3
Республика Карелия	99,9	100,4	Челябинская область	103,6	107,3
Республика Коми	101,1	105,3	Республика Алтай	110,6	130,6
Архангельская область	99,7	99,2	Республика Бурятия	103,4	109,3
Ненецкий авт. округ	117,0	134,7	Республика Тыва	104,4	115,3
Вологодская область	97,8	90,8	Республика Хакасия	108,1	114,9
Калининградская область	101,9	103,3	Алтайский край	98,8	97,1
Ленинградская область	100,8	100,8	Забайкальский край	104,3	111,3
Мурманская область	101,2	104,9	Красноярский край	100,5	101,5
Новгородская область	99,9	100,4	Иркутская область	100,5	99,8
Псковская область	111,3	125,4	Кемеровская область	105,0	106,7
г. Санкт-Петербург	100,7	101,4	Новосибирская область	108,7	117,6
Республика Адыгея	97,6	94,4	Омская область	99,5	99,2
Республика Калмыкия	98,5	97,4	Томская область	107,8	118,5
Краснодарский край	107,0	114,2	Республика Саха (Якутия)	103,9	109,9
Астраханская область	104,7	109,0	Камчатский край	102,0	104,3
Волгоградская область	98,9	97,5	Приморский край	104,9	110,6
Ростовская область	99,7	99,2	Хабаровский край	111,7	123,8
Республика Дагестан	105,6	112,7	Амурская область	102,8	109,6
Республика Ингушетия	99,1	98,9	Магаданская область	91,0	87,8
Кабардино-Балкарская Республика	94,4	87,3	Сахалинская область	106,3	115,0
Карачаево-Черкесская Республика	100,9	100,0	Еврейская авт. область	107,4	114,0
Республика Северная Осетия – Алания	103,0	107,7	Чукотский авт. округ	104,4	109,9
Ставропольский край	100,4	100,8			

## Список литературы

1. *Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Королев И. Б., Андрюнин А. В., Единак Е. А.* Макроэкономическая оценка состояния сферы занятости и рынка труда в России в 2010–2025 гг.: Препринт. М.: МАКС-Пресс, 2011.
2. *Кувалин Д. Б., Моисеев А. К.* Российские предприятия в начале 2009 г.: реакция на кризис: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.esfor.ru/pdf.php?id=pub/kuv20>. Доступ свободный.
3. *Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Единак Е. А., Королев И. Б.* Оценка перспективной динамики занятости и рынка труда в РФ // Ученые записки Петрозаводского государственного университета. Сер.: Общественные и гуманитарные науки. 2011. № 8 (121). Декабрь.
4. *Коровкин А. Г., Единак Е. А.* Оценка структуры межрегиональных потоков населения РФ по трем возрастным группам // Научные труды: Ин-т народнохозяйственного прогнозирования РАН / Гл. ред. А. Г. Коровкин. М.: МАКС-Пресс, 2010.
5. *Коровкин А. Г.* Динамика занятости и рынка труда. Вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. М.: МАКС-Пресс, 2001.
6. *Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Единак Е. А., Королев И. Б.* Согласование спроса на рабочую силу и ее предложения на региональных рынках труда: опыт анализа и моделирования // Научные труды / Ин-т народнохозяйственного прогнозирования РАН / Гл. ред. А. Г. Коровкин. М.: МАКС-Пресс, 2012.
7. *Коровкин А. Г., Единак Е. А., Королев И. Б.* Оценка естественного уровня безработицы и вакансий // Системное моделирование социально-экономических процессов: Труды 34-й Междунар. научной школы-семинара, Светлогорск, Калининградская обл., 26 сентября – 1 октября 2011 г.: В 2 ч. / Под ред. В. Г. Гребенникова, И. Н. Щепиной, В. Н. Эйтингона. Воронеж: Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета, 2011. Ч. II. 253 с.
8. Методика разработки прогноза баланса трудовых ресурсов: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.minzdravsoc.ru/docs/mzsr/migration/38/metodikaf.doc>. Доступ свободный.
9. Федеральная служба государственной статистики. URL: [www.gks.ru](http://www.gks.ru).

## **ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ОПЫТ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Е. И. Косникова<sup>1</sup>, Р. А. Гуляев<sup>2</sup>, Н. В. Осипова<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>*Департамент по труду, занятости и трудовой миграции Пензенской области,*

<sup>2</sup>*Министерство образования Пензенской области,*

<sup>3</sup>*Пензенская государственная технологическая академия,*

*г. Пенза*

*pen\_zan@mail.ru*

В современных условиях одной из наиболее острых социальных проблем современного российского общества является трудоустройство выпускников вузов, особенно с учетом их карьерных ожиданий.

Для того чтобы оценить обоснованность трудовых притязаний выпускников Пензенской области, им был задан ряд вопросов, касающихся качества обучения.

Первое, что необходимо констатировать, – это преобладание в сознании выпускников докризисных представлений о высокой доходности и перспективности осваиваемых ими специальностей, о привлекательности места работы, востребованности полученных знаний и т. д.

Выяснилось, что «марка» образовательного учреждения вовсе не гарантирует высокого качества обучения. Так, если две трети оценили свое образовательное учреждение как престижное, то высокое качество обучения признали 37% опрошенных. Половина студентов все же считает, что получили образование выше среднего уровня, а 20% – среднего качества.

подавляющее большинство выпускников (69%) высказало мнение, что образование, полученное ими по окончании образовательного учреждения, должно быть «больше направлено в сторону практики, а не теории». Около 69% выпускников высказали мнение, что им следовало бы учиться и дальше, 63% – хотели бы учиться более усиленно, 45% – изучать что-то совсем другое, 18% – выбрали не тот вид профессиональной деятельности.

Примерно половина молодых специалистов (49,1%) надеется, что получаемая специальность позволит им, в конечном итоге, добиться относительно высокого статусного положения и адекватно высоких заработков. Другая половина не столь оптимистична: 15% выпускников считают, что, работая по приобретаемой профессии, не смогут добиться ни высокого заработка, ни положения в обществе, и примерно по 18% – рассчитывают добиться либо одного, либо другого.

По истечении некоторого времени среди молодых специалистов, начавших свою трудовую деятельность, процент довольных полученными в вузе знаниями несколько снизился. Возможно, это связано с тем, что бывшие студенты начали работать, а не подрабатывать, как это было во время обучения.

Кроме этого, это также связано с тем что, по мнению большинства опрошенных, во время учебы они получили, скорее, знания общего характера (69%), чем специальные знания по определенной профессии (23%). Хотя необходимо отметить, что опрошенные молодые специалисты, не обремененные специальными знаниями, не видят в этом препятствий на пути к эффективному трудоустройству.

Было выявлено, что сразу начать работать после получения диплома – самая распространенная, но не единственная стратегия поведения. Ее поддерживают менее половины опрошенных ранее. На втором месте – стратегия, связанная с продолжением обучения по программам дополнительного профессионального образования, на нее нацелено значительное число выпускников (треть опрошенных). Еще одна стратегия (7%) ориентирована на то, чтобы «осмотреться», а пока не работать и не учиться. Наконец, 30% намерены посвятить себя семье. Это совершенно новая диспозиция в отношении поведения дипломированных специалистов, которая появилась в последнее время. В советское время немедленное трудоустройство после окончания учебного заведения было нормой.

В большинстве случаев выпускники имеют достаточно высокие амбиции в отношении оплаты труда. Чуть меньше половины опрошенных хотели бы получать зарплату в интервале от 15 до 20 тыс. руб., а около трети выпускников – свыше 20 тыс. руб. Средний уровень оплаты труда, на который ориентированы молодые специалисты, составил 17,5 тыс. руб.

Причем доля тех, кто реально видит «потолок» зарплаты в 10 тыс. руб., составляла двадцатую часть опрошенных. В то же время если желаемый уровень зарплаты, равный 20 тыс. руб., представлялся приемлемым для 32% респондентов, то реально в этот интервал попали примерно на 10% меньше. Как следствие, невысокий уровень оплаты труда в целом ряде сегментов рынка труда вынуждает молодых специалистов работать не по специальности.

Планируя трудоустройство, выпускники, в первую очередь, рассчитывают на помощь родственников, друзей и знакомых, на информацию, размещенную в Интернете, и на обращение непосредственно на предприятия. Другие способы поиска работы рассматриваются как менее

эффективные. Лишь объявления в СМИ рассматриваются 31% молодых специалистов как полезный инструмент поиска работы. Эти данные, видимо, свидетельствуют о том, что социальные связи по-прежнему являются наиболее актуальным механизмом трудоустройства.

Пока же выпускники вузов г. Пензы настроены оптимистично, надеются на применение в работе полученных в вузе умений и навыков, оценивают уровень своих знаний достаточно высоко и ориентированы на дальнейшее их приращение.

Проведенные групповые интервью предоставили дополнительный материал: студенты считают, что вузы дают универсальное образование, дополненное гуманитарной составляющей, а широта и высокое качество образования позволяют применить их не только в профессиональной сфере, но и других областях.

Неготовность выпускников к ускоренной ревизии карьерных планов, запросов и ожиданий настраивает молодых специалистов на поиск престижной работы и увеличивает давление на российский рынок труда, особенно на офисные сегменты.

Закрепление выпускников на рабочих местах по полученной специальности представляется проблематичным, потому что не всегда точно потребность рынка труда в соответствующих рабочих местах, а также потому, что реформа оплаты труда не «вписана» в реформу образования. Тем самым будут подрываться сформировавшиеся на сегодняшний день механизмы вертикальной мобильности без предложения новых, более эффективных.

Проблема трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования и связанная с ней проблема дефицита отраслей экономики Пензенской области в кадрах, несомненно, являются факторами, сдерживающими темпы регионального развития.

Анализ указанных проблем в Пензенской области свидетельствует о необходимости сокращения дисбаланса спроса и предложения на рынке труда, повышения качества профориентационной работы и подготовки кадров, а также обеспечения соответствия компетенций выпускников требованиям работодателя.

С этой целью в Пензенской области реализуется комплекс мер:

– создана и внедряется автоматизированная система мониторинга и прогнозирования потребностей рынка труда в кадрах различной специализации и квалификации (далее система прогнозирования и мониторинга);

– разработан и реализуется «План мероприятий по профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных учреждений на 2011–2015 гг.»;

– совершенствуются механизмы социального партнерства учреждений профессионального образования с работодателями;

– обновляется материально-техническая база учебных заведений;

– повышается квалификация педагогических работников и др.

Остановимся подробнее на региональных особенностях указанных мероприятий.

Система прогнозирования и мониторинга – автоматизированная система, обеспечивающая:

– создание, ведение и обработку (по утвержденным методикам) данных информационных фондов мониторинга;

– моделирование ежегодных потребностей экономики Пензенской области в квалифицированных кадрах;

– проведение сравнительного анализа между кадровыми потребностями видов экономической деятельности и возможностями их удовлетворения выпускниками системы профессионального образования;

– выявление степени несоответствия (дисбаланса) между потребностями экономики и выпускающимися кадрами;

– формулировку научно обоснованных рекомендаций по решению управленческой задачи сокращения дисбаланса в кадровом вопросе;

– формирование проектов контрольных цифр приема на подготовку кадров с профессиональным образованием (идеально подходящих для решения кадрового вопроса и учитывающих ограничения на задачу).

Система прогнозирования и мониторинга была разработана Пензенским государственным университетом в 2011 г. В настоящее время результаты работы системы прогнозирования и мониторинга доступны каждому работодателю, образовательному учреждению и просто посетителю портала «Профессиональное образование Пензенской области» (<http://prof58.ru/>).

При выстраивании региональной системы профориентации учитывалось, что профориентация – это организованная, управляемая деятельность различных государственных и общественных организаций, предприятий, образовательных учреждений, а также семьи, направленная на совершенствование процесса профессионального и социального самоопределения школьников в интересах личности и общества.

31 августа 2011 г. заместителем председателя Правительства, начальником Управления регионального развития Правительства Пензен-

ской области Е. А. Столяровой был утвержден «План мероприятий по профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных учреждений на 2011–2015 гг.». Мероприятия профориентационного характера включены в долгосрочную целевую программу «Комплексная модернизация системы профессионального образования Пензенской области на 2011–2015 гг.».

Активными и полноправными участниками профориентационной работы в регионе стали Министерство образования Пензенской области, Департамент по труду, занятости и трудовой миграции, Департамент информационной политики и средств массовой информации Пензенской области, администрации муниципальных районов и городских округов, Пензенский институт развития образования, дошкольные, общеобразовательные учреждения и учреждения профессионального образования, работодатели, родители.

В 2011 г. был создан региональный инновационный медиа-центр «Профориентир». С первых дней работы медиа-центр стал координатором профориентации в Пензенской области. Работники центра совместно со студентами, обучающимися в Пензенском промышленно-технологическом колледже по специальности «Театральная и аудиовизуальная техника» занимаются созданием аудиовизуальных материалов, пропагандирующих образ квалифицированного современного рабочего; обслуживают портал «Профессиональное образование Пензенской области», обеспечивающий доступ к информации профориентационного характера; издают детско-юношескую газету «Деловой»; проводят мониторинг реализации всех запланированных профориентационных мероприятий.

Стало традиционным проведение ток-шоу «История успеха» с участием известных людей Пензенской области и дальнейшим тиражированием видеоматериалов для использования в профориентационной работе.

С целью формирования в регионе пула представителей средств массовой информации, освещающих деятельность системы профессионального образования, проводится областной конкурс «Кто нужен России?» среди журналистов с выделением денежных грантов.

С 2007 г. в Пензенской области реализуется эксперимент, направленный на внедрение инновационной модели «школа – учреждение профессионального образования», обеспечивающей раннюю профессиональную ориентацию школьников, нацеливающей на выбор профессий и специальностей, востребованных на региональном рынке труда. Эксперимент предоставляет подросткам возможность активно участво-

вать во «взрослой» производственной жизни. Учащиеся школ обучаются в учреждениях профессионального образования по программам профессиональной подготовки, что обеспечивает дополнительную гарантию социальной адаптации будущих выпускников, ведь рабочая профессия, ремесло – это не только гарантия дальнейшего трудоустройства, но еще и шанс организовать собственное дело.

С целью повышения эффективности результатов работы по реализации эксперимента, направленного на внедрение инновационной модели «школа – учреждение профессионального образования», Министерством образования Пензенской области в 2010 г. было принято решение привлечь новых участников в процесс формирования квалифицированных кадров, способных использовать профессиональные навыки и умения в сфере осуществления предпринимательской деятельности. Так, в Пензенской области стартовал проект «Открытые двери в мир бизнеса».

Указанный проект основан на взаимодействии учреждений профессионального образования, общеобразовательных учреждений и успешных коммерческих предприятий и способствует формированию профессионалов, обладающих лидерскими качествами, способных организовать собственное дело с использованием приобретенных в процессе обучения профессиональных и предпринимательских компетенций. Проект реализуется поэтапно в течение 2010–2013 гг.

Хорошо себя зарекомендовала такая форма работы, как встречи глав администраций муниципальных районов и городских округов с учениками выпускных классов школ и их родителями с целью обсуждения возможности трудоустройства по востребованной в районе (городе) профессии (специальности), мер поддержки молодых специалистов на предприятиях района (города), перспективных направлений осуществления предпринимательской деятельности на территории района (города), условий участия молодежи в жилищных программах и др.

Таким образом, в регионе выстраивается совместная целенаправленная работа всех активных участников профориентационной работы – органов власти, работодателей, учреждений профобразования, школы, семьи.

Работодатели становятся активными участниками образовательного процесса. В I полугодии 2012 г. 45 учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования Пензенской области (далее НПО и СПО) сотрудничали с 439 предприятиями в рамках соглашений о социальном партнерстве по вопросам подготовки кадров. Работодатели активно привлекаются к разработке учебных планов и программ, предоставляют рабочие места на производстве для

прохождения практики и внеурочной трудовой деятельности обучающихся, привлекаются к проведению теоритических занятий, участвуют в промежуточной и итоговой аттестации студентов и др.

В текущем году с работодателями заключен 651 договор о трудоустройстве 2343 выпускников 2012 г. очной формы обучения учреждений НПО и СПО.

В настоящее время в Пензенской области реализуется долгосрочная целевая программа «Комплексная модернизация системы профессионального образования Пензенской области на 2011–2015 гг.». На реализацию программы из бюджета Пензенской области выделено: в 2011 г. – 55 млн. руб., в 2012 г. – 58,56 млн. руб. Планируемый объем средств областного бюджета на реализацию программы в 2013 г. составляет 60,94 млн. руб. За счет средств программы проведено обновление материально-технической базы 16 учреждений профессионального образования Пензенской области на сумму около 57 млн. руб.

Дважды (в 2011 и 2012 гг.) проводилась работа 6 стажировочных площадок, направленных на увеличение степени академической мобильности педагогов и обучающихся, формирование навыков инновационного предпринимательства: в сфере строительства, сельского хозяйства, организации питания, материалообработки, сварочного производства, а также медико-биологической и фармацевтической промышленности. Повышение квалификации прошли 144 преподавателя и мастера производственного обучения учреждений профессионального образования. Более 400 студентов и обучающихся учреждений профессионального образования прошли стажировку, используя оборудование площадок. Программы стажировки предусматривали обязательное формирование компетенций в сфере осуществления предпринимательской деятельности и направление лучших студентов для прохождения стажировки в других регионах России и за рубежом. С целью изучения передового опыта зарубежных стран в области подготовки кадров для строительства и сельского хозяйства делегации работников учреждений профессионального образования выезжали в Германию и Нидерланды.

Мониторинг распределения выпускников 2012 г. очной формы обучения учреждений профессионального образования по каналам занятости по состоянию на 15.09.2012 г. свидетельствует о том, что 15,7% выпускников продолжают обучение по очной форме, 18,5% – призваны в ряды в Вооруженных сил Российской Федерации, 58,5% – осуществляют трудовую деятельность, в том числе в качестве предпринимателей.

В каждом учреждении профессионального образования Пензенской области создана и функционирует служба содействия трудоустройству выпускников (ССТВ).

ССТВ зарегистрированы на сайте Координационно-аналитического центра содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования.

Ежегодно указанным центром проводится мониторинг деятельности ССТВ, расположенных на территории Российской Федерации.

По итогам мониторинга за 2010 г., учреждения профессионального образования достигли следующих результатов.

В рейтинге 216 вузовских ССТВ Пензенский государственный университет архитектуры и строительства занял 2-е место, Пензенская государственная технологическая академия – 8-е место, Пензенский государственный педагогический университет им В. Г. Белинского – 17-е место.

Среди 538 ССТВ учреждений среднего профессионального образования Пензенский колледж управления и промышленных технологий им. Е. Д. Басулина занял 4-е место, Пензенский профессионально-педагогический колледж – 6-е место, Кузнецкий колледж электронной техники – 10-е место, Пензенский аграрный техникум, Пензенский машиностроительный колледж, Пензенский промышленно-технологический колледж – 11-е место, Пензенский автомобильно-дорожный колледж – 14-е место, Пензенский торгово-экономический колледж – 17-е место, Пензенский архитектурно-строительный колледж – 22-е место, Кузнецкий многопрофильный колледж, Кузнецкий музыкальный колледж – 24-е место.

В 2011 г. из 215 вузовских ССТВ Пензенский государственный университет архитектуры и строительства занял 6-е место, Пензенская государственная технологическая академия – 11-е место, Пензенский государственный педагогический университет им В. Г. Белинского – 13-е место.

Среди 590 учреждений среднего профессионального образования Пензенский колледж управления и промышленных технологий им. Е. Д. Басулина занял 4-е место, Каменский колледж промышленных технологий и предпринимательства – 10-е место, Пензенский торгово-экономический колледж – 13-е место, Кузнецкий многопрофильный колледж – 14-е место, Кузнецкий колледж электронной техники – 16-е место, Кузнецкий музыкальный колледж – 20-е место, Пензенский колледж отраслевых технологий – 23-е место, Пензенский машиностроительный колледж, Пензенский архитектурно-строительный колледж – 24-е место, Пензенский профессионально-педагогический колледж,

Пензенский промышленно-технологический колледж – 29-е место, Мокшанский техникум-интернат – 33-е место, Пензенский автомобильно-дорожный колледж – 36-е место, Пензенский базовый медицинский колледж – 39-е место, Мокшанский политехнический колледж – 41-е место, Пензенский аграрный техникум – 45-е место, Пензенский колледж пищевой промышленности и коммерции – 46-е место.

Среди учреждений среднего профессионального образования традиционно лидирующие позиции занимает ССТВ Пензенского колледжа управления и промышленных технологий им. Е. Д. Басулина (ПКУПТ им. Е. Д. Басулина).

Сотрудниками ССТВ ПКУПТ им. Е. Д. Басулина регулярно проводится анкетирование студентов и работодателей, причем как в письменной форме, так и с использованием возможностей раздела ССТВ на сайте учебного заведения.

На сайте колледжа (<http://pkupt.ru/>) функционирует Автоматизированная информационная система содействия трудоустройству выпускников (АИССТ) для студентов (размещение резюме), работодателей (размещение вакансий).

Сотрудниками ССТВ создана база данных «Выпускник», где собраны данные о распределении выпускников очной формы обучения по каналам занятости, а также информация о проделанной работе отдела с группами и индивидуально с выпускниками, контактная информация выпускников.

В образовательном учреждении создан и функционирует Web-сайт ССТВ (<http://otv-pkupt.ucoz.ru>), на котором размещена полезная информация:

- о технологиях поиска работы;
- об организации предпринимательской деятельности;
- о профессиональных компетенциях выпускников;
- обзор прессы по вопросам трудоустройства и трудового законодательства;
- о состоянии и тенденциях развития рынка труда.

В учебном заведении на информационном стенде представлены образцы написания резюме, автобиографии, регулярно обновляются вакансии предприятий и организаций, представлены рекомендации психологов, юристов, работодателей по вопросам поиска работы, оформления трудовых отношений, психологической адаптации в коллективе.

В колледже действует имидж-клуб «Молодой специалист», где проводятся психологические тренинги и мастер-классы по технологиям поиска работы, поведению на собеседовании с работодателем и др. Ак-

тивно к работе с выпускниками привлекаются работники центра занятости населения г. Пензы, ОАО «Поручитель», бизнес-инкубаторов, молодежной биржи труда.

Большое внимание уделяется формированию предпринимательских компетенций у молодых людей и созданию условий для реализации молодежной предпринимательской инициативы. В прошедшем учебном году на базе ПКУПТ было организовано обучение педагогов по программе повышения квалификации «Основы маркетинга и управление продажами» ПФ ФАОУ ДПО «Государственная академия профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководящих работников и специалистов инвестиционной сферы».

На региональном уровне реализуется комплекс мер, направленный на содействие трудоустройству выпускников. Проводятся единые дни информирования выпускников по вопросам трудоустройства, стажировки и самозанятости, круглые столы по вопросам организации субъектов малого и среднего бизнеса, ярмарки вакансий, дни защиты от безработицы, во все образовательные программы, реализуемые в соответствии с ФГОС, введены такие дисциплины, как «Основы предпринимательской деятельности» и «Эффективное поведение на рынке труда».

Большое внимание уделяется разработке методических материалов, тестов, буклетов: «Если Вы ищите работу (в помощь выпускнику)», «Что должен знать каждый выпускник», пособие «Азбука трудоустройства», памятка участнику ярмарки вакансий, «Какие вопросы задать работодателю, чтобы повысить свой шанс на получение работы?», «Стажировка выпускников – шанс трудоустройства», «Как стать своим в новом коллективе», «Девять шагов успешного трудоустройства», «Памятка для выпускника», «Письмо демобилизованному выпускнику» и др.

Сотрудничество с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей для студентов и выпускников, ведется по следующим направлениям:

- заключение договоров о сотрудничестве;
- заключение договоров о целевой подготовке (в 2011/12 учебном году в рамках таких договоров в колледже обучался 31 студент);
- заключение договоров о трудоустройстве выпускников (заключены договоры с 15 предприятиями).

Привлечение работодателей к участию в итоговой государственной аттестации, организация учебных и производственных практик, обмен информацией с центрами занятости населения, участие в региональных

мероприятиях оказывают большое влияние на результативность работы ССТВ.

В 2012 г. 104 из 190 выпускников ПКУПТ очной формы обучения были трудоустроены на предприятиях г. Пензы и Пензенской области.

Содействие трудоустройству выпускников является одной из основных задач службы занятости Пензенской области. Создана и эффективно действует система содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений.

В 2009–2011 гг. в органы службы занятости обратились за содействием в поиске работы 6592 выпускника, трудоустроены 4399 чел. (67%).

Одним из важнейших направлений повышения качества трудовых ресурсов, обеспечения продуктивной занятости, профессиональной мобильности и конкурентоспособности на рынке труда является профессиональное обучение.

В 2009–2011 гг. направлено на профессиональное обучение 270 чел.

Молодые специалисты с высшим профессиональным образованием по направлению службы занятости получали дополнительные знания как бухгалтеры, менеджеры, риэлторы, специалисты по компьютерной графике и дизайну, а также по направлению «Основы финансовой, предпринимательской деятельности».

Специалисты среднего и начального профессионального образования обучались по следующим профессиям: автомеханик, парикмахер, сварщик, продавец, оператор ЭВМ, водитель.

Ряд профессий, по которым обучались молодые специалисты, позволяет заняться предпринимательством: водитель, сварщик, продавец, охранник, парикмахер, визажист, маникюрша, оператор ЭВМ.

Для открытия собственного дела в 2009–2011 гг. прошли профессиональное обучение 88 выпускников. Всего собственное дело в 2009–2011 гг. организовали 318 выпускников.

Одним из мероприятий антикризисной программы Пензенской области в 2009–2011 гг. являлась стажировка выпускников с целью трудовой адаптации выпускников образовательных учреждений на рынке труда, а также возможности закрепиться на предприятии на постоянной основе.

Первый трудовой опыт в рамках стажировки в 2009–2011 гг. получили около 3 тыс. выпускников профессиональных образовательных учреждений под руководством более 1350 наставников.

В организации стажировки приняли участие 269 предприятий Пензенской области, в том числе ОАО «Пензадизельмаш», ОАО «Радиозавод», ООО «Пензнэфтемаш», ЗАО СМЗ, ФГУП «Нижнеломовский

ЭМЗ», ФГУП ПО «Электроприбор», ОАО «Пензтяжпромарматура», ООО «Сердобское лесное хозяйство», ООО «Бековский сахарный завод» и др. Стажировка проходила более чем по 100 специальностям: экономист, бухгалтер, менеджер, дизайнер, оператор ЭВМ, инженер, слесарь по ремонту автомобилей, делопроизводитель, художник компьютерной графики и др.

Специалистами органов службы занятости в течение 2011 г. на базе образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования для 2259 выпускников 17 профессиональных образовательных учреждений проведены групповые занятия по программе «Адаптация на рынке труда выпускников учебных заведений». Такие же занятия были организованы в 2012 г. для 1125 выпускников.

В учреждениях СПО проведены «Дни информирования» с приглашением представителей ЦЗН и работодателей. Выпускники получили информацию о состоянии рынка труда, о востребованных профессиях, приняли участие в занятии «Технология поиска работы». Представители работодателей рассказали о требованиях, предъявляемых работникам, условиях работы на предприятиях, льготах, которыми пользуются работники, имеющих вакансии.

Руководство Департамента регулярно проводит встречи со студентами учреждений высшего профессионального образования.

На встречах в интерактивном режиме обсуждаются вопросы об актуальном состоянии рынка труда, возможностях трудоустройства, предоставляется информация о государственных услугах службы занятости.

Таким образом, в Пензенской области создана эффективная система работы с выпускниками учреждений профессионального образования по вопросам организации их трудоустройства, позволяющая достигать стабильно высоких показателей распределения по каналам занятости и осуществлять взаимодействие со всеми участниками процесса на постоянной основе.

## **ОЦЕНКА СТУДЕНТАМИ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ КАК СРЕДСТВА ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ**

**Р. А. Костин, Т. И. Безденежных, М. А. Крылова**

*Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики  
(СПбГУСЭ), г. Санкт-Петербург*

*girii@mail.ru; krulova72@mail.ru*

Современное высшее профессиональное образование находится в процессе динамических изменений, реформирования. Устоявшиеся образовательные модели перестали соответствовать изменившимся социально-экономическим и культурным условиям жизни. На первый план выдвинулись задачи повышения социальной активности, гибкости, способности личности адаптироваться к быстро меняющимся условиям социальной среды. Значительно ускорился процесс устаревания профессиональных знаний, выявилась насущная потребность смены образовательной парадигмы «образование на всю жизнь» на «образование через всю жизнь» [3, с. 3]. Успешному решению этого требования современности, в числе прочего, способствовало внедрение и активное применение дистанционных образовательных технологий. Роль и социальное значение дистанционных образовательных технологий заключается в том, что они предоставляют возможность получения широкими слоями населения России качественного и мобильного образования, базирующегося на средствах новых информационных технологий [1, с. 28].

На сегодняшний день функциональность использования дистанционных образовательных технологий рассматривается в связи с:

- созданием среды саморазвития и вторичной социализации личности;
- формированием оптимальной модели непрерывного профессионального образования;
- требованиями самообразования студентов;
- требованиями норм учебного процесса в использовании передовых образовательных технологий в среднем и высшем профессиональном образовании;
- обновлением технологий в системе повышения квалификации.

Руководство Санкт-Петербургского государственного университета сервиса и экономики, согласуясь с базовыми тенденциями времени, также стало внедрять в образовательную деятельность дистанционные

технологии. Реализация этого проекта предполагает выявление общих представлений о дистанционных образовательных технологиях и готовности студентов обращаться к ним.

В этой связи в рамках реализации НИР «Исследование факторов, влияющих на стоимость образовательных услуг и мотивацию поступления выпускников образовательных учреждений в СПбГУСЭ» в 2011 г. было проведено анкетирование, направленное на разрешение поставленных выше задач. Было опрошено 70 чел., обучающихся в СПбГУСЭ на I курсе по очно-заочной форме. Исследование носило разведывательный характер. Ниже приводятся некоторые из полученных результатов.

Исследовательская группа отмечает неоднозначность представлений о дистанционных образовательных технологиях у студентов. Только 10,0% из них представляют, что такое дистанционные образовательные технологии. Еще 20,0% «имеют общее представление». Относительное же большинство студентов (48,0%) не понимают, о чем идет речь.

Таблица 1

*Представления респондентов о назначении дистанционных образовательных технологий в 2011 г., %*

Варианты ответов	Распределение вариантов ответов
Обучение людей в местах проживания, предоставление возможности получить высшее образование и тем самым оптимизировать профессиональную деятельность, ликвидировать отставания периферии от столичных центров	39,4
Создание для человека возможности выбора наиболее оптимальных – по условиям его жизни, психофизиологическим особенностям и социальному статусу – форм реализации конституционного права на получение качественного образования	27,3
Удобные «очеловеченные» формы общения преподавателя со студентом/студентами, осуществляемые на расстоянии посредством новых технологий	21,2
Возможность получения «столичного» образования для жителей регионов, «глубинки»	12,1
Эффективная технология предоставления комплекса качественных образовательных услуг	6,1
Респондент выбрал другой вариант ответа	0,0
Респондент затруднился с выбором варианта ответа	9,1
Итого	115,2

Оценка предназначения дистанционных образовательных технологий у респондентов также неоднозначна; однако основная часть опрошенных видит в их применении создание условий для саморазвития личности, и только потом – эффективные технологии образовательного процесса (табл. 1).

Подытоживая представленные в табл. 1 данные, можно сказать, что современные студенты считают, что посредством дистанционных образовательных технологий обучение должно быть оптимизировано и направлено на профессиональное и личностное развитие индивида. Это значит: предоставлять широкие возможности для получения качественного образования, ликвидировать разрыв в знаниях между периферией и центром, осуществлять опору на достижения технического прогресса.

Другая позиция, отмечаемая студентами, – оценка дистанционных образовательных технологий как эффективного способа передачи знаний. Студентами перечисляются и формы обучения, которые могут быть задействованы в этом процессе: лекционные занятия, создающие «эффект присутствия» (41,9%), индивидуальная работа с преподавателем (29,0%). Остальные формы обучения получили равное распределение (табл. 2).

Таблица 2

*Перечень предпочтительных способов передачи знаний, задействованных в ходе реализации дистанционных образовательных технологий, по мнению респондентов, в 2011 г., %*

Варианты ответов	Распределение вариантов ответов
Лекционные занятия, создающие «эффект присутствия»	41,9
Индивидуальная работа преподавателя со студентом	29,0
Организация контроля над усвоением знаний студентом	19,4
Организация студенческих (научных) конференций, в том числе видеоконференции	19,4
Организация группы взаимопомощи (консультирование, ответы на вопросы)	19,4
Респондент выбрал другой вариант ответа	0,0
Респондент затруднился с выбором варианта ответа	12,9
Итого	141,9

Опрашиваемые студенты-первокурсники очно-заочной формы обучения также высказывались относительно заинтересованных групп, ориентированных на максимальное использование в учебном процессе

дистанционных образовательных технологий. Полученные данные представлены в табл. 3.

Таблица 3

*Группы потенциально заинтересованных в активном использовании дистанционных образовательных технологий лиц, по мнению респондентов, в 2011 г., %*

Варианты ответов	Распределение вариантов ответов
Жителей других регионов, не имеющих финансовой возможности приехать на сессию и нести дополнительные, помимо платы за обучение, расходы (питание, аренда жилья и др.)	37,5
Профессионально загруженных, занятых людей, имеющих потребность в повышении своего профессионального уровня	34,4
Желающих обучаться, ничем себя особенно не утруждая	34,4
Работающей части населения, не имеющей высшего образования, желающей обучаться в столичном вузе «без отрыва от производства», но не имеющей возможности приехать на сессии	21,9
Желающих получить качественное образование, «посещать» лекции не два раза в год, а по мере необходимости, но не менее нескольких раз в неделю, получать индивидуальные задания и консультации преподавателей on-line, рассчитанные на уровень подготовки конкретного обучающегося	21,9
«Продвинутых» пользователей, жизнь которых протекает в Интернете	9,4
Респондент выбрал другой вариант ответа	15,6
Итого	140,6

Сообразуясь с данными, представленными в табл. 3, можно классифицировать потенциально заинтересованных представителей целевой аудитории на группы, преследующие специфические цели обращения к дистанционным образовательным технологиям, по мнению опрошенных студентов.

*Первую группу* составляют профессионально загруженные люди, у которых выражена потребность в получении дополнительных знаний (34,4%). Сюда же следует отнести и работающую часть населения, не имеющую высшего образования и желающую обучаться «без отрыва от производства» (21,9%).

*Вторую группу* составляют представители других городов, не имеющих финансовой возможности приехать на сессии и нести дополнительные расходы. Представители обеих групп должны иметь возможность и навыки общаться on-line.

*Третья группа* альтернативна активно и профессионально занятой части населения. Это молодые люди – продвинутые пользователи Интернета, не желающие себя ничем утруждать (34,4%) или не желающие «выходить в реальность» даже ради получения высшего образования (9,4%). Группа по численному составу, по мнению студентов-первокурсников, сопоставима с двумя первыми.

*Четвертая группа*, представители которой заинтересуются данной образовательной технологией, – это люди с ограниченными возможностями (инвалиды) и ограниченные в свободе передвижения (заключенные, женщины, имеющие малолетних детей). Об этом студенты-первокурсники активно писали в специально отведенных разделах анкеты.

Описываемые типы потенциальных потребителей дистанционной образовательной технологии содержали и причину, и следствие обращения к выбранной образовательной технологии.

Главным аргументом в пользу выбора стала «возможность получения высшего образования, не покидая определенной территории (города, региона, квартиры), и связанные с этим возможности сочетать работу с учебой, удобство организации учебного процесса и др. Таким образом, дистанционная образовательная технология ориентирована на «взрослых» профессионально занятых людей.

Одновременно выявлялись и иные возможные причины выбора дистанционной образовательной технологии (табл. 4).

Противники также выдвигают разнообразные доводы:

- мало знаний;
- много отвлекающих моментов, обучение требует много времени, сил и высокую мотивацию со стороны обучающегося;
- нельзя почувствовать себя студентом;
- учебный процесс не налажен и еще не скоро будет отработанным механизмом;
- это профанация; ничто не заменит выработанной веками системы построения образовательного процесса.

Таблица 4

*Причины обращения заинтересованных групп к дистанционным образовательным технологиям, по мнению студентов СПбГУСЭ, обучающихся на I курсе очно-заочной формы обучения, в 2011 г., %*

Варианты ответов	Распределение вариантов ответов
Возможность получения высшего образования, не покидая пределов региона (города, квартиры и др.)	46,9
Возможность сочетать работу с учебой «без отрыва от производства»	34,4
Удобная организация учебного процесса	25,0
Низкая стоимость, относительно других форм обучения	21,9
Снятие многих проблем, наличествующих при традиционных формах организации образовательного процесса	12,
Индивидуальный подход к процессу обучения	9,4
Относительно невысокий уровень сложности обучения	3,1
Случайность выбора	3,1
Респондент выбрал другой вариант ответа	3,1
Респондент затруднился с выбором варианта ответа	12,5
Итого	171,9

В числе недостатков студенты называли отсутствие систематических занятий под руководством преподавателя (38,7%), завязывания тесных дружеских контактов (29,0%), погружения в коммуникативную среду вуза (25,8%). Если первый недостаток списка легко устраним, то последующие – действительно существенная потеря для молодого человека. Потому логичнее предлагать форму обучения людям профессионально занятым, уже имеющим за плечами опыт получения первого высшего образования, или людям с ограниченными возможностями (табл. 5).

Таблица 5

*Чего могут лишиться выбравшие дистанционные образовательные технологии, по мнению студентов СПбГУСЭ, обучающихся на I курсе очно-заочной формы обучения, в 2011 г., %*

Варианты ответов	Распределение вариантов ответов
Систематических занятий под руководством преподавателей	38,7
Тесного общения, «студенческого братства», установления межличностных контактов, способствующих помощи в будущем	29,0

Окончание табл. 5

Усвоения и отработки знаний, умений и навыков, требуемых для профессионального становления	25,8
Погружения в коммуникативную среду вуза	25,8
Получения интеллектуального удовлетворения от образовательного процесса	19,4
Возможности прожить «беззаботный» период студенческой жизни	19,4
Респондент выбрал другой вариант ответа	3,2
Респондент затруднился с выбором варианта ответа	12,9
Итого	174,2

Таким образом, студенты-первокурсники настроены не в пользу полного перехода на обучение с использованием дистанционной образовательной технологии, а предпочитают сочетание ее отдельных элементов с традиционной системой построения обучения в вузе. Это повод для активной работы с общественностью, разъяснения ситуации и формирования позитивного образа инновационной образовательной инновации.

Потребность в такой работе видна из рассуждений респондентов о перспективах развития дистанционных образовательных технологий в России. В целом, оценивая образовательную инновацию весьма высоко, студенты высказываются весьма осторожно (табл. 6).

Таблица 6

*Оценка респондентами перспектив развития дистанционной образовательной технологии, по мнению студентов СПбГУСЭ, в 2011 г., %*

Варианты ответов	Распределение вариантов ответов
Считаю форму обучения бесперспективной в настоящее время	36,7
Перспективы благоприятные, но это дело весьма отдаленного будущего	26,7
Очень перспективное направление в настоящее время	13,3
Респондент выбрал другой вариант ответа	6,7
Респондент затруднился с выбором варианта ответа	16,7
Итого	100,0

Итак, современные студенты считают, что обучение должно быть оптимизировано посредством дистанционных образовательных технологий, что способствует расширению возможностей для получения качественного образования, ликвидации разрыва в знаниях между периферией и центром. Вместе с тем респонденты видят в дистанционных образовательных технологиях негативные стороны. В целом студенты-первокурсники не верят в возможности внедрения в ближайшее время дистанционного обучения как дополнительной к существующим ныне формам обучения, считая, что это перспективно в отдаленном будущем [2].

#### Список литературы

1. *Андреев А. А., Солдаткин В. И.* Дистанционное обучение: сущность, технология, организация. М.: Изд-во МЭСИ, 1999. 196 с.
2. *Безденежных Т. И., Крылова М. А.* Дистанционные образовательные технологии как инновационная форма организации учебного процесса в представлениях и оценках студентов-первокурсников СПбГУСЭ // Международная научно-практическая конференция «Инновационные образовательные технологии в социально-гуманитарной сфере: история и современность», проходившая 24–26 мая 2012 г. в СПбГУСЭ. СПб., 2012.
3. *Белухина Н. Н.* Становление и развитие системы дистанционного образования в Ульяновской области: историко-педагогический аспект: Автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 – Общая педагогика, история педагогики и образования. Ульяновск, 2011. 25 с.
4. *Костриков О. И.* Методика проектирования дистанционного обучения студентов вузов физической культуры и педагогические критерии его эффективности: Автореф. дис. ... д-ра. пед. наук: 13.00.01 – Общая педагогика, история педагогики и образования. Малаховка, 2003. 40 с.

## АДАПТАЦИЯ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ КОЛЛЕДЖА НА ЭТАПАХ ОСВОЕНИЯ И АКТИВНОГО ВХОЖДЕНИЯ В ПРОФЕССИЮ

**Н. Ю. Кулешова**

*ТОГБОУ СПО «Моршанский строительный колледж»,  
г. Моршанск  
predmsk@yandex.ru*

Адаптация (от лат. *adapto* – приспособляю) – приспособление организма к изменяющимся внешним условиям.

Социальная адаптация рассматривается, как процесс активного приспособления человека к изменяющимся условиям среды. Для студента и выпускника, молодого специалиста это освоение профессиональных и социальных функций, активное включение в работу предприятия, организации, учреждения в качестве работника, вхождение в трудовой коллектив.

Для студентов и выпускников Тамбовского областного государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Моршанский строительный колледж» (ТОГБОУ СПО «МСК») адаптация при освоении и вхождении в профессию проходит постепенно, в несколько этапов и неразрывно связана с практическим обучением, которое состоит из трех этапов:

- практика для получения первичных профессиональных навыков (учебная);
- практика по профилю специальности (технологическая);
- практика преддипломная (квалификационная или стажировка).

В нашем колледже обучают по трем специальностям: «Архитектура», «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений» и «Экономика и бухгалтерский учет». Изучая вопрос адаптации студентов, замечено, что быстрее и активнее процесс вхождения в профессию проходит у студентов строительной специальности. Начиная с учебной практики, с первого дня, когда студенты приходят на практику в учебно-производственные мастерские, мастера производственного обучения проводят инструктаж не только по ТБ, но и знакомят с правилами и распорядком рабочего дня, делят студентов на подгруппы, распределяют по рабочим местам. В силу индивидуальных особенностей студентов их адаптация проходит по-разному: кто-то сразу проявляет активность и быстро становится самостоятельным, кто-то нуждается некоторое время в наставнике и является лишь хорошим исполнителем. В основном это

длится 2–3 дня, далее самостоятельность нарастает, в т. ч. за счет подражания другим студентам.

Практика по профилю специальности (технологическая) проходит в реальных условиях, на предприятиях и организациях различных форм собственности. В этот период адаптация начинается сразу же при оформлении на работу. Кадровая служба доводит информацию до студента о действующих регламентирующих документах на предприятии, его будущей работе. Дальнейший процесс адаптации осуществляется в течение всего периода технологической практики под руководством опытного наставника. Во время ее прохождения закрепляются основы профессиональных знаний, приобретаются такие навыки и умения, которые впоследствии могут сыграть важную роль в адаптации к профессиональной деятельности.

Основная задача преддипломной практики (стажировки) – приобретение необходимых практических и организаторских навыков для осуществления обязанностей по выполняемой работе, изучение специфики работы, ознакомление с техническими и производственными достижениями, принятие самостоятельных и обоснованных решений в стандартных производственных ситуациях, умение проконтролировать ход и результаты своей деятельности. Важным стимулом к развитию самостоятельности является обязательное ведение документации (дневника производственной практики), где студент перечисляет выполненную за день работу.

В ходе исследования проблемы адаптации выпускников ТОГБОУ СПО «МСК» к производственной деятельности мы обратились непосредственно к работодателям, которые обозначили требования, предъявляемые к индивидуальным качествам молодого специалиста. Были отмечены следующие индивидуальные качества: коммуникабельность, инициативность, смелость, хорошее здоровье. Их выделили из общего предложенного списка 42% респондентов. Высоко оценили работодатели наличие таких приобретенных или воспитанных качеств, как дисциплинированность, аккуратность, исполнительность. Старшее поколение работодателей в большей степени ценит исполнительность и дисциплинированность, нежели способность отстаивать свое мнение и яркую индивидуальность. Мы систематически поддерживаем прямую связь с работодателями. От нескольких организаций сразу поступили заявки на подготовку специалистов в области монолитного домостроения. Были скорректированы содержание программ и введен курс «Монолитное домостроение» в объеме 86 часов. Студентами бухгалтерской специальности изучается программа 1С-бухгалтерия, которая широко использу-

ется на многих предприятиях. Идут в ногу со временем и архитекторы, изучая программы AutoCAD, ArchiCAD.

Исследование проблемы адаптации студентов и выпускников к производственной деятельности приводит к выводу, что наличие прочных теоретических знаний, стремление к приобретению практических новых навыков и знаний, а также умение работать в коллективе помогают студентам и выпускникам быстрее и легче адаптироваться в производственной среде.

#### Список литературы

1. *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2005.

2. *Шаповалова В. К., Митина О. В.* Консультирование по карьере: Учеб. пособие. М., 2008.

3. *Вражнова М. Н.* Система профессиональной адаптации студентов технических вузов в условиях взаимодействия «вуз – предприятие» / МАДИ (ГТУ). М.: Изд-во ООО «Техполиграфцентр», 2003.

4. *Митина Л. М., Кореляков Ю. А., Шавырина Г. В.* Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2005. 336 с.

5. *Новобранцев А. С., Василенко Е. В.* Анализ запросов работодателей в контексте организации в вузе работы по трудоустройству и сопровождению карьеры студентов и выпускников // Сб. ст. Междунар. научно-практич. конф. Пенза, 2008.

6. *Поляков В. А.* Технология карьеры. М., 1995.

7. *Поляков В. А., Яновская Ю. М.* Как получить хорошую работу в новой России. М., 1999.

8. *Пряжникова Е. Ю., Пряжников Н. С.* Профорientация: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2005.

## РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ В УСЛОВИЯХ ВСТУПЛЕНИЯ В ВТО

**О. С. Кучинская**

*Агентство государственной службы занятости населения  
Сахалинской области, г. Южно-Сахалинск  
labour@sakhalin.ru*

За последние годы социально-экономическое развитие Сахалинской области достигло существенных изменений. Освоение континентального шельфа Сахалина позволило нашему региону повысить инновационную способность экономики в целом и перейти на новый уровень экономического развития, дало мощный импульс для развития практически всех отраслей экономики, социальной инфраструктуры.

Модернизировались предприятия промышленности, строительства, транспорта и связи, объекты электроэнергетики, реализовывались приоритетные национальные проекты в сфере образования, здравоохранения, строительства, развития агропромышленного комплекса.

В 2009 г. запущен первый в России и один из крупнейших в мире завод по производству сжиженного природного газа (СПГ), который поставляет нефтепродукты в страны Азиатско-Тихоокеанского региона. Сегодня на Сахалине производится 5% от мирового объема СПГ, рассматриваются варианты по увеличению мощности завода. Большой потенциал у угольной отрасли, ежегодно наращиваются объемы добычи угля. Планируется создание топливно-энергетического комплекса на западном побережье Сахалина. Развиваются предприятия лесной и рыбной промышленности.

В области строятся не только современные промышленные объекты, но и комфортабельное жилье, крупные культурные и спортивные сооружения, гостиницы международного класса, торгово-развлекательные центры и др.

Проводимые Правительством Сахалинской области мероприятия способствуют улучшению качества жизни на острове, закреплению населения, ускорению социально-экономических процессов и преодолению тенденций экономической и политической изоляции.

В условиях поступательного экономического развития начавшийся в 2008 г. экономический кризис оказал не столь существенное воздействие на развитие области по сравнению с другими регионами страны. Принятые Правительством Российской Федерации и Сахалинской области антикризисные меры оказали положительное влияние на снижение остроты кризисных явлений в социально-экономическом положе-

нии области. Разработанный областным Правительством антикризисный план стал ориентиром по развитию экономики, малого и среднего бизнеса, обеспечению дальнейшей непрерывной работы предприятий и занятости населения. Его реализация позволила поддержать социально-значимые предприятия в ведущих отраслях экономики, обеспечить предпринимателям доступ к кредитным ресурсам, снизить уровень безработицы в островном регионе.

В кризисный период мероприятия активной политики занятости были направлены на принятие дополнительных мер по снижению негативных последствий возможных увольнений работников, улучшение перспектив занятости, и в первую очередь за счет профессионального обучения безработных граждан, опережающего обучения работников предприятий, стажировки выпускников, развития самозанятости.

Сахалин сегодня – один из стабильных в социальном и экономическом плане 2012 г. динамично развивающихся регионов. По информации Министерства регионального развития РФ за январь – август т. г. островной регион занимал 3-е место среди субъектов России по сводному индексу социально-экономического положения, 5-е место – по инвестиционной привлекательности, входил в четверку лидеров по объемам инвестиций в основной капитал, в десятку регионов с наименьшим уровнем зарегистрированной безработицы.

На территории области действуют 13 федеральных и 34 региональных программы, десятки инвестиционных проектов в сфере строительства, электроэнергетики, газификации, рыбопереработки, транспортной и социальной инфраструктуры, малого бизнеса, в рамках которых предусмотрены программные мероприятия по обеспечению предприятий и организаций кадровыми ресурсами.

Особое внимание уделяется развитию Курильских островов, реализуются мероприятия Федеральной целевой программы «Социально-экономическое развитие Курильских островов на 2007–2015 гг.». Правительством РФ принято решение об увеличении финансирования этой программы с 18 до 31 млрд. руб., что позволяет динамично развиваться островам, асфальтировать дороги, строить не только промышленные, но и социальные объекты и жилье, повышать надежность транспортного сообщения.

Постановлением Правительства Сахалинской области № 455 от 09.11.2011 г. утверждена долгосрочная целевая программа «Развитие инвестиционного потенциала в Сахалинской области на 2011–2018 гг.». Программа имеет важное значение с точки зрения модернизации экономики, социальной сферы, совершенствования инфраструктуры,

увеличения доходной части бюджета, развития Сахалинской области в целом. Документ предполагает реализацию в области 11 инвестиционных проектов общей стоимостью 33 млрд. руб., ежегодный рост объемов валового регионального продукта на 3–4%, создание около 3 тыс. рабочих мест.

В то же время рынок труда области формируется под воздействием нарастающего дефицита квалифицированной рабочей силы в связи со снижением численности населения трудоспособного возраста.

Численность населения Сахалинской области за период между Всероссийскими переписями (2002–2010 гг.) сократилась почти на 50 тыс. чел. (на 9%) и составила в 2012 г. 495,4 тыс. чел. При этом потери населения трудоспособного возраста оцениваются в количестве 43 тыс. чел. (на 11,7%).

Численность трудовых ресурсов области в 2012 г. (по оценке) составит 351,7 тыс. чел., что на уровне прошлого года. Основную часть трудовых ресурсов составит ее население в трудоспособном возрасте – 306,1 тыс. чел. (87% численности трудовых ресурсов), подростки и лица старше трудоспособного возраста, способные трудиться, – 21,8 тыс. чел. (6,2%), а также иностранные трудовые мигранты – 23,8 тыс. чел. (6,8%). Ежегодно увеличивается численность населения старше трудоспособного возраста (табл. 1).

Таблица 1

*Динамика численности трудовых ресурсов, тыс. чел.*

	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г., оценка
Численность трудовых ресурсов	387,6	373,3	363,9	351,3	351,7
В том числе: трудоспособное население в трудоспособном возрасте	327,5	322,1	319,4	306,4	306,1
иностраные трудовые мигранты	39,8	30,7	23,9	24,1	23,8
лица старше трудоспособного возраста, занятые в экономике	20,0	20,2	20,3	20,5	21,5
подростки, занятые в экономике	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3

В настоящее время ситуация с занятостью населения в региональной экономике и положение на рынке труда области характеризуются

как стабильные. Этому способствует положительная динамика развития основных макроэкономических показателей, реализация инвестиционных программ крупными компаниями, активизация инвестиционной деятельности в отраслях региональной экономики, выполнение мероприятий федеральных и областных целевых программ, в том числе реализации мероприятий в сфере содействия занятости населения.

В 2012 г. численность занятого населения прогнозируется на уровне прошлого года, отмечается снижение как общей численности безработных, так и зарегистрированных в органах службы занятости.

Численность занятого населения в экономике области, по оценке, составит 288,0 тыс. чел. Общая численность безработных, рассчитанная по методологии МОТ, снизится в 2012 г. по сравнению с показателем 2011 г. на 2,9% и составит в среднем за год 23,5 тыс. чел. (8% численности экономически активного населения). Число зарегистрированных безработных сократится до 2,7 тыс. чел. (1% численности экономически активного населения) (табл. 2).

Таблица 2

*Распределение трудовых ресурсов по сферам занятости  
(в среднем за год), тыс. чел.*

	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г., оценка
Численность трудовых ресурсов, всего	387,6	373,3	363,9	351,3	351,7
В том числе: занятое население	294,0	289,0	288,7	288,3	288,0
учащиеся	21,8	20,2	18,5	17,7	17,6
лица в трудоспособном возрасте, не занятые в экономике	71,8	64,1	56,7	45,3	46,1
из них: безработные (по МОТ)	24,5	29,4	27,3	24,2	23,5
зарегистрированные безработные	3,3	4,2	3,5	2,8	2,7

В составе безработных более половины женщины, каждый третий – молодежь в возрасте от 16–29 лет, 7–8% – граждане предпенсионного возраста. Следует также отметить территориальный дисбаланс безработицы: треть безработных – жители сельской местности, основная доля безработных проживает в центральной части и на западном побережье о. Сахалин.

На рост занятого населения и снижение численности безработных направлены мероприятия активной политики, с использованием которых ежегодно при содействии службы занятости трудоустраивается более 22 тыс. сахалинцев и курильчан, в том числе более 3 тыс. чел. участвуют в общественных работах. С целью приобретения опыта работы трудоустраивается около 0,6 тыс. выпускников профессиональных учебных заведений, свыше 6 тыс. несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет, желающих работать в свободное от учебы время. Организуют собственное дело более 170 безработных с оказанием финансовой помощи. Кроме того, оказывается финансовая поддержка безработным гражданам при переезде и безработным и членам их семей при переселении в другую местность для трудоустройства.

Разработаны и реализуются комплексы мер, направленные на повышение занятости женщин, инвалидов, граждан предпенсионного и пенсионного возрастов.

На профессиональное обучение, переобучение, повышение квалификации направляется свыше 1,3 тыс. безработных и 100 женщин в период отпуска по уходу за ребенком до трех лет. Из числа закончивших обучение более 80% безработных трудоустраивается. Проводятся специализированные ярмарки вакансий рабочих мест для различных категорий граждан, в результате которых около 5,0 тыс. граждан получают направления на работу.

В структуре занятости населения отмечается, что в реальном секторе экономики трудится 23% общей численности занятого населения, а в сфере услуг – 77%. В настоящее время каждый четвертый от общего количества занятых работает в бюджетной сфере (образование, здравоохранение и предоставление социальных услуг, государственное управление и обязательное социальное обеспечение). Среди внебюджетных сфер ведущими по занятости населения являются оптовая и розничная торговля, транспорт и связь, а также строительный комплекс (табл. 3, 4).

Таблица 3

*Структура занятости населения в экономике Сахалинской области,  
тыс. чел.*

	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г., оценка
Всего занято в экономике	294,0	289,0	288,7	288,3	288,0
В том числе: заняты в реальном секто- ре экономики (промыш- ленность, сельское и	71,6	68,6	69,2	66,5	66,3

Окончание табл. 3

лесное хозяйство, рыболовство и рыбоводство)					
<i>% от общей занятости</i>	24,4	23,7	24,0	23,1	23,0
заняты в секторе услуг	222,4	220,4	219,5	221,8	221,7
<i>% от общей занятости</i>	75,6	76,3	76,0	76,9	77,0
из них:					
занятость в бюджетной сфере	64,0	64,9	65,0	64,6	64,4
<i>% от общей занятости</i>	21,8	22,5	22,5	22,4	22,4
<i>% от занятости в сфере услуг</i>	28,8	29,4	29,6	29,1	29,0

Таблица 4

*Структура занятости населения по видам экономической деятельности в Сахалинской области*

Наименование показателя	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г., оценка
Распределение занятых в экономике по видам экономической деятельности, тыс. чел.:	294,0	289,0	288,7	288,3	288,0
в процентах	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	3,8	3,8	3,9	3,7	3,6
рыболовство, рыбоводство	3,6	3,9	3,8	3,6	3,7
добыча полезных ископаемых	4,8	4,3	4,2	4,1	4,1
обрабатывающие производства	8,3	7,9	7,9	7,6	7,5
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	3,8	4,0	4,3	4,1	4,1
строительство	10,7	9,6	9,2	9,8	10,0
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	16,8	17,7	18,7	19,2	19,3
гостиницы и рестораны	2,9	2,8	3,0	3,0	3,0
транспорт и связь	10,7	10,4	9,8	9,9	9,9
финансовая деятельность	1,3	1,1	1,1	1,1	1,1
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	8,5	8,9	8,7	8,7	8,6

Окончание табл. 4

государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	8,1	8,5	8,6	8,4	8,3
образование	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
здравоохранение и предоставление социальных услуг	6,6	7,0	6,9	7,0	7,0
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	3,1	3,1	2,9	2,8	2,8

В то же время одной из важных проблем рынка труда Сахалинской области является проблема старения кадров. Анализ информации показывает, что в целом в экономике области доля лиц в возрасте моложе 35 лет и в возрасте 36–49 лет составляет по 36% общей численности работающих, в возрасте старше 50 лет – около 28%. При этом наблюдается устойчивая тенденция ежегодного роста работников старше трудоспособного возраста.

Особенностью рынка труда является большая текучесть кадров, связанная с сезонной занятостью в весенне-летний период. Наибольшее движение кадров наблюдалось в сферах «Рыболовство и рыбоводство», «Обрабатывающие производства», «Строительство», «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство». Наиболее стабильная ситуация с кадрами в бюджетных сферах: «Образование», «Здравоохранение и предоставление социальных услуг», «Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование».

Кроме того, на развитие региональной экономики влияет привлечение иностранной рабочей силы. За последние годы квотами, утвержденными для Сахалинской области, в среднем предусматривалось привлечение около 25 тыс. трудовых мигрантов, что составляет 9% средней численности занятого населения региона.

Фактически по предусмотренным квотам количество мигрантов составляет в среднем около 20 тыс. чел., или 6–7% численности занятого населения. Основная доля используемой иностранной рабочей силы в Сахалинской области приходится на страны СНГ – 55%, КНДР – 19%, КНР – 10%, США – 5%. При этом больше всего иностранных специалистов использовалось в строительстве – 50,2%, добыче полезных ископаемых – 10,1%, торговле, ремонте автотранспортных средств и предметов личного пользования – 11,1%. Наименьшая численность иностранных работников занята в финансовой деятельности и образовании.

Часть рабочих мест, занятых иностранными работниками, совпадает со структурой безработных. Однако зачастую работодатели отдают предпочтение иностранным гражданам по причине согласия выполнять объем работы за более низкую заработную плату. При принятии решения об объемах привлечения иностранных работников в 2013 г. было учтено количество незанятых местных трудовых ресурсов по профессиям, востребованным в таких видах деятельности, как строительство, сельское хозяйство, транспорт и др. В результате более чем в 3 раза отклонены заявки работодателей о потребности в привлечении иностранной рабочей силы в связи с наличием российских граждан, имеющих необходимую профессиональную квалификацию.

Анализ использования иностранной рабочей силы показал, что наиболее активно используются квоты на привлечение неквалифицированных рабочих, работников сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли, а также квалифицированных работников сельского, лесного хозяйств, рыболовства, транспорта, строительства, геологии и разведки недр, специалистов среднего уровня во всех отраслях экономики.

Менее чем на половину использованы квоты на привлечение иностранного труда в качестве руководителей и специалистов высшего уровня квалификации.

Наиболее востребованы из числа иностранных работников инженеры и монтажники, в основном из стран дальнего зарубежья, которые в своем большинстве привлекаются на нефтегазовые проекты. Большой спрос проявляется также по таким профессиям, как арматурщики, бетонщики, плотники, слесари различных направлений, штукатуры, столяры, электрогазосварщики, облицовщики, каменщики и изолировщики (в основном граждане из СНГ и КНДР).

В 2011 г. квота для иностранных работников составила 20,9 тыс. разрешений, в 2012 г. – 18,8 тыс., в 2013 г. в область будет привлечено не более 10,7 тыс. иностранных специалистов (табл. 5).

Таким образом, квота на привлечение трудовых мигрантов на 2013 г. по сравнению с текущим годом сокращена почти в два раза, а по сравнению с заявленной численностью – более чем в четыре раза. Около 95% в квоте – это рабочие места для квалифицированных специалистов различного уровня.

Таблица 5

*Квота на привлечение иностранной рабочей силы  
в Сахалинской области, чел.*

Категория	2009 г.		2010 г.		2011 г.		2012 г., оценка	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Всего	24671	100%	24980	100%	20937	100%	18818	100%
В том числе:								
руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий	2629	10,7	2013	8,1	1928	9,2	1777	9,4
специалисты высшего уровня квалификации	3465	14,0	3446	13,8	2804	13,4	1553	8,2
специалисты среднего уровня квалификации	1152	4,7	823	3,3	910	4,4	482	2,6
служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	9	0,0	4	0,0	7	0,0	129	0,7
работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли и родственных видов деятельности	421	1,7	534	2,1	401	1,9	300	1,6
квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	559	2,3	683	2,7	617	2,9	936	5,0
квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	11533	46,7	12018	48,1	10031	47,9	10499	55,8
операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин и слесари-сборщики	2706	11,0	2847	11,4	2362	11,3	2081	11,1
неквалифицированные рабочие	2197	8,9	2612	10,5	1877	9,0	1061	5,6

Для обеспечения приоритетного права на трудоустройство местных жителей и поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов агентство государственной службы занятости Сахалинской области ежегодно разрабатывает комплекс мер по замещению иностранной рабочей силы российскими гражданами. Благодаря этому за три года 500 жителей области, состоящих на учете в центрах занятости, нашли работу.

С 2011 г. островной регион включился в реализацию программы переселения соотечественников. В соответствии с федеральными стандартами была разработана и принята Правительством Сахалинской области программа «Оказание содействия добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом» (далее программа), уполномоченным органом по ее реализации стало агентство государственной службы занятости населения Сахалинской области.

Реализация программы нацелена на увеличение миграционного притока и восполнение дефицита трудовых ресурсов для удовлетворения потребностей отраслей экономики Сахалинской области в квалифицированных кадрах.

В островной области определены семь территорий вселения соотечественников. В целях их информирования и популяризации региональной программы активно осуществляется презентационная работа посредством технологии «Скайп» с городами стран СНГ.

С начала реализации программы в агентство занятости поступили 308 анкет от переселенцев. По итогам рассмотрения кандидатур 226 участников программы получили положительные заключения и гарантии трудоустройства от работодателей. В территории вселения области прибыли, трудоустроены и обустроены 158 соотечественников и 62 члена их семей. Участники прибыли в Сахалинскую область из Украины, Армении, Узбекистана, Таджикистана, Казахстана, Киргизии, Белоруссии, Азербайджана, Молдовы, Дании.

Агентством занятости подготовлены и утверждены постановлением Правительства Сахалинской области № 101 от 29.02.2012 г. дополнения, расширившие перечень оснований для принятия положительного решения. Ведется работа по внесению изменений и дополнений в программу в части расширения территорий вселения.

22 августа 2012 г. Россия вошла в число 156 стран – участниц Всемирной торговой организации (ВТО). Президент Российской Федерации Владимир Путин отметил особую важность вступления России в ВТО. «Для нас участие в этой организации является одним из ключевых внешних экономических приоритетов. Рассчитываем, что этот шаг по-

зитивно повлияет на настрой инвесторов, откроет дорогу перспективным проектам», – сказал он.

Несмотря на выгоды для экономики в целом, в среднесрочной перспективе, по оценкам экспертов, прогнозируется сокращение некоторых отраслей производства и услуг. В обрабатывающих отраслях наибольшее сокращение занятости может произойти в пищевой и легкой промышленности, в производстве строительных материалов, машиностроении. В наиболее тяжелой ситуации окажется аграрная отрасль из-за снижения государственного субсидирования сельского хозяйства.

В связи с этим для целого ряда отраслей (сельское хозяйство, авиационная промышленность, автопром и др.) государство во время переговоров по ВТО предусматривало семилетний переходный период. За это время необходимо сделать предприятия более конкурентоспособными, повысить эффективность производства и найти новые рынки сбыта.

По информации Министерства инвестиций и внешних связей Сахалинской области, наибольшему риску, вследствие вступления в ВТО, подвержены сельское хозяйство, а также рыболовство и рыбоводство. Несмотря на то что рыболовство и рыбоводство занимают всего 2,1% в ВРП области, этот вид экономической деятельности играет важнейшую роль в социально-экономическом развитии островного края.

Рынок рыбной продукции в регионе развивается, но его нынешнее состояние характеризуется несколькими системными рисками. Снижение импортных пошлин увеличит ценовую конкуренцию с рыбной продукцией, поступающей из-за рубежа, и может существенно осложнить ситуацию со сбытом на внутреннем рынке.

Доля сельского хозяйства в ВРП области составляет 0,7%. Снижение ставок импортных пошлин в результате ужесточения конкуренции может негативно отразиться на деятельности сахалинских товаропроизводителей, что ставит под угрозу продовольственную безопасность островного региона. Высокая себестоимость производства продуктов питания местных товаропроизводителей не позволит им конкурировать с дешевым импортом.

Очевидные преимущества от снижения экспортных пошлин на круглый лес в результате вступления в ВТО получит лесопромышленный комплекс Сахалинской области.

Расширение экспортной базы предприятий лесопромышленного комплекса при снижении вывозных пошлин параллельно с реализацией на условиях ГЧП инвестиционного проекта «Комплексное деревообрабатывающее производство» стоимостью примерно 6 млрд. руб. будет способствовать возрождению лесной отрасли Сахалинской области.

В то же время работающие на экспорт обрабатывающие отрасли будут расширяться. Приток иностранных инвестиций на рынок будет способствовать появлению новых рабочих мест.

По мнению экспертов, максимальная занятость населения станет возможной, если отечественные товаропроизводители смогут занять доминирующее положение на внутреннем рынке и будут стремиться в полной мере удовлетворять внутренний спрос. Для этого нужно восстанавливать, развивать и создавать новые производства различных видов отечественной продукции, в том числе совместно с иностранными инвесторами.

Меры господдержки и инвестиционная политика, проводимая Правительством Сахалинской области, направлены на стимулирование отдельных секторов региональной экономики и объективно способствуют смягчению негативных последствий усиления международной конкуренции на внутреннем региональном рынке.

Сахалинская область выдерживает курс на модернизацию экономики, активно участвует в широкомасштабных инвестиционных проектах федерального и международного уровня, что позволит создать новые рабочие места, повысить занятость и обеспечить дальнейшее улучшение уровня жизни населения островного региона.

#### Список литературы

1. Экономическая активность населения Сахалинской области за январь – июнь 2012 г.: Стат. бюл. / Сахалинстат. Южно-Сахалинск, 2012. 29 с.

2. Экономическая активность населения Сахалинской области за январь – декабрь 2011 г.: Стат. бюл. / Сахалинстат. Южно-Сахалинск, 2012. 22 с.

3. Занятость, безработица и экономическая активность населения Сахалинской области за январь – декабрь 2010 г.: Стат. бюл. / Сахалинстат. Южно-Сахалинск, 2011. 16 с.

4. Сахалинская область в цифрах: Стат. сб. / Сахалинстат. Южно-Сахалинск, 2009. 288 с.

5. Трудовые ресурсы и их использование в экономике Сахалинской области за 2011 год: Стат. бюл. / Сахалинстат. Южно-Сахалинск, 2012. 14 с.

6. Демографический ежегодник Сахалинской области: Стат. бюл. / Сахалинстат. Южно-Сахалинск, 2012. 66 с.

7. Доклад о ситуации в экономике, финансово-банковской и социальной сферах субъектов Российской Федерации в январе – августе 2012 г. / Министерство регионального развития РФ. М., 2012.

8. Долгосрочная целевая программа «Социально-экономическое развитие Сахалинской области на 2011–2015 гг. и на период до 2018 г.» / Министерство экономического развития Сахалинской области.

9. Информация об оценке влияния норм и правил ВТО на бюджетную систему и отрасли экономики Сахалинской области / Правительство Сахалинской области: [Электронный ресурс].

## **МЕТОДИКА RAPID FORESIGHT КАК ИНСТРУМЕНТ ОПРЕДЕЛЕНИЯ АКТУАЛЬНЫХ И ДЕФИЦИТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА НА ГОРИЗОНТЕ 10–20 ЛЕТ**

**П. О. Лукша, Д. А. Коричин, Е. Б. Лявина**

*МШУ СКОЛКОВО, АНО «Агентство стратегических инициатив»,  
г. Москва*

*Pavel.luksha@gmail.com, denak@yandex.ru, Lumen.interius@gmail.com*

К настоящему времени одной из ключевых кадровых проблем является рассогласованность интересов и возможностей бизнеса, государства и образовательных учреждений в сфере рынка труда. Отмечается значительный разрыв между потребностями бизнеса в специалистах с определенными знаниями, навыками и умениями и формированием соответствующих компетенций у выпускников учебных учреждений. Это связано, во-первых, с тем, что государственные образовательные стандарты систематически отстают от требований технологий и бизнес-процессов в отраслях (особенно в высокотехнологичных, где процессы изменения идут наиболее быстро), поскольку не настроены коммуникативные процессы передачи этих требований от бизнеса к регуляторам. Проблема дисбаланса между системой профессиональной подготовки и рынком труда не является специфической для России и наблюдается в большинстве промышленно развитых стран.

В рамках проекта «Исследование долгосрочного спроса на кадры, обладающие компетенциями в сфере технологических инноваций», проводимого Московской школой управления СКОЛКОВО и Центром бюджетного мониторинга ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет», был проведен анализ имеющихся российских и ино-

странных методик по исследованию спроса на компетенции, выявлены лучшие практики в сфере оценки кадрового потенциала, а также разработана новая методология по выявлению отраслевых факторов, влияющих на формирование спроса на актуальные и дефицитные компетенции на рынке труда на горизонте 2012–2030 гг.

Например, Департамент человеческих ресурсов и развития навыков Канады с середины 2000-х гг. проводит национальные исследования эффективности рынка труда [1, 2], которые опираются на макроэкономические прогнозы. Эти исследования определяют перспективы рынка труда с использованием экономических данных и аналитических моделей расчета. Исследование также предлагает ряд организационных решений, в частности, создать Отраслевой образовательный альянс, который в сотрудничестве с Управлением высшего образования должен определять спрос на компетенции и координировать распределение выпускников на отраслевых предприятиях. В логике данного отчета строится ряд других исследований, например исследования потребности в будущих кадрах для рынков труда Ирландии [3, 4, 5]. Недостатком данного типа исследований является отсутствие учета качественных изменений в процессах производства, появления новых технологий и новых секторов экономики на их основе. Тем самым прогнозы, предлагаемые подобного рода исследованиями, являются, скорее, инерционными и не позволяют учитывать потребности быстрорастущих высокотехнологичных отраслей.

Попытка учета качественных изменений в структуре рынков труда делается в ряде европейских исследований, использующих методологию сценарного планирования [6, 7, 8, 9]. Этот подход также поддержан в крупнейшем исследовании ОЭСР.

Наиболее системным и учитывающим качественные изменения является исследование прогноза ожидаемой потребности в новых компетенциях [11], выполняемое Международной организацией труда (МОТ). Проект МОТ предполагает исследование возможных изменений в потребностях работодателей в приоритетных отраслях, в частности, в области так называемой «зеленой экономики» (секторов экологического строительства и возобновляемой энергетики), которая является приоритетом развития ООН. Проект выполняется на выборке 21 страны (каких развитых, так и быстрорастущих экономик) с привлечением региональных отделений МОТ и Министерств труда соответствующих стран, что позволяет получить более целостный образ потребности в будущих навыках. Конечной целью проекта является разработка рекомендаций по изменению системы подготовки кадров в этих странах под новые требо-

вания экономики и по созданию механизмов координации целей работодателей, работников и образовательной системы.

Методология исследования MOT включает следующие этапы: (1) определение вопросов исследования и разработка исследовательского процесса, (2) анализ отраслевого контекста и факторов изменений в отраслях, (3) отбор ключевых опрашиваемых экспертов, (4) сбор информации методами опроса экспертов с применением форсайт-технологии, (5) анализ и валидация полученных позиций экспертов. При этом форсайт-исследование является ключевым компонентом в работе MOT при получении качественного анализа факторов спроса на новые компетенции в отраслях.

Методология исследования MOT во многом совпадает с методологией, использованной в рамках данного исследования: подготовка материалов, опрос экспертов в формате закрытого интервью, фокус-дискуссии с экспертами. Как и специалисты MOT, мы считаем ключевым использование форсайт-технологии выявления и оценки факторов, влияющих на спрос на компетенции кадров в сфере технологических инноваций по ключевым областям ПНРНТ, а также для оценки актуального и перспективного спроса работодателей на компетенции в сфере технологических инноваций по ключевым областям ПНРНТ. При этом используемая нами форсайт-методология в большей мере соответствует специфике России и учету особенностей приоритетных направлений.

Форсайт-технология активно развивается в России как важный инструмент прогнозирования изменений в научно-технологической сфере и экономике (Журнал «Форсайт» [12]). Используемая нами форсайт-технология предполагает работу с несколькими типами объектов для унификации представления результатов:

Тренд – объективно наблюдаемый и измеряемый процесс, развивающийся в определенном направлении («рост населения старше 65 лет», «миниатюризация устройств», «увеличение доли малой энергетики»). Тренды должны быть прямо связаны с темой форсайта.

Технология – отдельное технологическое решение («новый тип топлива») или пакет технологических решений («реактор на быстрых нейтронах»). Технологии в данной методике относятся в первую очередь к работе машин или оперированию материей/энергией ('hard').

Формат – новые социально-гуманитарные или организационно-управленческие решения, в т. ч. новые услуги, социальные инновации, способы управления и коммуникации и др. ('soft').

Рынок – поле перспективных возможностей отраслевой компании или компании-интегратора, основанное на эксплуатации продуктов (по-

лученных из технологий и форматов) (рынок экономических и экологических автомобилей, рынок корпоративного/отраслевого/регионального/институционального планирования и стратегирования).

Технологическая угроза – процесс, который может негативно повлиять на перспективы рынков, размещенных на карте. Для удобства работы был использован образ условного «держателя рынка» (компания, отраслевая ассоциация и др., существующая или выдуманная).

Специалист-профессионал, решающий конкретную отраслевую задачу, связанную с новыми рынком/технологией/форматом/угрозой (напр., создание продукта). На «карте будущего» размещались только те специалисты, которых сейчас еще нет.

Основные этапы работы при проведении форсайт-сессий:

1-й этап. Задание странового контекста и определение глобальных и страновых вызовов будущего. Данный этап проводился через систематизацию ключевых международных исследований по мегатрендам и вызовам будущего, а также через цикл интервью с представителями организаций, выполняющих форсайт-исследования в России.

2-й этап. Анализ российских и международных отраслевых прогнозов научно-технологического и экономического развития. Данный этап необходим для формирования отраслевого контекста, выявления факторов экономического и технологического развития в отраслях.

3-й этап. Разработка критериев для отбора участников сессии, отбор и приглашение экспертов.

4-й этап. Проведение очной сессии оценки спроса на компетенции в высокотехнологичных отраслях (с учетом результатов 1-го и 2-го этапов).

Технология состоит из следующих тактов:

– Анализ экспертами факторов развития отрасли, в т. ч. социальных и технологических изменений. Результат: «карта будущего», на которой в трех временных горизонтах размещены технологические тренды отрасли – факторы изменений, а также технологии и форматы.

– Определение новых потенциальных рынков на основе выявленных факторов развития, а также возможных угроз появления замещающих более конкурентных технологий (которые могут ограничить или прекратить развитие рынка).

– Качественная оценка спроса на компетенции: выявление новых специальностей и кластеров компетенций, необходимых для того, чтобы решать «задачи будущего» (возникающие в сфере разработки, производства, сопровождения и использования новых товаров и услуг).

5-й этап. Сбор данных, формирование аналитических отчетов с результатами очной сессии.

6-й этап. Верификация результатов ведущими экспертами крупнейших российских и международных компаний.

На рис. представлена схема проведения форсайт-исследования и дано описание каждого из блоков.

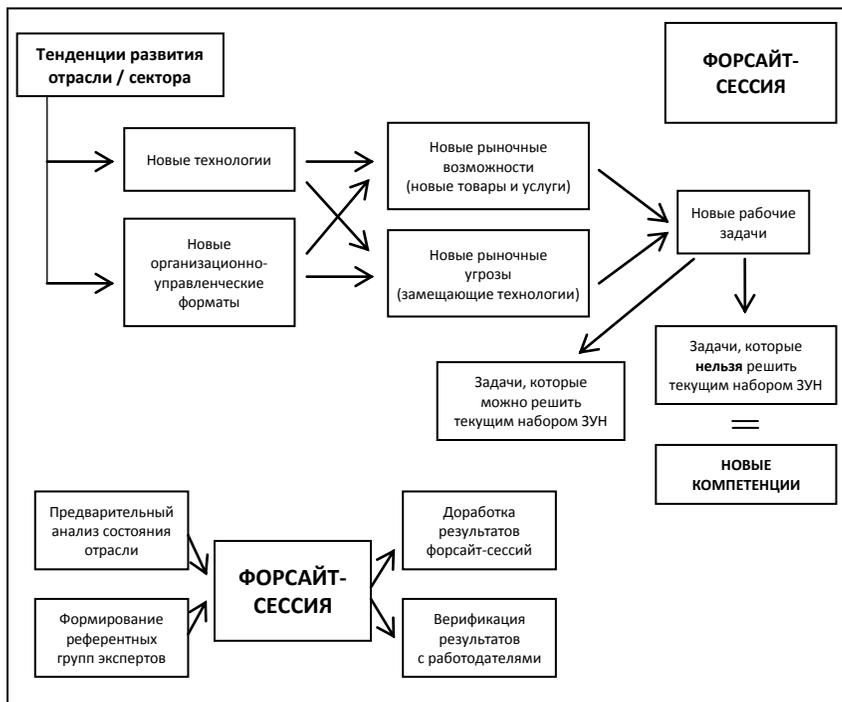


Рис. Схема проведения форсайт-исследования

Схема проведения форсайт-исследования состоит из трех крупных блоков – предварительного блока подготовки, форсайт-сессии и формирования пакета результатов.

- Предварительный блок подготовки включает два крупных вида работ. Первый вид работ – подготовка содержательных материалов на основе предварительного анализа состояния отрасли. Второй тип работ

– подготовка списка участников будущей форсайт-сессии из числа референтных экспертов-отраслевиков.

- Форсайт-сессия как комплекс методик, включающий групповые и индивидуальные форматы работ, в т. ч. визуальную упаковку результатов в отраслевую карту, оцифровку результатов в единую логику представления данных и др., состоит из следующих этапов:

- представление карты тенденций отраслевого развития. В основе данной карты лежит аналитический материал состояния исследуемой отрасли, собранный в ходе подготовительного этапа;

- формирование перечня ключевых элементов развития отрасли из экспертной позиции – списка новых технологий с комментариями и перечня организационно-управленческих форматов, обеспечивающих технологическое продвижение;

- формирование списка новых рыночных возможностей (перечня товаров и услуг, повышающих конкурентоспособность и открывающих новые рынки), а также новых угроз (изменений среды и отрасли, требующих замещения технологий, изменения подхода в проектировании, внедрении и эксплуатации новых продуктов и услуг);

- описание выявленных угроз и возможностей в логике рабочих задач, из которых фактически формируется пул будущих рабочих мест (профессий, должностей, функциональных рабочих зон);

- классификация задач по основанию «новое – старое»: на задачи, которые можно решить, не вводя новых образовательных мощностей, и принципиально новые задачи, требующие изменения образовательной структуры;

- перевод новых задач в логику компетенций – комплексных способностей, разворачивающихся в практической деятельности на основе приобретенных знаний, умений и навыков.

- Блок формирования пакета результатов состоит из двух последовательных объемов работ: упаковки результатов, полученных в ходе форсайт-сессий с учетом предварительных рекомендаций экспертов, полученных до сессии на подготовительном этапе, и последующей отраслевой верификации результатов с пулом работодателей и участников образовательного процесса.

В качестве основного методологического подхода данного исследования были использованы методы, применяющиеся в наиболее признанном исследовательским сообществом исследовании Международной организации труда по прогнозированию будущей потребности в новых компетенциях [10].

Под компетенцией в рамках данного исследования понимается совокупность знаний, умений, навыков и способностей, необходимых для эффективной деятельности в заданном рабочем контексте (это соотносится с определением А.В. Хуторского [13]). Это понимание соответствует как экономическому пониманию компетенции для задач исследования рынков труда [14], так и педагогическому пониманию для задач исследования образовательных институтов [15].

Под спросом на компетенции в рамках данного исследования понимается разновидность спроса на труд. В общем смысле спрос на труд определяется как готовность фирм нанимать определенное количество работников на определенное время работы по определенной цене – при этом спрос на труд является производным спросом, т. к. определяется балансом спроса и предложения на рынках продукции, которую можно произвести с помощью данного труда [16].

В экономике с высокой мерой разделения труда и интенсивным использованием технологий ключевой характеристикой работников при определении спроса на труд является наличие у этих работников набора знаний, умений и навыков, достаточных, чтобы осуществлять необходимую производственную деятельность. Соответственно, под спросом на компетенции можно понимать готовность работодателей нанимать специалистов, обладающих компетенциями, требуемыми в определенной производственной деятельности [17].

Логика перехода на компетенционную модель спроса очевидна, поскольку североевропейские институты высшего образования практикуют компетентностный подход уже несколько десятилетий, в связи с чем процент трудоустройства выпускников остается самым высоким в Европе.

Очевидно, что актуальность развития компетентностного подхода в российской системе образования в условиях ее перехода на Болонские стандарты и формирование инновационной экономики значительно возрастают [18]. Именно на компетенцию как на единицу анализа трудовой деятельности можно ориентироваться, не только создавая программы обучения, но и планируя будущие рабочие места и обеспечивая, таким образом, функциональную связку «образование – работа».

При оценке состава инновационной деятельности отраслевые специалисты могут не только спрогнозировать появление будущих профессий, но и, применяя частотный анализ к результатам индивидуальных и групповых интервью, проверить, какие именно повторяющиеся блоки компетенций будут нужны при решении типичных задач инновационной экономики. Таким образом, подход к оценке спроса в логике общих

и профильных компетенций позволит спрогнозировать не только типовые формы занятости, но и образовательный фундамент, который обеспечивает конкурентоспособность кадрам в условиях быстро изменяющейся инновационной экономики.

При этом необходимо учитывать сложности перехода российского образования от логики программ к логике компетенций. Поскольку даже несмотря на инновационный курс, взятый правительством, большинство технологических отраслей российской экономики продолжают использовать уже давно проверенные схемы – действующие на большинстве предприятий, документально закреплённые, не единожды отработанные и вместе с этим несущие на себе все свойства и ограничения действующего технологического уклада.

### Список литературы

1. *Кекконен А., Сигова С.* Зарубежный опыт прогнозирования профессиональных компетенций, востребованных на рынке труда // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Материалы Восьмой всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Петрозаводск, 2011. URL: [http://labourmarket.ru/conf8/reports/kekkonen\\_sigova.doc](http://labourmarket.ru/conf8/reports/kekkonen_sigova.doc)

2. Looking-Ahead: A 10-Year Outlook for the Canadian Labour Market (2008–2017). Human Resources and Skills Development Canada. [http://www.hrsdc.gc.ca/eng/publications\\_resources/research/categories/labour\\_market\\_e/sp\\_615\\_10\\_06/page00.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/eng/publications_resources/research/categories/labour_market_e/sp_615_10_06/page00.shtml)

3. Forecasting Future Skill Needs in Northern Ireland. Oxford Economics, FGS Consulting. [http://www.delni.gov.uk/del\\_future\\_skill\\_needs\\_final\\_report\\_june\\_09\\_v4\\_no\\_links.pdf](http://www.delni.gov.uk/del_future_skill_needs_final_report_june_09_v4_no_links.pdf) April 2009.

4. Future Skills Needs of Enterprise within the Green Economy in Ireland. Forfas, Expert Group on Future Skills Needs. November 2010. [http://www.egfsn.ie/media/egfsn101129-green\\_skills\\_key\\_findings.pdf](http://www.egfsn.ie/media/egfsn101129-green_skills_key_findings.pdf)

5. Tomorrow's Skills. Towards a National Skills Strategy. Expert Group on Future Skills Needs. [http://www.skillsstrategy.ie/pdfs/egfsn070306\\_skills\\_strategy\\_report\\_webopt.pdf](http://www.skillsstrategy.ie/pdfs/egfsn070306_skills_strategy_report_webopt.pdf)

6. TNO – New Skills and New Jobs. [http://www.tno.nl/content.cfm?context=markten&content=markt\\_nieuwsbericht&laag1=280&item\\_id=2008-07-17%2018:15:53.0&Taal=2](http://www.tno.nl/content.cfm?context=markten&content=markt_nieuwsbericht&laag1=280&item_id=2008-07-17%2018:15:53.0&Taal=2)

7. New Skills and New Jobs. European Commission Study. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=en>

8. Responding to economic change through restructuring. European Commission Study. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=103&langId=en>

9. Brandes F., van der F. Zee. Future Jobs and Skills in the EU. Foresight Brief No. 160. 2008.

10. OECD 'Skills Upgrading: New Policy Perspectives', Organisation for Economic Cooperation and Development. Paris, 2006.

11. Comparative analysis of methods of identification of skill needs on the labour market in transition to the low carbon economy: final report / International Labour Office, ILO Skills and Employability Department (EMP / SKILLS). Geneva: ILO, 2011.

12. [http://www.foresight-network.eu/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&gid=380](http://www.foresight-network.eu/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=380)

13. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. WP3 «Проблемы рынка труда» / ГУ – ВШЭ. М., 2010. 62 с.

14. Хуторской А. «Определение общепредметного содержания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов»: Доклад на Отделении философии образования и теоретической педагогики РАО 23 апреля 2002 г.: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423-1.htm>

15. Фрумлин И. За что в ответе? Компетентностный подход как естественный этап обновления содержания образования: [Электронный ресурс]. URL: [http://edu.tltsu.ru/sites/sites\\_content/site125/html/media16195/Isaak.doc](http://edu.tltsu.ru/sites/sites_content/site125/html/media16195/Isaak.doc)

16. Андреев А. Л. Компетентностная парадигма в образовании: опыт философско-методологического анализа // Педагогика. 2005. № 4. С. 19–27.

17. Freeman R. B. «Labour economics» The New Palgrave: A Dictionary of Economics. 1987. Vol. 3. P. 72–76.

18. Шереги Ф. Э., Стриханов Н. М., Арефьев А. Л. Перспективы взаимодействия производства и науки. Вып. третий: Спрос на компетенции и квалификации в условиях кооперации производственных компаний, вузов и НИИ. М., 2012. 136 с.

19. Краснова У. Л., Десятов В. И. Оценка спроса на специалистов различного уровня профессионального образования в экономике региона // Портал Министерства образования и науки Астраханской области. Астрахань, 2009.

## 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 рублей. 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 превышают 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, развитию профессионального образования, повышению 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. Пилогина» – «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 потребности 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](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](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/vpn2010/20101/Forms/ AllItems.aspx>.

## **ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ**

**Л. М. Низова, А. В. Прозоров**

*Поволжский государственный технологический университет,  
г. Йошкар-Ола*

*Nizova@yandex.ru*

В Российской Федерации люди с ограниченными возможностями именуются инвалидами и данный термин прочно закрепился в законодательстве. Инвалиды в силу своей численности являются особой социально-демографической группой.

Поэтому далеко не случайно в последние годы большое внимание уделяется их правовой защите. Таковыми законодательными актами являются: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», Закон Российской Федерации «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Федеральный за-

кон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», Федеральный закон «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».

Республика Марий Эл в работе с этой категорией граждан приоритетной задачей считает повышение эффективности занятости граждан с ограниченными возможностями здоровья. В этих целях 1 августа 2012 г. Правительством республики принято дополнительное к постановлению 2001 г. постановление «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в организациях, зарегистрированных на территории Республики Марий Эл» [6].

В целях усиления работы с инвалидами и в соответствии с законами «О занятости населения в Российской Федерации» [3] и «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [4] Департаментом занятости населения республики был издан приказ «Об усилении работы по содействию занятости инвалидов» и утвержден план мероприятий по трудоустройству инвалидов в пределах установленной квоты. Это позволило увеличить удельный вес трудоустройства лиц с ОВЗ за последние пять лет почти в 9 раз (рис.).

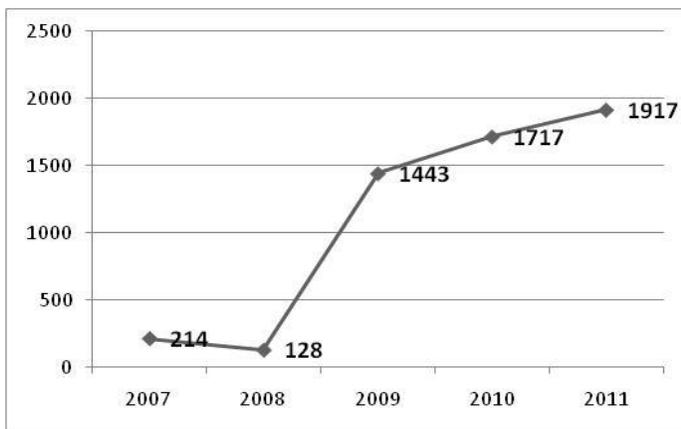


Рис. Динамика количества заквотированных рабочих мест для инвалидов

За это время шесть работодателей, не выполнивших квоты для приема на работу инвалидов, привлечены к административной ответст-

венности. В 2011 г. было проведено шесть документарных проверок в ПК АИС «Роструд-контроль» и 17 выездных проверок по соблюдению законодательства в области содействия занятости населения в части приема на работу инвалидов в пределах установленной квоты и регистрации инвалидов в качестве безработных.

Повышение ответственности работодателей и принципиальная позиция органов службы занятости позволили увеличить численность инвалидов, участвующих в активных формах трудоустройства.

В рамках «Программы содействия занятости населения» по мероприятию «Организация общественных работ» трудоустроен 131 инвалид (в 2010 г. – 101 инвалид), по мероприятию «Организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы» – 113 инвалидов (в 2010 г. – 85 инвалидов), по мероприятию «Оказание содействия самозанятости безработных граждан» – 45 инвалидов (в 2010 г. – 61 чел.).

Проведено 17 специализированных ярмарок вакансий (в 2010 г. – 11 ярмарок) для инвалидов. Всего в работе ярмарок вакансий приняли участие 720 инвалидов, что по сравнению с 2010 г. на 183 инвалида больше, из которых трудоустроены 43 чел., т. е. на 17 чел. больше, чем в 2010 г.

В целях повышения конкурентоспособности в республике ежегодно направляется более 70 инвалидов на профессиональное обучение, более 80% из которых осваивают рабочие профессии, востребованные на рынке труда.

Данные формы занятости способствовали повышению экономической активности самих инвалидов. В 2011 г. сократилась численность обратившихся в органы службы занятости, из которых каждый третий был трудоустроен (407 чел. из 1279 инвалидов), что на 20% больше, чем в 2010 г.

Вместе с тем исследование показало, что в федеральных законодательных актах имеют место противоречия, элементы неполноценной правовой защиты в вопросах занятости инвалидов.

Так, в Трудовом кодексе, несмотря на попытку всеобъемлюще охватить все стороны трудовых правоотношений, работник-инвалид как субъект трудового права практически не фигурирует. Недостаточное внимание законодателя правовому регулированию труда инвалидов проявляется, прежде всего, в структуре, оглавлении Трудового кодекса РФ [5]. В нем имеются главы, посвященные особенностям труда женщин, лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних, т. е. работников с пониженной трудоспособностью. Однако специальной гла-

вы, посвященной трудовым гарантиям инвалидов, нет. Они не упоминаются и в названиях отдельных статей. И только внутри, в содержании правовых норм, при их внимательном прочтении можно отыскать следы данного специального субъекта трудового права.

Ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» дублирует положения Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 92) в части установления сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 35 часов в неделю для инвалидов I и II групп, а также требования согласия инвалидов на сверхурочную работу, в выходные дни и в ночное время [если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья (ст. 99 и 113 Трудового кодекса)] [4, 5].

Обращает на себя внимание то, что в отличие от Трудового кодекса ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» устанавливает право инвалидов на сохранение полной оплаты труда при сокращенной (до 35 часов) продолжительности рабочей недели и право на ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней, не предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации [4].

В то же время, в отличие от ст. 23, Трудовой кодекс (ст. 128) предусматривает право инвалида на дополнительный отпуск без сохранения содержания продолжительностью до 60 календарных дней.

В ст. 94 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что продолжительность ежедневной рабочей смены для инвалидов не может превышать число часов, установленных медицинским заключением.

Таким образом, можно видеть, что применять нормы одного закона без правовой поддержки другого в некоторых случаях невозможно. Эти расхождения создают благоприятные условия для разного толкования и невыполнения указанных норм.

В Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в ст. 3 установлено, что инвалид должен для решения вопроса о признании его безработным дополнительно предъявить индивидуальную программу реабилитации инвалида [4]. Согласно ст. 11 Федерального закона «О социальной защите прав инвалидов в РФ», индивидуальная программа реабилитации инвалида (далее ИПР) – разработанный на основе решения уполномоченного органа, осуществляющего руководство федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы, комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилита-

ционных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных или утраченных функций организма, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности. ИПР составляется и реализуется при согласии инвалида или его законного представителя. Отказ инвалида от ИПР в целом или от реализации ее отдельных частей освобождает соответствующие организации от ее исполнения и не дает инвалиду право на получение компенсации в размере стоимости реабилитационных мероприятий, предоставляемых бесплатно.

Кроме этого, по-прежнему не работает должным образом п. 3 ст. 25 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», согласно которому работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов [3]. Хотя ст. 19.7 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрено наложение штрафа на лиц за непредставление или несвоевременное представление в государственный орган сведений, представление которых предусмотрено законом, органы службы занятости не входят в перечень должностных лиц, уполномоченных составлять протоколы об административных нарушениях (ст. 28.3) и не могут предъявлять санкции к работодателям.

Все это говорит о том, что ужесточая требования к инвалидам по вопросу занятости, государство одновременно снижает социальные гарантии их трудоустройства, ответственность государства и работодателей за трудоустройство инвалидов.

В условиях рыночной экономики инвалиды не в состоянии конкурировать с работниками, не имеющими ограничений в трудовой деятельности и не нуждающимися в дополнительных инвестициях на оборудование рабочих мест и производственной инфраструктуры, не требующими сокращенного рабочего дня и других трудовых льгот.

Как показывает международная практика, наиболее распространены системами интеграции инвалидов в сфере труда являются квотирование рабочих мест и применение антидискриминационного законодательства. Россия выбрала для себя некий синтез этих вариантов, однако не проработала механизм их реализации. По нашему мнению, необходима доработка всех нормативно-правовых актов, регулирующих занятость инвалидов в рамках Федерального закона от 3 мая 2012 г. № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов» [2].

## Список литературы

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. (в ред. от 30 декабря 2008 г.): [Электронный ресурс]. URL: [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)
2. Федеральный закон № 46-ФЗ от 3 мая 2012 г. «О ратификации Конвенции о правах инвалидов».
3. Закон РФ № 1032-1 от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации».
4. Федеральный закон № 181-ФЗ от 24 ноября 1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
5. Трудовой кодекс.
6. Постановление Правительства Республики Марий Эл № 242 от 6 июля 2001 г. «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов на предприятиях и в организациях Республики Марий Эл».

## ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЕЙ ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ<sup>1</sup>

**И. Г. Овчинникова, Л. В. Курзаева**

*ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный университет»,  
г. Магнитогорск*

*lkurzaeva@mail.ru, igo55@mail.ru*

### **Введение**

В процессе создания рамки квалификаций Челябинской области было проведено широкое исследование мнений руководителей и представителей профессиональных образовательных учреждений разного уровня и предприятий различного типа относительно требований как к результатам обучения (знаниям умениям и компетенциям выпускников), так и к труду работников различной квалификации в сфере труда.

Разработка рамки квалификаций осуществлялась на основе реализации идеи «снизу вверх» путем установления взаимодействия с представителями как области образования, так и сферы труда, в результате два варианта рамки квалификаций: один, соответствующий представлениям образования, и второй – требованиям сферы труда. После чего на

---

<sup>1</sup> Публикация выполнена при финансовой поддержке РГНФ, проект № №12-06-00067 «Адаптивное управление качеством профессионального образования на основе компетентностного подхода (на примере сферы ИТ)».

основе сопоставления было произведено объединение этих двух вариантов в единую региональную рамку квалификаций, приемлемую как для сферы труда, так и образования.

При этом для исключения терминологической путаницы было принято решение: вариант рамки квалификаций, ориентированный на требования системы образования, именовать «образовательная сетка квалификаций», а вариант, ориентированный на требования сферы труда, – «профессиональная сетка квалификаций».

Образовательная сетка квалификаций представляет собой описание результатов обучения в двумерной системе: «уровень – дескриптор» (рис. 1).



Рис. 1. Структура образовательной сетки квалификаций

### **Инструментарий и база исследования**

Для проведения интервьюирования были разработаны бланки интервью для руководителей образовательных учреждений и руководителей выпускающих подразделений. Апробация носила сплошной характер – были опрошены все учреждения профессионального образования Челябинской области.

Бланк интервью для руководителей выпускающих подразделений включает 4 блока вопросов:

I блок – вопросы, ответы на которые позволяют получить информацию об эксперте и о специфике образовательного учреждения;

II блок – вопросы, которые позволяют определить круг недочетов, имеющихся в определенных сферах деятельности образовательного учреждения;

III блок – вопросы, ответы на которые позволяют получить мнение экспертов о дескрипторах;

IV блок – вопросы, позволяющие получить информацию о результатах обучения и уровнях подготовки по выделенным дескрипторам.

В интервьюировании приняли участие 147 профессиональных учебных заведений Челябинской области, включая 61 учреждение НПО; 54 учреждения СПО; 32 учреждения ВПО.

### **Определение уровней сформированности результатов обучения образовательной сетки квалификаций**

Для определения характеристики результатов обучения на каждом образовательном уровне было проанализировано процентное распределение ответов представителей образовательных учреждений разных уровней по вопросу № 13.

*Вопрос № 13:* Оцените по шкале приведенной ниже табл. 1 уровень результатов обучения по Вашей образовательной программе, имея в виду, что каждый последующий уровень шкалы включает предыдущий (сделайте одну отметку в каждой строке).

Таблица 1

Компетенции	Знает, воспроизводит	Понимает	Умеет применять	Анализирует	Синтезирует (обобщает)	Создает новое
Базовые знания в различных областях	1	2	3	4	5	6
Профессиональные знания	1	2	3	4	5	6
Информационно-аналитические умения (способность к анализу и синтезу; элементарные навыки работы с компьютером; навыки управления информацией: умение находить и анализировать информацию из различных источников)	1	2	3	4	5	6
Проективные умения (способность к организации и планированию, решение проблем, принятие решений)	1	2	3	4	5	6
Коммуникативные умения (письменная и устная коммуникация на родном языке; знание второго языка)	1	2	3	4	5	6

Окончание табл. 1

Мотивационно-ценностные ориентации (приверженность этическим ценностям; правовым и нравственным нормам)	1	2	3	4	5	6
Рефлексивные качества (способность к критике и самокритике; работа в команде; навыки межличностных отношений; способность работать в междисциплинарной команде; способность общаться со специалистами из других областей; лидерство; стремление к успеху)	1	2	3	4	5	6
Культурологические качества (способность воспринимать межкультурные различия; понимание культур и обычаев других стран; способность работать в международной среде)	1	2	3	4	5	6
Базовые личностные качества (способность работать самостоятельно; способность порождать новые идеи, креативность)	1	2	3	4	5	6
Адаптационные и развивающие качества (способность адаптироваться к новым ситуациям; инициативность и предпринимательский дух; способность к обучению, повышению образовательного уровня)	1	2	3	4	5	6
Другое	1	2	3	4	5	6

Значения шкалы:

**1-й уровень – ознакомление.** На данном уровне выпускник воспроизводит термины, конкретные факты, методы и процедуры, основные понятия, правила и принципы.

**2-й уровень – понимание** (понимание общих принципов вопроса). На данном уровне выпускник:

- объясняет факты, правила, принципы;
- преобразует словесный материал в математические выражения;
- предположительно описывает будущие последствия, вытекающие из имеющихся данных.

**3-й уровень – применение** (техническая грамотность, уверенное знание методических основ, понимание функциональных возможностей, областей применения). На данном уровне выпускник:

- применяет законы, теории в конкретных практических ситуациях;
- использует понятия и принципы в новых ситуациях.

**4-й уровень – анализ** (понимание концепций и абстракций, способность использовать на практике). На данном уровне выпускник:

- вычленяет части целого;

- выявляет взаимосвязи между ними;
- определяет принципы организации целого;
- видит ошибки и упущения в логике рассуждения;
- проводит различие между фактами и следствиями;
- оценивает значимость данных.

**5-й уровень – синтез** (углубленное, детальное знание средств и решений, способность применения для создания прикладных технологий). На данном уровне выпускник:

- пишет сочинение, выступление, доклад, реферат;
- предлагает план проведения эксперимента или других действий;
- составляет схемы задачи.

**6-й уровень – создание нового** (уровень эксперта, обычно используется для характеристики компетенций **магистерского уровня**). На данном уровне выпускник:

- выстраивает логику решения творческих задач;
- преобразует исходные данные, оценивает соответствие полученных выводов имеющимся данным;
- разрабатывает и оценивает значимость того или иного продукта деятельности.

Определение уровня результатов обучения по данным опроса проводилось на основе методов описательной статистики и обработки выбросов (по правилу Томсона). Наглядное представление распределения ответов респондентов от представителей начального профессионального образования до уровня докторантуры на примере базовых знаний в различных областях представлено на рис. 2.

Данная гистограмма может служить основой для определения качественной характеристики результатов обучения на каждом образовательном уровне в рамках выделенных дескрипторов.

Однако определение качественной характеристики, например на уровне специалитета, на основании данной гистограммы практически невозможно, т. к. нет разброса в значениях. Для уточнения ситуации были рассчитаны средние значения, мода (наиболее часто встречающееся значение) и значения второй и третьей квантилей (табл. 2). При этом среднее арифметическое для построения выбрано сознательно, как показатель, позволяющий установить усредненную оценку уровней респондентов не в целых, а в дробных значениях.

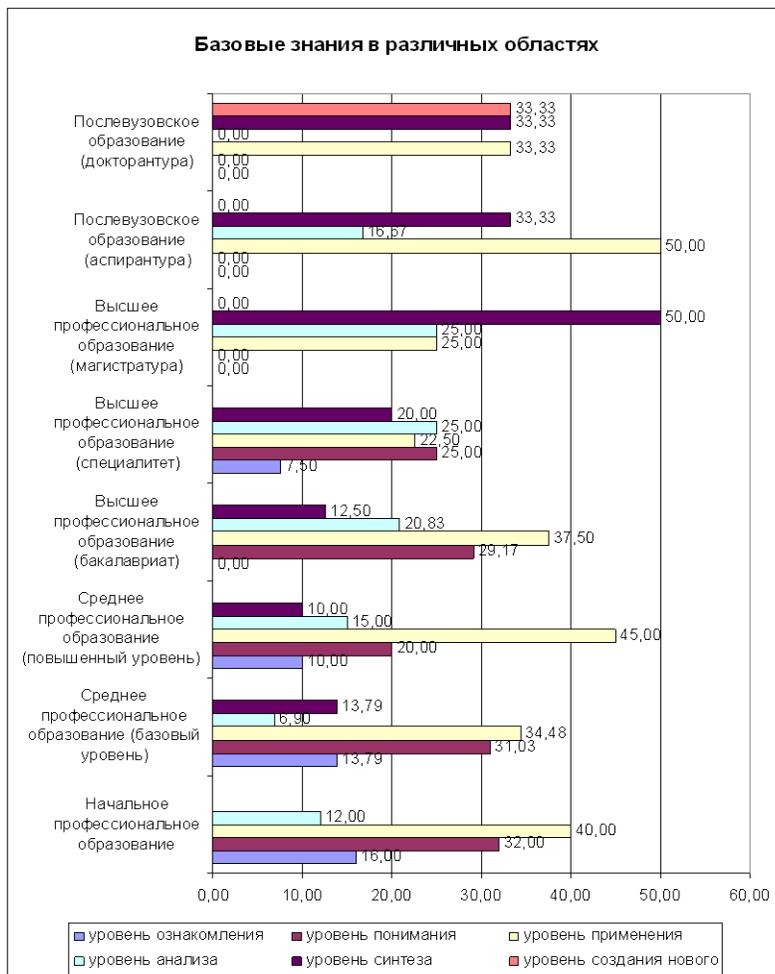


Рис. 2. Результаты анализа ответов на вопрос № 13 респондентов по дескриптору «Базовые знания в различных областях»

Таблица 2

*Описательная статистика ответов респондентов по дескриптору  
«Базовые знания в различных областях»*

Статистические показатели	Уровни образования							
	Начальное профессиональное	Среднее профессиональное (базовый уровень)	Среднее профессиональное (углубленный уровень)	Бакалавриат	Специалитет	Магистратура	Аспирантура	Докторантура
Среднее значение	2,48	2,76	2,95	3,17	3,25	4,25	3,83	4,67
Мода	3	3	3	3	2	5	3	5
Третий квартиль	3	3	3,25	4	4	5	5	6
Выбросы (по правилу Томсона)	5,6	-	-	1	6	-	-	-
Интервал наиболее популярных значений	2–3	2–3	3	3–4	2–5			
<b>Установленный уровень</b>	<b>2–3</b>	<b>2–3</b>	<b>3</b>	<b>3–4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

Рассмотрим ход анализа по определению качественной характеристики на уровне специалитета, как наиболее сложного для анализа.

Среднее значение уровня 3,25. Среднее квадратичное отклонение 1,26, поэтому интервал наиболее популярных значений уровня результатов обучения 2–5, т. е. наблюдается большой разброс значений. Анализ значений квартилей и значений соседних уровней бакалавриата и магистратуры (учета преемственности) позволил определить значение этого уровня, равное 4.

Аналогичный анализ, проведенный по всем дескрипторам и всем образовательным уровням, позволил установить соответствующие значения уровней результатов обучения (табл. 3).

Наиболее однозначная картина складывается на уровнях начального и среднего профессионального образования, по уровням высшего образования – более неоднозначна, т. к. бакалавриат был введен в вузах Челябинской области 3–4 года назад и его направления в основном сов-

падали с направлениями обучения в специалитете. При разработке учебных планов бакалавриата вузы стремились сохранить имеющуюся методическую и ресурсную базу при переходе на двухуровневую систему образования. В связи с этим представители выпускающих подразделений пока не могут четко разграничить требования к результатам обучения в рамках бакалавриата и специалитета.

Таблица 3

*Оценка результатов обучения*

Дескрипторы	Уровни образования							
	Начальное профессиональное	Среднее профессиональное (базовый уровень)	Среднее профессиональное (углубленный уровень)	Бакалавриат	Специалитет	Магистратура	Аспирантура	Докторантура
Базовые знания в различных областях	2–3	2–3	3	3–4	4	4–5	5	5
Профессиональные знания	3	3	4	4	4–5	4–5	4–5	5–6
Информационно-аналитические умения	2–3	3	3	4	4–5	5	5–6	6
Проективные умения	2	3	3	3–4	4–5	5	5	6
Коммуникативные умения	2–3	2–3	3	3	4	4–5	5	5–6
Мотивационно-ценностные ориентации	2	2–3	3	3–4	3–4	4	4–5	5–6
Рефлексивные качества	2–3	3	3	3–4	4	4–5	5	6
Культурологические качества	2	2–3	2–3	3–4	4	4–5	4–5	5–6
Базовые личностные качества и способности	2–3	3	3	3	4	4	5	6
Адаптационные и развивающие качества и способности	2–3	3	3–4	4	4–5	5	5	6

Текстовая интерпретация полученных результатов в виде окончательной образовательной сетки приведена в [1], в рамках же данной статьи приведем описание характеристик уровней по дескриптору «Базовые знания в различных областях» (табл. 4).

Таблица 4

*Описание уровней результатов обучения по дескриптору  
«Базовые знания в различных областях»*

Уровень реализации образовательной программы	Характеристика уровня базовых знаний в различных областях
НПО	Разрозненные факты, составляющие основу научной картины мира на уровне узнавания или воспроизведения
СПО (базовое)	Обобщенные факты, способствующие упрощенному пониманию научной картины мира
СПО (углубленное)	Обобщенные факты, способствующие пониманию научной картины мира
ВПО (бакалавриат)	Систематизированные факты, способствующие пониманию научной картины мира
ВПО (специалитет)	Знания о научной картине мира на уровне использования их в учебно-профессиональной деятельности
ВПО (магистратура)	Знания о научной картине мира на уровне использования их для решения поставленной проблемы исследования
Аспирантура	Знания научной картины мира на уровне критического осмысления научных проблем в рамках своей области исследования
Докторантура	Знания на уровне целостного научного мировоззрения, используемые для оценивания научных проблем и позволяющие осуществлять постановку и решение стратегических задач в области исследования

Проверка корректности и адекватности описания уровней результатов обучения осуществлялась в ходе интервьюирования образовательных учреждений Уральского региона: Белорецкого филиала Уфимского государственного авиационного технического университета, Магнитогорского государственного университета, Магнитогорского государственного технического университета, ГОУ СПО «Белорецкий педагогический колледж», ГОУ СПО «Белорецкий медицинский колледж», ГОУ СПО «Технологический колледж», ГОУ НПО «Белорецкий металлургический колледж», ГОУ НПО «Профессиональный лицей № 17», ГОУ

НПО «Профессиональное училище № 121», НОУ СПК «Магнитогорский политехнический техникум», ГУ НПО «Профессиональное училище № 104». В целом работа оценивалась интервьюерами как выполненная на высоком уровне.

### **Выводы**

Исследование, проведенное в рамках построения образовательной сетки квалификаций, показало, что все уровни системы профессионального образования Челябинской области находятся во взаимосвязи и взаимодействии друг с другом, что объективно способствует целостности системы и ее единству. Целостность образовательной системы означает, что в ее структуре нет более или менее важных звеньев (уровней образования, форм обучения). Горизонтально-вертикальная дискретность свойственна самому характеру связей уровней системы непрерывного образования. Эта форма дискретности предполагает учет конкретных особенностей, определяемых дескрипторами, непосредственно стыкующихся квалификационных уровней и в то же время учет прогностической информации. Условиями такого учета становятся единство, преемственность и целостность системы непрерывного образования.

Исследование ориентировано на использование как его результатов, например при установлении требований к результатам обучения при разработке основных образовательных программ, так и методики его проведения в проектах, посвященных управлению системой образования на основе компетентностного подхода.

### Список литературы

1. *Овчинникова И. Г., Курзаева Л. В., Курчатова Б. В.* Региональная рамка квалификаций: роль и место в системе непрерывного профессионального образования, опыт разработки / МаГУ. Магнитогорск, 2011. 141 с.

## **КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО МОНИТОРИНГУ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ**

**Е. А. Питухин, М. Ю. Насадкин**

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

*eugene@petsu.ru, mnasad@petsu.ru*

В настоящее время отмечается повышенное внимание к качеству профессионального образования, вызванное ростом потребностей общества в образовательных услугах и необходимостью достижения высокого уровня подготовки выпускников. В этой связи обостряется конкуренция как между вузами, так и между образовательными учреждениями СПО и НПО, «усложняются механизмы планирования и управления образовательной, научно-исследовательской, финансовой и хозяйственной деятельностью» [1].

Очевидно, что для повышения качества подготовки выпускников в учреждениях профессионального образования необходимо осуществление оценки качества. Для решения этой задачи в последние годы стали применять различные рейтинги, которые, по мнению их составителей, должны показать уровень качества образования в том или ином вузе» [2]. Кроме этого, «актуальными являются задачи разработки характеристик, описывающих истинное состояние как всей системы образования в целом, так и ее отдельных структурных единиц» [3], а также методик оценки и анализа этих характеристик. Далее будем их называть показателями.

Проблемам качества профессионального образования, рейтинговых систем, разработки системы показателей, методов и математических моделей оценки качества подготовки специалистов посвящены работы В. Н. Пугача, Б. К. Коломиеца, И. В. Вешневой, В. Г. Домрачева, И. В. Ретинской, Е. Г. Комарова, О. М. Полещук, В. Н. Васильева, Н. С. Рузановой, А. Н. Козлова, Н. И. Прокопова, С. Ю. Иванова, С. Н. Антонюка, А. М. Новикова, А. Д. Новикова, В. В. Борщ и Е. Г. Абрамовой, О. А. Граничиной, Е. В. Чепухалиной и др.

Анализ литературы и других информационных источников, в основном публикаций в Интернете, показал, что существует очень ограниченное число готовых методик оценки качества подготовки выпускников. Все они обладают одним или несколькими из перечисленных ниже недостатков:

1. Избыточность показателей, для значительной части которых не представляется возможным найти объективные данные.

2. Ограниченность показателей только характеристиками образовательной деятельности и компетентностей, т. е. отсутствие комплексности подхода.

3. Отсутствие или незначительное присутствие среди показателей одного из важнейших – адаптации выпускников по месту трудоустройства.

4. Непривязанность к специфическим условиям на рынке труда региона, области и т. д.

5. Характеристика объекта – качество – рассматривается в отрыве от свойства объекта – эффективность функционирования, т. е. несистемный подход к решению задачи.

6. Отсутствие программной реализации и апробации существующих методик.

#### **Предлагаемая концепция**

В системном анализе разделяются понятие качества, которое является характеристикой непосредственно самого объекта, и понятие эффективности, которое является свойством функционирования объекта. Не всегда высокие значения одного показателя подразумевают соответствующие значения другого.

Из приведенного следует, что существуют показатели объективного характера, влияющие на процесс подготовки в образовательном учреждении профессионального образования и являющиеся его характеристиками, и существуют показатели субъективного плана, характеризующие внешнюю среду вокруг образовательного учреждения, с которой должен будет взаимодействовать выпускник. Данные показатели являются независимыми друг относительно друга и взаимодополняющими.

Поэтому главная идея, положенная в основу методики, – проведение комплексной оценки качества подготовки выпускников, включающей как оценку качества работы образовательного учреждения, так и эффективность трудоустройства выпускаемой этим учреждением «продукции» – выпускников.

Предлагаемая методика анализа качества подготовки выпускников учреждениями профессионального образования основывается на расчете двух основных обобщенных показателей:

- Показатель качества функционирования учреждения профессионального образования  $R$ , имеющий объективный, теоретический характер.

- Индикатор эффективности подготовки выпускников  $K$ , имеющий практический характер.

На основе этих показателей, в свою очередь, рассчитывается итоговый показатель методики  $H$  – показатель качества подготовки выпускников учреждениями профессионального образования.

Иллюстрация расчета итогового показателя работы методики анализа качества подготовки выпускников представлена на рис. 1.

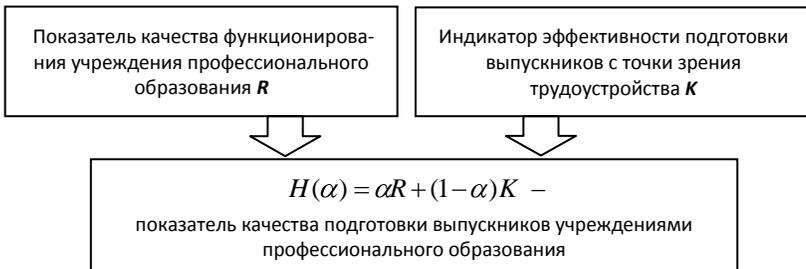


Рис. 1. Концептуальная модель расчета итогового показателя качества подготовки выпускников учреждениями профессионального образования

Весовой множитель определяется экспертами, выбор его конкретного значения зависит от того, какая составляющая считается более важной: теоретический показатель качества функционирования учреждения ПО либо практический индикатор эффективности подготовки выпускников.

Для исключения субъективности выбора предлагается альтернативный вариант независимой оценки коэффициента следующим образом:

1) Показатель качества подготовки выпускников учреждениями профессионального образования усредняется по всем учреждениям одного субъекта Российской Федерации. Для каждого субъекта получается функция  $H_i(\alpha)$ ,  $i = \overline{1, \text{количество субъектов } S}$ .

2) Далее рассчитывается так называемый *показатель образовательной популярности* [4] или, к примеру, другой рейтинг учреждений профессионального образования, усредненный по региону, для каждого субъекта Российской Федерации:  $POP_i$ ,  $i = \overline{1, \text{количество субъектов } S}$ .

3) В итоге находится множитель  $\alpha$ , который будет минимизировать функцию вида

$$\sum_{i=1}^S (H_i(\alpha) - POP_i)^2 \rightarrow \min, 0 < \alpha < 1.$$

### **Расчет показателя качества функционирования учреждения профессионального образования R**

Для расчета показателя качества функционирования учреждения R использовались следующие исходные данные: это 123 числовых показателя, собранные из следующих основных форм статистической отчетности:

1. № СПО-1 (№ ВПО-1) – Сведения об образовательном учреждении, реализующем программы среднего (высшего) профессионального образования.

2. № СПО-2 (№ ВПО-2) – Сведения о материально-технической и информационной базе, финансово-экономической деятельности образовательного учреждения, реализующего программы среднего (высшего) профессионального образования.

3. № 1-НК (Сведения о работе аспирантуры и докторантуры).

4. № 2-наука (Сведения о выполнении научных исследований и разработок).

5. ФСН № 1 (профтех) (Сведения об образовательном учреждении, реализующем программы начального профессионального образования).

6. ФСН № 2 (профтех) (Сведения о финансировании и материально-технической базе образовательных учреждений начального профессионального образования).

7. ФСН № 3 (профтех) (Сведения о работниках образовательных учреждений начального профессионального образования).

8. ФСН № 5 (профтех) (Сведения о численности учащихся образовательных учреждений, реализующих программы начального профессионального образования, по профессиям).

Показатели, использующиеся для расчета R, составляют 9 групп: показатели деятельности профессорско-преподавательского состава, показатели учебно-лабораторной базы, показатели библиотечного оснащения, показатели информатизации, показатели годового финансирования, показатели социально-культурного потенциала учреждения, показатели международной деятельности учреждения, показатели научно-исследовательской деятельности учреждения, показатели деятельности учреждения по подготовке кадров, показатели дополнительной активности учреждения.

Данный показатель R может рассматриваться как пример классического рейтинга, не учитывающего как саму результативность трудоустройства выпускников, так и адаптацию выпускников на рынке труда, а

учитывающего такие факторы, как квалификация профессорско-преподавательского состава, качество учебно-лабораторной базы, библиотечного оснащения и т. д.

### Расчет индикатора эффективности подготовки выпускников с точки зрения трудоустройства по специальности

Расчет индикатора эффективности подготовки выпускников с точки зрения трудоустройства требует более специфичных исходных данных, среди которых средний балл ЕГЭ абитуриентов, процент трудоустройства, процент закрепившихся на первом рабочем месте, средняя заработная плата – взятые в разрезе по 28 укрупненным группам специальностей. Кроме того, используются данные о дисбалансе спроса и предложения в разрезе по 28 укрупненным группам специальностей и субъектам РФ.

На рис. 2 приведена концептуальная модель расчета индикатора эффективности подготовки выпускников учреждениями профессионального образования с точки зрения трудоустройства по специальности. На входе система получает показатель качества абитуриентов  $f_V(E)$ . Функционируя (индикатор эффективности трудоустройства  $K$ ), под воздействием внешней среды (в виде дисбаланса спроса и предложения на рынке труда) система производит выпускников-специалистов. Результат этого производства характеризуется показателем эффективности трудоустройства выпускников по специальности  $f_W(x_1, x_2, x_3)$ , который рассчитывается с учетом процента трудоустройства выпускников, относительной заработной платы первого года работы, относительной закрепляемости выпускников.

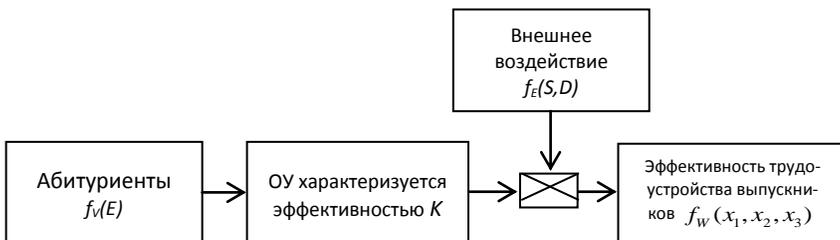


Рис. 2. Концепция расчета индикатора эффективности подготовки выпускников с точки зрения трудоустройства

На основе данной концепции записывается следующее уравнение, описывающее процесс подготовки выпускников с точки зрения их трудоустройства:

$$f_V(E) \cdot K \cdot f_E(S, D) = f_W(x_1, x_2, x_3).$$

*Показатель качества абитуриентов*  $f_V(E)$  определяется просто:  $E/100$ , где  $E$  – приведенный к 100-балльной шкале вступительный балл абитуриентов. Использоваться для расчета могут результаты сдачи ЕГЭ, ГИА или других вступительных испытаний, проходящих в учреждениях профессионального образования.

*Показатель воздействия внешней среды*  $f_E(S, D)$  рассчитывается следующим образом:

$$f_E(S, D) = \frac{\ln(1 + \frac{S}{D})}{\ln(2) \cdot \frac{S}{D}}.$$

Показатель воздействия внешней среды – это безразмерный показатель, характеризующий ситуацию на рынке труда региона для выпускника. Рассчитывается в разрезе 28 УГС для каждого субъекта РФ. Показатель такого вида  $\frac{\ln(1 + \frac{S}{D})}{\frac{S}{D}}$  вводился в [5] как коэффициент трудоустройства.

Здесь  $S$  – дополнительное предложение на рынке труда,  $D$  – дополнительный спрос. Поведение данного показателя следующее: при росте дополнительного предложения над дополнительным спросом напряжение на рынке труда растет и коэффициент трудоустройства падает к 0. Наоборот, социальная напряженность на рынке труда снижается. Мы делим этот показатель на  $\ln(2)$  для того, чтобы при дополнительном спросе, равном дополнительному предложению, показатель воздействия внешней среды равнялся 1.

*Показатель эффективности трудоустройства выпускников* функционально является мультипликативным, а его численное значение равняется произведению трех относительных факторов: показатель эффективности трудоустройства выпускников = процент трудоустройства по специальности  $\times$  относительная закрепляемость выпускников  $\times$  относительная заработная плата, при этом:

- процент трудоустройства по специальности = число трудоустроенных по специальности / выпуск из учреждений профессионального образования без учета выпускников по другим каналам занятости;

- относительная заработная плата = средняя заработная плата первого года / среднероссийская средняя заработная плата первого года;
- относительная закрепляемость выпускников = закрепляемость выпускников на рабочем месте / среднероссийская закрепляемость выпускников на рабочем месте:

$$f_W(x_1, x_2, x_3) = x_1 x_2 x_3.$$

Основания для введения такого показателя следующие.

Сам по себе факт трудоустройства мало о чем говорит – можно массово и быстро трудоустроиться на должность с низкой зарплатой, например дворником, и получать мало. Далее, устроиться можно на хорошую должность с высокой зарплатой, но случается, что многие фирмы берут только на испытательный срок, поэтому итоговая эффективность на самом деле мала. После этого след выпускника зачастую теряется, так как он уже успел поработать и более не считается выпускником.

Поэтому умножая процент трудоустройства (качество) на объем зарплаты (рыночная цена выпускника) и на закрепляемость (сроки), получаем интегральный универсальный безразмерный показатель, отражающий качество результата трудоустройства, или, другими словами, итоговую эффективность самого процесса.

Естественно, что при вычислении относительного процента трудоустройства учитывается и распределение выпускников по другим каналам занятости, таким как служба в Вооруженных силах РФ, отпуск по уходу за ребенком, продолжение образования и т. д.

#### **Апробация методики**

Оценка качества подготовки выпускников проводилась для 47 учреждений профессионального образования, в том числе 16 учреждений ВПО, 20 учреждений СПО и 11 учреждений НПО из 10 субъектов Российской Федерации: Республика Мордовия, Республика Карелия, Республика Татарстан, Иркутская область, Калужская область, Тамбовская область, Ульяновская область, Забайкальский край, Приморский край, Хабаровский край.

#### *Сравнительный анализ результатов*

Результаты расчетов в соответствии с представленной методикой: 1) показатель качества функционирования учреждения профессионального образования  $R$ , 2) индикатор эффективности подготовки выпускников  $K$ . Итоговый показатель качества подготовки выпускников рассчитывается как аддитивный показатель на основе двух последних как  $H(\alpha) = \alpha R + (1 - \alpha)K$ . Одним из способов выбора  $\alpha$  является минимиза-

ция суммы квадратов отклонений итогового показателя качества от значений некоторого известного рейтинга.

Выборка «Национального рейтинга университетов» [6] за 2010 г. составляет 104 вуза, из которых только 9 входят в список пилотных в данной работе. Для них и проводился сравнительный анализ, в результате которого найден оптимальный показатель  $\alpha = 0,74$ . Результаты отражены на рис. 3.

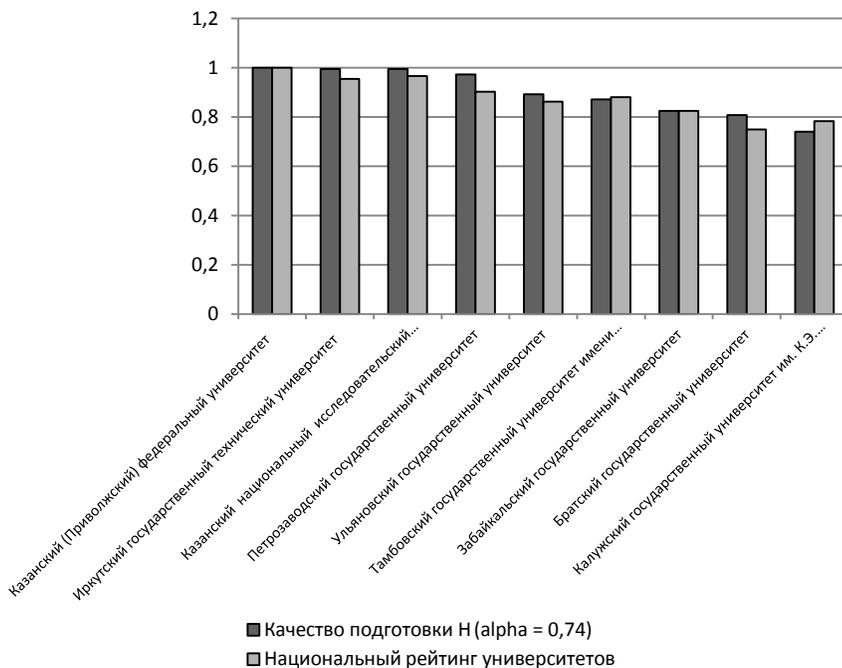


Рис. 3. Повторение предлагаемым показателем качества подготовки H «Национального рейтинга университетов»

Как уже отмечалось, в методику входит коэффициент  $\alpha$ , позволяющий изменять приоритет показателя качества или эффективности при расчете итогового показателя качества подготовки. В данном случае наилучшие результаты получены при  $\alpha = 0,74$ . Коэффициент детерминации при этом принимает высокое значение 0,82, что говорит о высоком уровне достоверности результатов. Стоит отметить и еще один мо-

мент, который относится к достоинствам методики. Она, за счет коэффициента  $\alpha$ , является настраиваемой, что позволяет делать выводы о принципах построения любых других рейтингов учреждений профессионального образования, т. е. определять, на каких показателях основан данный рейтинг – качества или эффективности. В данном случае  $\alpha = 0,74$ , что говорит о том, что «Национальный рейтинг университетов» опирается в большей степени на классические показатели качества, что действительно так.

#### *Корреляционный анализ результатов*

Корреляционный анализ позволил выявить, существует ли линейная связь между теоретическим показателем качества функционирования учреждения профессионального образования  $R$  и практическим индикатором эффективности подготовки выпускников с точки зрения трудоустройства  $K$ . Индикатор  $K$  рассчитывался по каждому направлению подготовки в учреждении. В результате получено, что ни по одному направлению подготовки коэффициент корреляции между данными показателями по модулю не превосходит 0,4, что говорит об отсутствии явной линейной связи, что хорошо демонстрирует диаграмма рассеяния, представленная на рис. 4. Это говорит о том, что эти показатели не повторяют друг друга, а скорее, хорошо дополняют, поскольку бессмысленно было бы вводить показатель, линейно связанный с уже известным.

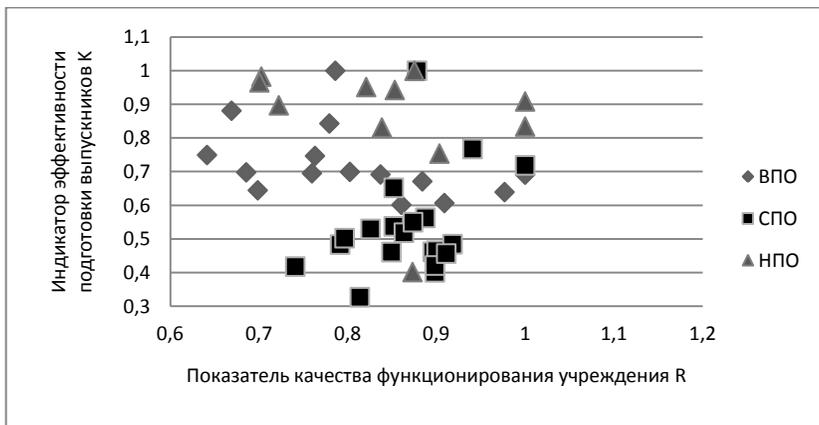


Рис. 4. Диаграмма рассеяния показателя качества  $R$  и индикатора эффективности  $K$

### Влияние деятельности учреждений по мониторингу трудоустройства выпускников на качество подготовки выпускников

Многие учреждения профессионального образования проводят мониторинг трудоустройства своих выпускников, создаются отделы, комиссии по трудоустройству и т. д. В связи с этим важной задачей становится оценка эффективности деятельности учреждений по мониторингу трудоустройства своих выпускников.

Из форм самообследования учреждений по мониторингу трудоустройства своих выпускников были отобраны 44 числовых показателя, объединенных в 3 группы: организационная деятельность, взаимодействие с внешней средой, взаимодействие с выпускниками по вопросам трудоустройства. Итоговый показатель предлагается рассматривать как линейную свертку показателей выделенных групп с коэффициентами  $\alpha$ ,  $\beta$  и  $\gamma$ . Эти коэффициенты в таком случае отражают приоритеты деятельности учреждений (отделов, служб, комиссий содействия трудоустройству) по 3 указанным направлениям. Схема расчета показателя эффективности деятельности учреждений профессионального образования по мониторингу трудоустройства представлена на рис. 5.

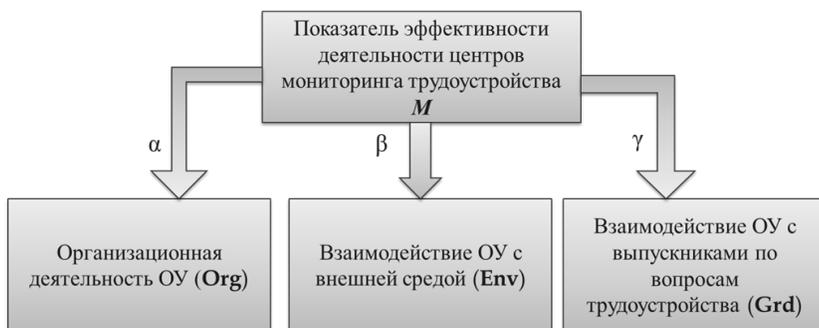


Рис. 5. Схема расчета показателя эффективности деятельности учреждений профессионального образования по мониторингу трудоустройства своих выпускников

Возникает вопрос, существует ли связь между качеством подготовки выпускников и тем, насколько эффективно учреждения проводят мониторинг их трудоустройства. Один из способов – это корреляционный анализ результатов.

### Корреляционный анализ результатов

Имея числовые значения как для качества подготовки выпускников, так и для эффективности деятельности учреждений по мониторингу их трудоустройства, проведем их корреляционный анализ. Сначала рассмотрим учреждения высшего профессионального образования в случае равных приоритетов в деятельности учреждений (рис. 6). Корреляция здесь возникает, коэффициент равен 0,501. Интересно, при каких условиях взаимосвязь между качеством подготовки и эффективностью мониторинга будет максимальной.

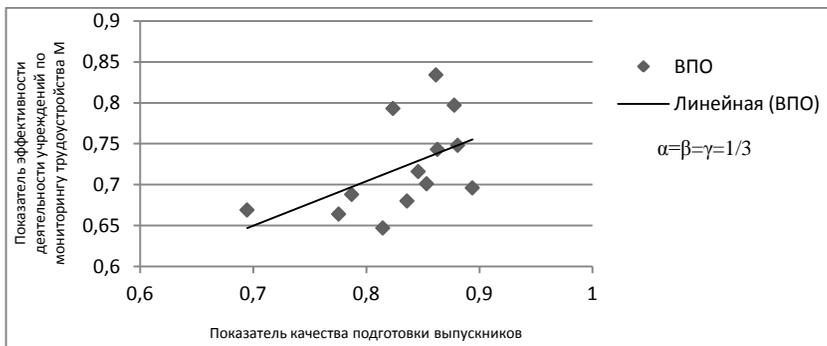


Рис. 6. Взаимосвязь качества подготовки и эффективности деятельности учреждений по мониторингу трудоустройства своих выпускников М (случай равных приоритетов при расчете М)

Выяснилось, что для учреждений высшего профессионального образования максимальная взаимосвязь качества подготовки и эффективности деятельности по мониторингу возникает, когда коэффициент  $\beta$  становится примерно равным 0,6, переводя на русский язык, когда учреждения в своей деятельности по мониторингу трудоустройства делают акцент на взаимодействии с внешней средой, в том числе с органами занятости населения, военными комиссариатами, предприятиями и т. д. При этом коэффициент корреляции увеличивается, облако на диаграмме рассеяния принимает более выраженную вытянутую форму (рис. 7).

Аналогичные результаты получены и для учреждений среднего профессионального образования, также замечен значимый уровень корреляции, и максимальная взаимосвязь проявляется при акцентировании внимания на взаимодействии учреждений с внешней средой.

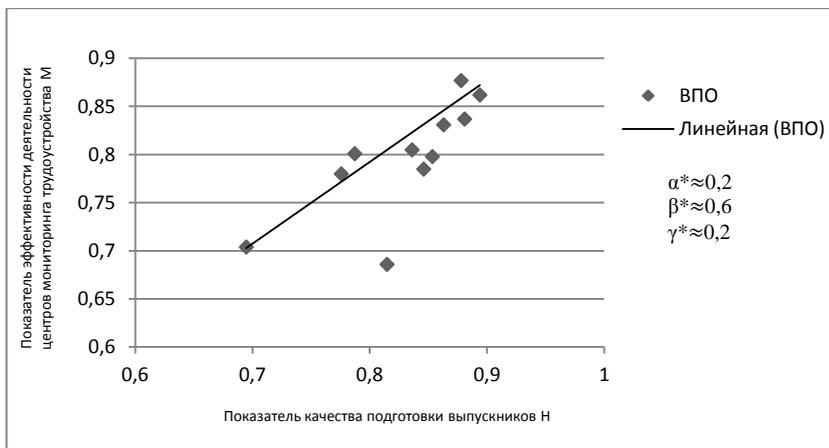


Рис. 7. Взаимосвязь качества подготовки и эффективности деятельности учреждений по мониторингу трудоустройства своих выпускников М (случай равных приоритетов при расчете М)

Учреждения начального профессионального образования не показывают подобных результатов, что, возможно, связано с недостаточностью статистических данных, но на данный момент можно утверждать о явном различии взаимосвязи между качеством подготовки и эффективностью мониторинга для учреждений высшего и среднего профессионального образования, с одной стороны, и начального профессионального образования – с другой.

### Выводы

В статье предложена оригинальная методика оценки качества подготовки выпускников учреждениями профессионального образования. Главная идея, положенная в основу методики, – проведение комплексной оценки качества подготовки выпускников, включающей как оценку качества работы образовательного учреждения, так и эффективность подготовки выпускников с точки зрения трудоустройства. Расчет индикатора эффективности подготовки выпускников проводится с учетом показателей трудоустройства выпускников, «качества» абитуриентов и условий внешней среды – дисбаланса спроса и предложения в регионе.

Сравнительный анализ результатов разработанной методики с результатами других известных рейтингов образовательных учреждений позволил удостовериться в адекватности данной методики, а также по-

казал способность методики «подстраиваться» под другие рейтинги и отражать то, на основании каких показателей строится данный рейтинг.

Проведенный корреляционный анализ выявил отсутствие явной линейной связи между теоретическим показателем качества и практическим индикатором эффективности подготовки выпускников учреждением, что свидетельствует о независимости данных факторов. Это можно интерпретировать следующим образом: классические рейтинги не содержат информации об эффективности трудоустройства, и поэтому для более объективной оценки качества подготовки выпускников целесообразно пользоваться предлагаемым комплексным рейтингом.

Сделаны вывод о существовании и характере взаимосвязи между качеством подготовки выпускников и эффективностью деятельности по мониторингу:

1. Выявлена средняя корреляция для учреждений высшего и среднего профессионального образования.
2. Для учреждений начального профессионального образования такая корреляция не просматривается.

Выявлены условия максимальной взаимосвязи между качеством подготовки выпускников и эффективностью деятельности по мониторингу трудоустройства: наибольший акцент делается на взаимодействии с внешней средой.

#### Список литературы

1. Рузанова Н. С., Насадкина О. Ю. ИАИС управления вузом как информационно-технологическая основа повышения качества подготовки специалистов // Новые информационные технологии и менеджмент качества: Докл. междунар. науч. конф. М., 2012. С. 19–21.
2. Пугач В. Н. Рейтинги вузов как один из способов оценки качества образования // Наукovedение: Интернет-журнал Института государственного управления, права и инновационных технологий (ИГУПИТ): [Электронный ресурс]. URL: <http://naukovedenie.ru/index.php?id=146>
3. Вешнева И. В. Математические модели в системе управления качеством высшего образования с использованием методов нечеткой логики. Саратов: Саратовский источник, 2010. 187 с.
4. Питухин Е. А., Семенов А. А. Анализ межрегиональной мобильности выпускников школ при поступлении в высшие учебные заведения // Университетское управление. 2011. № 3. С. 82–89.
5. Сигова С. В. Восполнение кадрового дефицита на рынке труда Российской Федерации. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. 188 с.

6. Национальный рейтинг университетов: [Электронный ресурс]: ИНТЕРФАКС, Радио Эхо Москвы Copyright © 2012 Национальный рейтинг университетов. URL: <http://unirating.ru/>. Назв. с экрана. Яз. рус.

## **ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Л. М. Серова, К. А. Мазаева**

*Центр бюджетного мониторинга ФГБОУ ВПО  
«Петрозаводский государственный университет», г. Петрозаводск  
larisa@psu.karelia.ru, kirasol@petsu.ru*

### **Введение**

Проблема трудоустройства выпускников, имеющая острый социальный характер, и связанная с ней проблема дефицита отраслей экономики в кадрах квалифицированных специалистов являются факторами, сдерживающими темпы развития экономики. Несмотря на это, показателя, характеризующего трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования, нет в существующих формах отчетности. В связи с этим весной 2011 г. вступили в силу поручения Президента РФ Пр-911 от 8 апреля 2011 г. и Пр-1315 от 11 мая 2011 г., которые указывают на необходимость введения мониторинга показателя, характеризующего трудоустройство и работу по специальности выпускников учреждений профессионального образования в течение трех и двух лет соответственно для высшего, среднего и начального профессионального образования [1].

Для обобщения и анализа информации, собираемой службами по трудоустройству выпускников в учреждениях профессионального образования, Министерством образования и науки Российской Федерации проводится мониторинг трудоустройства выпускников системы профессионального образования, включающий опрос учреждений профессионального образования на предмет трудоустройства их выпускников. Петрозаводский государственный университет осуществляет техническую и методическую поддержку в проведении мониторинга.

Мониторинговое обследование учреждений профессионального образования позволяет проанализировать данные трудоустройства выпускников в различных, ранее не изученных разрезах [укрупненные группы специальностей/направлений подготовки, виды экономической деятельности (ВЭД), уровень бизнеса, крупные группы занятий].

Рассмотрим результаты опроса учреждений профессионального образования в июле 2012 г. В опросе приняли участие более 3,8 тыс. учреждений профессионального образования из 83 субъектов Российской Федерации, из них более 0,5 тыс. вузов, 1,7 тыс. средних учебных заведений и 1,5 тыс. учреждений начального профессионального образования. В целом опрошено около 65% учреждений профессионального образования от общего количества государственных и негосударственных образовательных учреждений (без учета филиалов).

### Распределение выпускников учреждений профессионального образования по каналам занятости

После окончания учреждения профессионального образования выпускники распределяются по следующим каналам занятости – трудоустраиваются на работу, призываются в ряды Вооруженных сил Российской Федерации, продолжают обучение, уходят в отпуск по уходу за ребенком или считаются нетрудоустроенными. Результаты опроса образовательных учреждений в июле 2012 г. показали, что более 10% выпускников системы профессионального образования являются нетрудоустроенными (рис. 1).

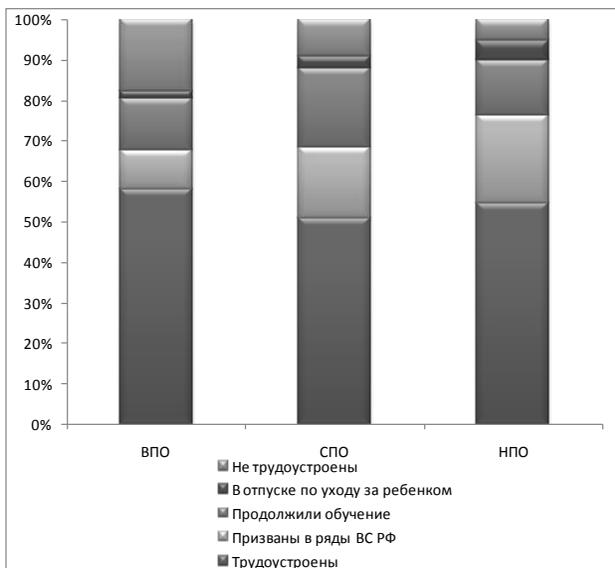


Рис. 1. Структура распределения выпускников учреждений профессионального образования по каналам занятости и доля нетрудоустроенных выпускников, июль 2012 г.

Доля трудоустроенных выпускников с ВПО составляет 58%, с СПО – 51%, с НПО – 55%, то есть среди выпускников ОУ ВПО – наибольший процент трудоустроенных. Около 25% выпускников с ВПО и 40% выпускников с СПО и НПО распределились по другим каналам занятости. Не трудоустроились, по данным опроса образовательных учреждений, 5% выпускников с НПО, 9% выпускников с СПО. Доля нетрудоустроившихся выпускников ОУ ВПО более высока и составляет 17%.

Мониторинг трудоустройства выпускников системы профессионального образования проводился также в декабре 2011 г. региональными органами управления образованием. Согласно данным этого мониторинга, доля нетрудоустроенных выпускников ОУ ВПО, например, более чем в 2 раза меньше, чем, по данным опроса учреждений профессионального образования, в июле 2012 г., и составляет 8% [2]. Показатели, полученные в результате опроса в июле 2012 г., дают информацию о выпускниках 2012 г. и повышенное значение удельного веса нетрудоустроенных выпускников обусловлено малым промежутком времени между выпуском и датой обследования: часть выпускников не успела трудоустроиться.

Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования во многом зависит от укрупненной группы специальностей/направлений подготовки, в рамках которой обучался выпускник. Выпускники некоторых УГС востребованы на рынке труда, в то время как выпускникам других УГС, может быть, сложно найти работу. В табл. 1 представлены результаты опроса образовательных учреждений о трудоустройстве их выпускников в разрезе УГС на примере ВПО.

Согласно данным, представленным в табл. 1, только по пяти УГС доля нетрудоустроенных выпускников с ВПО составляет менее 10%. Максимальный процент нетрудоустроенных выпускников (более 20%) наблюдается по четырем УГС: Физико-математические науки (20,6%), Сфера обслуживания (20,6%), Гуманитарные науки (23,2%) и Естественные науки (23,2%).

Данные, полученные в ходе опроса учреждений профессионального образования, были также проанализированы в разрезе субъектов Российской Федерации и федеральных округов. Самые высокие доли нетрудоустроенных выпускников системы профессионального образования наблюдаются в регионах Северо-Кавказского федерального округа: Республика Ингушетия, Чеченская Республика, Республика Северная Осетия – Алания, Карачаево-Черкесская Республика, Кабардино-Балкарская Республика и др. Доля нетрудоустроенных выпускников с ВПО в общем выпуске по Северо-Кавказскому федеральному округу

составила 20%. Лучше всего ситуация с трудоустройством выпускников в Северо-Западном федеральном округе: удельный вес нетрудоустроенных выпускников ОУ ВПО составил 9%.

Таблица 1

*Группировка УГС по доле нетрудоустроенных выпускников учреждений ВПО по данным опроса, июль 2012 г.*

Доля нетрудоустроенных выпускников	Укрупненные группы специальностей
Менее 10%	Авиационная и ракетно-космическая техника (3,9%); Морская техника (9,2%); Информационная безопасность (9,3%); Оружие и системы вооружения (9,5%); Производство и переработка лесных ресурсов (9,9%)
10–15%	Здравоохранение (10,2%); Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника (10,4%); Электронная техника, радиотехника и связь (10,6%); Технология продовольственных товаров и потребительских продуктов (10,8%); Химическая техника и биотехнологии (10,9%); Metallургия, машиностроение и металлообработка (11,4%); Приборостроение и оплотехника (11,6%); Транспортные средства (12,4%); Сельское и рыбное хозяйство (12,4%); Информатика и вычислительная техника (12,4%); Автоматика и управление (12,6%); Геология, разведка и разработка полезных ископаемых (12,6%)
Более 15%	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды (15,0%); Культура и искусство (15,4%); Строительство и архитектура (16,1%); Геодезия и землеустройство (16,6%); Образование и педагогика (18,0%); Социальные науки (19,5%); Экономика и управление (19,9%); Физико-математические науки (20,6%); Сфера обслуживания (20,6%); Гуманитарные науки (23,2%); Естественные науки (23,2%)

### **Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования по специальности**

Среди трудоустроенных выпускников есть те, кто трудоустроился по полученной специальности, и те, чья работа не связана со специальностью. На данный момент систематический мониторинг показателя «Трудоустройство по специальности» отсутствует. Показатели трудоустройства по специальности сегодня полностью отсутствуют – их нет ни в одной форме отчетности как органов государственной статистики, так и образовательных учреждений. Такой показатель раньше был в рамках Федеральной программы развития образования в пределах 30–40%, но в 2008 г. он был исключен [3]. По данным опроса, почти поло-

вина (47%) выпускников с ВПО трудоустраивается по полученной специальности. Выпускники с НПО трудоустраиваются по специальности в 46% случаев, тогда как выпускники ОУ СПО – только в 34% случаев (рис. 2). Это позволяет сделать выводы о том, что выпускникам с ВПО и НПО легче трудоустроиться по полученной специальности, чем выпускникам с СПО. Кроме того, низкое значение этого показателя для СПО обусловлено значительным количеством выпускников этого уровня профессионального образования, призванных в ряды Вооруженных сил РФ и продолживших обучение на более высоком уровне.

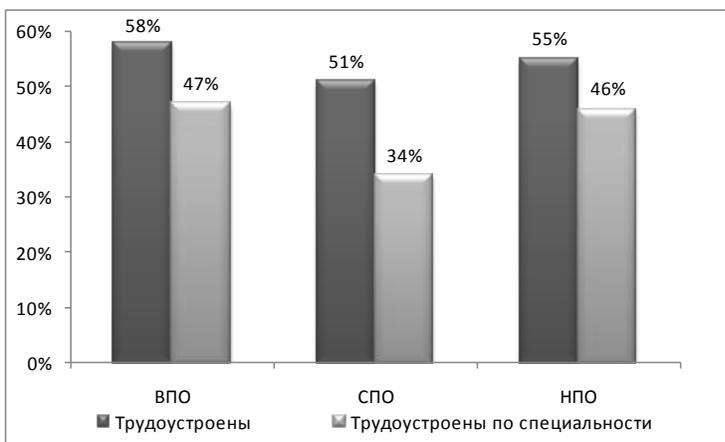


Рис. 2. Доля выпускников, трудоустроенных по полученной специальности, от общего выпуска, согласно данным опроса ОУ, июль 2012 г.

На основе проведенного анализа можно сделать вывод о высокой доле трудоустройства выпускников системы профессионального образования по специальности, хотя по отдельным специальностям доля нетрудоустроившихся по специальности выпускников доходит до 90% [4].

#### **Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования по видам экономической деятельности предприятий**

Согласно диаграммам на рис. 3, большинство выпускников ОУ ВПО работает в сферах «D – Обрабатывающие производства», «M – Образование», «J – Финансовая деятельность» и «G – Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, быто-

вых изделий и предметов личного пользования». На долю перечисленных ВЭД приходится 57,3% всех трудоустроившихся выпускников ОУ ВПО.

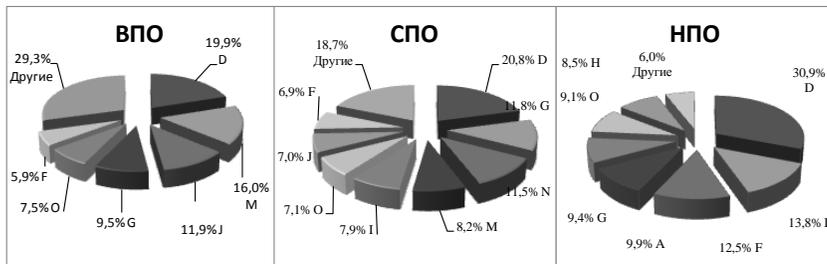


Рис. 3. Распределение трудоустроившихся выпускников ОУ ВПО, СПО и НПО по видам экономической деятельности, июль 2012 г.

Более половины всех выпускников с СПО от общей численности трудоустроились на предприятия четырех ВЭД: «D – Обрабатывающие производства», «G – Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования», «N – Здравоохранение и предоставление социальных услуг» и «M – Образование».

Согласно данным рис. 3, большая часть выпускников с НПО работает на предприятиях трех ВЭД: «D – Обрабатывающие производства», «I – Транспорт и связь» и «F – Строительство». На долю перечисленных ВЭД приходится около 57% всех трудоустроившихся выпускников ОУ НПО, при этом более половины из них (31%) относится к ВЭД «D – Обрабатывающие производства».

### **Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования по уровню бизнеса**

Выпускники системы профессионального образования устраиваются на предприятия/организации, различные не только по роду деятельности, но и по размерам. Предприятия, на которых работает менее 100 чел., относятся к малому уровню бизнеса, организации с численностью персонала от 100 до 500 чел. – к среднему, а те, численность сотрудников которых превышает 500 чел., – к крупному.

Более 60% выпускников системы профессионального образования трудоустраиваются на предприятия малого бизнеса (рис. 4). На предприятия крупного бизнеса больше всего трудоустраиваются выпускники

ки с ВПО, но их доля составляет только 22% от общего числа трудоустроенных выпускников ОУ ВПО. Это связано с завышенными требованиями работодателей крупных предприятий к молодым специалистам.

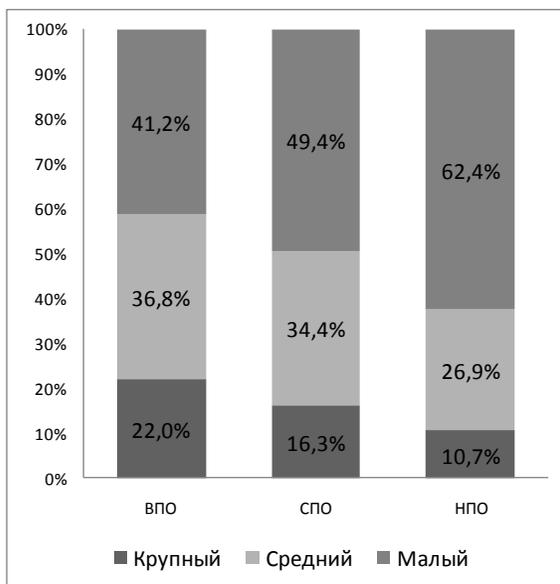


Рис. 4. Распределение трудоустроившихся выпускников в зависимости от уровня бизнеса предприятий/организаций, в которых они работают, по данным опроса ОУ, июль 2012 г.

Трудоустроившись на предприятие, выпускники учреждений профессионального образования занимают должности, относящиеся к той или иной укрупненной группе занятий. Рассмотрим уровни образования для укрупненных групп занятий, предусмотренные ОКЗ, и фактическое распределение выпускников трех уровней профессионального образования по укрупненным группам занятий в 2002 [5] и в 2012 гг.

Таблица 2

*Распределение трудоустроившихся выпускников по укрупненным группам занятий, по данным опроса ОУ, %*

УГЗ	УО, требуемый по ОКЗ	ВПО		СПО		НПО	
		2002 г.	2012 г.	2002 г.	2012 г.	2002 г.	2012 г.
Руководители учреждений, организаций и предприятий	ВПО	55	90	32	6	13	4
Специалисты высшего уровня квалификации	ВПО	76	99	18	1	6	0
Специалисты среднего уровня квалификации	СПО	21	37	59	56	20	6
Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации	НПО	22	55	46	30	33	14
Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли	НПО, курсы профессиональной подготовки	13	19	41	24	46	57
Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	НПО, курсы профессиональной подготовки	4	20	21	13	74	68
Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий	НПО, СПО	7	11	38	19	55	71
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	НПО, СПО	6	21	35	32	58	47
Неквалифицированные рабочие	Курсы профессиональной подготовки	6	23	30	24	64	53

Данные, представленные в табл. 2, показывают, что распределение занятых по уровням образования для укрупненных групп занятий, предусмотренное ОКЗ, и фактическое распределение занятых по уровням образования совпадают не полностью как в 2002 г., так и в 2012 г.

В 2002 г. для укрупненных групп занятий «Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий» и «Специалисты выс-

шего уровня квалификации», занятые с ВПО, составляют лишь 55,1% и 76% соответственно. В 2012 г. ситуация изменилась в лучшую сторону, и почти все выпускники, работающие на должностях руководителей и специалистов высшего уровня квалификации, имеют высшее профессиональное образование. В соответствии с ОКЗ специалисты с СПО требуются лишь для укрупненной группы «Специалисты среднего уровня квалификации», а фактически занятые с СПО и в 2002 г., и в 2012 г. составили около 60% всех занятых в этой укрупненной группе. Специалисты с СПО работают по ряду профессий в таких группах занятий, как «Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр» и «Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин», хотя в 2012 г. их доля меньше, чем в 2002 г. Выпускники с НПО в 2012 г. преобладают на должностях, для которых требуются НПО и курсы профессиональной подготовки. Это означает, что структура подготовки кадров и потребности экономики вынуждают часть выпускников с высшим и средним профессиональным образованием работать на более низких уровнях занятий.

### **Выводы**

Таким образом, доля выпускников системы профессионального образования, трудоустроившихся по полученной специальности, достаточно высока для всех трех уровней профессионального образования. Большинство из трудоустроившихся выпускников работает на предприятиях, относящихся к сфере обрабатывающих производств и уровню малого бизнеса. Проведенный анализ также позволяет сделать вывод о том, что для различных категорий занятых в экономике нет детерминированного соответствия определенному уровню профессионального образования.

Результаты данного опроса могут быть использованы при оценке ситуации с трудоустройством в Российской Федерации и ее субъектов, прогнозной потребности экономики в кадрах и планировании выпуска системы профессионального образования.

### **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. Мониторинг распределения выпускников учреждений ВПО, СПО, НПО 2011 г. по каналам занятости в разрезе укрупненных групп специальностей: [Электронный ресурс] // Система интерактивного мониторинга трудоустройства выпускников. URL: <http://симт.рф/Views/Main/10>, свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: 03.09.2012).

3. *Гуртов В. А.* Трудоустройство выпускников // Служба занятости. 2012. № 1. С. 36–37.

4. *Антипов А.* Профориентация молодежи: сегодня и завтра // Человек и труд. 2012. № 7. С. 26–29.

5. *Гуртов В., Кекконен А.* Структура занятого населения в соответствии с уровнем образования и занятиями // Человек и труд. 2011. № 4. С. 43–45.

**СОДЕРЖАНИЕ**

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ НПО В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СТАНДАРТОВ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ © Александрова Н. Г., Лямкина Л. С. ....	3
ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ИЗ ОПЫТА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ) © Алехина О. А. ....	14
МОНИТОРИНГ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕГИОНА © Андреева О. Л., Скорюкова Т. М. ....	25
РЕГИОНАЛЬНАЯ ПРАКТИКА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ КОМИ © Афанасьева М. А., Сурина С. В. ....	30
БЮДЖЕТНАЯ ПОЛИТИКА ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ В ЧАСТИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И РЕАЛИЗАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕР ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКАХ ТРУДА © Бикалова Н. А. ....	35
ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ ЧЕРЕЗ ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ © Гарейшина А. М. ....	49
КОРРЕКТИРОВКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СООТВЕТСТВИИ С ПОТРЕБНОСТЯМИ РЫНКА ТРУДА © Гарифуллина Н. Ю. ....	56
ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ РЫНКА ТРУДА: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ © Гринчук Л. С., Василенко В. С. ....	61
ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ ДЛЯ ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ РОССИИ © Гуртов В. А., Голубенко В. А., Сигова С. В. ....	75

---

ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА РЕШЕНИЕ ВОПРОСОВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ	
© Гусева А. Е., Косолапова О. А., Базюк О. В. ....	85
СЛУЖБА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ «КОЛЬСКОГО МЕДИЦИНСКОГО КОЛЛЕДЖА»: ОПЫТ РАБОТЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ	
© Девяткина А. Н. ....	92
РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ И ЕГО РОЛЬ В СТАНОВЛЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СПЕЦИАЛИСТА	
© Зыков Н. В., Терехова А. В. ....	99
РЕГИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА СЕРТИФИКАЦИИ КАДРОВ В СИСТЕМЕ МЕХАНИЗМОВ РАЗВИТИЯ НЕОБХОДИМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	
© Иванов С. А. ....	103
ОСОБЕННОСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	
© Иваньковский С. Л. ....	110
МОНИТОРИНГ, АНАЛИЗ И ОПЫТ СЛУЖБЫ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ТОГАОУ СПО «ТЕХНИКУМ ОТРАСЛЕВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»	
© Истомина Н. А., Володина А. В. ....	122
ОПЫТ РАБОТЫ ПО ПРОВЕДЕНИЮ МОНИТОРИНГА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ В КРАЕВОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ (АВИАСТРОИТЕЛЬНЫЙ) ЛИЦЕЙ № 2»	
© Карнаух В. А., Барышникова А. В. ....	130
ВОЗРОЖДЕНИЕ РОССИЙСКОЙ ДЕРЕВНИ НА ОСНОВЕ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ АГРОБИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ	
© Квочкин А. Н., Симбирских Е. С., Железняк О. В. ....	140
КОМПЕТЕНЦИОННЫЕ КЛАСТЕРЫ КАК НОВАЯ ФОРМА ТРЕБОВАНИЙ РЫНКА ТРУДА	
© Коричин Д. А., Лукша П. О., Лявина Е. Б. ....	152
СОСТОЯНИЕ И СРЕДНЕСРОЧНАЯ ОЦЕНКА ПЕРСПЕКТИВНОЙ ДИНАМИКИ РОССИЙСКОГО И РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА	
© Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Единак Е. А., Королев И. Б. ....	159

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ОПЫТ ПЕНЗЕНСКОЙ  
ОБЛАСТИ

© Косникова Е. И., Гуляев Р. А., Осипова Н. В. .... 175

ОЦЕНКА СТУДЕНТАМИ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ КАК СРЕДСТВА ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ  
И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ

© Костин Р. А., Безденежных Т. И., Крылова М. А. .... 187

АДАПТАЦИЯ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ КОЛЛЕДЖА НА ЭТАПАХ  
ОСВОЕНИЯ И АКТИВНОГО ВХОЖДЕНИЯ В ПРОФЕССИЮ

© Кулешова Н. Ю. .... 195

РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ В УСЛОВИЯХ  
ВСТУПЛЕНИЯ В ВТО

© Кучинская О. С. .... 198

МЕТОДИКА RAPID FORESIGHT КАК ИНСТРУМЕНТ ОПРЕДЕЛЕНИЯ  
АКТУАЛЬНЫХ И ДЕФИЦИТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА  
НА ГОРИЗОНТЕ 10–20 ЛЕТ

© Лукша П. О., Коричин Д. А., Лявина Е. Б. .... 210

РЫНОК ТРУДА КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ В УСЛОВИЯХ ВСТУПЛЕНИЯ  
РОССИИ В ВТО

© Макаров А. И. .... 219

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ  
ИНВАЛИДОВ

© Низова Л. М., Прозоров А. В. .... 223

ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЕЙ ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ  
ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

© Овчинникова И. Г., Курзаева Л. В. .... 228

КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯМИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
УЧРЕЖДЕНИЙ ПО МОНИТОРИНГУ ТРУДОУСТРОЙСТВА  
ВЫПУСКНИКОВ

© Питухин Е. А., Насадкин М. Ю. .... 238

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

© Серова Л. М., Мазаева К. А. .... 251

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 II**

Редактор	<i>О. В. Обарчук</i>
Компьютерная верстка	<i>Т. А. Григорьева</i>
Оформление обложки	<i>О. А. Ширяева</i>

Подписано в печать 26.11.2012. Формат 60x84 1/16.

Бумага офсетная. Печать офсетная.

Уч.-изд. л. 17,0. Изд. № 282.

Тираж 260 экз.

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ  
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33