

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
Восьмой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(27–28 октября 2011 г.)

Книга III

Петрозаводск
Издательство ПетрГУ
2011

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 Восьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (27–28 октября 2011 г.). Кн. III. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2011. – 324 с.

ISBN 978-5-8021-1324-0

Рассматриваются проблемы рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России. Проводятся анализ рынка труда, прогнозирование развития системы образования и работы центров занятости населения в условиях влияния на экономику России мирового кризиса.

ББК 65.9 (2Р) 24
УДК 338 (470)

ISBN 978-5-8021-1324-0

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2011

ФОРМИРОВАНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО ГОРНОГО КОЛЛЕДЖА им. М. И. АГОШКОВА НА ОСНОВАНИИ СУБЪЕКТНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО ПОДХОДА

Н. В. Зыков, А. А. Насонова, Н. Я. Гордеева, Ж. Ю. Полякова
ФГОУ СПО «Забайкальский горный колледж им. М. И. Агошкова», г. Чита
zabgc@rambler.ru, zabgc@mail.ru

Одним из условий успешного экономического развития любой страны является наличие и эффективное использование природных ресурсов. В России долгие годы успешно развивалась горная отрасль: производилась разведка полезных ископаемых, строились добывающие и перерабатывающие предприятия, создавались научно-исследовательские институты и учебные заведения для подготовки кадров.

В числе старейших учебных заведений страны, внесших огромный вклад в обучение кадров для горных предприятий, Забайкальский горный колледж им. М. И. Агошкова. История колледжа началась в 1917 г. За 94 года образовательной деятельности колледжем подготовлено около 16 тыс. специалистов, которые успешно трудятся во многих регионах России.

Сегодня колледж – современное образовательное учреждение. В распоряжении преподавателей и студентов оснащенные учебные кабинеты и лаборатории, в том числе для формирования экологической компетентности студентов.

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, но важным направлением мы считаем экологическую компетентность наших выпускников.

На протяжении нескольких лет в процессе изучения дисциплин естественнонаучного цикла прослеживается формирование экологических компетенций. Для этой цели формируется устойчивая экоориентированная мотивация студентов, обеспечиваются интегративно-междисциплинарный подход и преемственность на всех этапах обучения; разработана креативно-деятельностная модель становления экологиче-

ской компетентности студента, отражающая ценностно-нравственные ориентиры; выявлены организационно-педагогические, психолого-педагогические, дидактико-методические, нормативно-правовые условия формирования экологической компетентности будущего специалиста; осуществлено экологическое наполнение содержания химических дисциплин.

Исследования преподавателей колледжа полностью согласуются с требованиями, отраженными в стандартах третьего поколения (профессиональные и общие компетенции). Экологическая компетентность для специальностей природоохранного цикла является профессиональной, а для всех остальных – общей. В начале исследований (2005–2006 гг.) был проведен опрос студентов, в котором необходимо было выбрать качества, которые демонстрируют профессиональную компетентность.

По мнению опрошенных студентов, 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 трети выпускников, однако проявлять предприимчивость и инициативу (в том числе природоохранную) практически никто не считает обязательным.

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

Как известно, ключевыми 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, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, способность к саморазвитию [1].

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

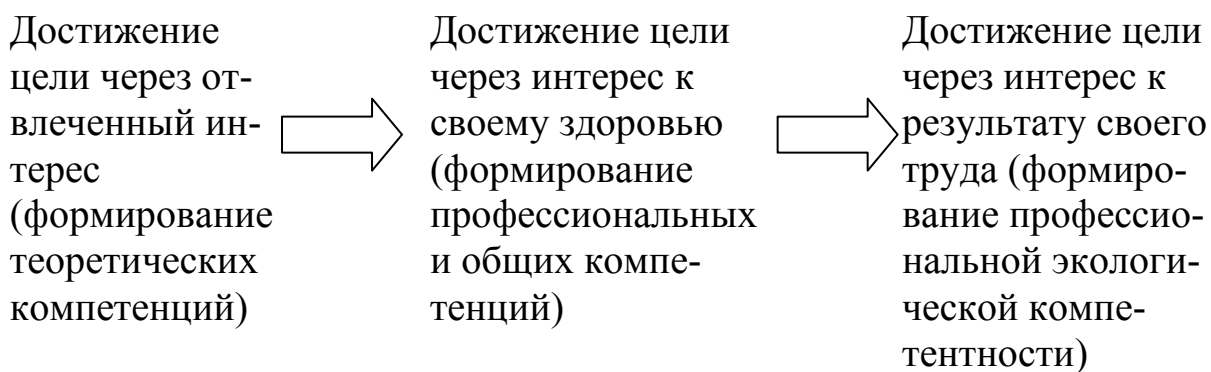
Субъектность – центральное образование человеческой субъективности, сложная интегративная характеристика личности, отражающая ее активно-избирательное, инициативно-ответственное, преобразовательное отношение к самой себе, к деятельности, к людям, к миру и жизни в целом. Субъектность не просто важна для 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 «взрачивания», становления и развития субъектности [2].

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

Мотивационно-ценностный компонент субъектной позиции студента определяет стратегию его личностно-профессионального поведения и жизнедеятельности. *Регулятивно-деятельностный компонент* характеризует реализацию этой стратегии. Следовательно, правильно выбранный мотивационный компонент определит как социально значимые качества (общие компетенции), так и профессиональные компетенции.

Вернемся к опыту становления профессиональной экологической компетентности в Забайкальском горном колледже им. М. И. Агошкова.

В основу формирования профессиональной экологической компетентности положена следующая схема:



За основу в данной схеме в качестве мотивационного компонента взято здоровье человека, проживающего в определенных климатических условиях.

Географические, климатические и геохимические условия Забайкалья имеют ряд особенностей, которые могут оказывать на здоровье человека как позитивное, так и негативное воздействие. Причем эти воздействия оказывают свое влияние как на коренных жителей, так и на приезжающих в этот регион [3].

Положительное воздействие: значительная продолжительность солнечного сияния (в Восточном Забайкалье количество солнечных дней значительно превышает все районы, находящиеся на тех же широтах и даже южнее), большое количество подземных вод и различных минеральных источников.

Отрицательное воздействие: резкоконтинентальный климат (наиболее благоприятные сезоны – лето и осень, неблагоприятные – весна и зима); район среднегорья и высокогорья обуславливает относительно низкое атмосферное давление, что является причиной сниженного содержания кислорода; низкоминерализованные почвы и воды; большое содержание радиоактивных элементов, например радона и урана, в водах и породах [3].

Для формирования экологической компетентности выстраивается мотивационно-ценностный блок: *я – мое здоровье сегодня – мое здоровье завтра – здоровье моих близких – комфортность моей жизни.*

После определения мотивационной составляющей прописываем профессиональные и общие компетенции (соответствующий стандарт третьего поколения) и выстраиваем схему модуля, в котором учитываем субъектно-мотивационный и субъектно-деятельностный компоненты (табл.).

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

Региональный аспект, обеспечивающий субъектно-деятельностный подход, является одним из основополагающих компонентов для становления экологической компетентности. Как показывает опыт, использование региональных знаний для обоснования мотивации становления экологической компетентности гарантирует положительный результат.

Таблица

№ п/п	Субъектная позиция (мотивационный компонент)	Субъектная позиция (деятельностный компонент)	Этапы становления экологической компетентности
I этап	Я – часть природы и общества: человек ↔ природа ↓ ↓ общество	Теория; изучение дисциплин через исторические и региональные факты, события, а также познание себя как части природы	Становление компетентности через теоретические основы
II этап	Я и законы природы и общества: человек ↔ законы природы ↓ ↓ законы общества	Теория и практика; изучение дисциплин через умение проводить анализы, сопоставление теоретических разработок и практических результатов, подтверждение теории практикой	Становление компетентности через получение практических навыков
III этап	Я и изменения в природе: я ↔ природа ↔ мир	Теория, практика, анализ (выводы); осознание сути профессии и приобретение профессиональных навыков (компетенций) через умение применять знания и опыт на практике	Становление компетентности через умение выполнять определенную работу, составлять прогнозы и делать выводы по результатам

Понятие «компетентность» в образовании связано с эффективностью деятельности. Важнейшей задачей образовательного процесса должно стать формирование социальной компетентности, а студентов следует обучать эффективному поведению в разных ситуациях и в различном социальном окружении. В связи с этим региональный компонент становится эффективным инструментарием становления экологической компетентности.

Становление профессиональной экологической компетентности с учетом регионального компонента в колледже осуществляется не только на занятиях, но и во внеурочное время. Наше учебное заведе-

ние совместно с Забайкальским государственным университетом и академией МАНЭБ выступило организатором работы по теме «Совершенствование подготовки специалистов в области охраны окружающей среды. Экологическое образование и воспитание молодого поколения и населения Забайкальского края (на период 2010–2015 гг.)». Написана программа, утвержденная министром образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, которая предполагает создание и развитие детских экологических центров в образовательных учреждениях края. В рамках реализации программы выпущена брошюра «В судьбе природы наша судьба», в которой содержатся рекомендации по реализации программы, а также проводятся форумы, развивается волонтерское движение, работает отряд «Эколог».

Список литературы

1. *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.
2. *Сластенин В. А.* Социальный педагог: готовность к профессиональной деятельности // Науч. тр. / МПГУ. М., 1995 (Сер. психолого-педагогические науки).
3. *Сердцев М. И.* Экология Забайкалья и здоровье. Чита, 2001.

О НЕКОТОРЫХ ФОРМАХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ С ХОЗЯЙСТВУЮЩИМИ СУБЪЕКТАМИ

О. А. Павлова, С. В. Рябко

*Департамент кадровой политики Белгородской области,
Управление по труду и занятости населения Белгородской области,
г. Белгород*

xmarykan@mail.ru, belgais@bel.ru

Рыночная экономика требует от учреждений начального и среднего профессионального образования постоянного расширения системы социальных связей. Механизмом самоорганизации этого процесса становится частно-государственное партнерство учреждений с работодателями, заказчиками кадров.

Сегодня большинство предприятий Белгородской области утратило характерную для прежних лет заинтересованность в сотрудничестве с образовательными учреждениями, что неизменно привело к несоответствию структуры и качества подготовки кадров учреждениями профессионального образования спросу со стороны работодателей.

Отсутствие независимой содержательной экспертизы качества профессиональных образовательных программ, надежных и объективных технологий оценки качества подготовки и квалификации (сертификации) выпускников представителями работодателей, уменьшение инвестиций в развитие и укрепление учебно-материальной базы образовательных учреждений НПО и СПО со стороны хозяйствующих субъектов – лишь небольшой перечень проблем, существующих в рамках рассматриваемой темы.

Последнее десятилетие в области практиковались различные формы социального партнерства учреждений профобразования с хозяйствующими субъектами. Наиболее распространенной формой стало заключение договоров о сотрудничестве между учреждениями и работодателями, что способствовало улучшению материально-технической базы образовательных учреждений (ПУ № 27 и ЗАО «Приосколье», ПУ № 23, с. Дмитриевка и ЗАО «Приосколье», ООО «Ремонтно-механический завод»; ПУ № 18, пос. Ракитное и ООО «Белгранкорм»),

так как сопровождалось передачей со стороны хозяйствующих субъектов оборудования.

Иной формой взаимодействия явилась организация производственной практики для обучающихся учреждений профобразования на базе хозяйствующих субъектов: так, ежегодно на период производственной практики предприятия ООО «ОДС», ООО «Химстрой», ООО «Энергогент», ООО «ШСРМУ» предоставляли свою материально-техническую базу ПУ г. Шебекино. При этом ряд предприятий оплачивали часы практики, проведенные обучающимися и студентами на производстве (Губкинский политехнический колледж и ООО «Лебединский ГОК»).

Особенно ценной для развития учреждений Н и СПО стала практика выполнения заказа работодателя на обучение и подготовку специалистов на основе договора. Примерами такого сотрудничества служат ПУ № 27, выполняющее заказ для ЗАО «Приосколье» на подготовку слесарей по контрольно-измерительным приборам и автоматике и электромонтеров по ремонту и обслуживанию электрооборудования; ПУ № 18, пос. Ракитное, где в рамках ПНП «Развитие АПК» на протяжении трех лет заключались контракты на обучение, при этом учащимся, заключившим контракты, выплачивалась стипендия от 400 до 2000 руб.; «Белгородский строительный колледж», ведущий целевую подготовку специалистов по договору с ООО «Тындатрансстрой» по специальности «Техническое обслуживание и ремонт АТ» (также с оплатой обучения студентов).

Тем не менее системности во взаимодействии между работодателями и учреждениями профобразования в настоящее время не наблюдается.

В сложившихся правовых и экономических условиях для исполнения поручения Губернатора Белгородской области Е. С. Савченко в регионе разрабатывается механизм передачи управленческих функций в отношении части образовательных учреждений профессионального образования предприятиям и организациям реального сектора экономики, предполагающий:

- во-первых, создание нормативно-правового обеспечения взаимодействия работодателей и учреждений Н и СПО, предполагающего разработку закона Белгородской области «О взаимодействии областных государственных образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования и работо-

дателей в сфере подготовки и трудоустройства рабочих кадров и специалистов»; заключение договоров о частно-государственном партнерстве учреждений Н и СПО и работодателей, что закрепит обязательства и права работодателей и учреждений профобразования в подготовке и трудоустройстве квалифицированных кадров;

- во-вторых, формирование системы независимой оценки качества профессионального образования.

Определенным шагом на пути приведения качества профессионального образования в соответствие с требованиями работодателей может стать создание системы независимой оценки качества профессионального образования. Представители работодателей в качестве независимых экспертов могут участвовать в оценке и сертификации квалификаций выпускников учреждений профобразования. Для этого при отраслевых департаментах Белгородской области, в соответствии с реализуемыми направлениями, на средства работодателей в ближайшее время будут созданы центры оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования. На практике сертификация предполагает проведение работодателями дополнительных испытаний для будущих каменщиков, сварщиков, пекарей и др. и позволит выпускникам в случае получения положительной оценки повысить разряд на один уровень. Идея создания центров сертификации определена в «Концепции социально-экономического развития России до 2020 г.».

Другим шагом в этой связи может стать проведение обследований предприятий на предмет выявления требований к квалификациям специалистов и внесение соответствующих изменений в образовательные программы СПО и НПО (от 20–30% образовательных программ должны быть разработаны с учетом требований работодателей). Данное взаимодействие выгодно работодателям, непосредственно участвующим в оценке будущих работников, и станет содержательно определяющим качество будущего специалиста;

- в-третьих, привлечение негосударственных инвестиций в систему начального и среднего профессионального образования на основе предоставления заинтересованным хозяйствующим субъектам инвестиционного договора или инвестиционного налогового кредита.

Мы видим два варианта реализации данного подхода.

Первый. Учредитель учреждения Н и СПО и работодатель заключают инвестиционный договор, согласно которому работодатель обя-

зуется осуществить финансирование капитального ремонта или реконструкцию здания, модернизацию материально-технической базы учреждения. После проведенных работ здание учреждения или его база может использоваться совместно ОУ и работодателем, последнему она предлагается в аренду.

Второй. Работодателю, готовому осуществить финансирование капитального ремонта или реконструкцию здания, модернизацию материально-технической базы учреждения, предоставляется инвестиционный налоговый кредит, который состоит в изменении срока уплаты налога на прибыль (доход) организации, а также региональных налогов в части, поступающей в областной бюджет, на срок от года до 5 лет. При этом организация может уменьшать платежи по налогу на прибыль в течение срока действия договора до тех пор, пока сумма, не уплаченная организацией в результате таких уменьшений, не станет равной сумме кредита, предусмотренной договором.

В этой связи существует необходимость в разработке закона Белгородской области «Об инвестиционном налоговом кредите», действие которого определит приоритетные направления инвестиционного кредитования на региональном уровне.

Еще одним шагом в построении партнерских отношений между хозяйствующими субъектами и учреждениями начального и среднего профессионального образования может стать внедрение системы дуального обучения.

Как известно, опыт дуального обучения широко применяется в Германии и других странах Западной Европы. Дуальное обучение – особая форма подготовки квалифицированных кадров на основе тесного взаимодействия предприятий и учреждений профобразования, предполагающая обучение профессии у прошедших специальную подготовку мастеров. При этом весь курс обучения разбит на одинаковое количество семестров теоретического обучения и семестров практического обучения на рабочем месте. Для этого на предприятиях (за счет средств работодателей) вводятся ставки мастеров производственного обучения. При этом в учреждениях НПО и СПО соответствующие ставки мастеров производственного обучения сокращаются. Таким образом, внедрение дуальной системы подготовки специалистов позволит, с одной стороны, устранить основной недостаток традиционных форм и методов обучения – разрыв между теорией и практикой; с другой (пусть опосредованно) – привлечь средства работодателей на под-

готовку кадров (оплата труда мастеров) и, в свою очередь, уменьшить бюджетное финансирование ряда учреждений на 20–35%;

- в-четвертых, создание регионального Фонда содействия развитию профессионального образования, призванного на основе добровольных имущественных взносов со стороны региональных объединений работодателей осуществлять:

- развитие и укрепление научно-технической и материальной базы, а также социальной инфраструктуры учреждений Н и СПО;

- социальную поддержку работников сферы профессионального образования и их семей, студентов и учащихся учебных заведений.

На наш взгляд, представленный механизм взаимодействия образовательных учреждений профессионального образования с предприятиями и организациями реального сектора экономики, основанный на принципах частно-государственного партнерства, будет способствовать согласованию структуры и объемов подготовки кадров потребностям рынка труда, улучшению материально-технической базы учреждений начального и среднего профессионального образования, повышению качества профессионального образования региона в целом.

ОПЫТ МОДЕРНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОГАОУ СПО «ИРКУТСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

В. З. Пасичниченко

ОГАОУ СПО «Иркутский технологический колледж», г. Иркутск

venpas@yandex.ru

Одним из основных объектов модернизации в 2010–2011 гг. в ОГАОУ СПО «Иркутский технологический колледж» стало создание условий для дополнительного профессионального образования специалистов, профессиональной подготовки новых рабочих.

Для обеспечения системного подхода к реализации образовательных программ дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки в колледже было организовано отделение дополнительного образования. Основными направлениями деятельности отделения стали:

1. Организация профессиональной подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов реального сектора экономики.

2. Организация профессиональной подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников, безработных граждан, подготовка их к выполнению трудовых функций.

3. Удовлетворение потребностей студентов в получении дополнительных к основным образовательным программам общепрофессиональных и специальных знаний, умений и навыков.

4. Удовлетворение образовательных потребностей населения области независимо от расстояния.

В соответствии с разработанным и утвержденным в колледже «Положением об отделении дополнительного образования» для обеспечения деятельности отделения дополнительного образования было предусмотрено решение следующих задач:

- разработка нормативно-правового обеспечения профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования;

- обеспечение организационных, материально-технических, кадровых условий для профессиональной подготовки рабочих, переподготовки и повышения квалификации специалистов;

- создание условий для максимального вовлечения в образовательный процесс высококвалифицированного преподавательского состава, системная координация деятельности педагогов;

- создание условий для производственного обучения на базовых предприятиях города;

- организация взаимодействия со службами занятости населения, предприятиями и иными заказчиками для реализации программ дополнительного образования, профессиональной подготовки;

- организация и обеспечение дистанционного обучения слушателей отделения дополнительного образования.

В течение учебного года отделением дополнительного образования был сформирован комплект нормативно-правовой документации, регламентирующий образовательный процесс дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки. В 2011 г. педагогами колледжа были подготовлены соответствующие документы для лицензирования программ ДПО и ПП (дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки),

получена лицензия на право образовательной деятельности по востребованным программам (рис.).

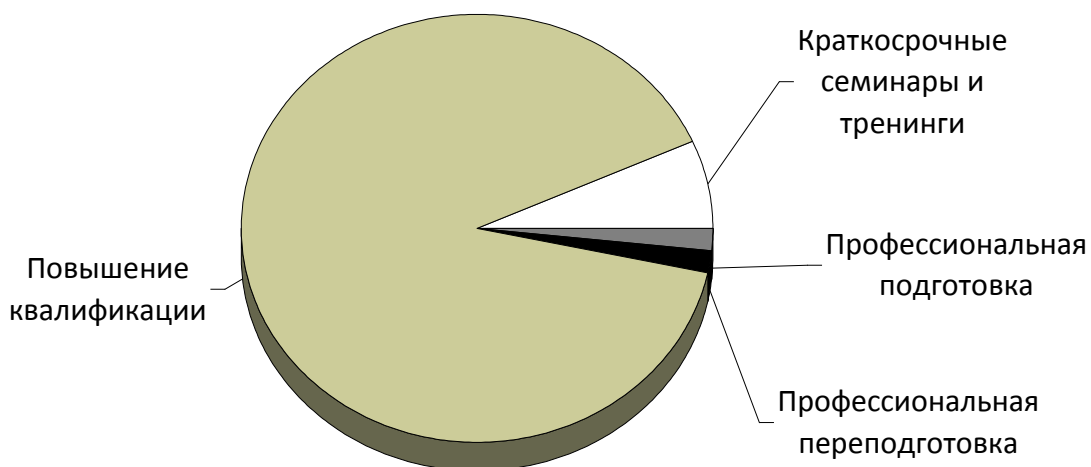


Рис. Структура подготовки рабочих и специалистов по образовательным программам ДПО и ПП в ИрТК

Также отделением дополнительного образования были разработаны и сформированы комплекты учебно-программной документации по всем программам ДПО и ПП. Для организации производственного обучения слушателей были заключены договоры с торговыми предприятиями и предприятиями легкой промышленности г. Иркутска.

Материально-техническое оснащение образовательного процесса также должно обеспечивать оптимальную организацию учебных занятий. Так, для учебных занятий были использованы кабинеты, лаборантские, учебно-производственные мастерские, оснащенные компьютерами, мультимедийными установками, торгово-выставочным и швейным оборудованием, соответствующими инструментами.

Для реализации программ ДПО и ПП были использованы необходимые источники основной и дополнительной учебной литературы из библиотечного фонда колледжа.

Для организации обучения слушателей отделения дополнительного образования были привлечены преподаватели и ведущие специалисты предприятий и организаций г. Иркутска, способные обеспечить качественную реализацию образовательных программ. Учитывая специфику обучения взрослых, педагоги колледжа постоянно повышают

свою квалификацию, обучаются по профилю профессиональных дисциплин, методике преподавания. Так, в 2011 г. 8 преподавателей прошли стажировку на предприятиях легкой промышленности, торговли, в организации правовой сферы деятельности в рамках преподаваемых дисциплин по специальностям «Моделирование и конструирование швейных изделий», «Коммерция», «Правоведение». Повышение квалификации на предприятиях позволило создать методическое обеспечение для учебных занятий с учетом требований современного производства и моделировать новые образовательные технологии.

Итоговая государственная аттестация слушателей курсов ДПО и ПП в 2011 г. осуществлялась Государственной аттестационной комиссией (ГАК) с участием руководителей ведущих предприятий, организаций г. Иркутска. Рекомендации ГАК будут использованы в корректировке учебно-программного и методического обеспечения образовательного процесса.



В связи с изменившимися условиями участия в конкурсных отборах для организации опережающего профессионального обучения и стажировки работников, находящихся под угрозой увольнения, работников организаций производственной сферы, осуществляющих реструктуризацию и модернизацию производства в соответствии с инве-

стиционными проектами, обучения безработных граждан отделением дополнительного образования были подготовлены соответствующие документы, осуществлена аккредитация для участия в электронных торгах на специализированных электронных площадках России. В 2011 г. колледж принял участие в электронных торгах для организации опережающего профессионального обучения сотрудников предприятий торговли.

Положительный опыт организации обучения взрослого населения позволил в 2011 г. продолжить участие в волонтерском движении «Высшая народная школа», организованном для обучения пожилых людей пенсионного возраста Институтом повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов Восточно-Сибирской государственной академии образования по программе «Декоративная упаковка».



Были разработаны, апробированы материалы следующих курсов: «Праздничная упаковка для хорошего настроения», «Пасхальная упаковка», «Весенняя упаковка», «Детская упаковка».

Анализ отзывов обучающихся показал востребованность и интерес к заявленным мастер-классам. Данный учебный курс дал возможность реализовать образовательные услуги пожилым людям в соответствии с их потребностями.



Решение поставленных задач, создание оптимальных условий обучения позволило эффективно реализовать программы ДПО и ПП, направленные на кадровое обеспечение предприятий, организаций г. Иркутска, на удовлетворение образовательных потребностей частных лиц. Об этом свидетельствуют не только положительные результаты обучения слушателей, а также благодарственные письма, грамоты Министерства образования Иркутской области, торговых предприятий.

**ВЫЯВЛЕНИЕ ЛАКУН И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ
ПЕРЕЧНЯ АКТУАЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
МОНИТОРИНГА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ВСЕХ УРОВНЕЙ**

Е. А. Питухин, А. А. Яковлева

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

eugene@petsu.ru, annyak@psu.karelia.ru

Выявление лакун и совершенствование перечня актуальных показателей трудоустройства выпускников должно исходить из парадигмы целесообразности: указанные действия должны способствовать достижению цели проекта.

В данном случае необходимо использование системного подхода для решения указанной задачи, поскольку именно такой подход, в отличие от классического (индуктивного), позволяет рассматривать объект как систему, причем в основе исследования лежит цель [1].

Основные области применения проектной деятельности и соответствующие им цели можно подразделить на [2]:

- познавательные (обучающие);
- научные (дескриптивные);
- управленческие (оптимизационные);
- проектирования (создание / реконструкция).

Следуя данной классификации, можно определить характер цели как управленческий и сформулировать ее следующим образом:

Цель проекта – повышение эффективности процесса трудоустройства выпускников по специальности.

Концепция исследования основана на мониторинге, анализе и обработке доступных статистических данных, представленных в виде макроэкономических показателей, и отражает процессы коллективного, а не индивидуального поведения выпускников. В основе математических расчетов лежит модель переноса вещества, что позволяет записать потоки людей в виде балансовых уравнений на основе закона сохранения их численности.

Входными переменными модели являются численности выпускников системы профессионального образования. Выходными переменными является численность трудоустроенных выпускников на рынке труда.

Таким образом, внешней средой по отношению к трудоустройству являются рынок труда и рынок образовательных услуг.

Внутренними параметрами модели являются факторы, связывающие выходные и входные переменные. Например, детализирующие их на подпотоки в разрезе уровней профессионального образования, укрупненных групп специальностей, видов экономической деятельности и т. п.

Концептуальная модель функционирования системы мониторинга трудоустройства выпускников представлена на рис. 1.

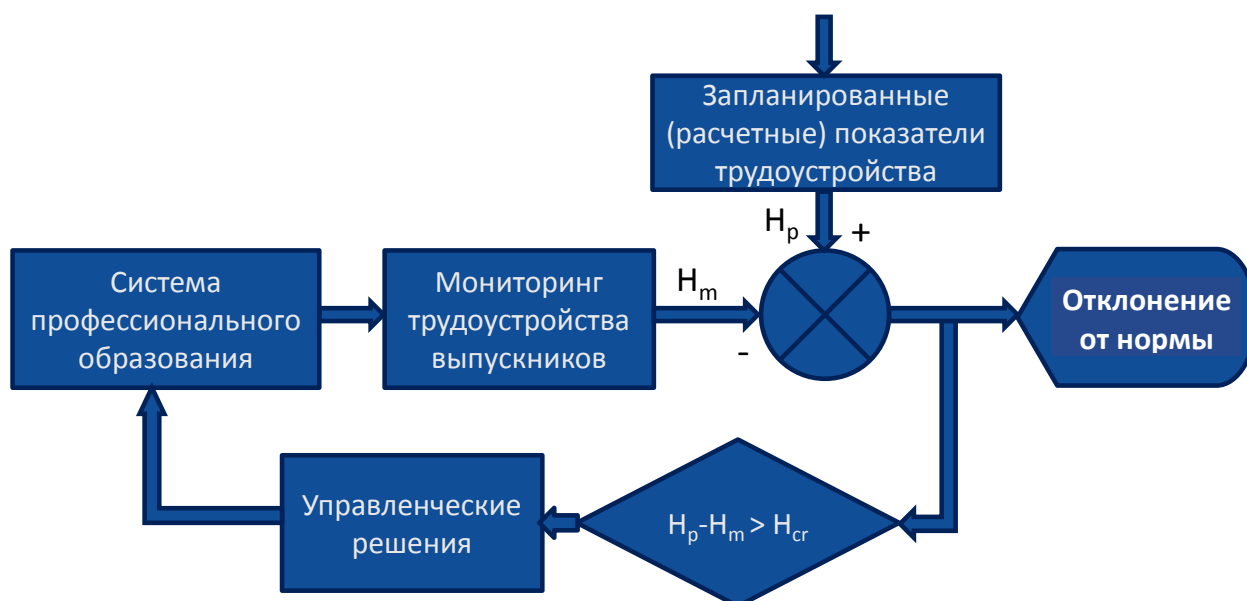


Рис. 1. Концептуальная модель мониторинга трудоустройства выпускников

Алгоритм функционирования такой системы нацелен на поддержание реальных показателей трудоустройства выпускников H_m вблизи от их запланированных расчетных значений H_p . Таким образом, реализуется задача программного управления: как, например, за некоторый период перейти от существующих значений показателей трудоустройства выпускников по специальности к более высоким значениям. Если разница между ними превышает некоторое наперед заданное допустимое значение H_{cr} , (например, 5% или 10%), то принимаются некоторые управленческие решения, нацеленные на исправление возникшей ситуации путем воздействия на систему профессионального образования. Меры регулирующего воздействия здесь могут быть самыми разнообразными и сочетать несколько уровней управления. Например, в зависимости от необходимости вносятся изменения в образовательные стандарты (в ФГОСы 3-го поколения): при слабых отклонениях от нормы – в вариативную часть, а при сильных отклонениях – в инвариантную часть. Также могут быть приняты иные решения управляющего характера, например, по созданию независимых центров сертификации выпускников, по повышению уровня подготовки абитуриентов, по изменению требований к проходному баллу ЕГЭ, по повышению качества профессорско-преподавательского состава, по улучшению материально-технической базы и др.

Рассмотрим детальнее сам процесс трудоустройства и пути повышения его эффективности.

В системном анализе понятие *эффективности* рассматривается применительно к *функционированию* объекта, а понятие *качества* – к самому *объекту* [3]. При этом эффективность принято описывать тремя группами показателей:

- результативности;
- оперативности;
- ресурсоемкости.

Данный подход в экономической науке известен как триада «цена – качество – сроки». Показатели, составляющие ее, для потребителя являются противоречивыми требованиями. Рассмотрим их подробнее в рамках предметной области.

Итог процесса трудоустройства непосредственно характеризует его результат – само трудоустройство, иными словами – принятие на работу. Это является необходимым, но недостаточным фактором трудоустройства.

Не менее значимым фактором является время (длительность процесса трудоустройства) – для выпускника важно, чтобы он трудоустроился на работу, предположим, не через 10 лет, а в разумные сроки, что и призваны констатировать показатели оперативности.

Характеристикой ресурсоемкости процесса трудоустройства, другими словами – ценой трудоустройства, могут быть затраты агентов, которые их несут, пока выпускник не трудоустроился. С точки зрения объекта процесса трудоустройства – выпускника, в качестве затрат могут фигурировать расходы на его материальное содержание до момента трудоустройства, а также моральные переживания, измерить и оценить которые количественными параметрами крайне затруднительно. С точки зрения субъекта процесса трудоустройства, которым является государство в лице заказчика настоящих исследований, затраты можно оценить по недополученному вследствие долгого трудоустройства доходу от профессиональной деятельности работника, в случае трудоустройства не по полученной специальности, при условии ее востребованности, затратами можно считать бюджетные средства, потраченные на получение индивидом «ненужной» профессии.

Связь между рассматриваемыми показателями эффективности и процессом трудоустройства во времени схематично отражена на рис. 2.

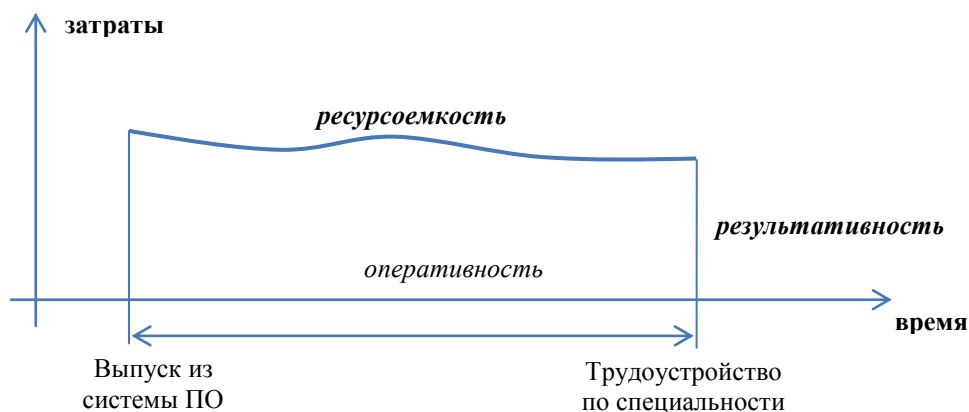


Рис. 2. Показатели эффективности процесса трудоустройства

Таким образом, из рис. 2 следует, что показатели ресурсоемкости и оперативности относятся к процессу трудоустройства, а показатель результативности – к его итогу.

Выявление лагун в показателях мониторинга трудоустройства выпускников

Подвергнем функционально-структурному анализу показатели мониторинга трудоустройства выпускников, выбранные из различных источников.

В качестве базовых показателей, характеризующих трудоустройство выпускников, были выделены следующие 15 показателей:

Из данных мониторинга Министерства образования и науки России:

1. Фактический выпуск из образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО).
2. Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые трудоустроились.
3. Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые были призваны в ряды вооруженных сил РФ.
4. Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые продолжили обучение на следующем уровне профессионального образования.
5. Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые не смогли трудоустроиться.

6. Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые вышли в отпуск по уходу за ребенком.

Из данных мониторинга Федеральной службы государственной статистики:

1. Выпуск специалистов из образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО).

2. Количество обучавшихся в рамках целевой контрактной подготовки из числа выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО).

3. Общая численность получивших направления на работу из выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО).

4. Количество получивших направления на работу по специальности из числа выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО).

5. Общее количество выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), не получивших направлений на работу.

6. Общая численность выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которым предоставлено право самостоятельно трудоустроиться.

7. Численность выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), продолжающих обучение на следующем уровне.

8. Численность выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), призванных в ряды вооруженных сил.

9. Закрепляемость выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО) на рабочем месте.

Основным отличием данных из двух указанных источников является то, что:

– данные по трудоустройству мониторинга Министерства образования и науки России содержат сведения по всем видам собственности учреждений профессионального образования (государственные, негосударственные), формам обучения (дневное, вечернее, очное, заочное) и способам оплаты (бюджет, полное возмещение затрат);

– данные мониторинга Федеральной службы государственной статистики содержат сведения только по государственным учреждениям профессионального образования, дневной бюджетной форме обучения.

Очевидно, что информация из этих двух источников данных является различной и непригодной для сопоставления напрямую, в абсолютных значениях.

Тем не менее использование двух независимых источников данных дает следующие преимущества:

– возможность детализации – выделение в общей численности выпускников потока дневной бюджетной формы обучения;

– возможность сопоставительного анализа – сравнение относительных показателей, несущих близкую смысловую информацию из этих двух источников (например, процента трудоустройства или доли лиц, призванных в ряды вооруженных сил РФ, из общего выпуска и т. п.);

– возможность сравнительного анализа – абсолютные значения аналогичных показателей мониторинга Министерства образования и науки России должны быть больше или равными абсолютным значениям показателей мониторинга Федеральной службы государственной статистики;

– возможность парциального анализа данных – выявление и исправление различного рода ошибок (случайных и системных) в статистических данных: на основе данных из одного источника можно провести косвенную оценку данных другого источника (методом пропорций), что позволит получить приблизительные диапазоны возможных значений отсутствующих показателей или выявить подозрительные выбросы численных значений показателей в большую или меньшую сторону.

Указанные преимущества свидетельствуют о том, что представленные показатели данных по трудоустройству из двух указанных источников не дублируют, а наоборот, дополняют друг друга, позволяя значительно расширить функциональные возможности анализа трудоустройства.

В табл. приводится структурный сравнительно-сопоставительный анализ показателей из двух различных указанных источников, являющихся близкими по смысловому и функциональному содержанию.

Таблица

*Сравнительно-сопоставительный анализ показателей мониторинга
трудоустройства выпускников*

Показатель мониторинга Министерства образования и науки России	Показатель мониторинга Федеральной службы государственной статистики	Группа показателей эффективности	Тип сопоставления
1. Фактический выпуск из образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО)	1. Выпуск специалистов из образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО)	Результативность	Прямая аналогия
2. Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые трудоустроились	2. Количество обучавшихся в рамках целевой контрактной подготовки из числа выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО)	Результативность	Косвенная аналогия
	3. Общая численность получивших направления на работу из выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО)		
3. Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые были призваны в ряды вооруженных сил РФ	8. Численность выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), призванных в ряды вооруженных сил РФ	Результативность	Прямая аналогия

Продолжение табл.

4. Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые продолжили обучение на следующем уровне профессионального образования	7. Численность выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), продолжающих обучение на следующем уровне	Результативность	Прямая аналогия
5. Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые не смогли трудоустроиться	5. Общее количество выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), не получивших направлений на работу 6. Общая численность выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которым предоставлено право самостоятельно трудоустроиться	Результативность	Косвенная аналогия
6. Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые вышли в отпуск по уходу за ребенком	—	Результативность	Нет аналогии

Окончание табл.

–	4. Количество получивших направления на работу по специальности из числа выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО)	Результативность	Нет аналогии
–	9. Закрепляемость выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО) на рабочем месте	Результативность или оперативность	Нет аналогии

Результаты анализа, приведенные в табл., свидетельствуют о том, что имеющиеся 15 показателей мониторинга в подавляющем количестве относятся к группе показателей *результативности* трудоустройства. Только 9-й показатель из списка Росстата («Закрепляемость выпускников на рабочем месте») может быть использован для косвенной оценки оперативности, поскольку закрепляемость в соответствующей статистической форме [4] измеряется в процентах от числа трудоустроившихся за период 1 год или 2 года. Возможна разработка составного функционального показателя (индикатора), который бы учитывал закрепляемость выпускников на рабочем месте в качестве одного из аргументов.

Таким образом, лакунами в перечне существующих показателей трудоустройства является практически полное отсутствие групп показателей, отражающих *оперативность* и *ресурсоемкость* трудоустройства.

В будущем необходимо будет дополнить список существующих показателей трудоустройства, связанных с указанными характеристиками *оперативности* и *ресурсоемкости*.

Следующий вывод свидетельствует о том, что приведенные показатели трудоустройства являются преимущественно абсолютными, а относительные показатели практически отсутствуют (за исключением закрепляемости выпускников на рабочем месте), что затрудняет про-

ведение сравнительного анализа, например, между субъектами Российской Федерации. Наличие таких показателей среди исходных статданных привело бы к увеличению достоверности значений данных показателей.

Отрицательной стороной приведенных показателей является отсутствие в двух указанных источниках данных *прямых аналогий* между категориями трудоустроившихся и не трудоустроившихся выпускников. Так, если в данных мониторинга Министерства образования и науки России присутствует такой показатель, как «Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые трудоустроились», то в данных мониторинга Федеральной службы государственной статистики напрямую такой показатель отсутствует, а наличествуют лишь лица, которые «получили направления на работу» или проходили «целевую контрактную подготовку», что, несомненно, повышает вероятность их трудоустройства, но из чего совсем не следует, что все они трудоустроятся на 100%.

Аналогичное отсутствие соответствующих данных имеет место при анализе показателей, характеризующих *нетрудоустройство* выпускников. Если в форме Министерства образования и науки России есть четкий показатель «Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые не смогли трудоустроиться», то в форме Федеральной службы государственной статистики присутствуют сведения, свидетельствующие лишь о выпускниках, «не получивших направлений на работу», и о тех, кому «предоставлено право самостоятельно трудоустроиться». Остается лишь предполагать, что данные граждане якобы не смогут трудоустроиться. Справедливо ли данное предположение, можно будет судить только по результатам статистического сравнения относительных значений этих показателей.

Самым существенным недостатком, выявленным при анализе указанных форм, является отсутствие в форме Министерства образования и науки России такого показателя, как «Фактическое количество выпускников системы профессионального образования (ВПО, СПО, НПО), которые *трудоустроились по специальности*», а в форме Федеральной службы государственной статистики также следовало бы ввести аналогичный показатель вместо «Количество получивших направления на работу по специальности из числа выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО,

СПО)». Существенным минусом является отсутствие в Росстате мониторинга трудоустройства выпускников системы НПО.

При дальнейшей разработке дополнительных показателей следует учесть также проблематику смежных областей к трудоустройству – рынка труда и рынка образовательных услуг, которые составляют внешнюю среду по отношению непосредственно к самому процессу трудоустройства.

В указанных источниках отсутствуют результаты трудоустройства системы дополнительного профессионального образования, хотя в общей численности работников доля переподготовленных в системе ДПО оценивается как 15–16% [4].

В ходе проведенного анализа собранных статистических данных в базе данных на предмет полноты и достоверности наблюдаемых показателей путем сопоставления статистических форм были выявлены лакуны, свидетельствующие о недостаточной полноте существующих показателей, и даны конкретные рекомендации по расширению их списка, что приведет к увеличению полноты их перечня. Одновременное введение мониторинга предложенных показателей в относительном виде в две независимые формы (Министерства образования и науки России и Федеральной службы государственной статистики) приведет к повышению достоверности указанных показателей, которые можно будет анализировать методом прямого сопоставления.

Осуществление оценки результативности при анализе лакун

Оценка результативности анализа лакун должна подтверждаться корректным соблюдением базовых положений при проведении трех основных этапов системного анализа (декомпозиции, анализа и синтеза) [3].

На этапе декомпозиции была сформирована концептуальная модель системы, четко определена ее цель, выявлены основные функциональные характеристики, внешние и внутренние факторы, влияющие на систему, что приведено на рис. 1 и в соответствующих пояснениях к нему и к концептуальной модели. Была учтена проблематика и близких к процессу трудоустройства областей.

На этапе анализа был проведен анализ полноты покрытия показателями мониторинга двух составляющих явления трудоустройства – самого процесса с позиции эффективности и результата процесса с позиции качества. При этом были отражены три составляющих эффективности – результативность, ресурсоемкость и оперативность. Был

проведен функционально-структурный анализ, анализ аналогов, морфологический анализ.

На этапе синтеза были сформированы рекомендации по закрытию лакун соответствующими группами недостающих показателей, наличие которых обеспечило бы проведение всестороннего полноценного мониторинга трудоустройства выпускников.

Для оценки результативности анализа лакун также можно использовать SWOT-анализ [5].

SWOT-анализ представляет собой метод ситуационного анализа. В ходе анализа ситуации выделяются сильные стороны проблемы (STRENGTH), слабые стороны (WEAKNESS), возможности решения проблемы (OPPORTUNITIES), опасности и угрозы (THREATS), связанные с разрешением проблемы.

Поскольку системный анализ (на этапе анализа) позволил выявить проблему с показателями мониторинга трудоустройства выпускников, то с позиции SWOT-анализа сейчас можно определить, все ли аспекты были проанализированы.

В качестве сильных сторон были выявлены преимущества существующей системы сбора показателей мониторинга трудоустройства, связанные с использованием двух независимых систем мониторинга Министерства образования и науки России и Федеральной службы государственной статистики.

В качестве слабых сторон был проведен функционально-структурный анализ и в его результате определен ряд упущений и недостатков, выражающихся в отсутствии или недостаточности информативности рассматриваемых существующих показателей.

В качестве возможностей был сформирован ряд рекомендаций по исправлению ситуации. Были внесены конструктивные предложения, какие группы показателей необходимо учесть, какие модернизировать, а какие ввести в систему.

В качестве опасностей, возникающих при выявлении показателей, можно отметить избыточность данных (дублирование), неоправданный сбор излишнего числа показателей, недостаток ресурсов по осуществлению сбора таких данных, отсутствие реальной возможности их измерить и/или собрать. Существует опасность сбора показателей, которые впоследствии окажутся непригодными для использования при расчетах плановых значений показателей мониторинга выпускников, а также опасность, что необходимые значимые данные для расчетов

ошибочно не будут собираться. Данная опасность была учтена тем, что для сбора и мониторинга предлагались такие показатели, которые представляют собой не входные, а *выходные* показатели функционирования, т. е. которые необходимы и без которых невозможно (не с чем сравнивать) получить результаты проекта.

Одно из краеугольных положений математического моделирования состоит в том, что степень подробности математической модели должна соответствовать исходным статистическим данным [6]. Поэтому проблемы недостатка исходных *входных* данных при построении модели будут рассматриваться и решаться на последующих этапах проекта.

Для итогового подтверждения корректности процесса оценки результативности анализа лагун также проводился экспертный анализ данных показателей в режиме «мозгового штурма» [7].

Метод «мозгового штурма», или «мозговой атаки», представляет собой анализ ситуации путем генерации идей, их обсуждения, оценки и выработки коллективной точки зрения. Применяется для обсуждения возникшей проблемы и установления основных факторов, определяющих ее дальнейшее развитие. Высокие требования к уровню квалификации и компетенции руководителя, возглавляющего заседание экспертов. Выявление и сопоставление индивидуальных суждений. Применяется в условиях наличия группы квалифицированных экспертов. Предназначен для активизации поиска различных вариантов решений и выбора наилучшего из них.

Для реализации оценки результативности анализа лагун применялся его вариант типа «обычное заседание».

На таком заседании руководитель поочередно опрашивал каждого участвующего в заседании и просил назвать проблемы, которые отрицательно влияют на результативность процесса мониторинга трудоустройства выпускников. Каждая указанная проблема заносилась в список и нумеровалась. Затем этот список вывешивается у всех на виду. Критика или оценка идей не допускалась. Особое значение уделялось созданию свободной и творческой обстановки, позволяющей всем сотрудникам (экспертам) беспрепятственно высказывать свои идеи и предложения.

В результате был сформирован предварительный список недостающих качеств показателей мониторинга трудоустройства:

– малое число относительных и функциональных показателей трудоустройства;

– практическое отсутствие показателей, характеризующих сам процесс, а не результат (т. е. *показателей* оперативности и *ресурсоемкости*);

– отсутствие интегральных (мультипликативных, аддитивных) и комплексных показателей трудоустройства;

– отсутствие качественных показателей трудоустройства;

– отсутствие унифицированной системы сбора данных показателей по всем требуемым разрезам (уровням ПО, УГС, ВЭД и т. д.).

Данные факторы были определены и в ходе других рассматриваемых выше методов оценки результативности анализа лакун.

На основании использования трех различных методов анализа можно сделать заключение, что проведенная оценка анализа лакун является результативной.

В заключение можно сказать, что анализ базовых, характеризующих трудоустройство выпускников показателей, выбранных из различных источников (официальных статистических форм и результатов официальных обследований) на предмет выявления лакун, позволил выявить слабые места данного перечня и сформулировать рекомендации по его доработке. Усовершенствованная система показателей позволяет производить мониторинг трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования всех уровней.

Список литературы

1. *Качала В. В.* Основы системного анализа. Мурманск: Изд-во МГТУ, 2004. 104 с.

2. *Ашихмин В. Н.* Введение в математическое моделирование: Учеб. пособие / Под ред. П. В. Трусова. М.: Логос, 2004. 440 с.

3. *Анфилатов В. С., Емельянов А. А., Кукушкин А. А.* Системный анализ в управлении: Учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2002. 368 с.

4. Форма статистической отчетности № 1-кадры «Сведения о дополнительном профессиональном образовании работников в организациях»: Утверждена приказом Росстата от 06.09.2010 г. № 305: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.referent.ru/1/165572>. Данные на 31.08.2011 г.

5. *Этциони Ам.* Простое решение // Эффективное принятие решений: Пер. с англ. 2-е изд. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. С. 49–61.

6. *Моисеев Н. Н.* Математические задачи системного анализа. М.: Наука, 1981. 487 с.

7. *Лукичева Л. И.* Классификация методов разработки и принятия управленческих решений: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.iteam.ru/publications/strategy/section_17/article_3960. Данные на 12.09.2011 г.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОПЫТА МЕЖВЕДОМСТВЕННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПО СБОРУ ДАННЫХ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СТРАНАХ СЕВЕРНОЙ ЕВРОПЫ

М. А. Питухина

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

pitukhina@petsu.ru

У стран Северной Европы много общего – геополитическое положение, многовековая история, нордический менталитет, эффективное функционирование политических (демократических) и экономических институтов. Данные факторы в своей совокупности поспособствовали тому, что Северная Европа на сегодняшний день является активным актором в международных отношениях и характеризуется устойчивым развитием, отсутствием военных конфликтов, широким перечнем свобод, соблюдением прав человека, сотрудничеством в различных сферах.

Тесное сотрудничество между странами региона развивается в институциональной сфере. Это обуславливается очень схожей политической системой, в рамках которой работают министерства занятости в Швеции и Дании, Министерство труда в Норвегии и Министерство занятости и экономики Финляндии, тесным образом сотрудничающие с национальными статистическими службами. Ежегодно статслужбы Швеции, Норвегии, Дании выпускают совместный сборник статистической информации по странам Северной Европы – Nordic Statistical

Yearbook¹. Также службы национальных статистиков активно сотрудничают с Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Департаментом ООН по статистике, ЕВРОСТАТом, Международной организацией труда.

Сравнительный анализ опыта межведомственного взаимодействия по сбору данных трудоустройства выпускников проводился по качественным и количественным параметрам, включающим геополитические, педагогические и институциональные аспекты; ключевые параметры конкурентоспособности систем образования выбранных стран за последние 2 года; сравнительную оценку эффективности международных механизмов в этой области.

В качестве методологии исследования использовались:

– доклады ОЭСР «Взгляд на образование: показатели ОЭСР» за 2010 и 2011 гг. Доклад за 2011 г. был размещен и стал доступен 13 сентября 2011 г. на официальном сайте ОЭСР²;

– статистические данные Департамента ООН по статистике³;

– статистические данные Статистического бюро европейского общества (ЕВРОСТАТ)⁴;

– данные национальных статистических бюро Дании, Финляндии, Норвегии, Швеции; данные органов исполнительной власти (в основном министерств труда и занятости) Дании, Финляндии, Норвегии, Швеции; данные профсоюзов Норвегии, Швеции, Дании, Финляндии; данные крупных институтов, занимающихся сбором и анализом статистической информации, – Института статистики Аландских островов в Финляндии⁵, Института статистики Фарерских островов в Дании⁶,

¹ Nordic Statistical Yearbook. – Режим доступа: <http://www.norden.org/en/publications/publications/2010-001>

² Education at a glance – OECD indicators. – Режим доступа: http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance_19991487

³ Департамент ООН по статистике. – Режим доступа: <http://unstats.un.org/unsd/default.htm>

⁴ ЕВРОСТАТ. – Режим доступа: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>

⁵ Институт статистики Аландских островов. – Режим доступа: <http://www.asub.ax/start.con?iLan=2>

⁶ Институт статистики Фарерских островов. – Режим доступа: http://www.hagstova.fo/portal/page/portal/HAGSTOVAN/Hagstova_Foroya

Института социального обеспечения Финляндии⁷.

В условиях глобализации все большее значение приобретает деятельность Организации по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСР) как крупного международного центра по сбору и обработке статистической информации. ОЭСР в соответствии со ст. 1 «Конвенции об образовании ОЭСР 1960 г.» стремится к достижению таких целей, как «высокий и устойчивый экономический рост и повышение жизненного уровня стран-членов; продвижение разумных экономических взглядов и методов в странах-членах, а также не входящих в ОЭСР странах, идущих по пути экономического развития; развитие международной торговли на многосторонней, недискриминационной основе в соответствии с международными обязательствами»⁸. Членами ОЭСР на сегодняшний день являются 32 страны, включая Данию, Норвегию, Швецию, которые подписали Конвенцию об образовании ОЭСР 14 декабря 1960 г. в Париже. Позже, 28 января 1969 г., присоединилась и Финляндия. ОЭСР подготавливает ежегодные отчеты, с помощью которых возможно сравнить состояние национальных образовательных систем с результатами, достигнутыми в других странах. Отчет содержит большой массив сопоставимых и актуальных показателей образования и представляет собой консенсус профессиональных позиций в том, как измерить текущее состояние образования в международном масштабе. Представленные в отчете индикаторы показывают, какие акторы участвуют в образовании, сколько на это расходуется средств и как системы образования работают. Они также демонстрируют широкий спектр образовательных результатов, сопоставляя, например, достижения учащихся в ключевых областях и влияние образования на заработок и шансы успешного трудоустройства. Эти данные собираются персоналом ОЭСР, в отличие от Евростата, затем анализируются, и на данной основе принимаются решения и вырабатываются рекомендации.

Доклады ОЭСР «Взгляд на образование: показатели ОЭСР» за 2010 и 2011 гг. имеют схожую структуру и содержат данные по целому ряду вопросов в области образования. Доклад состоит из 4 частей

⁷ Институт социального обеспечения Финляндии. – Режим доступа: <http://www.kela.fi/in/internet/english.nsf/NET/101008091337AS?OpenDocument>

⁸ Convention on the Organization for Economic Co-operation and Development http://www.oecd.org/document/7/0,3746,en_2649_201185_1915847_1_1_1_1,00.html

(А, В, С, D): *Индикаторы А* – «Результативность образовательных институтов и влияние образования»; *Индикаторы В* – «Финансовые и кадровые ресурсы, инвестируемые в образование»; *Индикаторы С* – «Доступ к образованию, участию, прогрессу»; *Индикаторы D* – «Образовательная среда и школы». Эти индикаторы освещают занятость и трудоустройство, корреляцию спроса и предложения, зависимость трудоустройства от уровня полученного образования.

Для данного исследования особую значимость представляют доклад ОЭСР за 2011 г. (индикатор А6 «Как навыки, приобретенные в ходе обучения, влияют на конкурентоспособность на рынке труда?»⁹) и доклад ОЭСР за 2010 г. (индикатор С3 «Насколько студенты успешны в поиске работы?»¹⁰).

В качестве методологии исследования, кроме докладов ОЭСР, используются данные Департамента ООН по статистике, осуществляющего унификацию статистики в глобальном масштабе. Основные функции Департамента ООН по статистике: сбор, обработка, распространение статистической информации; стандартизация статистических методов обработки информации, стандартизация классификаций, дефиниций; развитие сотрудничества в рамках перечисленных направлений; координация международных статистических программ и деятельности¹¹. Департамент ООН по статистике регулярно публикует данные в ежегодном статистическом сборнике, а также книги, отчеты и перечень используемых статистических методов. Любую статистику по любому экономическому и социальному показателю (уровень безработицы, уровень молодежной безработицы, ВВП, ВНП, импорт, экспорт, затраты на экологию, здравоохранение и т. д.) по любой из стран-членов ООН можно посмотреть с помощью статистической on-line системы «Ежемесячный бюллетень статистики on-line».

⁹ А6 «How does educational attainment affect participation in the labour market?» // Education at a glance – OECD indicators 2011. – Режим доступа: http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance_19991487

¹⁰ С3 «How successful are students in moving from education to work?» // Education at a glance – OECD indicators 2010. – Режим доступа: http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2010_eag-2010-en;jsessionid=764j3rjnan8nc.epsilon

¹¹ Департамент ООН по статистике. – Режим доступа: <http://unstats.un.org/unsd/mbs/app/DataSearchTable.aspx>

В табл. 1 приведены данные Департамента ООН по статистике по безработице выпускников в странах Северной Европы¹².

Таблица 1

Уровень безработицы выпускников в странах Северной Европы

Страна	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Швеция	18,9	19,4	25
Норвегия	7,3	7,5	9,2
Финляндия	15,7	15,7	20,5
Дания	7,9	7,6	11,2

ЕВРОСТАТ – это статистическая служба Европейского Союза, занимающаяся сбором статистической информации по странам-членам ЕС и гармонизацией статистических методов, используемых данными странами. С развитием Евросоюза большее значение стало придаваться гармонизации статистических методов, используемых странами-членами ЕС, а также странами-кандидатами. ЕВРОСТАТ не занимается непосредственным сбором статистических данных, – эта работа выполняется статистическими службами стран. Собранная национальными службами информация обрабатывается ЕВРОСТАТом, приводится к единым стандартам и публикуется. Чтобы понять полную картину трудоустройства выпускников в ЕС, необходимо, чтобы данные по Финляндии, например, обрабатывались с учетом такой же методики, как данные по Дании или, например, Германии.

По данным ЕВРОСТАТа¹³, уровень безработицы выпускников в странах Северной Европы представляется следующим образом (табл. 2).

Таблица 2

Уровень безработицы выпускников в странах Северной Европы

Страна	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Швеция	20,2	25	25,2
Норвегия	-	-	-
Финляндия	16,5	21,5	21,4
Дания	7,6	11,2	13,8

¹²Там же.

¹³ EUROSTAT. – Режим доступа: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Table_youth_unemployment_MS.png&filetimestamp=20110831062823

Данные по Норвегии есть не во всех таблицах ЕВРОСТАТа, это естественно, так как страна не является членом ЕС. В то же время данные из различных источников, как следует из табл. 1 и 2, по странам Северной Европы в целом совпадают.

Таким образом, на основе анализа приведенной методологии (индикаторов ОЭСР, данных ЕВРОСТАТа и Департамента ООН по статистике) трудоустройство выпускников образовательных учреждений стран-членов ОЭСР, расположенных в Северной Европе, зависит от ряда факторов.

Геополитический. Тенденции трудоустройства и рынка труда, проявляющиеся в Северной Европе, сильно отличаются от тенденций, свойственных другим регионам ОЭСР. Регион Северной Европы является уникальным. Так, например, в Норвегии уровень имеющих высшее образование превышает 90%, период обучения также превышает средний предел и достигает 8 лет. Самые высокие рейтинги трудоустройства женщин также наблюдаются в Дании, Норвегии, Швеции. В странах Северной Европы (в особенности Швеции, Финляндии) более 40% взрослых ежегодно обучаются по программам как базового, так и дополнительного профессионального образования. Также безработица в Дании, Норвегии не превышает 6 месяцев¹⁴. Все эти индикаторы присущи только странам Северной Европы.

Педагогический. Однако при осмыслении проблем трудоустройства выпускников в Северной Европе наиболее важным фактором является педагогический, представленный количественными параметрами и индикаторами, зафиксированными в докладах ОЭСР за 2010 и 2011 гг.

Во всех странах ОЭСР индивиды, у которых есть среднее и начальное профессиональное образование, обладают большими шансами трудоустроиться, нежели те, у кого образования нет. В среднем в странах ОЭСР уровень безработицы для лиц со средним или высшим профессиональным образованием не превышал 4%, в то время как для имеющих образование ниже полного среднего уровень безработицы неоднократно превышал 10%. В среднем 85% населения с высшим образованием трудоустраиваются. В Норвегии этот уровень превышает

¹⁴ А6 «How does educational attainment affect participation in the labour market?» // Education at a glance – OECD indicators 2011. – Режим доступа: http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance_19991487

90%. Так, образование повышает шансы на занятость¹⁵. Однако, что является характерным для стран Северной Европы, обучение не заканчивается с получением диплома о высшем образовании, и многие взрослые продолжают обучение по программам повышения квалификации и переподготовки в течение всего периода своей рабочей деятельности. В странах ОЭСР более 40% взрослых ежегодно обучаются по программам как базового, так и дополнительного профессионального образования, но этот показатель значительно варьируется – от 60% в Швеции и Финляндии¹⁶.

Итак, в среднем в странах ОЭСР 15-летний выпускник школы потратит еще 6–8 лет на дальнейшее образование. В течение последующих 6,1 года он трудоустроится, но может находиться без работы от 0,7 до 1,2 лет. Количественные показатели в Дании и Финляндии будут отличаться – здесь 15-летний выпускник потратит на образование 8–9 лет в среднем, а без работы может находиться менее 6 месяцев¹⁷.

При понимании педагогического аспекта трудоустройства выпускников образовательных учреждений важным является также исследование уровня образования у мужчин и женщин, который долгое время был различным. Исторически у женщин не было достаточно возможностей, чтобы сравняться с мужчинами в плане образования. Сегодня существенной разницы не наблюдается. В странах ОЭСР трудоустройство женщин и мужчин одинаково выросло за последние годы – 50,1% (женщины) и 73,9% (мужчины)¹⁸. Самые высокие рейтинги трудоустройства женщин среди всех стран ОЭСР зафиксированы в Дании, Норвегии, Швеции. Разница в трудоустройстве мужчин и женщин с высшим образованием в Дании, Норвегии, Швеции составляет меньше 5%¹⁹.

¹⁵ А6 «How does educational attainment affect participation in the labour market?» // Education at a glance – OECD indicators 2011. – Режим доступа: http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance_19991487

¹⁶ Там же.

¹⁷ С3 «How successful are students in moving from education to work?» // Education at a glance – OECD indicators 2010. – Режим доступа: http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2010_eag-2010-en;jsessionid=764j3rjnan8nc.epsilon

¹⁸ А6 «How does educational attainment affect participation in the labour market?» // Education at a glance – OECD indicators 2011. – Режим доступа: http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance_19991487

¹⁹ Там же.

Институциональный. Одним из наиболее важных аспектов при изучении трудоустройства выпускников образовательных учреждений стран, расположенных в Северной Европе, является взаимодействие различных институтов: ключевых министерств, национальных статистических агентств, крупных акторов, занимающихся сбором и анализом статистики, профсоюзов. В табл. 3 приведен перечень институтов, участвующих в сборе данных и мониторинге трудоустройства выпускников в странах Северной Европы.

Таблица 3

Перечень институтов, участвующих в сборе данных и мониторинге трудоустройства выпускников в странах Северной Европы

Страна	Министерство	Статистическое агентство	Крупные институты статистики	Профсоюзы
Финляндия	Занятости и экономики	Статистическое агентство	Институт статистики Аландских островов, Институт социального обеспечения Финляндии	Центральное объединение профсоюзов Финляндии, Центральное объединение служащих, Центральное объединение работников с высшим образованием
Норвегия	Труда	Статистическое агентство	–	Норвежская конфедерация профсоюзов
Швеция	Занятости	Статистическое агентство	–	Конфедерация профсоюзов Швеции, Центральная организация рабочих Швеции
Дания	Занятости	Статистическое агентство	Институт статистики Фарерских островов	Конфедерация профсоюзов Дании, конфедерация профессионалов Дании

В Финляндии мониторинг безработицы производится, в первую очередь, с помощью «Опроса рабочей силы», который подготавливается Статистическим агентством Финляндии. Данные вырабатываются

путем сбора и комбинирования индивидуальных данных, имеющих в распоряжении агентства. Основным источником данных о выпускниках является Регистр завершеного образования и степеней (Register of Completed Education and Degrees²⁰), который формирует Статистическое агентство. Источниками данных о продолжающих обучение являются Студенческий регистр, также ведущийся статистикой Финляндии. Статистика занятости и трудовых ресурсов собирается в Финляндии из различных источников. К этим источникам относятся: Генеральная информационная система Центра регистрации населения; различные информационные файлы Налогового управления; федеральные и региональные пенсионные службы и др. Вопросами социальной статистики и социальными аспектами безработицы занимается Институт социального обеспечения Финляндии²¹. Министерство занятости и экономики Финляндии также собирает обширную статистику о безработице и ежемесячно объявляет численность безработных соискателей работы, а также численность людей, участвующих в предпринимаемых мерах по улучшению ситуации на рынке труда. Эти данные издаются раз в месяц в «Бюллетене занятости»²².

Главным агентством, отвечающим за сбор статистики по трудоустройству, в том числе выпускников, в Швеции является также Национальное статистическое агентство. Главная задача службы – предоставлять статистическую информацию Правительству с целью принятия решения, ученым – с целью перспективных исследований и т. д. В основном статистикой пользуется Правительство Швеции, в частности Министерство занятости. Статистическое агентство самостоятельно собирает данные по стране, однако бывают случаи, когда определенные данные могут быть предоставлены Правительством, т. е. взаимодействие между шведскими институтами по сбору статистических данных осуществляется самым тесным образом. Информация, которая обрабатывается статистикой Швеции, делится на следующие группы: статистика по индивидам; по компаниям; по прогнозированию; статистика, предоставленная Правительством.

²⁰ Регистр завершеного образования и степеней. – Режим доступа: http://www.stat.fi/index_en.html

²¹ Институт социального обеспечения Финляндии. – Режим доступа: <http://www.kela.fi/in/internet/english.nsf/NET/101008091337AS?OpenDocument>

²² Министерство занятости и экономики Финляндии. – Режим доступа: <http://www.tem.fi/?l=en>

«Чем быстрее статистика обнародуется, тем более качественное знание мы приобретаем об обществе – общество находится в постоянном развитии. Времени нужны цифры, цифры должны быть вовремя»²³, – так свою миссию определяет Статистическое агентство Дании. В соответствии с датским законодательством Статистическая служба собирает, обрабатывает социальную и экономическую статистику по стране, а также сельскохозяйственные данные и данные по R&D. Статистическая служба Дании была признана ЕВРОСТАТом в 2007 г. «лидером в Европе по эффективности и дружескому отношению к пользователям статистической информации»²⁴. Непосредственно данные по трудоустройству выпускников Статистической службой берутся из «Исследований рабочей силы»²⁵, подготовленных Министерством занятости Дании, которые проводятся раз в год. Также данные собираются агентством с помощью опроса / интервью 22 тыс. чел. по телефону в каждый квартал.

Статистическое агентство Норвегии основывается на данных, собранных самостоятельно, а также поступивших из государственных институтов, в том числе Министерства труда²⁶. Национальное статистическое агентство Норвегии работает в соответствии с установленными международными стандартами классификации статистической информации, однако большинство статистики в Норвегии приводится на норвежском языке, в отличие, например, от других стран Северной Европы. Информация на английском языке включает только формы электронных отчетов и руководства к заполнению.

При анализе институтов, участвующих в сборе данных и мониторинге трудоустройства выпускников, особое внимание следует уделить «Системе Гент», в рамках которой сбор информации о трудоустройстве и распределение пособий по безработице осуществляется профсоюзами, а не Правительством. Впервые данная система была апробирована в Генте (Бельгия). Участницами «Системы Гент» являются Дания, Финляндия, Швеция, Исландия. Несмотря на то что профсоюзы в Норвегии были также очень популярны, страна никогда не

²³ Statistics Denmark. – Режим доступа: <http://www.dst.dk/ukora/epub/pload/5295/profi.pdf>

²⁴ Там же.

²⁵ Министерство занятости Дании. – Режим доступа: <http://uk.bm.dk/>

²⁶ Министерство труда Норвегии. – Режим доступа: <http://www.regjeringen.no/en/dep/aid.html?id=165>

являлась участницей данной организации²⁷. Самые высокие рейтинги популярности у профсоюзов были в Швеции – в 1980-е и 1990-е гг., когда 80% всей рабочей силы страны входило в состав профсоюзов, в Норвегии число достигало 65%. Однако в результате таких процессов, как глобализация, индивидуализация, вмешательство государства в экономику, промышленная реструктуризация, стало происходить уменьшение влияния профсоюзов, падение процента активной рабочей силы, участвующей в профсоюзах. Наиболее острая ситуация сохраняется в Дании, где много усилий было направлено на урегулирование обострившейся ситуации. Сегодня Конфедерация профсоюзов Дании, основанная в 1952 г. и объединяющая 86 профсоюзов, включает всего 450 тыс. рабочих, что составляет 8% датского населения. Норвежская конфедерация профсоюзов – самая влиятельная организация рабочих Норвегии и на сегодняшний день насчитывает 850 тыс. рабочих, т. е. 17% населения страны.

Отдельно необходимо сказать о сборе статистических данных Институтом статистики и исследований Аландских островов²⁸ в Финляндии и Институтом статистики Фарерских островов в Дании. Эксперты институтов – представители правительственного и некоммерческого секторов Аландских и Фарерских островов. Институты занимаются реализацией высококачественных исследований, проводимых с учетом последних методик при сборе и обработке статистической информации. Так, например, результаты Института статистики и исследований Аландских островов применялись в процессе принятия решений в ЕС.

Таким образом, в странах Северной Европы образовательная политика ориентирована на получение образования с последующим трудоустройством. Уровень образования населения значительно вырос за последние 30 лет, это отражается в разнице уровня образования молодого и старшего поколений. Как следует из проведенного исследования, у вышеперечисленных стран разнятся качественные и количественные показатели трудоустройства выпускников. Разница в количественных и качественных индикаторах объясняется рядом факторов: геополитическим (в Северной Европе имеют место свои устойчивые

²⁷ A Nordic saga? The Ghent system and trade unions. (Report). – Режим доступа: <http://www.highbeam.com/doc/1G1-171535932.html>. Однако за последние 15...

²⁸ Институт статистики Аландских островов. – Режим доступа: <http://www.asub.ax/start.con?iLan=2>

тенденции – высокая женская занятость, длительный период обучения в университете, высокие государственные отчисления на образование, обучение в зрелом возрасте и др.); педагогическим (способность и желание к обучению и повышению квалификации всеми возрастными категориями); институциональным (межведомственное взаимодействие по сбору данных о трудоустройстве выпускников в исследуемых странах является практически идентичным). На основе тщательного изучения вышеперечисленных факторов становится очевидно, что уровень образования выступает в странах ОЭСР в роли ключевого параметра конкурентоспособности выпускников на рынках труда. Чем выше уровень образования, тем больше возможностей найти рабочее место. При анализе трудоустройства выпускников использовались также статистические данные Департамента ООН по статистике и Статистического бюро европейского сообщества (ЕВРОСТАТ). Это позволило всесторонне подойти к анализу данных по трудоустройству выпускников. Данные обоих агентств совпадают по всем исследуемым параметрам. Страны Северной Европы также уникальны с точки зрения активности профсоюзов. Так, Швеция, Дания, Финляндия входят в «Систему Гент», где контроль за трудоустройством и выплатами пособий по безработице осуществляется профсоюзами, а не Правительством. Была также проанализирована деятельность крупных институтов статистики, например, Института статистики Аландских островов (в Финляндии), Института социального обеспечения Финляндии, Института статистики Фарерских островов (в Дании). Благодаря анализу данного кластера, более полно раскрыта специфика сбора информации по трудоустройству выпускников.

Список литературы

1. Convention on the Organization for Economic Co-operation and Development. – Режим доступа: http://www.oecd.org/document/7/0,3746,en_2649_201185_1915847_1_1_1_1,00.html
2. Education at a glance – OECD indicators (2010). – Режим доступа: http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance_19991487
3. Education at a glance – OECD indicators (2011). – Режим доступа: http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2010_eag-2010-en;jsessionid=764j3rjnan8nc.epsilon

-
4. EUROSTAT. – Режим доступа: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Table_youth_unemployment_MS.png&filetimestamp=20110831062823
 5. A Nordic saga? The Ghent system and trade unions. (Report). – Режим доступа: <http://www.highbeam.com/doc/1G1-171535932.html>
Nordic Statistical Yearbook. – Режим доступа: <http://www.norden.org/en/publications/publications/2010-001>
 6. Standard Industrial Classification. – Режим доступа: <http://www.sec.gov/info/edgar/siccodes.htm>
 7. Statistics Denmark. – Режим доступа: <http://www.dst.dk/pukora/epub/upload/15295/profi.pdf>
 8. Statistics Norway. – Режим доступа: http://www.ssb.no/english/yearbook/yearbook_2010.pdf
 9. Департамент ООН по статистике. – Режим доступа: <http://unstats.un.org/unsd/mbs/app/DataSearchTable.aspx>
 10. Институт социального обеспечения Финляндии. – Режим доступа: <http://www.kela.fi/in/internet/english.nsf/NET/101008091337AS?OpenDocument>
 11. Институт статистики Аландских островов. – Режим доступа: <http://www.asub.ax/start.con?iLan=2>
 12. Институт статистики Фарерских островов. – Режим доступа: http://www.hagstova.fo/portal/page/portal/HAGSTOVAN/Hagstova_Foroaya
 13. Конфедерация профессионалов Дании. – Режим доступа: <http://www.ftf.dk/om-ftf/fakta/thats-ftf-in-english/>
 14. Конфедерация профсоюзов Дании. – Режим доступа: <http://www.lo.dk/CustomSearch.aspx?q=home&cx=011628511797854078390:wxls-ff9veo&cof=FORID:11;NB:1&ie=UTF-8&sa=&sort=date>
 15. Конфедерация профсоюзов Швеции. – Режим доступа: <http://www.lo.se/>
 16. Министерство занятости Дании. – Режим доступа: <http://uk.bm.dk/>
 17. Министерство занятости и экономики Финляндии. – Режим доступа: <http://www.tem.fi/?l=en>
 18. Министерство занятости Швеции. – Режим доступа: <http://www.regeringen.se/sb/d/8281>
 19. Министерство труда Норвегии. – Режим доступа: <http://www.regjeringen.no/en/dep/aid.html?id=165>

20. Норвежская конфедерация профсоюзов. – Режим доступа: <http://www.lo.no/language/English/?tabid=1735>; Профсоюз Финляндии. – Режим доступа: <http://www.artto.kaapeli.fi/unions>

21. Статистическое агентство Дании. – Режим доступа: <http://www.dst.dk/HomeUK/About/introsd.aspx>

22. Статистическое агентство Норвегии. – Режим доступа: <http://www.ssb.no/english/>

23. Статистическое агентство Финляндии. – Режим доступа: http://www.stat.fi/index_en.html

24. Статистическое агентство Швеции. – Режим доступа: http://www.scb.se/default_2154.aspx

25. Центральная организация рабочих Швеции. – Режим доступа: <https://www.sac.se/en/>

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И РЫНОК ТРУДА

И. Н. Полевой, А. А. Томаровский

*Управление по труду и занятости населения Белгородской области,
г. Белгород*

belgais@bel.ru

Белгородская область – динамично развивающийся индустриально-аграрный регион России, экономика которого опирается на колоссальные богатства недр и земельных угодий (уникальные черноземы). В области сосредоточено более 40% разведанных запасов железных руд страны. Выявлены и в разной степени разведаны крупные месторождения бокситов, апатитов, минеральных подземных вод (радоновых и лечебно-столовых), многочисленные месторождения строительных материалов (мела, песка, глин и т. д.). Земельные угодья региона составляют 2713,4 тыс. га, более 70% которых – черноземы. Область также характеризуется выгодным географическим положением. По ее территории проходят стратегически важные железнодорожные и автомобильные магистрали межгосударственного значения, соединяющие Москву с южными районами России, Украиной и Закавказьем. По оценке независимых экспертов, область является регионом, имеющим стабильный и качественный инвестиционный климат. В состав области

входят 19 муниципальных районов, 3 городских округа, 25 городских и 260 сельских поселений. Численность населения на 1 января 2011 г. составила 1 млн. 532 тыс. чел., средний возраст которого около 40 лет. На динамику численности населения области оказывают влияние процессы естественного и миграционного движения населения.

Миграционный прирост населения за 2010 г. составил 5975 чел. и превысил естественную убыль в 1,1 раза. В область прибыло 26186 чел., в том числе миграция в пределах России составила 22675 чел., международная миграция – 3511 чел. Выбыло 20211 чел., в том числе миграция в пределах России – 19816 чел., международная миграция – 395 чел.

Показатель замещения естественной убыли населения миграционным приростом составил 111,2%. В условиях естественной убыли населения миграция стала одним из ресурсов, обеспечивающих рост численности населения.

Миграционный прирост за счет обмена населением с государствами-участниками СНГ, сложившийся в значительной степени вследствие как сохраняющейся активности миграционных потоков из этих стран, так и сокращения числа выбывших жителей области в государства-участники СНГ, составил за 2010 г. 3066 чел. Наибольший миграционный прирост сохраняется в обмене населением с Украиной, Казахстаном, Киргизией и Узбекистаном: его суммарная величина составила 2420 чел., или 79% прироста международной миграции. Число прибывающих мужчин в последние годы уступает численному превосходству женщин.

В Белгородской области в 2010 г. наблюдалась положительная динамика на рынке труда. Ввод новых рабочих мест, своевременное расширение и обновление банка вакансий, совершенствование механизма сбора и распространения информации о возможностях трудоустройства безработных и ищущих работу граждан способствовали снижению напряженности в сфере занятости.

Реализация «Программы повышения качества жизни населения области», отраслевых стратегий и концепций, областных целевых программ и проектов, мероприятий программ содействия занятости населения Белгородской области, а также мероприятий по созданию за 2007–2011 гг. 100 тыс. новых рабочих мест позволяет прогнозировать увеличение среднегодовой численности занятых в экономике. Поло-

жительная динамика развития экономики области позволила создать в 2010 г. 18023 рабочих мест.

Наиболее востребованными остаются рабочие профессии: электрогазосварщики, слесари, каменщики, маляры-штукатуры, бетонщики, монтажники, водители автомобиля, швеи, повара, а также подсобные рабочие. Среди специалистов: врачи различных специальностей, менеджеры в коммерческой деятельности и другие специалисты.

В соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 21 декабря 2006 г. № 267-пп «О развитии системы целевой подготовки кадров для отраслей экономики Белгородской области на 2007–2012 гг.» проводится работа по целевой контрактной подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов для отраслей экономики области.

По данным выборочного обследования Белгородстата, численность экономически активного населения области в 2010 г. составила 779,9 тыс. чел., из них 40,8 тыс. чел. – лица, не имеющие работы или доходного занятия, но которые активно искали место работы и в соответствии с критериями Международной организации труда (МОТ) классифицировались как безработные. Уровень общей безработицы (по методологии МОТ) на конец года был равен 5,2%, регистрируемой – 1,43%.

Численность зарегистрированных безработных на 1 января 2011 г. составила 11308 чел., в сравнении с аналогичным периодом 2010 г. она снизилась на 2643 безработных. Коэффициент напряженности на регистрируемом рынке труда области на конец 2010 г. снизился до 1,1 чел./место, против 2,0 чел./место в 2009 г. Доминирующее положение среди зарегистрированных безработных сохраняется за женщинами – 55,4%, молодежь в возрасте 16–29 лет составляет 39,4%, инвалиды – 8,9%, жители сельской местности – 40,8%.

Служба занятости населения не может в полном объеме компенсировать недостаток трудовых ресурсов, и работодатели вынуждены использовать труд иностранных работников. Но привлечение иностранной рабочей силы не должно быть хаотично и являться источником дешевой рабочей силы.

Мониторинг рынка труда и использования трудовых мигрантов предприятиями и хозяйствами области обозначил и ряд проблемных вопросов, решение которых необходимо для получения максимально позитивного эффекта от процесса трудовой миграции.

Масштабный наплыв мигрантов может наносить ущерб интересам российских граждан. Некоторые недобросовестные работодатели намеренно привлекают иностранных работников, полагая, что трудовые мигранты будут работать за меньшую плату, соглашаться на тяжелые и вредные условия труда, худшие условия в жилищно-бытовом плане. Такая проблема наблюдается во всех странах, и решение ее видится не в искусственном сокращении количества трудовых мигрантов (что, безусловно, негативно отразится на экономическом развитии региона), а в усилении контроля над их пребыванием и осуществлением трудовой деятельности.

Белгородская область всегда была привлекательной для притока мигрантов. Сказались не только выгодное географическое (приграничное) расположение и благоприятные природно-климатические условия, но стабильное экономическое положение региона.

Регулирование регионального рынка временной рабочей силы представляет собой сложную систему мер и мероприятий, охватывающих в своем взаимодействии практически все элементы экономической системы общества. Государственными органами, занимающимися разработкой и реализацией государственной политики в области регулирования миграционных процессов, являются Управление по труду и занятости населения Белгородской области и Управление Федеральной миграционной службы по Белгородской области.

Механизмы регулирования миграционных процессов требуют своего совершенствования. Они должны получить правовое оформление, адекватное потребностям в трудовых мигрантах, необходима оптимизация миграционных процессов и защита рынка труда от необоснованного привлечения иностранной рабочей силы.

Главными направлениями регулирования миграционных процессов в Белгородской области являются:

- четкое распределение и долгосрочное закрепление функций государственных органов, в компетенцию которых входят вопросы, касающиеся регулирования внешней трудовой миграции и усиления координации и взаимодействия между ними;

- проведение политики, ориентированной на привлечение иностранной рабочей силы, прежде всего из стран СНГ, наиболее адаптированной к жизни в России, и сохранение высококвалифицированных специалистов, а также привлечение высококвалифицированных специалистов из стран дальнего зарубежья;

- создание системы информирования населения по вопросам внешней трудовой миграции;

- усиление ответственности за соблюдением установленного порядка использования иностранной рабочей силы с введением дифференцированных уровней штрафных санкций – от предупредительного до запретительного;

- координация действий в организации системы подготовки и переподготовки различных категорий специалистов.

Кроме указанных направлений в настоящее время важное значение имеет эффективность контроля за миграцией населения, активное противодействие негативным тенденциям в развитии миграционной обстановки в интересах законных мигрантов и постоянно проживающего населения.

Для совершенствования регулирования миграционных процессов можно наметить следующие направления. В области управления миграционными процессами:

- хозяйственно-экономическая стратификация районов области, т. е. выделение районов, испытывающих общий дефицит и нехватку рабочей силы;

- отраслевая стратификация, т. е. выделение приоритетных отраслей, в которых труд иностранных рабочих мог бы дать максимальный экономический эффект;

- профессиональная стратификация, т. е. систематизация наиболее востребованных и незаполненных вакансий по отраслям;

- стратегическая стратификация районов области, т. е. выделение районов, которым будет отдаваться экономический приоритет в связи с развертыванием в них в будущем экономических программ. Это касается, в первую очередь, районов сельскохозяйственного производства, то есть районов, которые должны играть одну из ведущих ролей в экономике области.

В области обеспечения контроля за миграционными процессами:

- разработка и создание единой системы миграционного контроля на территории Белгородской области;

- совершенствование деятельности государственных органов исполнительной власти, осуществляющих миграционный контроль на территории Белгородской области, координация их взаимодействия с органами пограничного и таможенного контроля;

- усиление ответственности органов исполнительной власти Белгородской области за нарушение миграционного законодательства Российской Федерации;

- повышение ответственности руководителей организаций независимо от их организационно-правовой формы за незаконное использование иностранных работников;

- обеспечение прав мигрантов и контроль за соблюдением ими своих обязанностей;

- реализация мер по выдворению незаконных мигрантов из Белгородской области в государства гражданской принадлежности или страны постоянного проживания.

В области содействия привлечению мигрантов на работу в Белгородскую область, исходя из необходимости обеспечения экономики трудовыми ресурсами:

- разработка механизма привлечения мигрантов с учетом государства их происхождения, профессиональных навыков и опыта, а также иных требований;

- обеспечение сбалансированности рынка труда с учетом принципа преимущественного трудоустройства жителей Белгородской области;

- создание условий для легальной трудовой деятельности мигрантов;

- сотрудничество федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Белгородской области и органов местного самоуправления с переселенческими и общественными объединениями.

Речь идет о том, чтобы создать систему государственного регулирования трудовой миграции на основе отбора и привлечения только таких иностранных работников, которые обладают профессией, квалификацией и другими навыками, умениями, опытом, которые востребованы в нашем регионе. На сегодняшний день основным механизмом государственного регулирования является квотирование иностранной рабочей силы по основным социально-значимым критериям (рис.).

Актуальна и проблема рационального распределения трудовых мигрантов по городам и районам области. Практика показывает, что подавляющее большинство иностранных работников трудится в промышленных центрах области, где выше уровень заработной платы, лучше развита инфраструктура, в то время как некоторые отдаленные

районы продолжают испытывать дефицит трудовых ресурсов. Необходимо привести в действие целую систему различных стимулов, побуждающих мигрантов к трудоустройству в таких муниципальных образованиях.

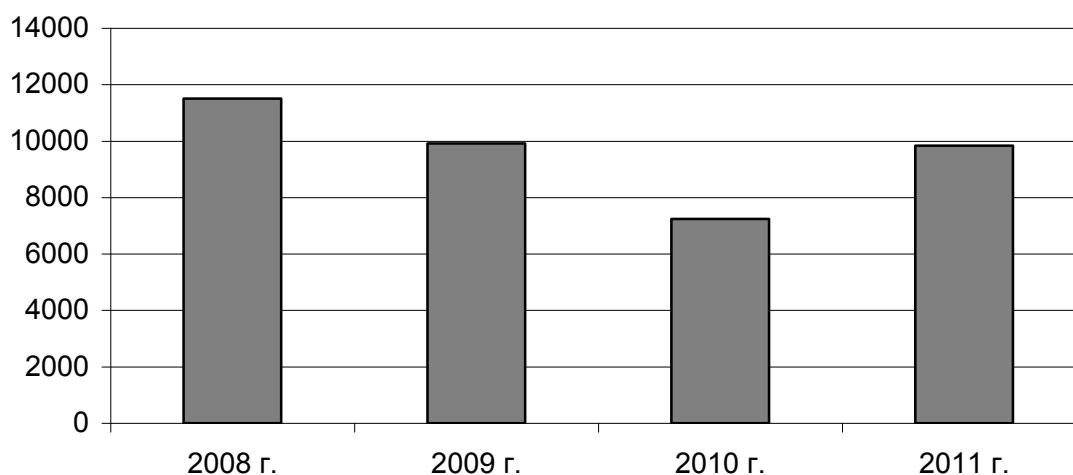


Рис. Потребность Белгородской области в ИРС

Квотирование позволяет ежегодно определять потребность области в иностранных работниках в зависимости от ситуации, сложившейся на региональном рынке труда в разрезе муниципальных образований (табл. 1), что дает возможность определить сферы экономической деятельности, испытывающие наибольшую потребность в дополнительных кадрах (табл. 2).

Таблица 1

Потребность Белгородской области в ИРС в разрезе районов

Город, район	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
г. Белгород	3073	3518	3630	5302
Алексеевский	200	5	11	15
Белгородский	936	911	460	884
Борисовский	0	102	118	107
Валуйский	580	336	66	66
Вейделевский	480	206	254	222
Волоконовский	530	145	4	60
Грайворонский	70	143	75	46

Окончание табл. 1

Губкинский	656	268	98	150
Ивнянский	449	157	9	77
Корочанский	865	648	490	567
Красненский	70	29	29	0
Кр. Гвардейский	40	152	183	285
Краснояружский	170	57	52	88
Новооскольский	0	312	275	208
Прохоровский	8	65	32	106
Ракитянский	400	248	232	170
Ровеньской	919	229	335	406
Старооскольский	309	1143	551	407
Чернянский	503	121	70	87
Шебекинский	833	742	186	276
Яковлевский	409	379	83	302
ИТОГО	11500	9916	7243	9831

Таблица 2

Потребность Белгородской области в ИРС в разрезе видов экономической деятельности

Вид экономической деятельности	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	5180	2269	1759	1563
Рыболовство, рыбоводство	0	15	0	2
Добыча полезных ископаемых	2	8	0	18
Обрабатывающие производства	1477	1441	984	1208
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	0	0	0	3
Строительство	4469	5050	3798	5412
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	244	410	313	484
Гостиницы и рестораны	10	55	85	166
Транспорт и связь	87	125	106	112
Финансовая деятельность	2	0	10	4
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	3	414	101	692

Окончание табл. 2

Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	0	3	1	3
Образование	24	78	61	90
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	0	22	13	11
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	2	26	12	63
Предоставление услуг по ведению домашнего хозяйства	0	0	0	0
Деятельность экстерриториальных организаций	0	0	0	0
ИТОГО	11500	9916	7243	9831

Анализ привлечения иностранной рабочей силы на территории Белгородской области показал, что наибольшую потребность в дополнительных рабочих кадрах испытывают предприятия и организации строительной отрасли, сельского хозяйства, обрабатывающих производств.

На сегодняшний день служба занятости Белгородской области осуществляет взаимодействие по вопросу привлечения на предприятия и организации области иностранной рабочей силы с областным государственным предприятием «Белрегионинфо». Данное предприятие выполняет функции кадрового агентства и наделено правом оказания содействия работодателям по подбору кадров из числа иностранных граждан, иностранным гражданам по трудоустройству и оформлению необходимых документов для получения разрешения на работу и патентов. Деятельность предприятия направлена на организованный набор иностранной рабочей силы в странах убытия работников, проведение всех мероприятий (медицинское обследование, оформление документов и др.), необходимых для трудоустройства иностранных граждан на территории области.

Белгородская область также является привлекательным регионом для переезда граждан на постоянное место жительства. Преимущественно в область переезжают жители Крайнего Севера, Сибири, Дальнего Востока. Прирост населения области за счет межрегиональ-

ной миграции составил 2859 чел. (прибыло из других регионов Российской Федерации 22675 чел., выбыло – 19816 чел.).

Одной из форм содействия занятости населения является межтерриториальное перераспределение трудовых ресурсов.

Территориальная мобильность значительного влияния на рынок труда области не оказывает. За период с 01.01.2008 г. по 01.09.2011 г. в службу занятости населения обратилось по вопросу трудоустройства вне территории проживания 15127 чел., из них трудоустроено 6495 чел., в том числе в пределах региона трудоустроено 6301 чел., в другие регионы – 194 чел. (табл. 3, 4).

Таблица 3

Обратилось в службу занятости населения жителей области для трудоустройства вне территории проживания, чел.

Годы	2008	2009	2010	8 мес. 2011
Обратилось	3501	5298	4775	609

Таблица 4

Трудоустройство жителей области вне территории проживания при содействии службы занятости населения

Годы	2008	2009	2010	8 мес. 2011
Трудоустроено в пределах региона	1976	2578	1142	609
Трудоустроено за пределами региона	64	58	56	16
Всего	3501	5298	4775	1553

В пределах региона большинство жителей области трудоустраиваются в областном центре из территориально доступных районов на промышленные предприятия, в строительные организации, сферу торговли и другие отрасли по специальностям: монтажники, электрогазосварщики, столяры, плиточники, операторы, менеджеры, продавцы, повара, официанты, бухгалтера и другие. Также ежегодно жители Волоконовского, Чернянского и других районов области трудоустраиваются в ЗАО «Приосколье», расположенное рядом – в Новооскольском районе. Данный работодатель обеспечивает доставку на работу жителей указанных районов автобусами. Таким образом, маятниковая тру-

довая миграция позволяет расширить возможности трудоустройства граждан без перемены места жительства.

Для содействия в трудоустройстве гражданам в другой местности служба занятости населения постоянно поддерживает контакты со службами занятости других регионов Российской Федерации. Благодаря взаимодействию центры занятости населения регулярно располагают вакансиями от предприятий, расположенных в регионах РФ, из которых наиболее востребованы вакансии в г. Москве и Московской области.

Несмотря на постоянно поступающие вакансии в службу занятости, межрегиональное перераспределение трудовых ресурсов длительный период времени остается незначительным, в связи с этим предлагаемые рабочие места работодателями из других регионов Российской Федерации преимущественно соответствуют вакансиям, востребованным на местном рынке труда, и не отличаются по уровню заработной платы. Также контакты между работниками службы занятости и работодателями из других регионов в основном устанавливаются по телефону, что не позволяет иметь достоверную информацию об условиях труда и быта для приглашаемых работников. В то же время затруднительно оказывать содействие в трудоустройстве гражданам в других регионах Российской Федерации в соответствии с действующими «Правилами финансирования материальных затрат безработных граждан в связи с направлением их на работу в другую местность по предложению органов государственной службы занятости населения». Расходы по проезду, проживанию, обустройству на новом месте граждане оплачивают за счет своих средств, с последующим их возмещением из федерального бюджета. Совершенно очевидно, что безработные граждане, как правило, не имеют свободных средств, и эта государственная услуга службы занятости на сегодняшний день является мало востребованной.

В то же время анализ спроса и предложения рабочей силы на предприятиях и в организациях области показывает, что имеется устойчивый дефицит рабочих кадров в обрабатывающей промышленности, строительстве, сельском хозяйстве и др. видах экономической деятельности. Среди специалистов остаются не заполненными вакансии: инженеры-проектировщики, инженеры-технологи, инженеры-энергетики, мастера строительных и монтажных работ, инженеры-строители, врачи различных специальностей. По рабочим профессиям

постоянно востребованы: слесари-ремонтники, строители (каменщики, плотники, маляры-штукатуры, монтажники), электрики, водители, а также рабочие по благоустройству населенных пунктов. Также повышается спрос на высококвалифицированные кадры с усилением требований, предъявляемых работодателями к претендентам на рабочие места (по возрасту, стажу, образованию и другим критериям). Эта причина увеличивает дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда.

Поэтому мобильность трудовых ресурсов является актуальным фактором возможности компенсации отсутствия необходимых рабочих кадров.

Для привлечения трудовых ресурсов из других субъектов Российской Федерации сведения о свободных рабочих местах ежедневно размещаются на информационном портале Федеральной службы по труду и занятости «Работа в России». Например, по состоянию на 31.12.2010 г. общее количество опубликованных вакансий Белгородской области составило 7633 единиц, что фактически вдвое больше, чем в аналогичном периоде предыдущего года. Информация о гражданах, желающих осуществлять трудовую деятельность в другой местности, вносится в региональный банк данных.

Для активизации работы по трудовой мобильности Управлением по труду и занятости населения разработан комплекс мер по содействию в трудоустройстве гражданам вне территории проживания на 2010–2011 гг., осуществляется согласование с работодателями возможности трудоустройства на свободные рабочие места, в том числе на которые предполагается привлечение иностранных работников, граждан, проживающих в другой местности.

Служба занятости населения для расширения возможности трудоустройства граждан в другой местности заключила соглашения о сотрудничестве в области занятости населения между Управлением по труду и занятости населения Белгородской области и службами занятости населения Краснодарского края, Ямало-Ненецкого автономного округа, Ханты-Мансийского автономного округа, г. Москвы, г. Санкт-Петербурга, Московской, Воронежской, Курской, Липецкой, Новгородской, Орловской, Свердловской и Тюменской областей. Также осуществляется взаимодействие с негосударственными предприятиями (кадровыми агентствами). В соответствии с административным регламентом кадровые агентства регулярно представляют в службу занято-

сти информацию о вакансиях, преимущественно связанных с работой выездного характера.

Принимая во внимание резкое повышение значимости миграционных процессов как стратегических источников экономического роста и условий успешного решения демографических проблем в Белгородской области, важно кардинально изменить весь комплекс механизмов воздействия на данные процессы и активизировать регулирующее влияние государственных органов региона на движение миграционных потоков, формирование их динамических и структурных параметров. В современных условиях необходимо обеспечить нормализацию миграционного притока, повышение уровня его регулирования, сбалансированное демографическое распределение мигрантов на территории Белгородской области.

Подводя итог, хочется отметить, что одним из приоритетных направлений миграционной политики является создание условий для привлечения в область квалифицированной и легальной рабочей силы. При этом необходимо понимать, что количество привлекаемых мигрантов должно четко соотноситься с потребностями экономики и не нарушать интересы местного населения. Принятые меры будут способствовать стабилизации миграционной обстановки, созданию благоприятных условий для совместной жизни коренного населения и мигрантов, повышению эффективности противодействия нелегальной миграции в системе общей борьбы с преступностью, а также позволят региону динамично развиваться в долгосрочной перспективе.

**ЦЕНТР СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ
И ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ТЕХНИКУМА:
ДЕСЯТЬ ЛЕТ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ**

С. Ю. Прохоров, С. В. Прохорова

*ФГОУ СПО «Тульский государственный коммунально-строительный
техникум», г. Тула*

prorab@tula.net

В современной России одной из главных проблем профессионального образования всех уровней является его недостаточная адекватность потребностям рынка труда, и в тульском регионе 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? Действительно ли работодатели всегда правы и система профессионального образования должна безоговорочно выполнять их заказ? Действительно ли свободное трудоустройство выпускников – это их личная проблема, что полностью отвечает реалиям рыночной экономики?

В 2003 г. Россия присоединилась к Болонской декларации, одним из важных положений которой 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. Профессиональная школа готовит, 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 в целом по стране около 30% выпускников работают не по специальности. На переподготовку специалистов тратится ежегодно до 250 млрд. руб.

К факторам, усугубляющим в настоящее время проблемы занятости молодежи, можно отнести: низкий уровень заработной платы молодых специалистов; бесперспективность решения их социальных по-

требностей, прежде всего, возможности приобретения жилья; отсутствие практических навыков и недостаточная квалификация, несоответствие профиля полученной специальности потребностям рынка труда; преобладающая ориентация выпускников на занятость в производственной сфере, с установкой на высокую заработную плату, и недостаточная информированность о тенденциях на рынке труда и навыках поведения на нем.

Существенное значение имеет выбор каждым профессиональным образовательным учреждением правильной долгосрочной стратегии подготовки специалистов. Такая стратегия позволяет своевременно изменять как спектр, так и количество выпускаемых специалистов, вводить в программы подготовки новые дисциплины и технологии обучения и, как следствие, выпускникам увереннее чувствовать себя в условиях жесткой конкуренции на рынке труда. Пока на практике редко используется данный критерий.

Центр содействия занятости молодежи и трудоустройству выпускников Тульского государственного коммунально-строительного техникума был создан в 2001 г. для социальной и профессиональной адаптации выпускников на рынке труда, обеспечения условий успешного карьерного старта молодежи. В марте 2011 г. на ежегодной Международной московской выставке «Образование и карьера – XXI век» в рамках мастер-класса руководитель центра С. В. Прохорова выступила с поэтизированным докладом, посвященным десятилетию центра.

На занятиях по факультативной дисциплине «Выпускник в условиях рынка» (которая является эксклюзивной разработкой техникума) студенты выпускных групп приобретают знания о состоянии и перспективах развития рынка труда г. Тулы и Тульской области, вырабатывают умения и навыки определять наиболее широкий круг потенциальных работодателей, используют все формы самопрезентации, проходят тренинги по собеседованию с работодателем, участвуют в ярмарках вакансий. Для успешного решения этой задачи в техникуме создано электронное учебное пособие «Технология эффективного трудоустройства». Опыт техникума по содействию трудоустройству выпускников был отмечен в апреле 2011 г. дипломом Тульской областной выставки «Тульское качество – 2011».

В регионах России имеются примеры эффективного сотрудничества учреждений профессионального образования и производственных предприятий по подготовке специалистов широкого профиля в соот-

ветствии с требованиями рыночной экономики, расширения целевой контрактной подготовки, внесения изменений, согласованных с работодателями, в учебный план. Для Тульского государственного коммунально-строительного техникума основной задачей является развитие долгосрочных связей с социальными партнерами: ОАО «Тулачермет», Скуратовское СМУ ПЖХ, ООО «Ремстройсервис», ООО «Налмовент», ОАО «Тулжелдормаш», ОАО АК «Туламышзавод», ОАО «Жилхоз» Зареченского района г. Тулы, ОАО «Жилхоз» Привокзального района г. Тулы, ОАО «Жилхоз» Советского района г. Тулы, ООО «Проектно-сметное бюро "Тульское"», МП Советское ПЖКХ, ОАО «Управляющая компания г. Тулы по ЖКУ», МУП «Тулгорэлектротранс», МП «Дормостстрой», ГУП ТО «Проектная контора», ООО «Дорожно-строительная компания», ОАО «Институт "Тульский Промстройпроект"», ООО «Тулспецдорстрой», Ленинское ДРСУ ГУП ТО «Тулавтодор», ООО «Стройбытсервис», ЗАО «Тулатеплосеть», ООО «Гарант-Тула», ООО «Совделстрой», МУП «Комбинат спецобслуживания населения», ГУП «КБП», ОАО «Тульский завод "Арсенал"», ФГУП «Институт "Тулапроект"», ООО «МашГео», ТЦ ГМГС и ВО «Тулагеомониторинг», ЗАО «ТулаГИСИЗ», ООО «Спецгеологоразведка», ООО «Агроводхозпроект», ООО «Тульская геологоразведочная партия», ОАО «Тулаэнергосетьпроект», ОАО «Тульское НИГП», ООО ПТГТИАЗФ «Землемер», ОАО «Тульское землепредприятие», ООО «Тепложилстрой», ООО «ЭнергоСтройПроект», ООО «Теплогидроизоляция», ЗАО «Этон-Энергетик», ООО «АСКОН-ЦЕНТР», ФГУП «Машиностроительный завод "Штамп" им. Б. Л. Ванникова», ФГУП «Тульское предприятие вычислительной техники и информатики», ЗАО «Тулагоргаз», ООО «ПКФ "Автоматика"», ОАО АК ЦНИИСУ, ОАО ИВЦ ЖКХ, Управление «Роснедвижимость» по Тульской области, Веневский территориальный отдел, Щекинский территориальный отдел, ФГУ «Земельно-кадастровая палата» по Тульской области, ЗАО «Ремстрой-СБ», ООО «ТПЗ-Строитель», ООО «Интерьерстрой», ООО «Интердорстрой», которые строят кадровую политику продуманно, оценивая перспективу своего развития.

Расширение профессиональных навыков студентов для повышения их социальной адаптации на рынке труда осуществляется во время прохождения практик на базовых предприятиях г. Тулы и Тульской области. Во время прохождения практики по профилю специальности

(технологической) на предприятиях техникума студентам присваивается разряд (от второго до четвертого) по рабочей профессии:

– каменщик, плотник, маляр-штукатур на специальности «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений»;

– монтер пути, дорожный рабочий, арматурщик, бетонщик на специальности «Строительство и эксплуатация городских путей сообщения»;

– слесарь, монтажник, аппаратчик химводоочистки на специальности «Теплоснабжение и теплотехническое оборудование»;

– лаборант, гидролог, геодезист, оператор радиоволнового зондирования на специальности «Гидрогеология и инженерная геология».

Такое разнообразие рабочих специальностей и получение в дальнейшем квалификации техник позволяют нашим студентам успешно устраиваться на работу по специальности.

В рыночной экономике профессиональное образование должно быть ориентировано на конкретных заказчиков кадров. Обучение и дальнейшее трудоустройство в идеальном варианте должно осуществляться на базе целевой контрактной подготовки, когда предприятие не только направляет абитуриента на обучение по конкретной специальности, не только гарантирует этому студенту прохождение практик и дальнейшее трудоустройство, но и оплачивает обучение данного студента и даже ему выплачивает стипендию. К примеру, предприятие ООО «Спецгеологоразведка» (генеральный директор В. В. Зубченко), заинтересованное в наших выпускниках по специальности «Гидрогеология и инженерная геология», в течение всего периода обучения студентов отслеживает их успехи в обучении, принимает на практику, выплачивает им заработную плату и именную стипендию (студенты И. Скороход, Д. Фёдоров, Е. Захарова, О. Гордеева, В. Максакова), а по окончании обучения принимает на работу на должность техника-геолога.

Служба занятости, являясь активным субъектом рынка труда, участвует в решении проблем трудоустройства молодежи. Между техникумом и Тульским городским центром занятости населения заключен долгосрочный договор о сотрудничестве, который включает обеспечение техникума информацией о состоянии и изменениях рынка труда в регионе, совместный мониторинг трудоустройства выпускников, посещение студентами центра занятости для повышения их социальной адаптации на рынке труда, ознакомления с деятельностью службы заня-

тости. С помощью центра занятости осуществляется материальное стимулирование труда студентов во время работы летних строительных отрядов. Центр занятости обеспечивает методическую поддержку факультативной дисциплины «Выпускник в условиях рынка». Студенты техникума посещают ярмарки рабочих мест, которые проводит центр занятости, где можно не только найти вакансии по специальности и получить возможность пройти собеседование с работодателем, но и разместить сведения о себе в банке данных кадровых агентств, а также пройти тестирование по профориентации. Центр занятости регулярно предоставляет информацию о вакансиях, соответствующих профилю техникума, что позволяет формировать и обновлять базу данных по вопросам трудоустройства, представлять эти данные на стенде «Трудоустройство» в техникуме. Для выпускников, попавших в критическую ситуацию с трудоустройством и получивших статус безработных, центром занятости предлагаются различные программы: «Молодежная практика», трудоустройство, переподготовка, профориентация и психологическая поддержка. Ежегодно часть безработных выпускников трудоустраиваются в рамках программ, предусматривающих финансовое стимулирование работодателей, функционируют различные системы регулирования рынка образовательных услуг и рынка рабочей силы.

Для решения задач потребностей рынка труда и трудоустройства выпускников считаем необходимым наделить полномочиями корректировать объемы и профили обучения созданную для этих целей межведомственную группу, куда бы вошли и служба занятости, и маркетинговые службы сферы образования. Бесспорно, более образованное и активное население быстрее адаптируется к новым условиям. Образование оказывает положительное влияние на успешность поиска работы на рынке труда не только само по себе, но и за счет навыков в использовании информации, способности добывать информацию и устанавливать нужные связи и контакты. Несомненно то, что регионы с более высоким качеством образования населения, с развитой сетью профессиональной школы, к каким относится и Тульская область, способны к адаптации в современных условиях. Необходимо находить пути более тесного взаимодействия органов управления образованием и работодателей по определению профилей, объемов и качества подготовки кадров, прорабатывать схемы взаимодействия всех социальных партнеров, заинтересованных в решении проблем трудоустройства молодежи.

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

Н. В. Разнова, И. В. Филимоненко

ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет», г. Красноярск

raznova@iubt.ru; filimonenko@iubt.ru

В последние годы в научном сообществе значительно вырос интерес к исследованию проблем трудоустройства выпускников вузов. Множество публикаций освещают данную проблему, отмечая снижение данного показателя в большинстве регионов РФ, связывая этот факт с изменением в требованиях работодателей к выпускникам и структурной перестройкой экономики территорий. Сложность найти достойные место работы и ее оплату, построить карьеру и обеспечить себя в перспективе отмечается и самими выпускниками вузов. На наш взгляд, решение данного вопроса сегодня определяется не только отмеченными причинами, но и качеством самих инструментов и методов работы при организации данного процесса (трудоустройства выпускников вузов) со стороны всех его участников.

Грамотный руководитель, желающий отвечать новым требованиям, предъявляемым экономикой, стремится сегодня обеспечить большую гибкость наемного труда через ротацию рабочих мест, разнообразие рабочих операций и трудовых навыков, повышение адаптивности кадров и их непрерывное развитие.

По утверждению специалистов:

– происходит третья профессиональная революция, когда глобальная конкуренция выдвигает на первый план потребность в высокообразованных людях свободных профессий. Подобных людей Г. Перкин называет транспрофессионалами, которые должны быть готовы за счет своего мышления и способов организации деятельности работать в различных профессиональных средах [6]. Для них не столь важно положение в той или иной организационной структуре, они могут свободно входить в нее и покидать, создавая для решения какой-либо комплексной проблемы адекватные формы организации – проектные команды;

– имеют место тенденции, проявляющиеся в переходе: от узкой специализации и ограниченной ответственности – к широкой професси-

ональной ответственности; от планируемой карьеры – к гибкому выбору пути профессионального развития; от ответственности менеджеров за развитие персонала – к ответственности самих работников за собственное развитие;

– начала активно формироваться потребность в специалистах новых профессий, необходимых сегодня для развития бизнеса.

Результаты исследований потребности работодателей в специалистах, выполненные рекрутинговой компанией «Antal Russia», указывают на дефицит высококвалифицированного менеджерского персонала, который в регионах России продолжает усиливаться, и предпосылок для его снижения пока нет. По мнению управляющего директора компании М. Гермерсхаузена, сегодня на рынке есть позиции, по которым этот дефицит еще более значителен [4]. Эксперты компании, основываясь на соотношении спроса и предложения на территориальном рынке труда, составили список дефицитных сегодня профессий, в числе которых:

– *разработчик мобильных приложений для iOS и Android с уровнем дохода*. Специалисты данного профиля востребованы в Интернет-индустрии, медиакомпаниях, IT-секторе. При этом работодателям интересны разработчики с опытом создания и запуска минимум 2–3 приложений, а таких кандидатов на рынке очень мало;

– *методолог по бухгалтерскому / управленческому учету*, занимающийся созданием и описанием процессов ведения учета и отчетности и обладающий хорошими операционными знаниями в финансах и бухгалтерии;

– *специалист по CRM (Client Relationship Management) в секторе электронной коммерции*. Потребность в специалистах данного профиля обусловлена ростом электронной коммерции. Успех данного бизнеса во многом определяется грамотно выстроенной работой с клиентами, поэтому CRM-специалисты сейчас находятся на пике спроса. В их задачи входит повышение уровня продаж и обслуживания путем сохранения и анализа информации о клиентах, истории взаимоотношений с ними, разработки программ лояльности;

– *менеджер по технологии «бережливого производства» (LEAN)*. LEAN-менеджеры востребованы в международных производственных компаниях, оперирующих в регионах РФ;

– *менеджер по работе с корпоративными клиентами* (инвестиционные продукты), востребованный крупными финансовыми инсти-

тутами. Данный специалист должен владеть технологией работы с юридическими лицами, техникой продаж инвестпродуктов, понимать процессы выпуска акций и долговых бумаг, организации сделок M&A, методы структурирования продуктов и уметь работать с деривативами;

– *менеджер по стратегическому планированию в рекламном агентстве*, являющийся сегодня ключевой фигурой в рекламных агентствах и занимающийся разработкой коммуникационной и медийной стратегий продвижения компаний / брендов / продуктов;

– *менеджер строительных проектов*, полностью отвечающий за весь комплекс работ процесса строительства объектов. Востребованы данные специалисты в компаниях, занимающихся промышленной и коммерческой недвижимостью.

На настоящий момент на рынке труда большинства территорий России формируется избыточное число *безработных – претендентов на рабочие места*. Однако несмотря на это, спрос работодателей так и остается неудовлетворенным, что свидетельствует о проблеме несоответствия спроса и предложения специалистов по качественным и количественным параметрам. И хотя многие крупные вузы страны пытаются успеть за изменениями рынка, расширяя спектр направлений и профилей подготовки, вводя новые технологии в образовании, разрабатывая технологии мониторинга трудоустройства, активно сотрудничая с бизнесом и структурами рынка труда, ситуация с занятостью выпускников остается по-прежнему весьма напряженной.

На основании анализа заявленных работодателями вакансий (в агентство труда и занятости населения по Красноярскому краю, кадровые агентства и рекрутинговые компании, занимающиеся вопросами поиска и подбора персонала) можно достаточно уверенно констатировать, что руководители предприятий края, аналогично, испытывают существенную потребность в высококвалифицированных кадрах, обусловленную растущим несоответствием в конъюнктуре рынка труда. Подтверждают данный факт и показатели занятости (безработицы) в различных сегментах рынка труда края, а также трудоустройства молодых специалистов, указывая на то, что сложившаяся сегодня в регионе система подготовки и переподготовки кадров не соответствует новому формирующемуся спросу, в связи с чем наблюдается значительный дисбаланс спроса и предложения как в целом на краевом, так и муниципальных рынках труда.

Так, за 8 месяцев 2011 г. в центры занятости населения (ЦЗН) Красноярского края обратились 254,3 тыс. чел. за предоставлением государственных услуг в области содействия занятости населения, в том числе в поиске работы – 104,9 тыс. чел. [5].

По состоянию на 01.09.2011 г. в органах службы занятости населения Красноярского края зарегистрированы 29,7 тыс. безработных граждан. Уровень зарегистрированной безработицы составил 1,9% экономически активного населения (на 1 сентября 2010 г. – 2,2%). В 11 городских округах и муниципальных районах края ситуация на рынке труда характеризуется как напряженная (уровень зарегистрированной безработицы составил более 5% трудоспособного населения в трудоспособном возрасте).

При этом в органы службы занятости населения работодателями заявлены 130,9 тыс. вакансий. По состоянию на 01.09.2011 г. имеются сведения о 29,1 тыс. свободных рабочих мест (вакантных должностей, с учетом временных работ) в городах и районах края (на 01.01.2011 г. – 13,1 тыс. мест).

Ежедневно государственная служба занятости Красноярского края располагает сведениями о 28–32 тыс. вакансий, что примерно равно числу зарегистрированных в регионе безработных. Казалось бы, баланс по количеству достигнут, однако безработица сохраняется. Причин тому, по мнению заместителя руководителя Агентства труда и занятости населения Красноярского края Т. Крыловой, несколько [5]:

- заявленная потребность в рабочей силе распределена неравномерно по территориальному признаку. Например, в августе этого года 40% всех заявленных вакансий пришлось на г. Красноярск, в то время как на учете здесь состоит всего 14,5% безработных от общего числа по краю;

- по профессионально-квалификационному признаку имеется существенное несоответствие спроса и предложения. Так, доля вакансий для рабочих специальностей составляет 70–75%, доля вакансий для служащих и инженерно-технических работников соответственно – 25–30%. При этом соискателей, готовых устроиться на рабочие специальности, только половина от общей массы безработных;

- устойчив спрос на специалистов в сфере здравоохранения и образования, несмотря на то, что работодатели предлагают хорошие условия труда и достаточно высокую зарплату. Квалифицированным врачам работодатели сегодня готовы платить 30–35 тыс. руб., тогда

как год или два назад – не более 15 тыс. руб. Причем это касается как частных, так и государственных медучреждений. Что же касается лиц рабочих профессий, то во многих отраслях экономики края сохраняется острый дефицит квалифицированных рабочих.

Среди профессий рабочих в большей степени работодателями востребованы дорожные рабочие, рабочие зеленого хозяйства, металлообрабатывающей и машиностроительной отрасли, рабочие строительно-монтажных работ, водители и машинисты подвижного оборудования, электрогазосварщики, плотники, штукатуры, маляры, работники сельского хозяйства, продавцы, операторы, аппаратчики, слесари-сборщики оборудования, а также неквалифицированные рабочие в строительстве, транспорте, промышленности, геологии, ЖКХ и общие для всех отраслей экономики (дворники, уборщики, сторожа, вахтеры, гардеробщики, лифтеры, грузчики, подсобные рабочие и др.).

В течение 2011 г. в службу занятости было заявлено более 115 тыс. вакансий, из них более 80% – по рабочим профессиям. Распределение экономических видов деятельности по количеству вакансий представлено на рис. 1.



Рис. 1. Распределение экономических видов деятельности по количеству вакансий в Красноярском крае за 8 месяцев 2011 г., %

Ежегодно в ЦЗН Красноярского края обращается около 6,5 тыс. выпускников различного уровня профессиональной подготовки, при этом средняя доля выпускников вузов составляет 36% (рис. 2).

В 2010 г. в органы службы занятости населения за содействием в поиске работы обратились 6,4 тыс. выпускников. Из них 2,4 тыс. чел. (37,4%) – выпускники вузов. По сравнению с аналогичным периодом прошлого года обращения выпускников в службу занятости сократились на 8,2%, при этом на 15,4% увеличилось их трудоустройство. Меньше выпускников получили статус безработного: им были сразу предложены различные варианты вакансий. Всего в прошедшем году 4200 выпускников нашли новое место работы. Этому способствовали и улучшение ситуации на рынке труда, и действия, предпринятые властью.

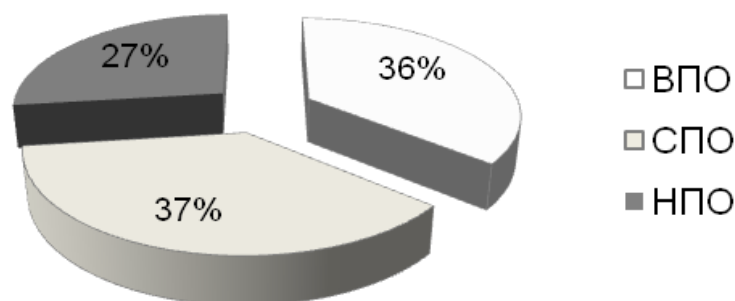


Рис. 2. Структура выпускников по уровням профессионального образования, ежегодно обращающихся в ЦЗН Красноярского края, %

Как показывает практика, количество обращений увеличивается осенью, когда молодежь начинает активно искать работу. По результатам опроса, проведенного службой занятости в 2010 г., до 60% выпускников, зарегистрированных в качестве безработных, не имели опыта трудовой деятельности в период обучения, 22% не занимались самостоятельным поиском работы до обращения в центр занятости населения [5]. С начала 2011 г. с целью трудоустройства встали на учет 2,6 тыс. выпускников, что на четверть меньше, чем в 2009–2010 гг. Отчасти это свидетельствует об увеличении возможности самостоятельного трудоустройства молодежи, минуя службы занятости. На 01.08.2011 г. на учете состояло 1088 выпускников, что в полтора раза меньше, чем в августе 2010 г.

Одна из главных проблем трудоустройства молодежи – несоответствие запросов профессиональным навыкам. Выпускники предпочитают рабочим специальностям офисные, при этом уровень ожида-

ний у них явно завышен. Помимо высокой зарплаты они предъявляют высокие требования к комфортным условиям проживания. Так, согласно опросу краевого агентства занятости [5], более половины молодежи, приехавшей на учебу в г. Красноярск из малых городов и сел, не хотят уезжать обратно, даже на высокооплачиваемую работу в места, где они родились. Большинству выпускников важнее жить в городе, для них более привлекательна досуговая составляющая, нежели высокая зарплата. К тому же выпускники плохо ориентируются на рынке труда, вчерашние студенты не умеют правильно себя презентовать перед работодателями, требования которых растут с каждым годом.

В 2010 г. по заказу краевого агентства труда и занятости Красноярский центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения провел социологическое исследование среди студентов вузов и работодателей, в ходе которого будущие выпускники учебных заведений оценивали проблемы трудоустройства, а работодатели высказывали причины несоответствия молодых специалистов их требованиям. Результаты довольно любопытны:

- 47,5% опрошенных студентов высоко оценивают возможность трудоустройства по полученной специальности;

- при этом более 50% из них считают получаемое в вузе образование не соответствующим запросам рынка труда либо затруднились ответить на поставленный вопрос;

- выпускники стали более адекватно оценивать уровень зарплаты, на который они могут претендовать. Основная часть студентов определяет желаемую заработную плату на начальном периоде в диапазоне 11 000–20 000 руб.;

- главной проблемой, затрудняющей трудоустройство по специальности, студенты считают *отсутствие опыта и стажа*, об этом заявили 80% респондентов;

- уровень трудовой мобильности выпускников низок, они не готовы переезжать в отдаленные, сельские территории края, даже при наличии там вакансий по специальности;

- часть выпускников достаточно пассивны при трудоустройстве, не прикладывают каких-либо усилий, чтобы найти работу самостоятельно и надеются на помощь вуза или специализированных структур;

- на большинстве предприятий города отсутствует понятие «молодой специалист»: к выпускникам применяются те же самые требо-

вания и нормы при приеме на работу, что и к прочим кандидатам на вакантное место;

– наличие у выпускников проблем социально-психологического характера: неготовность молодых людей к рабочему распорядку, ориентация на офисный характер работы, неспособность работать в команде, инфантильность, излишняя амбициозность и вместе с тем неуверенность в себе. В связи с чем, по мнению работодателей, вузовское образование должно быть более ориентированным на практическую деятельность.

На большинстве предприятий края наблюдаются признаки кадрового дефицита, на рынке труда конкуренция работников за получение рабочего места сменяется конкуренцией работодателей за рабочую силу, удовлетворяющую предъявляемым требованиям. При этом сами работодатели, высказываясь по данной проблеме, зачастую отмечают, что уровень подготовки кадров в образовательных учреждениях не всегда их устраивает. Выдвигаются претензии и к номенклатуре специалистов, подготавливаемых образовательными учреждениями, в связи с чем множество выпускников сегодня вынуждены работать не по полученным специальностям.

Однако отметим, что, на наш взгляд, сегодня предприятия сталкиваются с проблемой кадрового голода отнюдь не по причине нехватки специалистов, а потому, что сегодня только очень небольшая часть компаний проводит осознанную политику формирования кадрового резерва. Необходимо прогнозировать потребности своего предприятия, правильно оценивать имеющийся потенциал и возможности его развития, вкладывать средства в подготовку специалистов, исходя из стратегических целей.

С внедрением новых технологий повышаются требования не только к профессиональной, но и к психологической, социальной и личностной готовности кадров. Поэтому одной из наиболее существенных проблем рынка труда, несомненно, можно считать проблему структурного дисбаланса. В числе причин, не позволяющих обеспечить эффективность трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования [3]:

– отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг;

– низкая заинтересованность учреждений системы профессионального образования в трудоустройстве выпускников, организации

профориентационной работы с абитуриентами и студентами, мониторинге изменений в требованиях к квалификации специалистов на рынке труда, емкости и развития самого рынка по конкретным профессиям и специальностям работников;

– кадровая политика большинства российских организаций, ориентированная в большей степени на достижение текущих результатов, а не на перспективное развитие;

– отсутствие у большинства выпускников необходимых навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства;

– завышенная самооценка своего профессионально-квалификационного уровня у значительной части выпускников учреждений профессионального образования.

Чем успешнее будут сформированы характеристики (компетенции) эффективности трудоустройства выпускников, тем эффективнее они будут востребованы работодателями и трудоустроены. При этом рынок труда определяет и изменяет критерии профессиональной подготовки в соответствии с темпами развития науки и экономики. В этом контексте возникает потребность в разработке перечня критериев оценки конкурентоспособности молодого специалиста, удовлетворяющего перспективным требованиям рынка труда, который определяет эффективность трудоустройства выпускника.

Представляется, что избежать многих проблем и ошибок трудоустройства можно за счет комплекса следующих мер:

1. Развитие системы профориентации молодого поколения, начиная со школы. Помочь в этом могут как сами выпускники и учащиеся вузов, так и преподаватели, специалисты вузовских агентств по трудоустройству, сотрудники ЦЗН и работодатели.

2. Внедрение системы социально-профессиональной адаптации студентов. Не только школе необходимо помогать выпускникам в осознании своих возможностей в выборе профессии, но и профессиональным учебным заведениям следует заниматься социально-профессиональной адаптацией студентов, ориентируясь на реальные потребности рынка труда. Сегодня содействие в трудоустройстве выпускников является важным направлением деятельности учреждений профессионального образования, став одним из показателей конкурентоспособности и востребованности учебных заведений. В ряде вузов в учебный процесс включены специальные занятия по вопросам технологии поиска рабо-

ты, успешной адаптации выпускников на рынке труда, проводятся мастер-классы по технологиям поиска работы (СФУ), введены факультативные курсы «Навыки эффективного поиска работы» (КГТЭИ) и практикумы трудоустройства (СибГТУ), проводятся семинары-тренинги по формированию навыков самопрезентации (СибГАУ).

3. Формирование системы мониторинга рынка труда и рынка образовательных услуг, постоянного анализа соответствия спроса и предложения рабочей силы по профилю и уровню квалификации в разрезе специальностей (профессий), отраслей, муниципальных образований региона, а также анализа причин дисбаланса спроса и предложения на рынке труда и причин нетрудоустройства выпускников по полученной специальности. Мониторинг проблем трудоустройства молодых специалистов и других участников данного процесса, учитывающий их потребности и интересы, сегодня должен выступать как социально-культурная норма проектирования образовательного процесса в высшем учебном заведении [5].

На наш взгляд, показатель «уровень трудоустройства выпускников вузов» должен сегодня стать одним из главных критериев эффективности функционирования не только самой системы высшего образования, но и рынка труда, и экономики в целом, при этом во многом зависящий от продуктивности самого процесса подготовки и приспособления выпускников вузов к выходу на рынок труда.

В настоящее время оценка профессиональной подготовки выпускника работодателем рассматривается как фактор, влияющий на его трудоустройство. Однако в зависимости от характера работы каждое предприятие и организация устанавливают свои требования отбора. При этом законченное высшее образование воспринимается как минимальная основа для трудоустройства и своеобразная гарантия культурного уровня.

Сегодня рынок труда нуждается в квалификационных компетенциях, не зависящих от конкретного процесса труда. Все большее значение приобретают требования «умение обучаться», «способность к генерации идей и саморазвитию», «наличие аналитического склада ума» и личностные качества претендентов, которые повышают возможности трудоустройства, облегчают вертикальную и горизонтальную мобильность работников как на рынке труда, так и в трудовой сфере.

Рассматривая требования рынка труда к молодым специалистам и предложения со стороны образования, следует признать, что образова-

ние отстает от требований работодателей [1]. Поэтому среди актуальных проблем, стоящих перед образованием, выделяется проблема подготовки молодых специалистов, способных грамотно ориентироваться и добиваться жизненного успеха в новых рыночных условиях. Однако решить проблему взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг без учета интересов непосредственно потребителя образовательных услуг, который имеет свои цели, задачи, мотивацию относительно освоения профессии и выбора сферы трудовой деятельности, невозможно.

Анализ отечественного опыта показывает, что значительное количество выпускников испытывают серьезные трудности при переходе от учебы к работе, оказываются занятыми на неквалифицированных рабочих местах или остаются без работы. В настоящее время отдельные функции мониторинга трудоустройства выпускников вузов проводят все учреждения системы образования Красноярского края, при этом в каждом вузе созданы и работают центры по трудоустройству или центры карьеры, проводятся ярмарки вакансий, встречи с работодателями.

4. Разработка системы прогнозирования качественной и количественной потребности экономики региона в специалистах с учетом уровня и профиля подготовки, территориальной специфики экономики.

Это позволит системе профессионального образования региона выпускать конкурентоспособных и востребованных рынком труда специалистов с необходимой квалификацией и уровнем образования.

Осознавая значимость проблемы трудоустройства выпускников, советом ректоров и Агентством труда и занятости населения Красноярского края заключено соглашение о сотрудничестве, в рамках которого проводились совместные совещания, семинары и конференции. С одной стороны, агентство осуществляет регулярное информационное обеспечение в части структуры и объемов подготовки специалистов, численности выпускников, нуждающихся в трудоустройстве, с другой стороны, регулярно доводит до сведения вузов информацию о состоянии занятости выпускников на рынке труда. Однако несмотря на большую совместную работу Агентства труда и занятости населения Красноярского края и вузов, проблемы трудоустройства выпускников вузов нельзя назвать полностью решенными.

Список литературы

1. *Акинфиева Н.* Социальная целесообразность стратегических изменений в российском образовании // ВВШ. 2005. № 4. С. 25.
2. *Кязимов К.* Рынок труда и профессиональное образование // Человеческие ресурсы. 2003. № 2. С. 21.
3. *Иванова И.* Социальные и личностные потребности в образовании // Человеческие ресурсы. Саратов. 2004. № 4: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pmuc.ru/jornal>
4. Рейтинг дефицитных профессий 2011 г.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [Финам.info](http://finam.info) <http://finance.mir66.ru/news/article>
5. Интернет-газета Агентства труда и занятости населения Красноярского края «NewsLab.ru», 20.09.11: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.rabota-enisey.ru/gazet/ NewsL](http://www.rabota-enisey.ru/gazet/NewsL)
6. *Perkin G.* The Rise of Professional Society: Britain since 1880. London: Routledge, 1990.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

С. В. Рябко, Е. А. Будникова

*Управление по труду и занятости населения Белгородской области,
Высшая школа управления ИМГУ НИУ «БелГУ», г. Белгород*

belgais@bel.ru, budnikova@bsu.edu.ru

Мировой финансовый кризис 2008 г., несмотря на глобальный характер, коснулся и организационного уровня, вызвав многочисленные банкротства, снижение интенсивности инвестиционных процессов, объемов производства и волну безработицы. Руководители организаций оказались в ситуации, в которой при условиях сокращения штата сотрудников необходимо было поддерживать производственные процессы, как минимум, в прежнем темпе. Мобилизация кадровых ресурсов потребовала новых «рычагов управления». Основная проблема стала звучать следующим образом: «Как добиться стабильности функционирования организации, роста эффективности и увеличения объе-

мов производства в условиях сокращения штата сотрудников». Структурные изменения, смена руководства, новая политика в кадровой сфере, ротация, обучение персонала – все это элементы, характеризующие посткризисную стабилизирующуюся ситуацию на рынке человеческих ресурсов.

Одним из самых эффективных и востребованных методов повышения эффективности функционирования предприятия становится обучение и развитие персонала: повышение квалификации, профессиональная переподготовка специалистов. Особенно актуальными становятся программы подготовки руководителей: МВА, МРА, различные направления «Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства» и т. д.

В основе обучения, помимо государственных образовательных стандартов, лежит также максимальная адаптация программ потребностям особой категории слушателей. Уникальной особенностью дополнительного профессионального образования (ДПО) является способность моделировать и конструировать обучающие курсы из программ профессиональной переподготовки, курсов повышения квалификации, краткосрочных семинаров, тренингов, мастер-классов, достигая таким образом максимальной специализации и наиболее полного соответствия желаниям потребителя.

Высшее образование самостоятельно не способно обеспечить полноценную современную подготовку специалистов, желаемого эффекта возможно достичь только вместе с системой ДПО. Приоритетность системы ДПО в кадровом обеспечении хозяйства страны признана во всем мире. Рассматривая опыт США, следует отметить, что системой дополнительного профессионального образования охвачено около 20 млн. чел., каждый из которых проходит повышение квалификации в течение 500 дней за 10 лет работы (около 10–15% рабочего времени). Для сравнения стоит привести пример, что в Российской Федерации этот показатель составляет примерно 30 дней в течение 10 лет работы.

Формирование предложения высококвалифицированных управленческих кадров на рынке труда главным образом образуется за счет создания уникальных специалистов с определенным набором компетенций, что реализуется приоритетно через обучение.

Важным моментом в настоящее время становится не только объективная оценка уровня знаний, умений и навыков, но и субъективная

оценка и ожидаемый результат, своего рода цель, которую видит руководитель, осознающий дефицит конкретных компетенций.

Одним из методов анализа образовательного уровня, образовательных потребностей и пожеланий слушателей является анкетирование.

Нами было проведено исследование аудитории слушателей по «Президентской программе подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства» в 2010–2011 гг. Анкета представляет собой документ, состоящий из нескольких блоков вопросов, разделенных в соответствии со смысловой нагрузкой:

- 1) Данные о слушателе.
- 2) Характеристика направляющего предприятия.
- 3) Руководитель в рыночной среде.
- 4) Образовательные потребности слушателя программы.
- 5) Цели и задачи участия в программе.

Аудитория опрашиваемых слушателей была в возрасте от 26 до 46 лет, из них 54% – представители мужского пола, 64% – женщины.

При подробном изучении образовательных потребностей нами были получены следующие результаты. 100% опрошенных владеют базовым уровнем работы с информационными технологиями, из них 40% владеют компетенциями работы со специальными профессиональными пакетами программного обеспечения. По сферам деятельности предприятия распределились на: 10% – энергетика; 20% – розничная торговля и общественное питание, оптовая торговля; 10% – здравоохранение; 10% – фармацевтика; 16% – образование, наука, культура; 10% – машиностроение и металлообработка; 8% – информационные технологии; 8% – финансы и страхование; 2% – добывающая промышленность; 2% – средства массовой информации; 2% – легкая промышленность; 2% – инновационная деятельность.

По форме собственности 44,8% предприятий являются приватизированными или акционерными; 27,6% – государственными; 27,6% – негосударственными.

По численности персонала: 16,1% – менее 20 чел.; 12,7% – от 20 до 50 чел.; 20,7% – от 50 до 100 чел.; 17,2% – от 100 до 500 чел.; 12,7% – от 500 до 1000 чел.; 17,2% – от 1000 до 3000 чел.; 3,4% – более 3000 чел.

Более половины опрошенных характеризуют состояние предприятия как стабильно хорошее, при этом отмечая наиболее слабые стороны в сфере: структуры управления, кадров, маркетинга и внешних вза-

имоотношений с партнерами. При наличии перечисленных проблем предприятия ставят цели: повышение качества продукции (услуг), снижение издержек, рост объемов продаж и производства, сохранение трудовых ресурсов, освоение новых технологий производства. Возникающий диссонанс между ожиданиями руководства организации и видением ситуации работниками создает необходимость обучения персонала с целью сокращения расхождения между реальным состоянием организации и желаемым. Опрос слушателей показывает, что реализации стратегического плана развития предприятия в наибольшей степени будут способствовать техническое переоснащение производства и переподготовка персонала.

Согласно обобщенным данным, по мнению опрошенной аудитории, важнейшими качествами менеджера являются:

- умение ставить цели и добиваться их достижения;
- способность быстро осваивать новые знания и умения;
- умение быстро оценивать ситуацию и принимать решение;
- готовность брать на себя ответственность;
- передавать опыт коллегам;
- способность разрешать конфликты.

Управленцы отмечают необходимость совершенствования знаний и навыков в сфере управления человеческими ресурсами, организации рабочего времени, финансов, управления проектами, эффективных коммуникаций, владения иностранными языками, определения целей и принятия решений. Немаловажно отметить при оценке и привлечении рабочей силы такое свойство, как легкообучаемость и желание учиться и расти профессионально.

Таким образом, выявив потребности управленцев в конкретных областях знаний, возможно скорректировать программу обучения, адаптировать ее под конкретную публику, в том числе мини-группы. Акцентирование внимания на «выпадающих» компетенциях позволяет организовать целевые тренинги и мастер-классы по актуальной тематике.

В последнее время на отечественном рынке образовательных услуг вырос спрос не только на формирование новых компетентностей, но и определяется систематизация уже имеющихся разрозненных знаний в различных областях (zip-тренинг).

Исходя из рассмотренных материалов, следует сделать вывод: осознаваемая потребность в освоении новых областей знаний является

предпосылкой формирования предложения высококвалифицированных кадров без дополнительных усилий. Управленец, активно развивающийся в соответствии с последними изменениями в бизнесе, становится перспективным объектом, не требующим дополнительной рекламы и продвижения, объектом внимания потенциальных партнеров и рекрутеров.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СТУДЕНТОВ НА ОСНОВЕ КОМПЛЕКСНОГО ПОДХОДА

О. Г. Сафина, Д. В. Рябченко

*ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет
им. первого Президента России Б. Н. Ельцина», г. Екатеринбург
sog@mail.ustu.ru*

Сегодня во всем мире отмечается повышенный интерес к одной из центральных социальных проблем – поиску путей развития системы образования. Именно образование определяет облик будущего, каким будет человечество третьего тысячелетия, его экономический, интеллектуальный, личностный, культурный, нравственный потенциал.

Переход от индустриального общества и простых технологических операций к постиндустриальному типу экономики требует большого числа людей, которые могут работать с пакетами современных технологий в изменяющихся внешних условиях, заставляющих человека самостоятельно оценивать ситуацию и принимать ответственные решения. Новый тип экономики предъявляет новые требования к выпускникам, среди которых все больший приоритет получают требования системно организованных интеллектуальных, коммуникативных, рефлексивных, самоорганизующих, моральных начал, позволяющих успешно организовать деятельность в широком социальном, экономическом, культурном контекстах. Предпринимателям чаще нужна не квалификация, которая с их точки зрения слишком часто ассоциируется с умением осуществлять те или иные операции материального характера, а компетентность, которая рассматривается как своего рода «коктейль» навыков, свойственных каждому индивиду, в котором со-

четаются квалификация в строгом смысле этого слова, социальное поведение, способность работать в группе, инициативность и любовь к риску. Именно с формированием компетентности будущего специалиста связывают сегодня качество профессионального образования, обеспечивающее конкурентоспособность выпускника на рынке труда.

Целью образования является не только передача студенту совокупности знаний, умений и навыков в определенной сфере, но и развитие кругозора, междисциплинарного чутья, способности к индивидуальным креативным решениям, к самообучению, а также формирование гуманистических ценностей. Все это и составляет специфику компетентностного подхода. Его реализация предполагает перенос акцентов на воспитательную, развивающую функции образования, на становление в процессе обучения личности будущего специалиста. Переход на компетентностно-ориентированное образование является закономерным этапом модернизации системы российского профессионального образования, позволяющим разрешить противоречия между требованиями к его качеству, предъявляемые государством, обществом, работодателем, а также формирующимися рынками труда, и его актуальными образовательными результатами.

Актуальность данной проблемы подтверждается и тем, что именно такой подход заложен сегодня в макете нового стандарта профессионального образования (СПО), также ориентированного на достижение выпускниками учреждений профессионального образования общих и профессиональных компетенций.

Принятие федеральных государственных образовательных стандартов третьего поколения (ФГОС) будет означать, что компетентностный подход в образовании перешел из стадии «самоопределения» в стадию «самореализации». Это важный этап модернизации высшего образования, во многом определяющий перспективы повышения компетентности выпускников на ближайшие годы. Ведущая идея ФГОС – необходимость приобретения профессиональной и надпрофессиональной (общей) компетенции как результата освоения образовательной программы.

Вот как может выглядеть модель формирования профессиональной компетентности выпускника в условиях вуза. Разделим ее на три блока: *содержательный*, или *организационно-подготовительный*, *процессуальный*, или *исполнительный*, и *диагностический (результативный)*.

I блок – содержательный (организационно-подготовительный). Включает:

- определение требований, предъявляемых к квалифицированному специалисту (в том числе со стороны работодателя): требования к содержанию знаний, умений и навыков, необходимые для компетентного выполнения профессиональной деятельности по уровням (обще-профессиональные, профессиональные, специальные);
- определение структуры и состава компетенций и качеств;
- конструирование учебных планов, программ;
- определение технологий формирования компетенций;
- разработка мониторинга образовательного процесса и сформированности компетенций обучаемых.

II блок – процессуальный (исполнительный). Ориентирован на осуществление педагогической деятельности по формированию компетенций обучающихся, реализацию принципов, педагогических условий, использование технологических подходов в обучении, внешних и внутренних факторов, которые обеспечат реализацию намеченной цели. Необходимо разработать деятельностную составляющую (количество часов практических занятий значительно возрастает) и обеспечить методы и формы контроля сформированности компонентов профессиональной компетентности студентов.

III блок – диагностический (результативный). Включает проведение мониторинга динамики формирования профессиональной компетентности студентов. Для этого определены критерии (деятельностно-практический, мотивационно-ценностный, когнитивный) по всем видам компетенций, показатели владения обобщенной структурой профессиональной деятельности и установлены уровни (начальный, элементарный, продвинутый, высокий, профессиональный) сформированности компетенций студентов.

Данная модель формирования содержания профессионального образования на модульно-компетентностной основе позволяет определить основные ориентиры организации процесса профессионального обучения:

- процесс учения предусматривает конкретную, практическую деятельность студентов;
- деятельность учитывает имеющийся у студентов опыт и соответствует мотивации;

- деятельность планируется, выполняется, корректируется и оценивается студентами по возможности самостоятельно;

- деятельность способствует максимально широкому восприятию действительности и содействует целостному восприятию трудового процесса;

- деятельность учения сопровождается социальным общением и сотрудничеством;

- результаты деятельности интегрируются в опыт студентов и соотносятся с возможностями их профессионального использования [1].

Опыт реализации основных элементов этой модели убедительно доказывает ее возможности в формировании профессиональной компетентности выпускников вуза.

Важно корректировать не только образовательные программы подготовки специалистов в системе профессионального образования, но и осуществлять комплекс мероприятий, актуальных в рамках принятия образовательных стандартов третьего поколения.

Комплекс мероприятий выстроен на базе комплексного подхода, который представляет собой один из типов системного подхода, объединяющий совокупность факторов, обеспечивающих всесторонность развития студента и осуществление функции оптимизации формирования профессиональных компетенций.

Для реализации формирования профессиональных компетенций на современном этапе предлагается следующий комплекс мероприятий:

- необходимо соединить, увязать и использовать четыре вида ресурсов – человеческие, информационные, финансовые, материальные и на основании этого обозначить тот минимум социально-экономических мер, без которого невозможно эффективное движение вперед;

- необходимо создать систему комплексной, профессиональной ориентации и психологической поддержки обучающихся. Надо создать условия для формирования учебно-отраслевого комплекса «школа – профучилище – колледж – вуз – предприятие». Необходимо, чтобы служба занятости населения стала реальным координатором рынка труда, что будет способствовать соблюдению единства образовательной и кадровой политики – конечного продукта управления человеческими ресурсами;

- сложившаяся ситуация в стране требует принятия быстрых и эффективных решений по развитию социального партнерства – работодателей, системы профобразования, профсоюзов, органов по труду и

занятости в сфере подготовки и переподготовки кадров. Необходимы меры по регулированию рынка труда в регионе на основе принципов плановости, эффективности, комплексности, управляемости;

– необходимы анализ текущей ситуации на рынке труда и образовательных услуг в территориальном разрезе во взаимосвязи с общемировыми и общероссийскими тенденциями; формирование долгосрочного прогноза ситуации на рынке труда и в образовательной сфере в территориальном разрезе с учетом ключевых возможностей и рисков; формирование проблемного поля, поиск методов решения выявленных проблем; формирование механизмов воздействия на анализируемые системы, поиск перспективных источников ресурсов для решения указанной проблемы.

Рынок труда нуждается в качественно новом трудоспособном человеке, то есть в работнике с правильно сформированной профессиональной компетенцией в рамках принятия федеральных государственных образовательных стандартов третьего поколения. Государственная региональная система управления человеческими ресурсами должна обладать следующими признаками: аналитическим характером – нужен работник знаний, то есть профессионал, для которого информация и знания являются новым сырьем и продуктом его деятельности; системностью – соблюдать системообразующую роль единства образовательной и кадровой политики в процессах воспроизводства и управления человеческими ресурсами; педагогической направленностью – структура обучения, подготовки, переподготовки кадров должна обеспечивать приоритетность получения знаний на основе информационных технологий и анализа потребностей рынка труда.

Список литературы

1. *Гарафутдинова Г. Р.* Модель формирования профессиональной компетентности выпускника вуза // *Фундаментальные исследования.* 2008. № 5. С. 57–59.

РАСЧЕТ ОБЪЕМОВ ПРИЕМА, ОБЪЕМОВ ВЫПУСКА И ЧИСЛЕННОСТИ СТУДЕНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

А. А. Семёнов

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

asemenov@psu.karelia.ru

Введение

Выпускники системы профессионального образования являются основным источником удовлетворения потребности в рабочей силе на рынке труда, и их численная прогнозная оценка служит основой для расчета баланса трудовых ресурсов (БТР) на перспективный период. Кроме того, выпускники системы профессионального образования (ПО) вносят существенный вклад в приемы других ступеней профессионального образования, что необходимо учитывать при их оценке. Так, например, выпускники учреждений начального профессионального образования (НПО) текущего и прошлых лет составляют в приеме учреждений среднего профессионального образования (СПО) 8%, а выпускники СПО в приеме в учреждения высшего профессионального образования (ВПО) – 28%. Таким образом, для корректной оценки приемов необходимо уметь рассчитывать выпуск из учреждений системы профессионального образования.

Прогнозирование численности обучающихся студентов позволяет в перспективе оценить объем государственных затрат на финансирование образования, которое для образовательных учреждений высшего профессионального образования с 2011 г. станет подушевым.

В данной статье изложены результаты расчетов по математической модели, позволяющей с высокой точностью на основе статистических данных о выпусках общеобразовательных школ, а также о приемах, выпусках и численности обучающихся студентов осуществлять долгосрочное прогнозирование приемов, выпусков и численности обучающихся студентов в учреждениях профессионального образования на период до 2020 г.

Исходные положения для создания модели

В построенных ранее моделях [1, 2, 3] выпуски из образовательных учреждений профессионального образования (ОУ ПО) рассматривались как линейные функции от приемов со сдвигом по времени. При этом принималось допущение, что срок обучения для всех поступивших в образовательное учреждение лиц одинаков, независимо от формы обучения и выбранной специальности. Для НПО этот срок принимался равным 2 годам, для СПО – 4 годам, для ВПО – 5 годам. При таком подходе использовались только данные о приеме и выпуске, что сделало его достаточно простым для использования, однако затрудняло точную оценку численности обучающихся студентов.

Авторам известна работа [4], в которой предложена модель приема в ОУ ВПО на основе численности выпускников школ текущего и прошлого годов, но не учитывающая связей с выпускниками и приемами в ОУ НПО и СПО.

В прием СПО и ВПО существенный вклад вносят выпускники 11-х классов прошлых лет (в 2010 г. их доля в приеме ВПО составила 15,7%, в приеме СПО – 14,2%).

В последующих работах [5] численность поступающих в текущем году граждан, имеющих среднее (полное) общее образование, полученное в предыдущие годы, предлагалось оценивать на основе данных о выпускниках 11-х классов, не поступивших в год окончания школы в учреждения профессионального образования за три предыдущих года. Однако численных оценок, подтверждающих адекватность такой модели, в указанных работах проведено не было. Тестирование данной модели на экспериментальных данных не дало приемлемых результатов.

Базовой идеей, положенной в основу созданной модели, является рассмотрение движения численности студентов учреждений профессионального образования не только по годам, но и по курсам. При этом численность студентов j -го курса i -го года определяется через численность студентов $j-1$ -го курса $i-1$ -го года, а выпуск i -го года – через контингент студентов старших курсов $i-1$ -го года. Это, в частности, позволяет оценить численность выпускников 11-х классов прошлых лет, поступающих в текущем году, на основе не поступивших выпускников за три последних года, а также с учетом отчисленных с младших курсов ОУ СПО и ВПО студентов, которые могут участвовать в приеме вновь.

Для описания потоков распределения выпускников школ и учреждений профессионального образования по приемам в учреждения системы профессионального образования применяется модель, аналогичная модели переноса вещества. Потоки людей записываются в виде балансовых уравнений на основе закона сохранения их численности. Записанная таким образом модель обладает свойством аддитивности и позволяет с достаточной точностью описывать коллективное поведение поступающих.

При построении модели функционирования системы профессионального образования принимаются следующие основные допущения:

1) Выпускникам 11-х классов школ и гражданам со средним (полным) общим образованием в поисках возможности получения профессионального образования доступны три альтернативы:

- ОУ НПО со сроком обучения 1–2 года;
- ОУ СПО со сроком обучения от 3 до 6 лет;
- ОУ ВПО со сроком обучения от 4 до 7 лет.

2) Выпускникам 9-х классов школ и гражданам с основным общим образованием в поисках возможности получения профессионального образования доступны две альтернативы:

- ОУ НПО со сроком обучения от 2 до 4 лет;
- ОУ СПО со сроком обучения от 4 до 6 лет.

3) Желающие учиться не могут одновременно поступить в два или более образовательных учреждения.

4) Обучающиеся в рамках одного образовательного учреждения не могут одновременно обучаться на двух или более факультетах.

Произведен учет следующих особенностей:

I. Согласно статистическим данным по приемам в образовательные учреждения профессионального образования, поступают лица со следующими уровнями образования:

– ОУ НПО – основное общее образование, среднее (полное) общее образование, полученное в текущем году или в предыдущие годы. Также в ОУ НПО поступают лица, не имеющие основного общего образования;

– ОУ СПО – основное общее образование, среднее (полное) общее образование, полученное в текущем году или в предыдущие годы, начальное профессиональное образование, полученное в текущем году или в предыдущие годы, а также среднее или высшее профессиональное образование без уточнения года получения образования;

– в ОУ ВПО – среднее (полное) общее образование, начальное профессиональное образование, среднее профессиональное образование, полученное в текущем году или в предыдущие годы, а также лица, имеющие высшее профессиональное образование, без уточнения года получения образования.

II. При прогнозировании движения численности студентов с курса на курс учитывается следующее:

1. Зачисление в ОУ СПО выпускников 9-х классов производится на 1-й курс, выпускников 11-х классов – на 2-й курс. Абитуриенты, поступающие на заочное отделение СПО, зачисляются на 3-й курс.

2. В ОУ ВПО зачисление производится только на 1-й курс для всех форм обучения.

3. Переход студентов с курса на курс характеризуется коэффициентом отсева, определяемым по статистическим данным за предыдущие годы.

4. Отчисленные с младших курсов студенты могут участвовать в приеме вновь в качестве лиц, имеющих среднее (полное) общее образование, полученное в предыдущие годы.

Структура системы профессионального образования в России

На рис. 1 представлена блок-схема, иллюстрирующая в общем виде возможные пути получения профессионального образования. Учебные заведения НПО, СПО и ВПО обозначены квадратами. Фигуры в виде параллелограммов с цифрами 9 и 11 обозначают численность выпускников 9-х и 11-х классов текущего года соответственно. Сплошными линиями обозначены потоки выпускников текущего года, пунктирными – потоки выпускников прошлых лет. Численность выпускников прошлых лет обозначена овалами с указанием соответствующего уровня имеющегося у них образования. Внешняя к системе образования среда обозначена прямоугольниками со скругленными углами. Взаимодействие системы образования с внешней средой происходит посредством притока в систему девятиклассников (вход в систему) и оттока из системы профобразования ее выпускников и отчисленных студентов, которые попадают на рынок труда, идут в армию, сидят с детьми и др., т. е. не возвращаются к учебе.

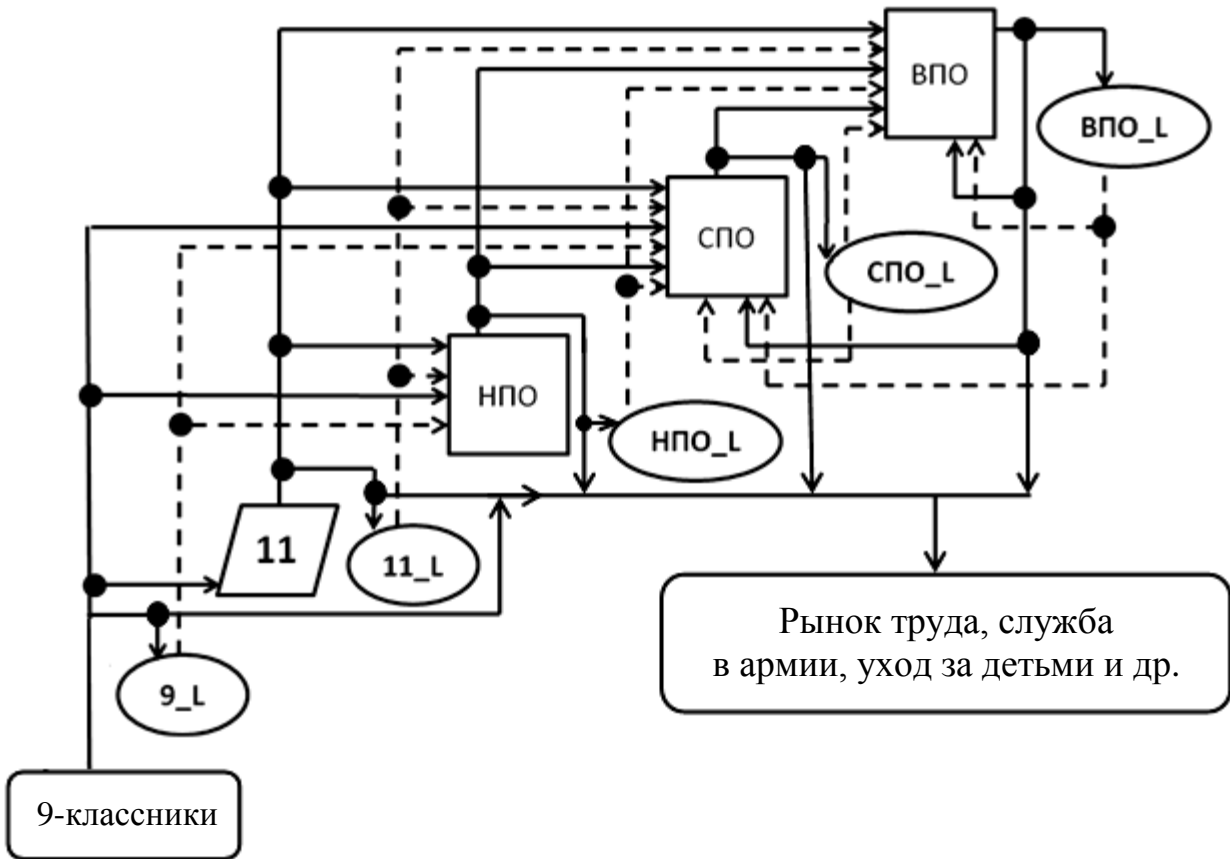


Рис. 1. Движение абитуриентов по уровням профессионального образования

На рис. 2 представлена развернутая блок-схема модели функционирования системы профессионального образования. Здесь подробно описывается движение студентов не только по уровням профессионального образования, но также и по курсам ОУ НПО, СПО и ВПО. Прямоугольники с римскими цифрами означают соответствующие курсы. Сплошными стрелками показано движение выпускников текущего года, пунктирными – выпускников прошлых лет, штрихпунктирная линия означает смешанный поток выпускников ОУ ВПО текущего и прошлого годов. Кроме переходов с курса на курс также показано движение отчисленных студентов. Предполагается, что студенты, отчисленные с первых трех курсов ВПО, а также отчисленные с первых двух курсов СПО, могут в последующие годы поступать вновь в качестве выпускников прошлых лет.

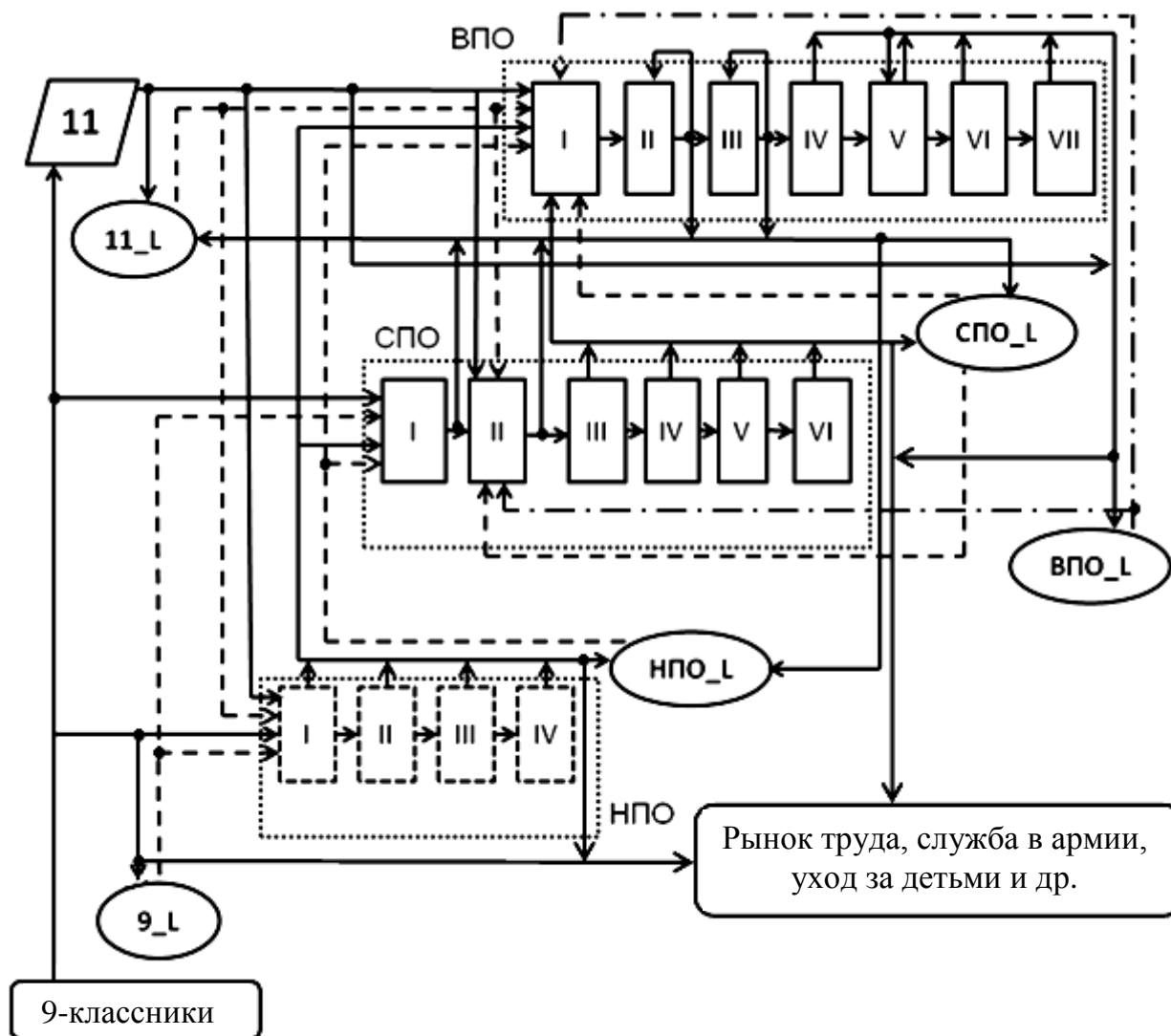


Рис. 2. Блок-схема модели движения обучающихся в системе профессионального образования

Система высшего профессионального образования требует отдельного и более детального рассмотрения в силу наличия внутренней уровневой подготовки «бакалавр – специалист – магистр». На рис. 3 представлена блок-схема модели, описывающей систему высшего профессионального образования. Согласно статистическим данным, обучение бакалавров может длиться от 4 до 5 лет (5 лет для заочной формы обучения), срок обучения специалистов – от 4 до 7 лет. Срок обучения зависит от выбранной специальности, формы обучения (очная / заочная), от вида программы обучения (стандартная / сокращенная). Срок обучения магистров составляет два года.

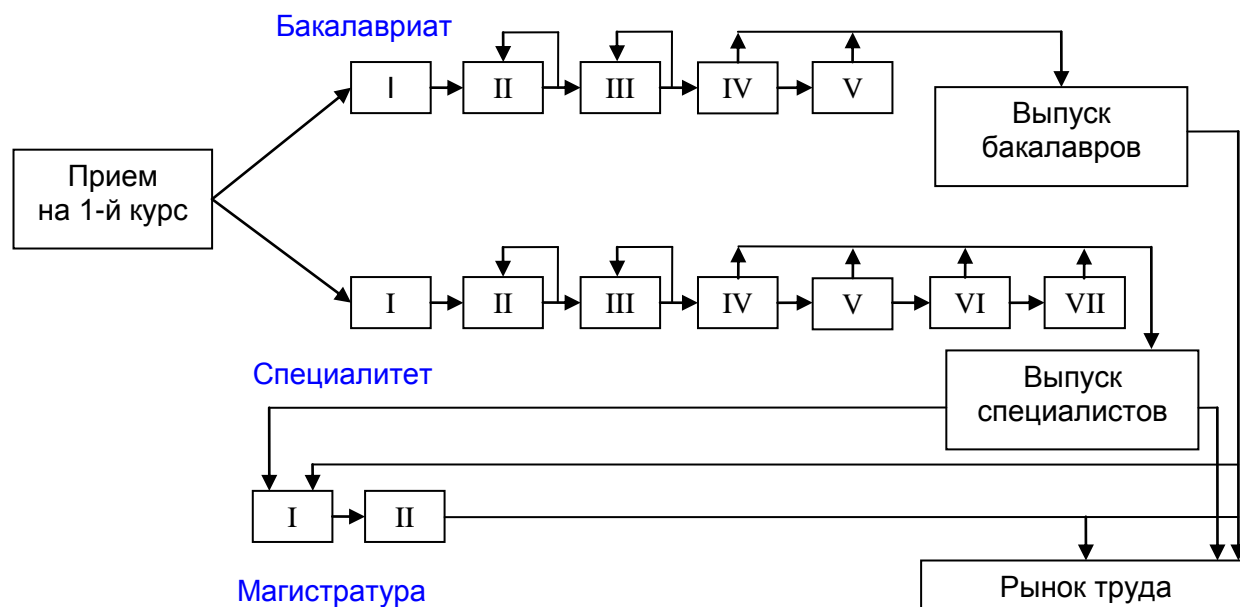


Рис. 3. Модель, описывающая систему высшего профессионального образования с учетом уровневой подготовки «бакалавр – специалист – магистр»

Такая степень детализации системы профессионального образования возможна благодаря наличию соответствующих данных из форм статистической отчетности: 1-профтех, 3-профтех, 2-НК, 3-НК, СПО-1, ВПО-1 [6, 7, 8, 9, 10, 11].

Исходные данные

Прогноз численности выпускников 9-х и 11-х классов школ до 2020 г.

В предложенной модели выпускники 9-х и 11-х классов школ являются фактором, осуществляющим внешнее воздействие на систему профессионального образования. Численность выпускников общеобразовательных школ напрямую влияет на объем приемов в образовательные учреждения профессионального образования. В свою очередь, численность выпускников школ напрямую зависит от демографического фактора рождаемости. Эти закономерности выявлены и описаны в работе [12].

На рис. 4 приведены результаты моделирования авторов работы [12], которые использовались в качестве входного воздействия в настоящем исследовании.

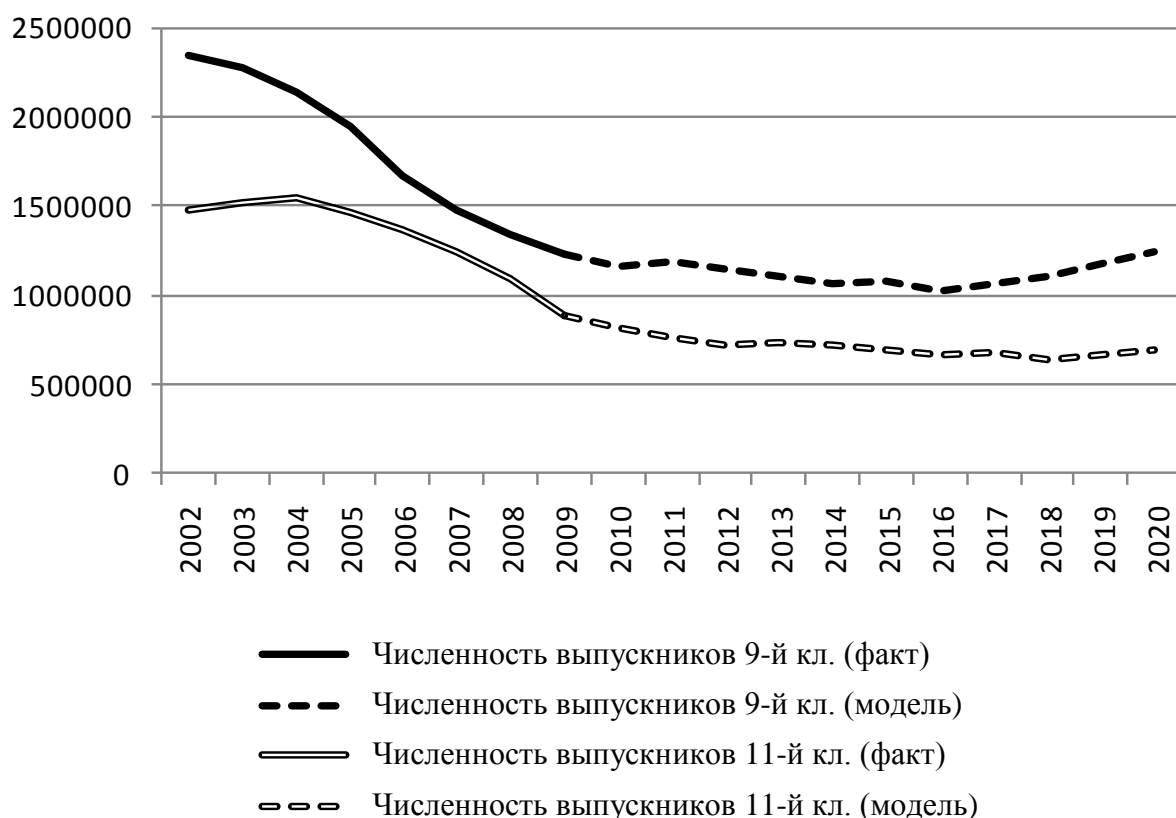


Рис. 4. Динамика численности выпускников 9-х и 11-х классов школ (2002–2009 гг. – фактические данные, 2010–2020 гг. – расчетные)

Результаты моделирования

Для проверки адекватности модели был проведен пост-прогноз с целью сравнения модельных и фактических данных.

Результаты расчетов по модели некоторых наблюдаемых величин – приемов и выпусков ОУ НПО, СПО и ВПО – приведены на рис. 5–7. Средние относительные ошибки, выраженные в процентах, составляют для приемов начального профессионального образования 5,8%, среднего профессионального образования – 3,9%, высшего профессионального образования – 4,0%; для выпусков НПО – 3,6%, СПО – 1,8%, ВПО – 2,5%.

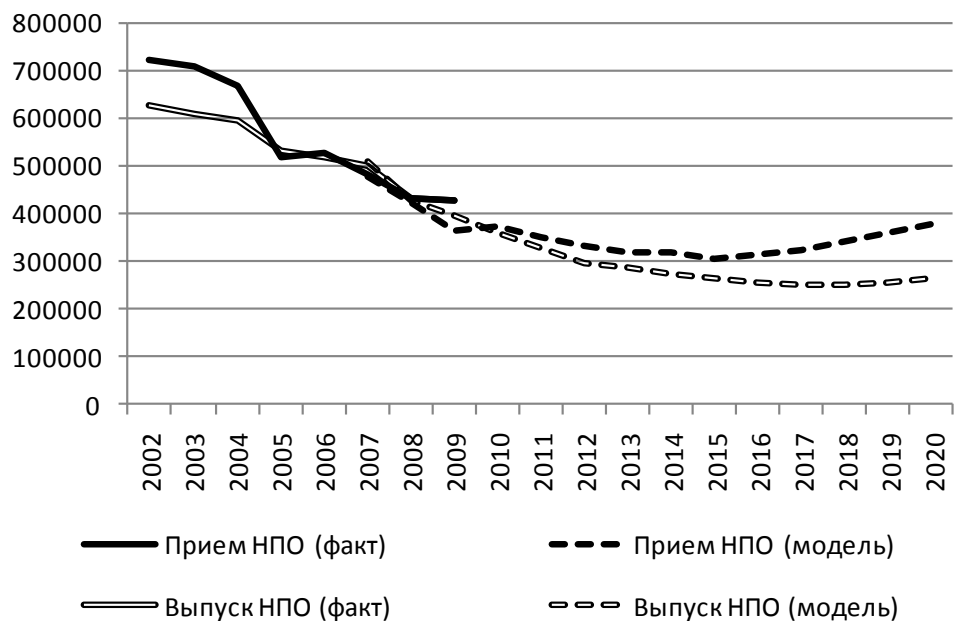


Рис. 5. Результат расчетов по модели приемов и выпусков ОУ НПО

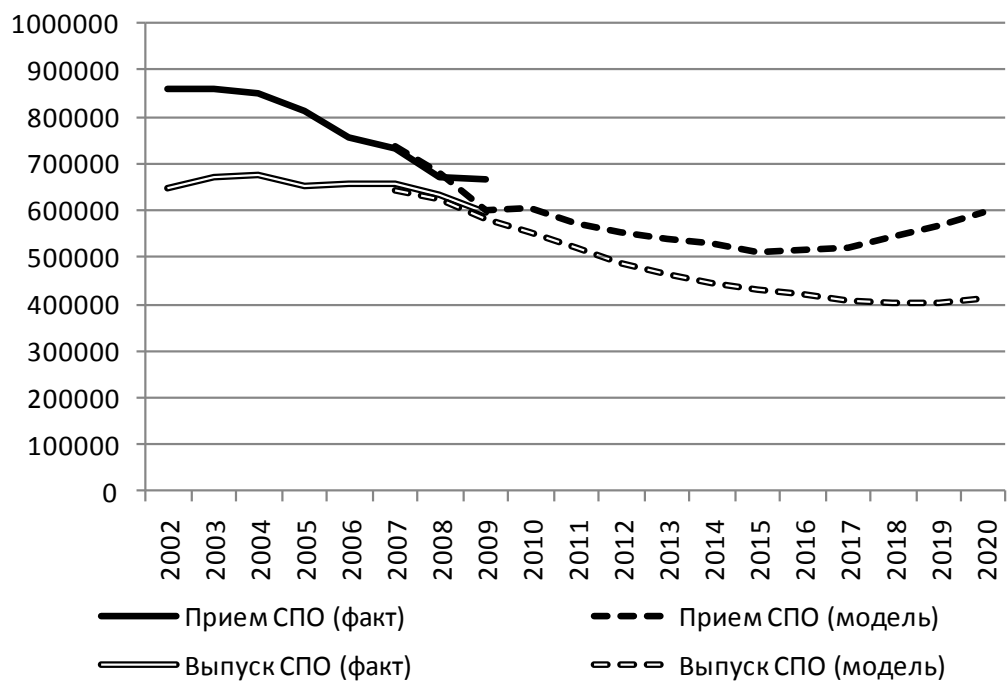


Рис. 6. Результат расчета по модели приемов и выпусков ОУ СПО

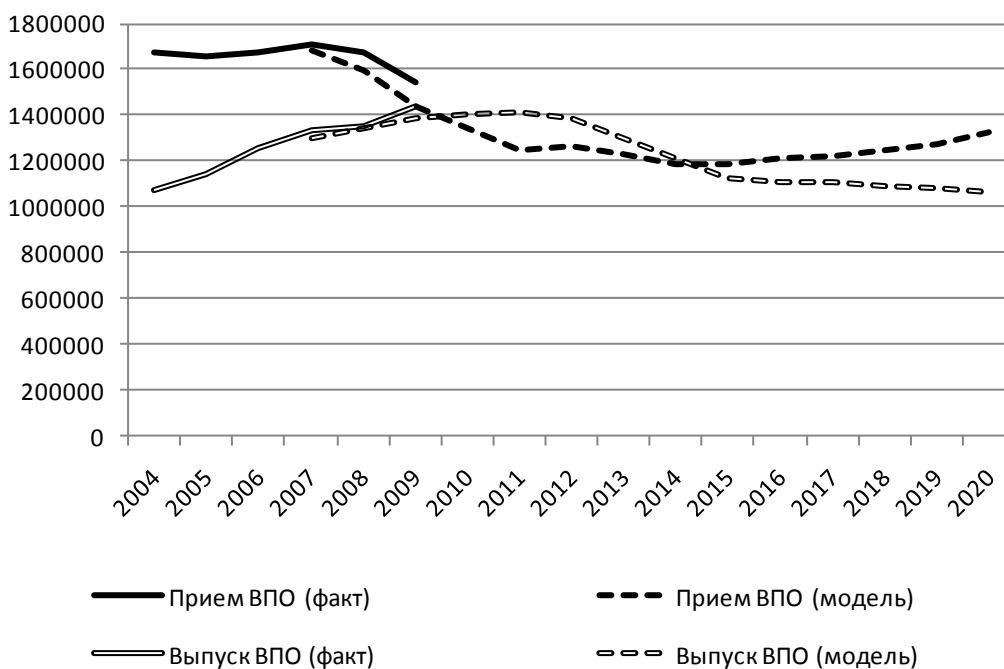


Рис. 7. Результат расчета приема и выпуска ГОУ + НОУ ВПО (бакалавры, специалисты, магистры; все формы обучения)

В модели для учреждений ВПО учтена уровневая подготовка «бакалавр – специалист – магистр». При этом соблюдаются условия постепенного перехода на уровневую систему подготовки – плавное снижение приема специалистов и увеличение приема бакалавров. На рис. 8–10 приведены результаты расчетов по модели приемов и выпусков бакалавров, специалистов и магистров. Средние относительные ошибки в процентах составляют для приема бакалавров 5,4%, приема специалистов – 4,0%, выпуска бакалавров – 6,2%, выпуска специалистов – 2,2%, приема магистров – 8,5%, выпуска магистров – 4,2%.

Также модель позволяет проводить расчеты численности контингента студентов, обучающихся в ОУ ПО. Результаты расчетов приведены на рис. 11 и 12. Средняя относительная ошибка в процентах для численности контингента НПО составила 9,1%, СПО – 1,2%, ВПО – 1,9%.

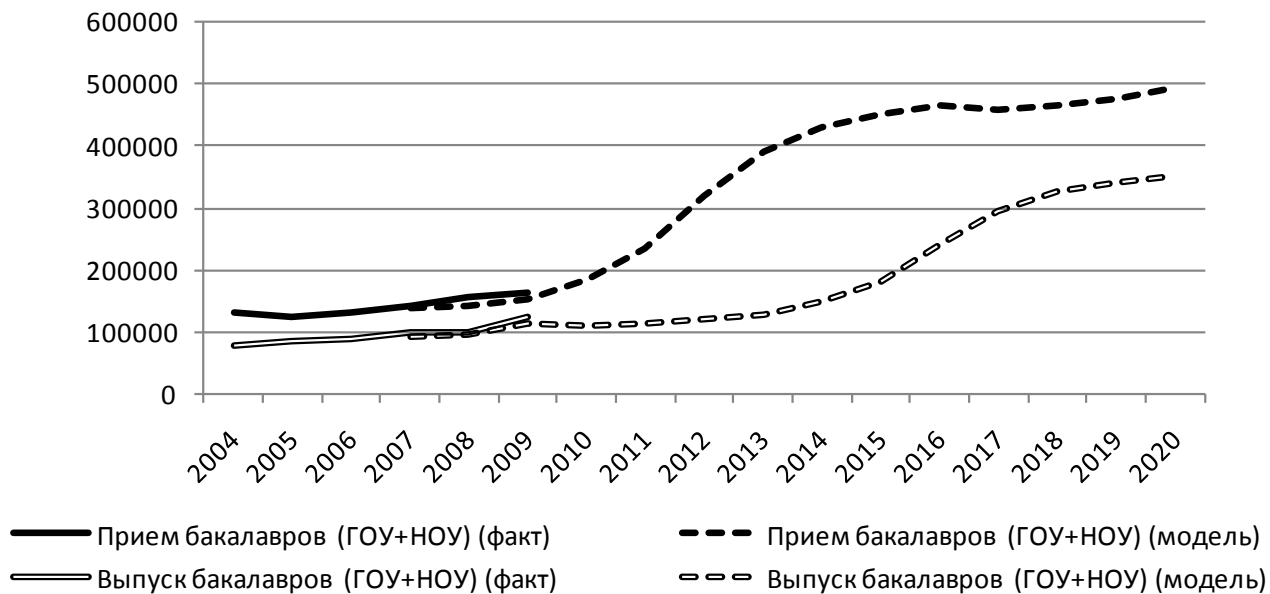


Рис. 8. Результат расчета приема и выпуска бакалавров
ГОУ+НОУ ВПО

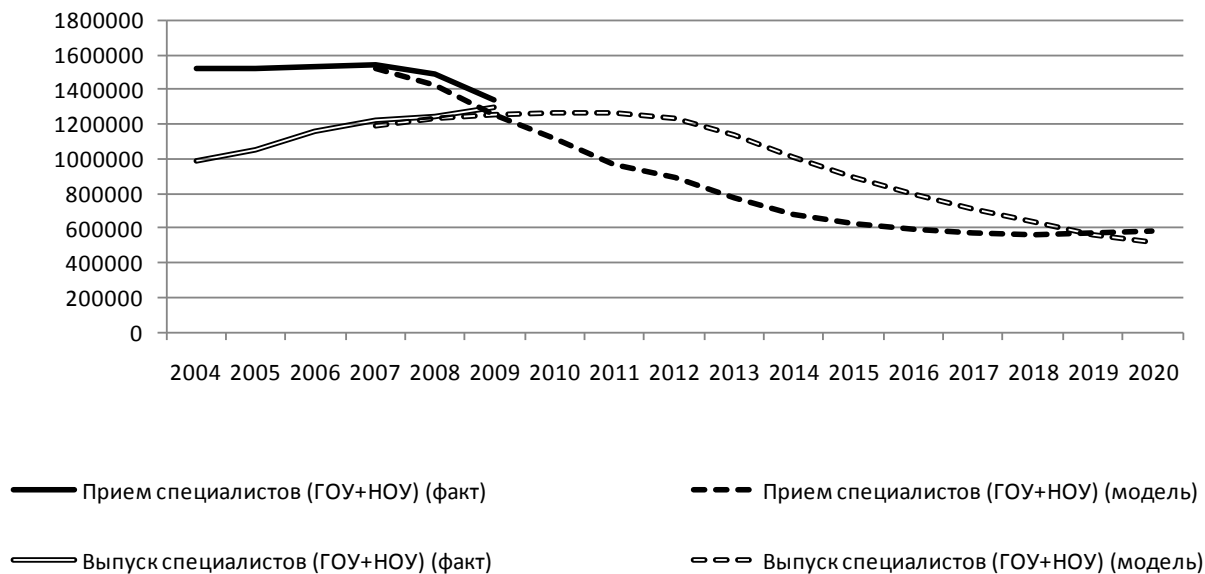


Рис. 9. Результат расчета приема и выпуска специалистов
ГОУ+НОУ ВПО

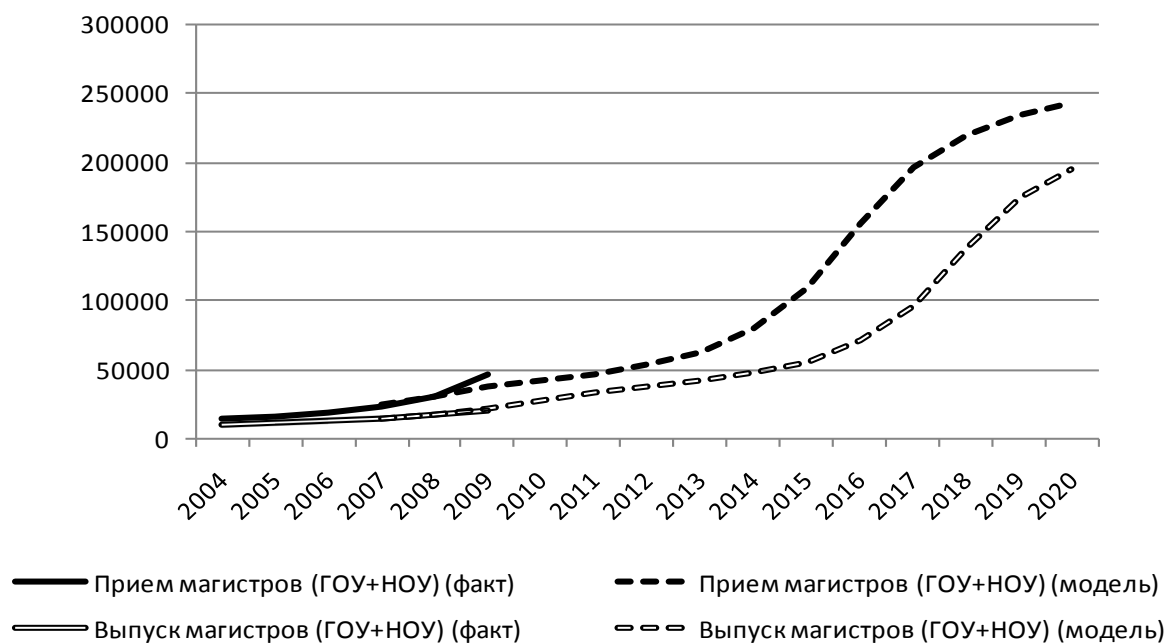


Рис. 10. Результат расчета приема и выпуска магистров ГОУ+НОУ ВПО

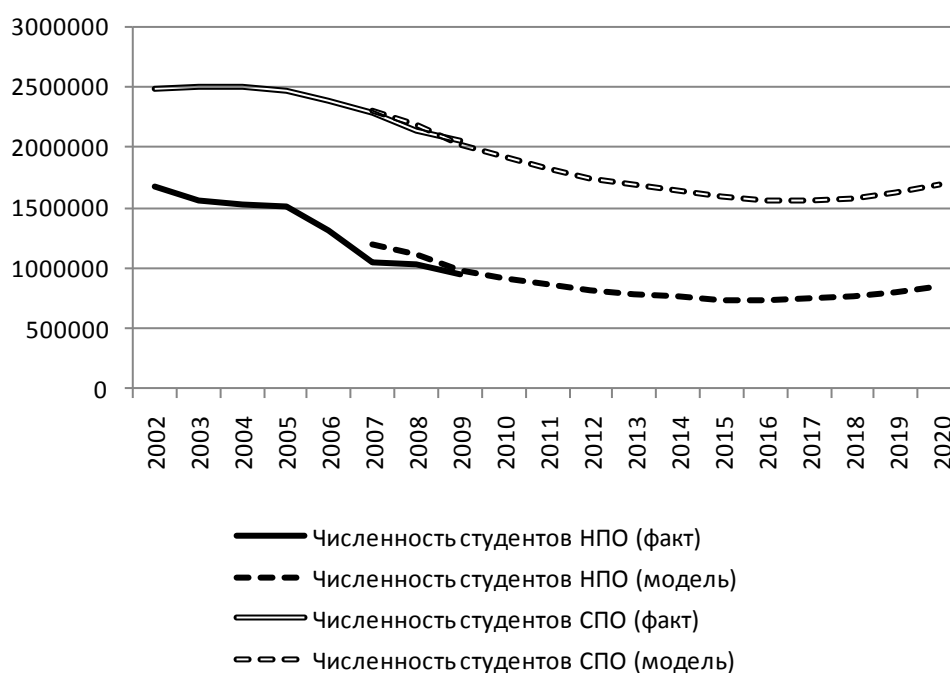


Рис. 11. Результаты расчета численности студентов НПО и СПО

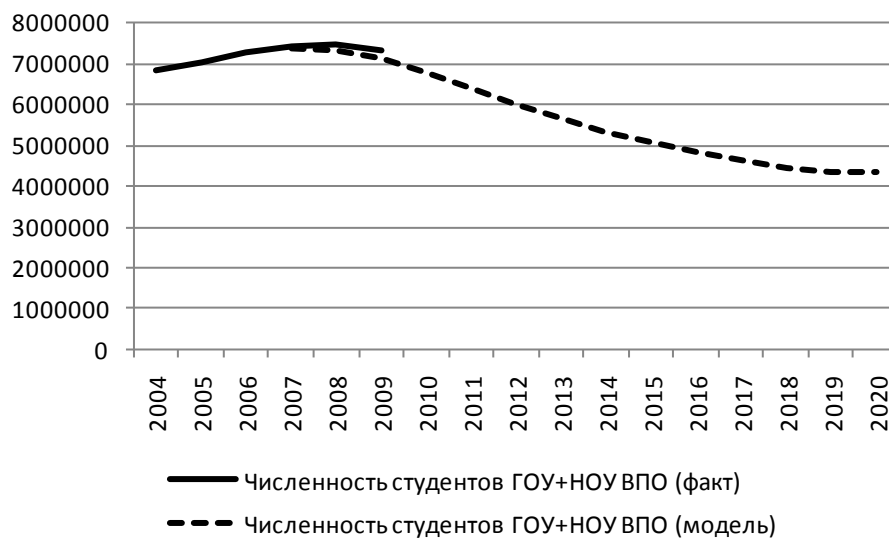


Рис. 12. Результаты расчета численности студентов ГОУ+НОУ ВПО

Заключение

В статье приводятся предпосылки создания математической модели расчета приемов, выпусков и численности студентов в образовательных учреждениях профессионального образования, а также результаты расчетов на ее основе.

Разработанная модель позволяет прогнозировать прием, выпуск и численность студентов ОУ НПО, СПО и ВПО с относительной ошибкой, не превышающей 10%. Кроме того, для системы ВПО модель позволяет оценивать прием, численность и выпуск студентов для бакалавров, специалистов и магистров как для государственных, так и для негосударственных высших учебных заведений.

Согласно результатам расчетов по построенной модели, в ближайшие годы (вплоть до 2015 г.) будет продолжаться спад приемов в образовательные учреждения профессионального образования всех уровней. Этот спад объясняется снижением рождаемости в 1990-х гг. Начиная с 2015 г. приемы будут незначительно возрастать. Вследствие снижения приемов численность выпускников профессионального образования также будет снижаться. Так, суммарный выпуск по всем уровням образования с 2415 тыс. чел. в 2010 г. будет продолжать снижаться и стабилизируется к 2015 г. на уровне 1790 тыс. чел. и до 2020 г. будет мало изменяться. Такое 25%-е снижение предложения молодых специалистов на рынке труда может привести к увеличению среднего возраста работников в экономике.

Особо стоит отметить систему высшего профессионального образования. В модели учтен переход высшего образования на уровневую систему подготовки «бакалавр – специалист – магистр». Прием специалистов будет неуклонно снижаться, а прием бакалавров и магистров – расти. Переходные процессы в структуре приема по уровням «бакалавр – специалист – магистр», продолжающиеся в настоящее время, согласно изложенной модели плавного перехода, завершатся в 2015 г. Поскольку выпуски отстают от приемов, для стабилизации структуры выпусков потребуется еще 3–4 года. Это означает, что понятие «бакалавр» для рынка труда как специалиста с высшим профессиональным образованием станет общепринятым примерно к 2018 г.

Вслед за приемами такие же изменения с 2013 г. начнут происходить и с выпусками соответствующих ступеней высшего образования. К 2020 г. доля специалистов в выпуске снизится с 87 до 48%, а доли магистров и бакалавров вырастут соответственно с 3 до 18% и с 10 до 34%.

Все вышеизложенное может быть использовано в качестве прогностического инструмента при принятии управленческих решений в области профессионального образования.

При соответствующей адаптации и наличии исходных статистических данных модель может использоваться при расчете численности приема, контингента и выпуска ОУ трех уровней профессионального образования не только на уровне Российской Федерации в целом, но и на уровне субъектов Российской Федерации.

Список литературы

1. *Питухин Е. А., Гуртов В. А.* Моделирование потоков выпускников школ по регионам Российской Федерации // Обозрение прикладной и промышленной математики: Матер. Четвертого Всерос. симп. по прикладной и промышленной математике (осенняя сессия). 2003. Т.10. Вып. 2. С. 417–418.

2. *Гуртов В. А., Питухин Е. А., Серова Л. М.* Моделирование потребностей экономики в кадрах с профессиональным образованием // Проблемы прогнозирования. 2007. № 6. С. 91–107.

3. *Питухин Е. А., Гуртов В. А.* Математическое моделирование динамических процессов в системе «Экономика – рынок труда – профессиональное образование». СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 2006. 350 с.

4. *Апокин А. Ю., Лебединская Е. В.* Прогноз изменений численности студентов на 2006–2008 гг. // Сб. статей по матер. VII Междунар. конф. «Перспективы развития и модернизации экономики высшего профессионального образования» / Под ред. Т. В. Абанкиной, Б. Л. Рудника. М.: ГУ-ВШЭ, 2006. С. 138–152.

5. *Гуртов В. А., Питухин Е. А., Серова Л. М.* Разработка математической модели распределения потоков 9- и 11-классников по приемам в учреждения профессионального образования с учетом ограничений на их численность и новых социально-экономических факторов // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по матер. Пятой Всерос. научно-практич. Интернет-конференции. Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2008. С. 79–91.

6. Сведения об образовательных учреждениях, реализующих программы начального профессионального образования: Форма № 1 (профтех) / ГМЦ Росстата. М., 2002–2009.

7. Сведения о приеме учащихся в дневные образовательные учреждения, реализующие программы начального профессионального образования: Форма № 3 (профтех) / ГМЦ Росстата. М., 2002–2009.

8. Сведения о государственных и муниципальных средних специальных учебных заведениях или высших учебных заведениях, реализующих программы среднего профессионального образования: Таблицы по форме государственной статотчетности № 2-НК / ГМЦ Росстата. М., 2002–2008.

9. Сведения о государственном образовательном учреждении, реализующем программы среднего профессионального образования: Таблицы по форме государственной статотчетности № СПО-1 / ГМЦ Росстата. М., 2009.

10. Сведения о государственных и муниципальных высших учебных заведениях: Форма государственной статотчетности № 3-НК / ГМЦ Росстата. М., 2002–2008.

11. Сведения об образовательном учреждении, реализующем программы высшего профессионального образования: Форма государственной статотчетности № ВПО-1 / ГМЦ Росстата. М., 2009.

12. *Гуртов В. А., Яковлева А. А.* Прогнозирование численности выпускников школ 9-х и 11-х классов // Университетское управление: практика и анализ. 2010. № 3. С. 64–70.

ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛЕЙ КОМПЕТЕНЦИЙ, ВОСТРЕБОВАННЫХ В СФЕРЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ

**А. Г. Серебряков, В. В. Алтухов, О. Л. Кувшинова,
К. Г. Кузнецов**

*Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии»,
г. Москва*

silver@ht.ru, alt@ht.ru, kerik01@googlemail.com, Kgekuznetsov@yandex.ru

Настоящая статья основана на результатах исследования компетенций, востребованных в сфере технологических инноваций в рамках исполнения Государственного контракта № 13.511.11.1002 от 29 июня 2011 г. Исследовательской базой послужили результаты экспертного опроса ведущих сотрудников учреждений научной и производственно-технологической сферы. Анализ данных исследования показал, что построение моделей компетенций должно проходить с учетом двух направлений: не только производственно-технологическая деятельность, но и научно-исследовательская деятельность (такова была и логика опроса). Таким образом, итоговая модель компетенций по каждому приоритетному направлению развития науки, технологий и техники в Российской Федерации включает три основных компонента: универсальные компетенции – исходя из их универсальности, они схожи и для научно-исследовательской деятельности, и для производственно-технологической; профессиональные компетенции для научно-исследовательской деятельности; профессиональные компетенции для производственно-технологической деятельности.

Введение

Практика активной работы с компетенциями длится уже почти 30 лет. Принято выделять две сложившиеся традиции в разработке компетенций – нормативную и прикладную. Прикладная традиция начала складываться в США в 80-х гг. XX в. и, в первую очередь, связана с такими исследователями, как Дэвид МакКлелланд (David McClelland) и Ричард Боятцис (Richard Boyatzis). Основная сущность данного подхода заключается в том, что за основу изучаемых характеристик деятельности берутся модели успешного поведения в выполнении той или иной деятельности. Это так называемый подход «снизу вверх», когда, к примеру, мы изучаем, как работают успешные технологи на произ-

водстве, как отличается их поведение от менее успешных технологов на том же производстве, и в результате строим модель компетенций «успешного технолога на производстве», которая содержит перечень основных компетенций, которыми и должен обладать успешный технолог. Примерами таких компетенций могут быть «ответственность», «умение работать в команде», «аналитические способности», «контроль за процессом» и т. п. Также ключевой составляющей данного подхода является поиск компетенций, которые позволяют отличать действительно успешных специалистов в той или иной области от средненормативных сотрудников, так как изначально данный подход разрабатывался с целью наибольшей оптимизации работы и достижения максимальных результатов в деятельности.

Нормативный подход создавался в основном в Великобритании примерно в то же время, что и прикладной, но совершенно в ином контексте. Позже этот подход поддержали другие европейские страны. Нормативная традиция шла, прежде всего, от исследователей, которые решали задачи с ориентацией не на компании и бизнес, а в контексте государственной работы по созданию так называемых «профессиональных стандартов» или «профессиональных квалификаций» для той или иной специальности или профессиональной группы. Поэтому для данной традиции, прежде всего, важно было изучать не поведение успешных представителей той или иной профессии, а наполнение самой профессии и формировать компетенции – требования, которые на выходе показывали бы, сможет ли данный конкретный человек заниматься данной конкретной работой вообще или нет. Таким образом, сущность нормативного подхода заключалась в разработке так называемых «профессиональных минимумов», которые больше как бы обозначали границы самой профессии и позволяли оценить, подходит под нее человек как профессионал или не подходит. Поскольку данный подход разрабатывался «сверху вниз», то в списки компетенций для профессиональных групп включались компоненты, которые, скорее, были выявлены на основе анализа должностных обязанностей и бесед с экспертами, нежели анализа конкретных отличий между успешными и обычными сотрудниками на реальной практике, как в рамках прикладного подхода. Наполнение модели компетенций в нормативном подходе также строилось больше на технических компонентах знаний и умений, нежели аспектах эффективного поведения.

В основу описываемого в настоящей статье исследования положен синтетический подход, сочетающий анализ экспертного мнения об успешном выполнении той или иной деятельности в сфере технологических инноваций с учетом реальных и перспективных требований, предъявляемых отраслью к специалисту.

Общая характеристика универсальных, научно-исследовательских и производственно-технологических компетенций

Под компетенцией понимается комплекс качеств, знаний и умений, имеющий причинное отношение к эффективному или наилучшему исполнению профессиональной деятельности. Компетенция представляется как кластер факторов, включая способности, личность, навыки, знания и опыт, которые являются индикаторами эффективности работы. Таким образом, компетенция – это способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области. Компетенции подразделяются на две группы:

- универсальные компетенции (личностные качества) – качества характера, общие способности, мотивация и образцы поведения человека, важные для эффективной деятельности;
- профессиональные компетенции – способности применять знания, умения и практический опыт для успешной деятельности в определенной области.

Знание представляет собой обладание проверенной информацией, позволяющей решать поставленную задачу в профессиональной деятельности.

Умение и навык (опыт) представляется как освоенный субъектом способ выполнения действия, обеспечиваемый совокупностью приобретенных знаний и навыков; формируется путем упражнений и создает возможность выполнения действия не только в привычных, но и в изменившихся условиях.

Модель компетенций представляет собой системную структуру, состоящую из кластеров – групп компетенций, сходных по какому-либо признаку, собственно компетенций и групп знаний, умений и навыков в своей и смежных профессиональных областях.

Процедура формирования модели компетенций

Универсальные компетенции. По итогам опроса экспертов был проведен кластерный анализ, а также оценивалась степень важности

каждой из предложенных универсальных компетенций. В итоге были отобраны такие компетенции, которые признавались экспертами в качестве самых важных, при этом данные компетенции представляли собой разные области (когнитивные, личностные, управленческие и т. д.). В каждой отрасли были отобраны 7–10 наиболее важных универсальных компетенций.

Профессиональные компетенции. Данные компетенции были выделены с помощью контент-анализа. В качестве профессиональных компетенций были отобраны группы знаний, умений и навыков, которые наиболее часто упоминались экспертами при ответе на вопросы анкет. Профессиональные компетенции для научно-исследовательской деятельности и для производственно-технологической деятельности различаются (хотя есть и некоторые пересечения), поскольку различается сама деятельность специалиста. Так, например, в научно-исследовательской деятельности акцент ставится на профессиональные компетенции в области проведения исследований и анализа результатов, в то время как в производственно-технологической деятельности – на знании производственных процессов и автоматизации производства, управлении качеством.

Результаты: модели компетенций специалистов сферы технологических инноваций

Структура наиболее важных универсальных компетенций в сфере технологических инноваций приведена в табл.

Среди важных компетенций экспертами были выделены, прежде всего, когнитивные компетенции (аналитическое мышление, инновативность мышления, творческое мышление / креативность, концептуальность мышления и т. п.), что характеризует их высокий вес для сферы технологических инноваций. Не менее значимыми были признаны мотивационные компетенции (ориентация на результат, установка на обучение). Также в сферу важных компетенций попали те, которые обеспечивают успешность командной работы, эффективный самоменеджмент и управление другими людьми.

Среди *научно-исследовательских компетенций*, прежде всего, упоминались знания и навыки, связанные со сферой специализации (освоение и умение применять знания по специализации), компетенции по организации и проведению научных исследований, проведению аналитики, прогнозированию и моделированию, использованию ком-

пьютерных технологий, владению языками, умению пользоваться необходимым оборудованием и т. п.

Таблица

Структура универсальных компетенций, востребованных в сфере технологических инноваций

Название компетенции	Важность, % ¹
Ориентация на результат	90
Установка на обучение	87
Аналитическое мышление	87
Инновативность мышления	87
Творческое мышление / креативность	86
Командная работа	86
Организованность	85
Принятие решений	84
Планирование	83
Поиск информации	83
Концептуальность мышления	83
Гибкость	80
Ориентация на стратегию	80

Среди *производственно-технологических компетенций*, прежде всего, упоминались знания и навыки, связанные со знаниями и умениями в сфере технологических процессов производства, обеспечение контроля и сертификации деятельности, моделирование и проектирование в деятельности, умение работать с нормативными документами, использовать современные компьютерные технологии, владение языками, умение пользоваться необходимым оборудованием и т. п.

¹ Важность оценивается по проценту оценки важности экспертами.

Выводы

По результатам проведенного анализа данных опроса экспертов, представляющих приоритетные направления развития науки, технологий и техники в Российской Федерации, могут быть составлены актуальные для каждого направления модели компетенций, описывающих набор ключевых компетенций, необходимых специалисту для успешного решения профессиональных задач в перспективе на 7–10 лет.

Среди наиболее значимых компетенций могут быть рассмотрены как профессиональные компетенции в разрезе обеспечения научно-исследовательской и производственной деятельности, так и универсальные компетенции, необходимые в каждой из этих сфер.

Полученные модели компетенций могут служить эффективными инструментами для выявления уровня компетентности действующих специалистов в сфере технологических инноваций при подборе, оценке, аттестации, а также в ходе отборочных процедур в кадровый резерв.

Список литературы

1. *Guion R. M.* Personnel assessment, selection and placement. Consulting Psychologist Press, 1991.
2. *McClelland D. C.* How do implicit and self-attributed motives differ? *Psychological Review*, 1990.
3. *Лайл М. Спенсер, Сайн М. Спенсер.* Компетенции. Модели максимальной эффективности работы // Гиппо. 2005.
4. From knowledge management to strategic competence: measuring technological and organizational innovation: Joe Tidd, Editor; London: Imperial College Press, 2000. 350 p.
5. *Richard E. Boyatzis.* The Competent Manager: A Model for Effective Performance, Wiley, 1982.

АНАЛИЗ РАЗЛИЧНЫХ ИСТОЧНИКОВ ДАННЫХ О МОНИТОРИНГЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Л. М. Серова, А. Л. Касьянова, А. А. Яковлева, А. А. Семенов

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

*larisa@psu.karelia.ru, ann@psu.karelia.ru, annyak@psu.karelia.ru,
asemenov@psu.karelia.ru*

Проблема трудоустройства выпускников остро возникла после того, как в конце 1990 г. было принято Постановление Совета Министров СССР об отмене централизованного распределения выпускников учебных заведений. Нынешняя система содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений проблему до конца разрешить не может. Руководители образовательных учреждений, работодатели и кадровые службы пытаются найти эффективные способы решения вопроса. В учебных заведениях высшего профессионального образования созданы центры содействия трудоустройству выпускников. На всех уровнях профессионального образования активно используется целевая контрактная подготовка специалистов по запросам предприятий. На базах образовательных учреждений создаются малые предприятия, которые, в свою очередь, способствуют трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования.

Анализ существующих статистических форм наблюдения за трудоустройством выпускников образовательных учреждений

Основное статистическое наблюдение за трудоустройством выпускников на текущий момент на территории Российской Федерации ведут два федеральных органа исполнительной власти – Федеральная служба государственной статистики (Росстат и Министерство образования и науки РФ. Далее более подробно будет описан опыт по ведению мониторинга трудоустройства выпускников как Росстатом, так и Министерством образования и науки РФ.

Формы статистического наблюдения Федеральной службы государственной статистики

Статистическое наблюдение, которое ежегодно ведет Росстат за трудоустройством выпускников системы профессионального образования, можно поделить на два типа:

1) Формы статистической отчетности, заполняемые образовательными учреждениями системы профессионального образования:

– форма № 1-вуз (распределение) «Сведения о направлении на работу выпускников, окончивших образовательное учреждение высшего профессионального образования по очной форме обучения» [1];

– форма № ВПО-1 «Сведения об образовательном учреждении, реализующем программы высшего профессионального образования» [2];

– форма № 1-техникум (распределение) «Сведения о направлении на работу выпускников, окончивших образовательное учреждение, реализующее программы среднего профессионального образования, по дневной форме обучения» [3];

– форма № СПО-1 «Сведения об образовательном учреждении, реализующем программы среднего профессионального образования» [4];

– форма № 1 (профтех) «Сведения о численности учащихся образовательных учреждений, реализующих программы начального профессионального образования, по профессиям» [5];

– форма № 5 (профтех) «Сведения об образовательных учреждениях, реализующих программы начального профессионального образования» [6].

2) Формы статистической отчетности, заполняемые работодателями и предприятиями:

– форма № 1 кадры «Сведения о дополнительном профессиональном образовании работников в организациях» [7].

Информация о трудоустройстве выпускников системы профессионального образования собирается Росстатом в следующих разрезах данных: субъекты Федерации, уровни профессионального образования, специальности и направления подготовки в соответствии с классификатором ОКСО, профессии рабочих и должности служащих в соответствии с классификатором ОКПДТР.

На рис. 1 отражено трудоустройство выпускников 2006–2010 гг. системы профессионального образования Российской Федерации, обучавшихся в учебных заведениях по очной форме обучения за счет средств бюджета. Как видно из диаграммы, доля выпускников, полу-

чивших направления на работу, с течением времени изменяется незначительно. Так, доля получивших направления на работу выпускников в среднем за весь период наблюдения по уровням образования составляет: для системы ВПО – 49%; для системы СПО – 33%; для системы НПО – 60%.

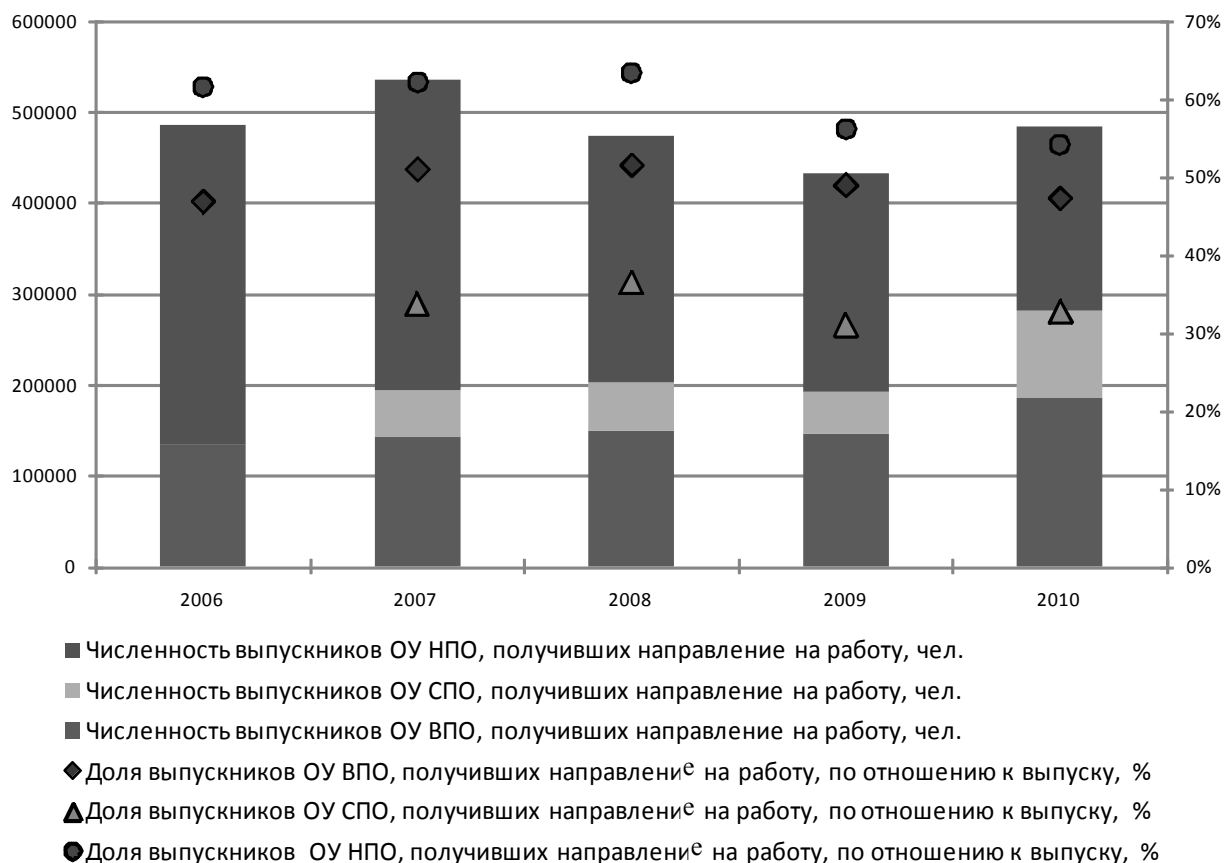


Рис. 1. Трудоустройство выпускников 2006–2010 гг. в разрезе уровней профессионального образования по данным статистики Росстата

Кроме трудоустройства выпускников образовательных учреждений системы профессионального образования Росстатом собирается информация о закрепляемости выпускников на рабочих местах. Источником таких данных является официальная форма статистической отчетности № 1-кадры «Сведения о дополнительном профессиональном образовании работников в организациях». В форме № 1-кадры представлена информация по коммерческим и некоммерческим организациям (кроме субъектов малого предпринимательства) всех форм собственности и видов экономической деятельности (кроме государ-

ственного управления и обеспечения военной безопасности; социального страхования; деятельности религиозных организаций, домашних хозяйств, экстерриториальных организаций). В статистике Росстата показатель «Закрепляемость выпускников системы профессионального образования на рабочем месте» – это количественный показатель, который рассчитывается как разность принятых и уволенных выпускников, отнесенная к числу принятых на работу выпускников. В табл. 1,

Таблица 1

Закрепляемость выпускников системы профессионального образования в разрезе видов экономической деятельности

Код ВЭД	Наименование вида экономической деятельности по ОКВЭД	Закрепляемость выпускников 2009 г.			Закрепляемость выпускников 2010 г.		
		ВПО	СПО	НПО	ВПО	СПО	НПО
А	Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	70,7	65,5	61,9	80,2	70,5	61,5
В	Рыболовство, рыбоводство	72,1	64,9	73,7	91,8	75,7	52,9
С	Добыча полезных ископаемых	77,9	72,4	68,3	83,7	78	69
Д	Обрабатывающие производства	71,1	66,3	61,9	78,4	70,2	65,2
Е	Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	81,9	79,6	68,8	87,2	78,4	72,1
Ф	Строительство	75,5	61,8	57,4	83,1	65,9	63,3
Г	Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	62,8	56,7	47,0	69	59,3	52,9
Н	Гостиницы и рестораны	67,1	59,1	59,8	73,6	55,5	56,8
І	Транспорт и связь	73,7	66,5	64,9	82,5	70,6	75,6
Ј	Финансовая деятельность	71,7	71,6	58,6	80,8	80,9	66,7
К	Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	77,1	62,7	55,8	87,2	72,5	63,5
М	Образование	78,2	80,8	87,0	89	89,7	89,9
Н	Здравоохранение и предоставление социальных услуг	76,4	78,3	69,6	88,7	87,2	79,4
О	Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	74,6	71,3	62,7	84,4	81	61

приведенной ниже, отражена закрепляемость выпускников системы профессионального образования в разрезе уровней образования и видов экономической деятельности по данным на 2009–2010 гг. для Российской Федерации в целом.

Из табл. 1 следует, что самая высокая закрепляемость у выпускников системы ВПО (75%). Анализ закрепляемости выпускников всех уровней профессионального образования показывает, что больше всего молодых специалистов остается работать на предприятиях и организациях в сфере образования, здравоохранения, энергетики и строительства.

Формы статистического наблюдения Министерства образования и науки РФ

Министерство образования и науки РФ начиная с января 2009 г. в рамках проведения мониторинга состояния рынка труда запрашивает информацию о трудоустройстве выпускников образовательных учреждений от региональных органов исполнительной власти. Весь период наблюдения информация запрашивается в разрезе 28 укрупненных групп специальностей и трех уровней профессионального образования. Данные собираются по 4 параметрам: численность трудоустроившихся выпускников, численность выпускников, продолжающих обучение на следующем уровне, численность выпускников, призванных в ряды вооруженных сил, численность не трудоустроенных выпускников.

На рис. 2 отражено трудоустройство выпускников 2011 г. в сравнении с данными на май и август 2011 г. по Российской Федерации. По данным мониторинга видно, что к августу 2011 г. по всем уровням образования растет процент трудоустроившихся выпускников и падает процент не трудоустроившихся, в то же время процент тех, кто призван в ряды вооруженных сил и продолжают обучение, остается неизменным.

Анализ данных мониторинга Министерства образования и науки РФ показал, что продолжают обучение 14% выпускников вузов, 25% выпускников ссузов, а также 16% выпускников учреждений НПО; призываются в ряды вооруженных сил 14% выпускников вузов, 19% выпускников ссузов и 22% выпускников учреждений НПО; трудоустраиваются 65% выпускников вузов, 51% выпускников техникумов и колледжей, а также 56% выпускников профессиональных училищ и лицеев. Таким образом, из выпуска системы профессионального обра-

зования в среднем заняты 90% выпускников высших профессиональных образовательных учреждений, 90% выпускников средних профессиональных образовательных учреждений, 91% выпускников начальных профессиональных образовательных учреждений.

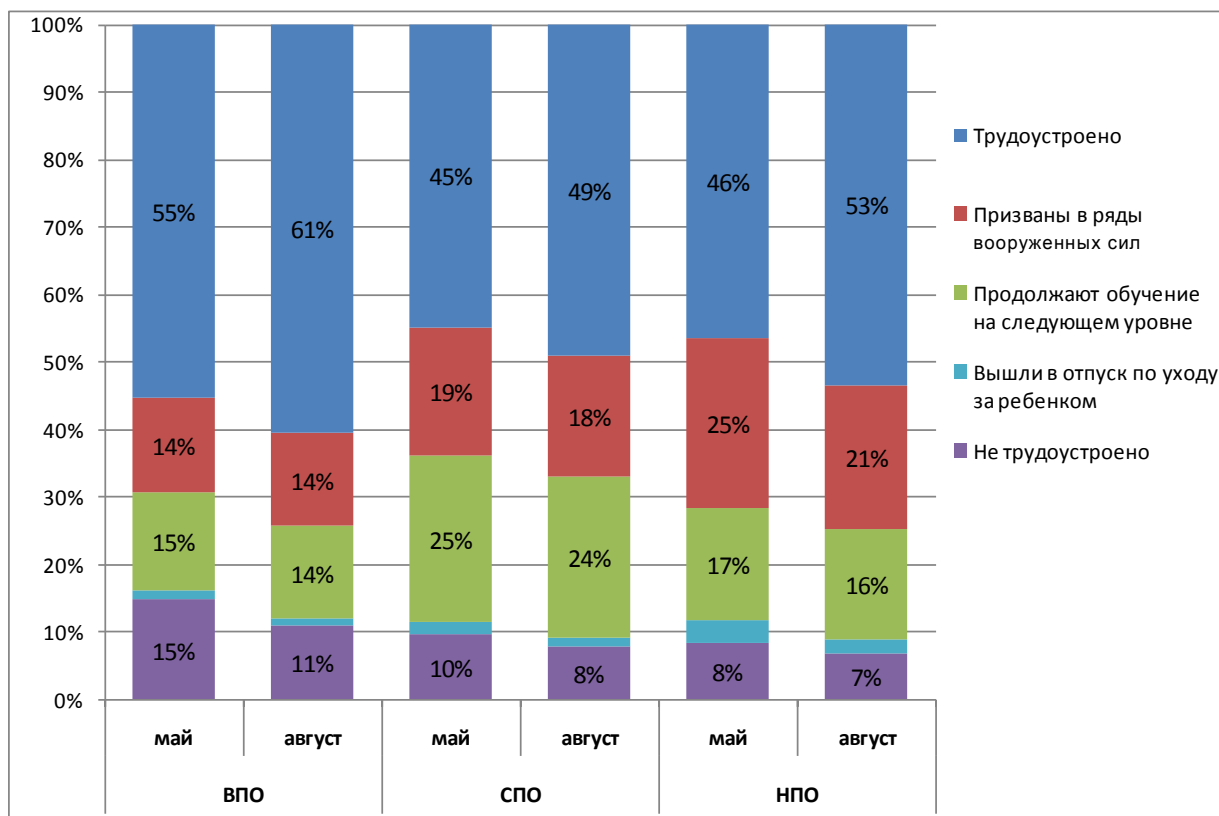


Рис. 2. Трудоустройство выпускников 2011 г. в разрезе уровней профессионального образования по данным мониторинга Министерства образования и науки РФ

Положительные и отрицательные стороны используемых статистических форм

В ходе анализа имеющихся данных были выявлены как положительные, так и отрицательные стороны рассмотренных статистических форм. В табл. 2 представлено краткое описание достоинств и недостатков для каждого из основных использованных источников данных.

Формы статистического наблюдения, их достоинства и недостатки

Краткое наименование стат. формы	Положительные стороны	Отрицательные стороны
Форма № 1-вуз (распределение)	Детализация в разрезе субъектов Федерации, высших учебных заведений, специальностей, министерств и ведомств	Данные о трудоустройстве только выпускников, окончивших образовательное учреждение высшего профессионального образования по очной форме обучения за счет средств бюджета
Форма № ВПО-1	Форма заполняется как государственными (муниципальными), так и негосударственными образовательными учреждениями. Форма содержит информацию в разрезе учебных специальностей и направлений подготовки, субъектов Федерации, министерств и ведомств	Предоставляются данные лишь о студентах / выпускниках, обучающихся по очной форме обучения за счет средств бюджета . Отсутствует учет трудоустройства по полученной специальности. Отсутствует учет выпускников с послевузовским образованием
Форма № 1-техникум (распределение)	Имеется детализация вплоть до субъектов Федерации, средних профессиональных образовательных учреждений, специальностей, министерств и ведомств	Предоставляются данные лишь о студентах / выпускниках, обучающихся по очной форме обучения за счет средств бюджета
Форма № СПО-1	Форма заполняется как государственными (муниципальными), так и негосударственными образовательными учреждениями. Форма содержит информацию в разрезе специальностей, субъектов Федерации, министерств и ведомств. Форма содержит информацию о направлении на работу выпускников образовательных учреждений СПО, очной формы обучения, по всем формам собственности	Предоставляются данные лишь о студентах / выпускниках, обучающихся по очной форме обучения за счет средств бюджета . Отсутствует учет трудоустройства по полученной специальности
Форма № 1 (профтех)	Высокая степень детализации информации о трудоустройстве и дальнейшем образовании выпускников	Предоставляются данные лишь о студентах / выпускниках, обучающихся по очной форме. Отсутствует учет численности выпускников, которые были направлены на работу в организации по полученной специальности
Форма № 5 (профтех)	Данные приводятся в разрезе профессий начального профессионального образования в соответствии с классификатором ОК-ПДТР	Предоставляются данные лишь о студентах / выпускниках, обучающихся по очной форме. Отсутствует учет численности выпускников, которые были направлены на работу в организации по полученной специальности, нет детализации по профессиям НПО
Форма № 1 кадры	В форме представлена информация по коммерческим и некоммерческим организациям (кроме субъектов малого предпринимательства) всех форм собственности и видов экономической деятельности	Отсутствует детализация по УГС. Для принятых на работу выпускников отсутствует информация о том, был ли принят выпускник на работу по специальности, полученной в образовательном учреждении
Формы статистического наблюдения Министерства образования и науки РФ	Форма заполняется как государственными (муниципальными), так и негосударственными образовательными учреждениями. Форма содержит информацию в разрезе укрупненных групп специальностей, субъектов Федерации, уровней образования	Отсутствует учет трудоустройства по полученной специальности. Отсутствует учет выпускников с послевузовским образованием. Отсутствует формат единой на все года формы обследования по проблемам трудоустройства выпускников

В заключение можно сказать, что на данный момент в России существует несколько форм мониторинга трудоустройства выпускников. Статистические формы не совершенны, так как отсутствуют показатели в требуемом разрезе и присутствуют преднамеренные ошибки (завышение процента трудоустройства). Мониторинг не позволяет отследить долю выпускников, которые трудоустраиваются по специальности, полученной в системе профессионального образования. Отсутствие информации о трудоустройстве по специальности не позволяет системе образования адаптировать образовательные программы под требования рынка труда в лице работодателя и корректировать контрольные цифры приема в соответствии с реальными потребностями экономики в кадрах с определенным уровнем образования и квалификации.

Список литературы

1. Сведения о направлении на работу выпускников, окончивших образовательное учреждение высшего профессионального образования по очной форме обучения: Форма государственной статотчетности № 1-Вуз / ГМЦ Росстата. М., 2006–2009.

2. Сведения об образовательном учреждении, реализующем программы высшего профессионального образования: Форма государственной статистической отчетности № ВПО-1 / ГМЦ Росстата. М., 2010.

3. Сведения о направлении на работу выпускников, окончивших средние профессиональные учебные заведения по очной форме обучения: Форма государственной статотчетности № 1-техникум / ГМЦ Росстата. М., 2006–2009.

4. Сведения об образовательном учреждении, реализующем программы среднего профессионального образования: Форма государственной статистической отчетности № СПО-1 / ГМЦ Росстата. М., 2010.

5. Сведения о численности учащихся образовательных учреждений, реализующих программы начального профессионального образования, по профессиям: Форма государственной статотчетности № 1 (профтех) / ГМЦ Росстата. М., 2008–2010.

6. Сведения об образовательных учреждениях, реализующих программы начального профессионального образования: Форма государственной статотчетности № 5 (профтех) / ГМЦ Росстата. М., 2008–2010.

7. Сведения о дополнительном профессиональном образовании работников в организациях: Форма государственной статотчетности № 1 кадры / ГМЦ Росстата. М., 2010.

**ПОДГОТОВКА, ТРУДОУСТРОЙСТВО И АДАПТАЦИЯ
ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ
РЕГИОНАЛЬНОГО МОНИТОРИНГА**

Л. Н. Суворова

*ГОУ Республики Марий Эл «Научно-методический центр
профессионального образования», г. Йошкар-Ола*

suvmila@yandex.ru, nmc_po@mari-el.ru

В настоящее время общественность проявляет все больший интерес к проблемам трудоустройства выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, их профессионального и карьерного роста. В связи с этим важным становится мониторинг трудоустройства и адаптации выпускников учреждений профессионального образования на рынке труда, который является одним из основных направлений регионального мониторинга качества профессионального образования в республике и проводится с 2007 г.

Ведущим из стратегических приоритетов развития системы профессионального образования, на котором основывается практический аспект трудоустройства и адаптации выпускников на современном рынке труда, является повышение ее качества. Качество профессионального образования – его интегральная характеристика, определяемая совокупностью свойств, способствующих удовлетворению образовательных потребностей обучающихся учреждений профессионального образования, отвечающих интересам общества и требованиям современного рынка труда. Необходимым условием обеспечения качества профессионального образования является организация эффективного управления, основанного на мониторинге образовательного процесса и его результатов. Без осуществления постоянной обратной связи процесс управления становится малоэффективным, уровень объективности принимаемых управленческих решений недостаточно высоким, а реализация управленческих задач затрудняется.

Под мониторингом в образовании мы понимаем систему сбора, обработки, хранения и распространения информации об образователь-

ной системе или отдельных ее элементах, ориентированную на информационное обеспечение управления, которое позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и может обеспечить прогноз его развития.

Анализ различных подходов в педагогической теории к понятию *«мониторинг качества профессионального образования»* позволил выделить наиболее существенные атрибуты мониторинга:

- деятельность по слежению является неотъемлемой частью любого мониторинга;
- специальная организация и систематичность наблюдений;
- неразрывность мониторинга и системы управления;
- динамичность объектов, которые находятся в постоянном развитии;
- наличие этапа прогноза развития (изменения состояния) объекта.

Система регионального мониторинга рассматривает качество образовательных достижений обучающихся, условий образовательного процесса, а также обеспечивающих это качество важных составляющих: эффективность деятельности образовательных учреждений, социальное партнерство, а также тенденции и стратегии развития системы профессионального образования.

Поскольку обеспечение качества профессионального образования происходит через формирование политики в области профессионального образования, направленной на повышение его качества, создание системы мониторинга качества профессионального образования в регионе предполагается по основным направлениям деятельности образовательных учреждений, с одной стороны, и по приоритетным направлениям развития профессионального образования в республике – с другой.

С учетом концепции ОСОКО выделены основные потребители мониторинга качества: государство, органы управления, министерства и ведомства, работодатели, методические службы, образовательные учреждения, службы занятости. Поскольку ОСОКО направлена на оценку деятельности всей образовательной системы страны и ее территориальных подсистем, на наш взгляд, ключевой методологической идеей концепции построения модели мониторинга качества профессионального образования в регионе становится подход, в котором учитываются и внутренние, и внешние оценки качества образования.

Государственное регулирование востребованности, трудоустройства выпускников профессионального образования осуществляется через Республиканский координационный совет по подготовке кадров; «Положение о ежегодном государственном задании на подготовку кадров»; Республиканскую целевую программу «Рабочие кадры Республики Марий Эл на 2009–2012 гг.»; Республиканскую целевую программу «Комплексное развитие профессионального образования в Республике Марий Эл на 2011–2014 гг.».

Анализ существующих моделей оценки качества, изменение условий в самой системе образования позволили определить качество образования как определенную характеристику системы профессионального образования, которая оценивается на основе критериальных показателей и субъективных суждений экспертной группы. Исходя из этого, для мониторинга современного профессионального образования необходимы не только формализованные инструменты, оценивающие количественные параметры, но и механизмы, позволяющие получить качественные показатели. Поэтому в региональную модель мониторинга качества профессионального образования, кроме данных статистической отчетности, были включены механизмы, предусматривающие самооценку, оценку экспертами деятельности образовательных учреждений.

Эффективность деятельности образовательного учреждения возможно оценить с помощью различных параметров качества. Анализ педагогической литературы показал, что важными показателями качества являются индивидуальные образовательные достижения обучающегося, квалификация выпускника, продолжительность трудоустройства, адаптация выпускника на рабочем месте.

Одним из направлений регионального мониторинга качества профессионального образования является направление «Подготовка и адаптация выпускников на рынке труда». Целью мониторинга данного направления является отслеживание изменений, происходящих с обучающимися в процессе профессиональной подготовки:

- уровень подготовки абитуриентов учреждений профессионального образования (мониторинг общеучебных умений, навыков и общего развития абитуриентов – входной контроль);
- качество процесса подготовки и уровень подготовленности к производственной деятельности будущих специалистов (базовые, общепрофессиональные, социальные и личностные компетенции);

- личные достижения и успешность обучающихся на различных этапах образовательного процесса, ГИА выпускников;
- навыки эффективного поведения на рынке труда, адаптация и закрепление выпускников на рабочих местах.

Мониторинг уровня подготовки абитуриентов (входного контроля) на республиканском уровне в течение нескольких лет показал необходимость принятия управленческих решений по введению курсов и модулей по выравниванию общеобразовательной подготовки и сформированности общеучебных умений. Введение курса «Учись учиться» позволило повысить качество общеучебных умений, навыков и общего развития первокурсников с 32% при входном контроле до 57% в конце первого семестра обучения в системе профессионального образования.

Мониторинг реализуется через изучение деятельности различных служб образовательных учреждений, позволяет получить данные об эффективности деятельности службы маркетинга, содействия трудоустройству выпускников и т. д. Мониторинг, проведенный в 2011 г., показал, что в части образовательных учреждений (67%) действуют службы маркетинга, в то время как два года назад данные службы имели около 20% образовательных учреждений. Увеличился и их количественный состав.

В результате мониторинга было выявлено, что для обеспечения современного рынка труда квалифицированными специалистами 90% образовательных учреждений изучают требования работодателей к выпускнику (в 2007 г. этот показатель составлял менее 50%).

Мониторинг позволяет судить об эффективности деятельности образовательного учреждения в направлении содействия в трудоустройстве своим выпускникам. Мониторинг показал, что для обеспечения современного рынка труда квалифицированными специалистами образовательные учреждения разрабатывают модели социального партнерства, согласовывают учебно-программную документацию с работодателями, обеспечивая тем самым конкурентоспособность выпускников. Мониторинг, проводимый ежегодно, позволяет получить динамику изменений проведенных измерений. В 2007 г. модели социального партнерства были разработаны в части образовательных учреждений (63%), в 2011 г. этот показатель составляет 90%. Согласование учебных планов с работодателями в 2008 г. имели только 30% образовательных учреждений, в 2010 г. этот показатель составлял 59%.

Мониторинг позволяет получить различные данные. Среди показателей: доля трудоустроившихся выпускников; доля выпускников, трудоустроенных по профессии; доля выпускников, закрепившихся на рабочем месте, и т. д. Результаты мониторинга позволяют скорректировать деятельность образовательных учреждений, принять управленческие решения, позволяющие повысить качество профессионального образования.

Мониторинг выпускников, например, выявил основные причины затруднений при трудоустройстве, такие как быстрое изменение требований рынка труда к квалификационным требованиям выпускников, изменение спроса на разные профессии; недостаточное представление выпускников о требованиях рынка труда; отсутствие практического опыта, навыков самоопределения на рынке труда, трудоустройства и выстраивания профессиональной карьеры; завышенная самооценка выпускниками своего профессионально-квалификационного уровня.

Мониторинг позволяет определить прогнозные данные и скорректировать нежелательные тенденции развития системы. К примеру, одна из главных проблем неуверенного поведения выпускников на рынке труда – отсутствие опыта работы по специальности. Именно по этой причине, по данным мониторинга, работодатель чаще всего отказывает в приеме на работу молодому специалисту.

В результате мониторинга в республике была разработана программа дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, согласно которой 35–40% выпускников профессионального образования ежегодно проходят стажировку на предприятиях и организациях республики.

Оценкой качества деятельности учреждения профессионального образования является востребованность выпускников и их трудоустройство. Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования составляет 91,5%. Закрепляемость выпускников по полученной профессии в течение первого года работы составляет более 60%; в 2007 г. эти показатели были 69% и 38% соответственно. Повышение данного показателя связано с тем, что в 2008 г. 18% образовательных учреждений включили в учебный процесс курс «Адаптация выпускников на рынке труда», позволяющий успешно адаптироваться на производстве, изучение которого содействует профессиональному и культурному росту выпускников.

Программа учебного курса «Адаптация выпускников на рынке труда» разработана республиканской творческой группой и включает разделы:

- особенности и тенденции современного российского и регионального рынка труда;
- профессиональная ориентация в процессе обучения;
- технология трудоустройства и самопрезентации;
- адаптация на рабочем месте;
- построение карьеры и профессиональная самореализация.

Цель данного курса – подготовка выпускников к успешной самореализации в современных условиях, формирование навыков поведения на рынке труда. Представляет интерес раздел «Адаптация на рабочем месте», в котором представлены план и типовая программа адаптации на рабочем месте, рекомендации по самоконтролю, перечень вопросов и информации, которые необходимо изучить при трудоустройстве и в первое время работы на предприятии (в организации) для сокращения адаптационного периода. В результате работы творческой группы были выпущены учебное пособие для преподавателя и рабочая тетрадь для обучающегося. Данный курс успешно прошел апробацию в учреждениях среднего и начального образования республики.

Мониторинг позволяет получить качественную оценку подготовки выпускников системы профессионального образования работодателями и отследить адаптационные процессы. В настоящее время 90% образовательных учреждений проводят работу по изучению процесса адаптации своих выпускников на рынке труда, в 2008 г. только 57% учреждений профессионального образования проводили отслеживание изменений, происходящих с выпускниками – молодыми специалистами.

Мониторинг данного направления позволяет сделать выводы, что адаптация выпускников успешна в тех образовательных учреждениях, где систематически ведется:

- планомерная профориентационная работа;
- имеются возможности для получения студентами дополнительного профессионального образования;
- студентам предоставляется объективная информация о состоянии рынка труда и происходящих на нем изменениях, имеющихся вакансиях для молодых специалистов;

– обучение студентов навыкам правильного поведения на рынке труда, реализация различных программ психологической адаптации студентов и выпускников к рынку труда.

Отслеживание и оценка качества подготовки и адаптации выпускников в производственной среде дополняет и конкретизирует республиканскую систему управления качеством профессионального образования. Мониторинг трудоустройства и социально-профессиональной адаптации выпускников учреждений профессионального образования позволяет проследить динамику изменений данного процесса, скорректировать нежелательные прогнозные явления через принятие эффективных управленческих решений, направленных на повышение качества подготовки кадров для современного производства.

Список литературы

1. Авраамов Ю. С., Калашиников Н. П., Рудченко А. Д., Сорокина-Исполатова Т. В., Хохлов Н. Г. Независимая общественно-профессиональная аккредитация: повышение качества и конкурентоспособности российского образования.

2. Болотов В. А. Основные подходы к созданию общероссийской системы оценки качества образования в Российской Федерации // Вопросы образования. 2004. № 3.

3. Кулемин И. Н. Региональная модель мониторинга качества начального профессионального образования. М., 2005.

4. Лысенко Н. В. Качество подготовки специалистов как фактор развития экономики России. Воспитание гражданина, человека культуры и нравственности – основа социальной технологии развития современной России // Сб. науч. ст. по материалам международного педагогического форума, г. Ростов-на-Дону, 23–24 ноября 2006 г. / Ростовский государственный педагогический университет. Ростов-н/Д, 2006.

ОПЫТ РАБОТЫ ЦЕНТРА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ДОНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Л. А. Сучкова

Донской государственный технический университет, г. Ростов-на-Дону

lsutchkova@dstu.edu. ru

Изменения, которые происходят в экономической системе России, создают принципиально новую ситуацию в сфере подготовки специалистов, требующую соответствующих изменений в ее организации. Образовательная система много лет опиралась на централизованное и монопольное государственное управление и решала задачу подготовки специалистов для условий массового производства. Государство являлось как единственным заказчиком подготовки специалистов, так и единственным потребителем подготовленных квалифицированных кадров. В результате социально-экономических изменений, происходящих в нашей стране, образовался вакуум между работодателями и системой профессионального образования. Государство, которое раньше занималось трудоустройством выпускников, сейчас не в состоянии полностью взять на себя исполнение этой функции.

Действующая многие годы государственная система обязательного распределения молодых специалистов, гарантировавшая не только трудоустройство, но и определенную социальную защиту молодых специалистов, в процессе происходящих в стране экономических и социальных перемен была ликвидирована. В «Концепции государственной молодежной политики Российской Федерации» одним из основных принципов считается обеспечение предоставления молодому гражданину гарантированного государством необходимого объема социальных услуг в области трудоустройства, их дополнение и развитие на уровне субъектов РФ и органов местного самоуправления. Однако на практике студенты и выпускники лишены государственной поддержки, в большинстве случаев предпочтение работодателя отдается специалистам с трудовым стажем и опытом работы.

В современных социально-экономических условиях решение задачи трудоустройства выпускников высших специальных учебных заведений требует выработки принципиально новых подходов, органи-

зационных и методических принципов создания и функционирования системы содействия трудоустройству молодых специалистов, интегрированной в систему образования вуза, адекватной современным условиям российского общества. Необходима разработка новых механизмов взаимодействия системы образования и рынка труда. Учитывая, что конкурентоспособность вуза является одним из основных показателей реализации образовательной политики вуза и во многом определяет его рейтинг в числе других высших учебных заведений, проблема трудоустройства выпускников является одной из главных стратегических линий его деятельности.

С 2002 г. в Донском государственном техническом университете (ДГТУ) действует центр содействия трудоустройству выпускников (ЦСТВ), который решает следующие задачи:

- оказание помощи выпускникам в выборе работы, консультирование по вопросам трудоустройства;
- комплексные исследования и прогнозирование состояния рынка труда региона с учетом специальностей, по которым ведется профессиональная подготовка в вузе;
- тесное сотрудничество с работодателями, заключение соглашений о взаимовыгодном партнерстве и сотрудничестве в области научно-технической и образовательной деятельности, оказание помощи в подборе необходимых работников из числа выпускников;
- сбор и анализ данных по трудоустройству выпускников ДГТУ;
- взаимодействие со службами занятости области, кадровыми агентствами, службами по работе с персоналом различных предприятий;
- рекламно-информационная деятельность;
- создание банка данных выпускников;
- создание банка вакансий рабочих мест;
- участие в организации и проведении акций и мероприятий, способствующих трудоустройству выпускников вуза, проводимых департаментом Федеральной государственной службы занятости по Ростовской области.

ЦСТВ ДГТУ тесно сотрудничает с организациями, выступающими в качестве работодателей на рынке труда. Сформирован банк данных предприятий-потребителей, заключаются соглашения о стратегическом партнерстве и сотрудничестве в области научно-технической и образовательной деятельности. Особое внимание уделяется практиче-

ской направленности производственных практик, курсового и дипломного проектирования. Представители работодателей традиционно присутствуют на защите курсовых и дипломных проектов, зачастую являясь членами государственных экзаменационных комиссий. Кадровые службы этих предприятий регулярно предоставляют информацию о вакансиях для специалистов. Выпускники имеют возможность получить предложение о работе непосредственно при защите дипломного проекта, лучшие студенты ежегодно получают стипендии от заинтересованных предприятий. В результате анкетирования, а также в процессе переговоров с представителями работодателей выявляются приоритетные направления подготовки специалистов, факторы, оказывающие наибольшее влияние на эффективность их профессиональной деятельности. На предприятия города и области регулярно рассылаются письма с предложениями о сотрудничестве, образцами соглашения о совместной деятельности и заявок на подбор специалистов, перечнем специальностей вуза. По желанию работодателей проводятся презентации компаний, организуются экскурсии для студентов и преподавателей.

ЦСТВ ДГТУ тесно сотрудничает с городским центром занятости населения (ГЦЗН). Заключен долгосрочный договор о совместной деятельности. ГЦЗН осуществляет методическую и консультационную помощь вузу в трудоустройстве выпускников, предоставляет информацию о состоянии рынка труда г. Ростова-на-Дону, по просьбе вуза организовывает и проводит, в зависимости от потребностей рынка труда, ярмарки вакансий и другие мероприятия, направленные на трудоустройство выпускников. Студенты старших курсов получают возможность ознакомиться с вакансиями по своей специальности, а также заполнить анкеты в ведущие организации и фирмы Ростова-на-Дону и области. В качестве работодателей выступают крупнейшие промышленные предприятия. У большинства из них штат ежегодно пополняется выпускниками ДГТУ. В ходе проведения ярмарки студенты проявляют большую активность, для многих это реальный шанс уже сейчас, по возможности, начать свою трудовую деятельность и определиться с будущим местом работы. Одним из последних нововведений является мобильный центр – микроавтобус с оборудованием, на котором с целью поиска работы тестируются слабослышащие студенты. В свою очередь, ЦСТВ ДГТУ принимает участие в проводимых ГЦЗН мероприятиях и исследованиях потребностей современного рынка

труда в специалистах, предоставляет сведения о выпускниках, участвует в информационно-статистическом обмене данными с ГЦЗН.

С целью более успешного представления студентов ДГТУ на рынке труда сотрудниками центра были подготовлены и изданы методические указания «Формирование портфолио студента как способ представления индивидуальных достижений». Опыт использования портфолио довольно широко применяется в деловой жизни многих профессиональных групп. Портфолио (от фр. *porter* – излагать, формулировать, нести и *folio* – лист, страница) – досье, собрание достижений. В наиболее простом понимании портфолио – это папка достижений, как личных, так и групповых. Если рассматривать понятие «портфолио» более широко, чем лишь как папку достижений, то можно говорить об этом методе как об эффективном способе рационального продвижения будущих профессионалов на рынке труда, оценивания имеющихся у них ключевых компетенций, достижений в образовательной, научно-исследовательской, общественной деятельности, а также перспектив делового, профессионального и творческого роста. Портфолио является одним из прогрессивных методов оценки достижений студента. Метод портфолио позволяет демонстрировать не только результаты, но и прогресс каждого студента по сравнению с его же предыдущими результатами: «Насколько я сегодняшний лучше себя вчерашнего». Его преимущество перед всеми административными способами контроля и стимулирования учебной и деловой активности заключается в том, что он «нужен», в первую очередь, не администрации, не преподавателям, а самим обучающимся в вузе студентам, как действенный метод самооценки и самопрезентации в вузовской и профессиональной и деловой среде.

Студенты ДГТУ были проинформированы о возможности составления портфолио с целью отображения своих наиболее сильных сторон и максимального раскрытия творческого потенциала, необходимых для успешного представления себя при трудоустройстве. Являясь наиболее разносторонней формой представления качеств и компетенций выпускника, портфолио может использоваться работодателями в качестве дополнительной информации о специалисте, рассматриваться при собеседовании и учитываться в качестве составляющей суммарного рейтинга претендента на рабочее место. Таким образом, работодатель имеет возможность получить более наглядное представление о потенциальном работнике, а выпускник, желающий получить работу,

имеет возможность показать все свои достижения с представлением доказательств.

Портфолио студента ДГТУ состоит из четырех частей:

- резюме;
- перечня индивидуальных достижений, включающего несколько разделов;
- комплекта документов, подтверждающих индивидуальные достижения;
- информации о карьерном росте выпускника ДГТУ.

Перечень индивидуальных достижений студента в период обучения в ДГТУ условно разделен на достижения в освоении основной образовательной программы, включая все виды практик; достижения в системе дополнительного образования; достижения в научно-исследовательской деятельности; достижения в общественной и творческой деятельности.

К подтверждающим документам относятся:

- рецензии на курсовые работы, ксерокопии зачетной книжки и др.;
- итоговые документы, выдаваемые на курсах дополнительного образования (сертификаты, удостоверения, свидетельства, дипломы);
- отзывы, благодарности от руководителей практик, руководства организаций, где студент проходил практику или стажировку;
- ксерокопии печатных работ студента (титульный лист, текст работы);
- грамоты, дипломы и другие виды наград за призовые места в культурных или спортивных мероприятиях.

Помимо консультационных услуг по ведению портфолио сотрудники ЦСТВ ДГТУ оказывают помощь студентам в написании резюме, консультируют по вопросам технологии поиска работы, информируют о состоянии рынка труда в регионе.

Специалистами ЦСТВ ДГТУ также ежегодно проводятся маркетинговые исследования в рамках комплексных исследований и прогнозирования состояния рынка труда и образовательных услуг региона. Получение сведений о занятости, востребованности молодых специалистов, выявление их мнений, пожеланий, планов на будущее происходит при анкетировании и интервьюировании непосредственно при подписании обходного листа, что позволяет в максимально короткие сроки опрашивать большое количество респондентов и получать раз-

личную по своей природе информацию. Анкетирование также позволяет пополнить банк данных выпускников ДГТУ, из которого подбираются кандидаты по заявкам работодателей.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ (СОВРЕМЕННЫЙ АСПЕКТ)

Т. В. Твердохлебова, Л. В. Данилова

ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет», г. Красноярск

office@sfu-kras.ru

В условиях глобализации важным фактором социально-экономического развития все большего числа стран становится международная миграция населения, способствующая формированию гибкого рынка труда, приобщению развивающихся стран к достижению мирового научно-технического и общественного процесса, более рациональному использованию трудовых ресурсов, взаимодействию и взаимообогащению мировых цивилизаций.

Международная миграция в условиях расширения мировых хозяйственных связей занимает все более значительное место в развитии общества. Все большее число государств вовлекаются в миграционные процессы.

Темпы развития и характер миграционных процессов обусловлены, прежде всего, возрастанием потребностей развитых стран в трудовых ресурсах и сопровождающим глобализацию углублением социальной поляризации. Международная миграция стала неотъемлемой составляющей социально-экономического и политического развития как развитых, так и развивающихся стран, не только мощным инструментом перераспределения мировых трудовых ресурсов, но и сферой, которая генерирует тенденции, осложняющие межгосударственные отношения и внутреннюю ситуацию во многих странах.

За последние пятьдесят лет число международных мигрантов в мире более чем удвоилось: если в 1960 г. оно оценивалось в 75 млн. чел., то к 2010 г. достигло 214 млн. чел.

Сегодня один человек из 35 является международным мигрантом. Число людей, проживающих за пределами страны происхождения, до-

стигло 175 млн. Это составляет 3% населения земного шара и сравнимо с населением Бразилии. Международная миграция затрагивает практически все страны.

За 2005–2010 гг. число мигрантов в мире увеличилось на 18,7 млн. чел. Темпы прироста числа международных мигрантов в целом по миру увеличились в текущем десятилетии по сравнению с 1990-ми гг. Если в 1990–1995 гг. среднегодовой темп прироста общей численности международных мигрантов в мире составлял 1,3%, в 1995–2000 гг. – 1,5%, то в 2000–2005 и 2005–2010 гг. – по 1,8% в год [2].

Темпы прироста числа международных мигрантов в развитых странах в 1900–2005 гг. были заметно выше, чем в развивающихся, однако в 2005–2010 гг. соотношение поменялось: темпы прироста числа международных мигрантов в развивающихся странах (с учетом беженцев) превысили темпы прироста международных мигрантов (с учетом беженцев и исключая их) в развитых странах, увеличившись до 2,0% в год. Если же из общего числа международных мигрантов в развивающихся странах исключить беженцев, темп прироста окажется несколько ниже (1,6%), хотя раньше именно эта категория росла быстрее.

Среди крупных регионов мира среднегодовой темп прироста особенно высок в Южной Африке (7,3%) и Южной Европе (5,2%). В Восточной Африке и Средней Азии наблюдалось сокращение числа международных мигрантов. Сокращение числа международных мигрантов отмечалось в 4 из 5 бывших среднеазиатских республик СССР, кроме Казахстана, а наиболее значительным оно было в Киргизии – на 5% в год, тогда как в остальных составляло примерно по 1,5% в год [1].

Поскольку число международных мигрантов в каждой стране складывается не только в результате определенного баланса иммиграции и эмиграции, но и сокращается под влиянием смертности мигрантов, то, оценивая общий прирост числа мигрантов за 2005–2010 гг. в 24,4 млн. чел., международные эксперты внесли поправку на 5,7 млн. умерших за это время и получили итоговый прирост числа мигрантов в мире в 18,7 млн. чел.

В развитых странах чистая международная миграция за тот же период составила 14,7 млн. чел., в развивающихся – почти 9,7 млн. чел. В Европе она составила почти 8,1 млн. чел., в том числе в Южной Европе – 3,8 млн. чел., по 1,5 млн. чел. в Северной и Западной Европе. В Северной Америке – 5,8 млн. чел.

Чистая миграция в Азию за 2005–2010 гг. составила почти 6,8 млн. чел., включая 4,2 млн. чел. в Западную Азию, 1,2 млн. чел. в Юго-Восточную Азию и 0,8 млн. чел. в Южную Азию.

За счет международной миграции в 2005–2010 гг. население развитых стран увеличивалось в среднем на 2,2% в год, а население развивающихся стран сокращалось на 0,5%.

Данные свидетельствуют о том, что численность международных мигрантов за последние 10 лет в целом увеличилась. Следует учитывать, что приведенные данные характеризуют легальную миграцию, однако существуют также значительные потоки нелегальных мигрантов.

Наибольшее количество мигрантов находится в Европе – 64 млн. чел., в Азии – 53 млн., в Северной Америке – 45 млн. чел.; 75% всех мигрантов сконцентрировано в 28 странах, и каждый пятый проживает в США. Примерно половина всех международных мигрантов – женщины. Как и мужчины, они мигрируют в поисках лучших средств к существованию. Удельный вес женщин в общей численности международных мигрантов постепенно возрастает.

В силу экономических причин основные потоки мигрантов всегда направлялись из стран с низкими личными доходами в страны с более высокими доходами. Будучи наиболее экономически развитой страной современного мира, США является основным направлением миграции как низкоквалифицированной, так и высококвалифицированной рабочей силы. Каждый год туда приезжает больше иммигрантов, чем во все остальные страны, вместе взятые. Основные потоки низкоквалифицированной рабочей силы направляются в США из близлежащих латиноамериканских стран – Мексики, стран Карибского бассейна. Высококвалифицированные работники иммигрируют в США практически из всех стран мира, включая Западную Европу, Латинскую Америку, Россию, Индию и т. д.

Как в США, так и в Канаде велико число нелегальных мигрантов, большинство из которых выходцы из Мексики. Поток иммигрантов, направляющихся в Канаду, также претерпел изменения по своему составу. Так, если в 2001 г. выходцы из азиатских стран составляли 5%, то к 2006 г. эта цифра возросла до 52%. Основными странами-донорами являются Гонконг (15,3%), Филиппины (5,2%), Шри Ланка (5,1%), Индия (5,1%). Большинство иммигрантов из Гонконга – инве-

сторы или предприниматели, приезжающие на постоянное место жительства.

В последнее время увеличился приток в Канаду иммигрантов из Восточной Европы, особенно из Польши. По-прежнему существует экспорт трудовых сил из Великобритании, Германии, Италии и США.

После США и Канады Австралия является третьей страной, принимающей мигрантов на постоянное место жительства. Однако в последние годы Австралия проводит миграционную политику, в соответствии с которой в страну, в первую очередь, принимаются иммигранты, осуществляющие инвестиции в экономику страны.

Западная Европа также является одним из крупнейших центров международной миграции рабочей силы. Наиболее развитые западноевропейские страны притягивают рабочую силу из менее развитых западноевропейских стран (Португалии, Мальты, Испании), арабских стран Северной Африки и Ближнего Востока, стран Африки к югу от Сахары, восточноевропейских стран и республик бывшего СССР. Миграции работников из африканских стран – бывших колоний западноевропейских государств – способствуют общность языка, исторически сложившиеся традиционные торговые и иные связи. Лидерство по масштабам иммиграции в Европе удерживают Германия, Франция, Великобритания. По абсолютному количеству мигрантов на протяжении последних 50 лет основным центром притяжения является Германия. Она принимает 36,2% всех мигрантов, приходящихся на ЕС. Далее следуют Франция (18,7%) и Великобритания (11,35%). Эти три страны притягивают 63,6% всех мигрантов, направляющихся в ЕС.

Ближний Восток является развивающимся регионом, для которого характерны самые разнообразные потоки международной миграции. Нефтедобывающие страны Ближнего Востока привлекают дешевую иностранную рабочую силу на тяжелые низкооплачиваемые работы. Рабочие приезжают в основном из соседних арабских стран, а также из Индии, Пакистана, Бангладеша, Кореи, Филиппин. Более половины рабочей силы Саудовской Аравии, ОАЭ, Катара, Бахрейна, Кувейта и Омана составляют иностранные рабочие.

Основными импортерами рабочей силы в страны Азиатско-Тихоокеанского региона являются Бруней, Япония, Гонконг, Малайзия, Пакистан, Сингапур, Республика Корея, Тайвань. Для этих стран характерны различные формы трудовой миграции [3].

Международную миграцию часто подразделяют на межконтинентальную и внутриконтинентальную. На сегодняшний день выделяются несколько главных направлений международной трудовой миграции (рис.).

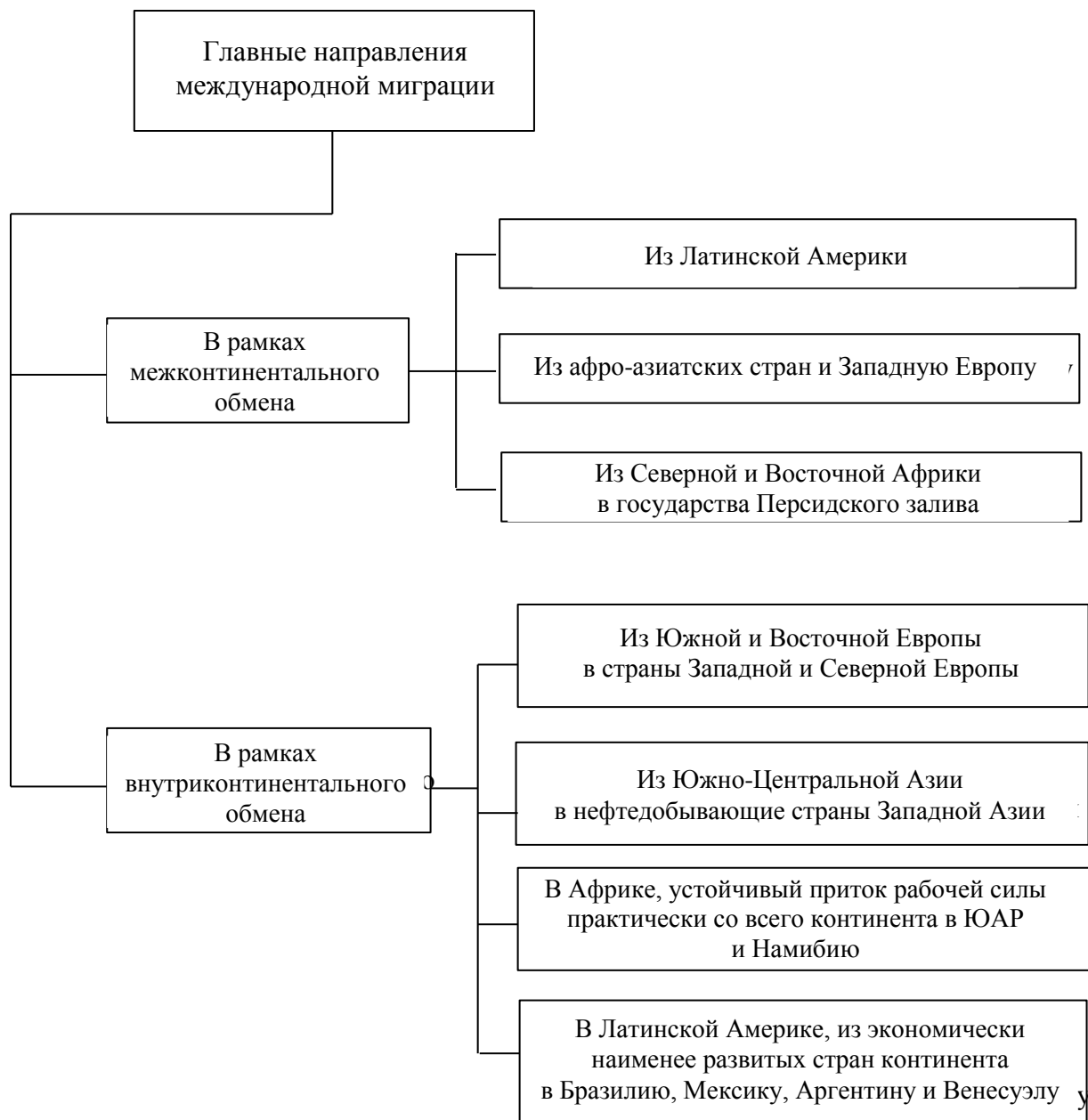


Рис. Главные направления международной миграции

Характерной особенностью современной миграции является то, что ее потоки состоят из двух направлений, и, следовательно, одно и то же государство может быть как страной-донором, так и страной-

реципиентом. Например, Великобритания и США являются одновременно и одними из главных стран-реципиентов в мире, и донорами для отдельных государств (США донор для Канады, Великобритания – для Австралии).

Доли основных миграционных потоков в 2010 г. представлены следующим образом: Европа – 33%, Азия – 28%, Северная Америка – 23%, Африка – 9%, Латинская Америка – 4%, страны Океании – 3%.

Согласно данным доклада Всемирного банка о миграции и доходах мигрантов в 2010 г., первое и второе места по количеству мигрантов, выехавших из страны, в мире принадлежат Мексике, в 2010 г. через пограничный контроль прошло 11,9 млн. чел., и Индии (11,4 млн. чел.), на третьем месте Россия – из РФ выехало 11,1 млн. чел.

Если посмотреть рейтинг стран по количеству въехавших людей, то следует отметить, что первое место в этом списке занимают США (38,4 млн. чел.), затем следуют Россия (12,1 млн. чел.) и Германия (10,1 млн. чел.). Замыкают перечень Нидерланды и Швейцария – по 1,7 млн. чел. из каждой страны. По данным Всемирного банка, наибольшими миграционными коридорами в мире, через которые следуют потоки мигрантов, в т. ч. транзитом, считаются Мексика – США –

11,6 млн. чел. (объемы остальных потоков миграции ниже в три раза и более), Россия – Украина – 3,7 млн. чел., Украина – Россия – 3,6 млн. чел. Далее следуют Бангладеш – Индия – 3,3 млн. чел., Турция – Германия – 2,7 млн. чел., Казахстан – Россия – 2,6 млн. чел., Россия – Казахстан – 2,2 млн. чел., Китай – Гонконг – 2,2 млн. чел., Индия – ОАЭ – 2,2 млн. чел., замыкает десятку коридор Китай – США – 1,7 млн. чел. Много перемещается людей из Афганистана в Иран – 1,7 млн. Замыкают рейтинг из 30 стран коридор Куба – США – 1 млн. чел., 28-е место, Белоруссия – Россия – 1 млн. чел., 29-е место, Узбекистан – Россия – 0,9 млн. чел., 30-е место.

В современном мире миграция населения стала глобальным процессом, охватившим практически все континенты и страны, все социальные слои. В наши дни явление международной миграции становится существенным и долговременным фактором развития стран и континентов. Сегодня по-прежнему основными центрами притяжения мигрантов остаются США, Канада и Австралия, где доля иностранцев среди занятого населения в среднем колеблется от 20 до 30%. Однако

сегодня уже больше невозможно делить страны на три четких категории: эмиграции, иммиграции и транзита.

Все большее количество стран не только изменяют свой статус, но и сочетают характеристики двух или даже трех категорий. Так, примерами стран в Европе, которые потеряли статус страны эмиграции, являются Греция, Италия, Португалия и Испания. В Азии это Южная Корея, Малайзия, Тайвань, Таиланд. Даже Мексика и Тунис столкнулись с наплывом иностранных работников, которые видят там больше перспектив, чем в своих родных странах.

Современный мировой миграционный процесс по своему содержанию и массовости существенно отличается от аналогичных процессов прошлого века и имеет следующие особенности:

1. Миграция охватила все континенты и обрела глобальный характер.

2. С 1980-х гг. наблюдается и встречный миграционный процесс – перемещение иностранной рабочей силы из более развитых в менее развитые страны.

3. Доминирующим мотивом трудовой миграции остается экономический.

4. Миграции трудовых ресурсов способствуют и современные технологии производства, основанные на принципах международного разделения труда.

5. Значительное увеличение нелегальной миграции рабочей силы.

6. В международной миграции происходят качественные изменения, обусловленные НТР, суть которых состоит в значительном увеличении среди мигрирующих доли квалифицированных специалистов. Сегодня этому процессу присущи некоторые новые черты:

– на смену «утечке мозгов» пришла их циркуляция – произошла диверсификация направлений миграции;

– современному уровню миграции профессионалов присущ принципиально иной организационный уровень, выразившийся в возникновении своеобразной международной корпорации «охотников за головами»;

– имеет место интеграция системы высшего образования.

7. Страны, имевшие в прошлом статус метрополии, ориентируются на импорт рабочей силы из своих бывших колоний и зависимых стран.

8. В иммиграционных потоках в страны традиционной миграции (США, Канада, Австралия, ЮАР) сегодня преобладают выходцы из Азии, Латинской Америки, Африки и Карибского бассейна.

9. Все более активное вмешательство государства в этот процесс.

Осмысление глобальных и национальных демографических проблем дает основание полагать, что характер миграционных процессов в мире, обусловленных демографическим фактором, во многом будет определять геополитическую ситуацию в перспективе развития межгосударственных отношений. Это обстоятельство оказало влияние на российскую миграционную политику [4].

Россия не осталась в стороне от миграционных процессов. В целом можно сказать, что миграция в России развивается примерно так же, как во многих развитых странах мира. В настоящее время спрос России на мигрантов в большей мере обусловлен экономическими причинами. Российская экономика не выживет без привлечения труда мигрантов. Сегодня абсолютное большинство экспертов-экономистов убеждены, что запланированный на ближайшую перспективу экономический рост, даже при реальном повышении производительности труда, невозможен без масштабного пополнения трудовых ресурсов за счет миграции. Во многих регионах страны локальные рынки труда уже сейчас испытывают не только относительный, но и абсолютный дефицит рабочей силы. К 2015 г. трудовые ресурсы страны сократятся на 8 млн. чел., а к 2025 г. – на 18–19 млн. чел.

Максимальное сокращение численности населения трудоспособного возраста России произойдет в 2009–2017 гг., когда среднегодовая убыль населения этой возрастной группы будет превышать 1 млн. чел. Все когорты населения, которые будут входить в трудоспособный возраст в первой четверти XXI в., уже родились, поэтому компенсировать провал за счет наметившегося повышения рождаемости невозможно. Частично восполнить трудовые ресурсы России в этот период можно с помощью мер, направленных на сокращение смертности в трудоспособных возрастах, на общее улучшение здоровья населения с последующим расширением возрастных границ занятости. Однако подобные меры, даже если и окажутся сравнительно эффективными, не могут немедленно принести желаемый результат. Миграция более эластична, то есть более гибко реагирует на внешние факторы, и поэтому способна дать быстрый и масштабный ответ на вызовы ближайшего десятилетия [5].

Прогноз, выполненный Росстатом на 2006–2025 гг., показывает, что при миграционном приросте населения России на уровне 200–250 тыс. чел. в год (нынешний уровень) только для стабилизации численности населения в трудоспособном возрасте в столичном регионе на уровне середины 2000-х гг. отток населения из регионов Южного, Приволжского, Уральского, Сибирского и Дальневосточного федеральных округов должен в ближайшие полтора десятилетия усилиться. Миграционные потери регионов Сибири и Дальнего Востока уже и без того значительные (за 2010–2025 гг. составят еще около 1,2 млн. чел.).

Для прекращения миграционных потерь регионов Сибири и Дальнего Востока необходим миграционный прирост населения России на уровне 600–700 тыс. чел. в год, только тогда потери этих регионов в результате внутренней миграции сократятся и будут перекрыты притоком международных мигрантов. Прирост за счет международной миграции на уровне 1 млн. мигрантов в год и более способен привести к устойчивому притоку в регионы Сибири и Дальнего Востока, однако и он не позволит восполнить потери, понесенные населением этих округов в последние два десятилетия.

В 2009 г. численность населения сократилась в 56 субъектах Российской Федерации. Лишь в 27 субъектах Российской Федерации в 2009 г. наблюдался рост числа жителей (в 2008 г. – в 24, 2007 г. – в 23, 2006 г. – в 14 субъектах Российской Федерации).

Число официально работающих в России трудовых мигрантов постоянно увеличивается. В 2010 г. оно превысило 1 млн. чел., причем эти люди представляют более чем 120 стран мира. Наряду с потоком возвратной миграции в Россию существовал второй поток – трудовой иммиграции, сходной с той, которая характерна сейчас для большинства развитых стран. Масштабы трудовой миграции в Россию в течение последнего десятилетия стабильно увеличивались. В 2006 г. число официально работающих в России мигрантов превысило 1 млн. чел., а в 2008 г. приблизилось к 2,5 млн. чел.

По данным глобальной комиссии по миграции ООН, Россия занимает 2-е место в мире после США по количеству мигрантов. Так, в период с 2005 по 2008 г. на территорию Российской Федерации ежегодно въезжало более 20 млн. чел.

В настоящее время Россия является активным участником международного трудового обмена. Одной из особенностей трансформаций в области миграционных процессов является рост масштабов трудовой

миграции, сопровождающийся многими проблемами, наиболее актуальной из которых является нелегальная миграция. Это проблема остро стоит не только в России, но и в других странах.

Численность трудовых мигрантов в России составляет сегодня от 4 до 6 млн. человек и как минимум в пять раз превышает данные официальной статистики.

Число иностранцев, приехавших работать в Россию, с каждым годом существенно возрастает. В 2010 г. по сравнению с 2009 г. численность трудовых мигрантов увеличилась на 708,8 тыс. чел., а в целом за 2004–2010 г. – на 2212,6 тыс. чел. В структуре легальной трудовой миграции в Россию крупнейшими экспортёрами трудовых ресурсов из ближнего зарубежья являются Таджикистан, Узбекистан. Оценивая размеры трудовой миграции из дальнего зарубежья, следует отметить, что за исследуемый период наибольшее число иностранных рабочих прибыло из Китая, приблизительно 1075 тыс. чел., или 42% от общей численности легальной иностранной рабочей силы из дальнего зарубежья в России, осуществлявшей трудовую деятельность в данном периоде.

Среди всех иммигрантов в 2009 г. около 93% (261,5 тыс. чел.) составляли бывшие жители стран-участников СНГ, из них почти половина – выходцы из Украины, Узбекистана и Казахстана (соответственно 45,9 тыс., 42,5 тыс. и 38,8 тыс. чел.).

Согласно официальным данным, более 80% легальных иностранных работников занято в пяти основных видах экономической деятельности – строительстве, оптовой и розничной торговле (включая ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий), сельском хозяйстве, обрабатывающих производствах, добыче полезных ископаемых, транспорте и связи.

По странам происхождения деятельность иностранных рабочих диверсифицирована. Трудовые мигранты из Азербайджана и Вьетнама в основном заняты в торговле, так же, как и китайские рабочие, которые наряду с этим трудятся в сельском и лесном хозяйстве, гастарбайтеры из Армении, Молдовы, Таджикистана, Узбекистана – в строительстве и на ремонтных работах, из Украины – на транспорте и в строительстве. Граждане Белоруссии заняты в промышленности. Строители из европейских стран (прежде всего, из Польши, Германии, Финляндии, Югославии, Болгарии), а также из Турции заняты главным образом в Центральном (в г. Москве) и Северо-Западном (в г. Санкт-

Петербурге) округах. Из развитых европейских стран (Бельгия, Франция, Великобритания), а также из Японии, Канады и США прибывают в основном такие специалисты, как журналисты, преподаватели, инженерно-технические работники, технологи. Однако в целом доля специалистов из дальнего зарубежья в общем потоке трудовой миграции в Россию незначительна [6].

Главной проблемой миграционных процессов в России является нелегальная миграция, которая состоит из трех компонентов: нелегальный въезд, нелегальное пребывание и нелегальная занятость.

Сегодня в стране легально работает около 2,5 млн. иностранцев. Нелегальная часть, которая в предыдущие годы оценивалась в 10–15 млн. чел., за 2010 г. составила 5–7 млн. чел. Это резкое уменьшение теневого рынка связано, в первую очередь, с упрощением процедур получения разрешений на работу для граждан СНГ.

В структуре незаконных трудовых мигрантов в России около 70–80% составляют выходцы из стран СНГ. Изначально данная категория мигрантов въезжает на территорию России в большинстве случаев легально, однако в дальнейшем зачастую утрачивает законный статус, не оформив в установленные сроки регистрацию по месту пребывания в органах внутренних дел или не получив необходимые документы, разрешающие экономическую деятельность в стране.

Основными путями проникновения нелегальных трудовых мигрантов в Россию являются государственные границы с соседними странами. Возможности законного пересечения границ стимулируют потоки мигрантов, многие из которых впоследствии занимают свою нишу в теневой экономике России.

Рассматривая образовательный уровень нелегальных трудовых мигрантов, важно отметить, что более 60% составляют лица, имеющие неполное среднее или среднее образование. Незаконные мигранты, работающие в России, в большинстве своем заняты низко квалифицированным трудом, зачастую в негосударственном секторе экономики. Сфера приложения труда нелегальных мигрантов – в основном строительство, торговля и сельское хозяйство.

Главными детерминирующими факторами нелегальной трудовой миграции в России являются повышенный спрос на рабочую силу, особенно в некоторых стремительно развивающихся регионах страны. Во-вторых, это значительная дешевизна иностранных трудовых ресурсов. И наконец, некоторые несовершенства российского законодатель-

ства, в силу которых многие находящиеся на территории страны нелегальные трудовые мигранты не могут начать осуществление своей трудовой деятельности уже в рамках правового поля.

Проблемы социальной адаптации нелегальных мигрантов в России, плохое знание ими русского языка, культуры и традиций обуславливают сложные межэтнические конфликты, формируя в глазах российской общественности негативный образ иностранного работника, в том числе и трудящегося в России законно, тем самым способствуя нагнетанию социальной напряженности. Проблемы с собственной адаптацией к российской действительности вынуждают некоторых трудовых мигрантов идти на преступления, что также способствует ухудшению криминогенной обстановки и социальной напряженности в России.

Россия занимает также заметное место в процессах эмиграции. В последнее десятилетие прошлого века среднегодовая численность выехавших из РФ в страны дальнего зарубежья составила около 100 тыс. чел., в ближнее зарубежье – страны СНГ и Балтии – ежегодно переезжало более 150 тыс. россиян.

В целом эмиграция из России имеет явные признаки «утечки умов». Каждый пятый эмигрант в 1990-е гг. имел высшее образование, в том числе среди выбывших в Израиль – 30%, в США – более 40%, в Канаду – 60%. И это при том, что доля лиц с высшим образованием в населении России едва превышает 13%. В общем количестве выехавших в Германию и Израиль около 80% составляли лица, занятые в науке и образовании.

Россия и в настоящее время является донором научных кадров для высокоразвитых стран. Донорский поток пока сравнительно невелик. Однако если учесть, что эмиграционные установки характерны сегодня для 25–50% российских ученых и студентов, то возможное развитие событий может быть не в пользу российской науки.

В последние два десятилетия и на перспективу миграция составляла и будет составлять важнейший ресурс и условие развития нашего государства.

От того, насколько Россия справится с задачей привлечения необходимого количества мигрантов, привлечения из-за рубежа наших соотечественников и поддержки российских ученых и специалистов, зависят темпы ее экономического развития, уровень и качество жизни

населения, социальный климат, региональные пропорции развития, сохранения ее территориальной целостности.

В основе международной миграции рабочей силы лежит перемещение факторов производства. Это объективный процесс, присущий рыночной экономике. Трудовые ресурсы в соответствии с рыночными законами ищут наиболее выгодное применение, дающее максимальную эффективность.

Подчиняясь в целом законам спроса и предложения, рынок труда имеет ряд существенных отличий от других товарных рынков. Здесь регуляторами являются факторы не только макро- и микроэкономические, но и социальные и социально-психологические, отнюдь не всегда имеющие отношение к цене рабочей силы – заработной плате.

Международный рынок труда можно определить как наднациональное образование, где на постоянной основе спроса и предложения рабочей силы участвуют, с одной стороны, лица, ищущие работу в других странах, с другой – работодатели, принимающие на работу работников требуемой квалификации и профессии из других стран.

Формирование международного рынка труда – свидетельство того, что процессы мировой интеграции идут не только в экономической и технологической областях, но начинают затрагивать неизмеримо более сложную область социальных и трудовых отношений, которые приобретают в настоящее время глобальный характер.

По мере расширения рынка труда международная трудовая миграция занимает все более значительное место в развитии общества. Активное использование преимуществ международного разделения труда и перелива рабочей силы из одной страны в другую позволяет эффективно развиваться национальным экономикам. Международная миграция рабочей силы в настоящее время определяет, по существу, всю международную миграцию населения, выдвигая тем самым на первый план экономическую значимость мировых миграционных процессов.

Международные миграционные потоки складываются под влиянием разнообразных причин, основными среди которых являются социально-экономические: перемещения в поисках работы, получение образования, в связи с вступлением в брак и т. п. Существенную значимость также приобрели демографические, политические, религиозные, этнические, семейные причины, природные бедствия, войны, экологические проблемы, причины личного характера и др.

На наш взгляд, самые распространенные на сегодняшний день причины, заставляющие людей покидать родные страны, – это разница в заработной плате, высокий уровень безработицы, разница в продолжительности жизни, уровне образования, демографических показателях. Отставание экономического развития от более быстрого роста населения приводит, в конечном итоге, к образованию трудоизбыточности, в результате чего часть рабочей силы вынуждена эмигрировать в поисках работы. Эта закономерность отражает экономический приоритет в межстрановой миграции трудовых ресурсов.

Сегодня международная трудовая миграция стала важным элементом функционирования мировой экономики. Как известно, основная экономическая функция миграции на рынке труда связана с обеспечением подвижности рабочей силы, ее территориальным перераспределением в зависимости от спроса и предложения в различных районах и территориях каждой отдельной страны или в различных регионах современного мира. При этом позитивный экономический эффект миграция может дать лишь при тех условиях, когда избыток рабочей силы, образующийся в одних странах или в регионах и территориях, перемещается в другие, испытывающие в ней недостаток. В этом отношении можно говорить о том, что она содействует более рациональному использованию рабочей силы и тем самым способствует эффективному функционированию национальных и международного рынков труда.

Список литературы

1. Федеральный закон от 18.07.2006 г. № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации».

2. Барковский А. Ф. Привлечение в Россию иностранных трудовых мигрантов: необходимость селективного подхода // Общество и экономика. 2011. № 1. С. 111–128.

3. Курпичев В. В. Трансграничные миграции населения как источник воспроизводства трудовых ресурсов и фактор накопления человеческого капитала // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2010. № 30. С. 10–14.

4. Мукомель В. И. Интеграция мигрантов: вызовы, политика, социальные практики // Мир России. 2011. № 1. С. 34–50.

5. Мишунина А. А. Системный подход к государственному регулированию миграционных процессов в Российской Федерации // Журнал российского права. 2010. № 8. С. 33–41.

6. Волох В. П. Проблемы и перспективы формирования миграционной политики в условиях перехода к инновационной экономике // Власть. 2011. № 3. С. 4–6.

**ВОСЬМАЯ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИЯ
«СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА
И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ
В РЕГИОНАХ РОССИИ»**

Т. С. Терновская, О. Н. Артамонов

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

ternov@psu.karelia.ru; arton@psu.karelia.ru;

27–28 октября 2011 г. на базе Петрозаводского государственного университета прошла ежегодная Восьмая Всероссийская Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России».

Конференция проводилась в интерактивном режиме под эгидой Федеральной службы по труду и занятости, Министерства образования и науки РФ, Министерства труда и занятости Республики Карелия и Петрозаводского государственного университета. Информационная поддержка конференции осуществлялась с использованием глобальной сети Интернет на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» (<http://labourmarket.ru>). Конференция по данной тематике с использованием глобальных телекоммуникационных сетей в России стала ежегодной и проходила в восьмой раз.

Председателем оргкомитета конференции выступил Ю. В. Герций, руководитель Федеральной службы по труду и занятости.

Организационная работа по подготовке и проведению Интернет-конференции осуществлялась Петрозаводским государственным университетом (ректор А. В. Воронин) и Министерством труда и занятости Республики Карелия (и. о. министра Г. Л. Карапетов).

Ежегодная Интернет-конференция проводилась на федеральном Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы

России» по адресу: <http://labourmarket.ru> Этот портал разработан и поддерживается Центром бюджетного мониторинга (ЦБМ) Петрозаводского государственного университета. Техническую, программную и организационную работу проводили локальный оргкомитет ПетрГУ под руководством директора Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ профессора В. А. Гуртова, а также сотрудники Центра бюджетного мониторинга и Министерства труда и занятости Республики Карелия.

Подготовка и проведение конференции

В мае – сентябре 2011 г. осуществлялось широкое информационное оповещение о проведении Интернет-конференции. Первое информационное сообщение было разослано в электронном виде и по обычной почте более чем в 500 вузов России, 83 территориальных органа службы занятости населения, более чем в 30 научных институтах и учреждениях РФ, ведущим специалистам в области рынка труда и рынка образовательных услуг в РФ, участникам семи предыдущих конференций (всего около 3000 адресов). Это сообщение сопровождалось письмом руководителя Федеральной службы по труду и занятости, председателя оргкомитета конференции Ю. В. Герция.

В начале октября 2011 г. во все указанные выше адреса было отправлено второе информационное сообщение, в котором содержались порядок прохождения конференции, процедура обсуждения докладов, изложена техническая и информационная поддержка участников конференции, порядок открытия конференции.

При подготовке конференции Центром бюджетного мониторинга на федеральном Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» в разделе «Аналитика» были обновлены списки книг, диссертаций, статей, журналов, а также полнотекстовые издания, касающиеся рынка труда и рынка образовательных услуг. Кроме этого, размещена информация о макроэкономической методике прогнозирования потребностей (спроса) экономики в квалифицированных кадрах и формирование на этой основе контрольных цифр приема для системы профессионального образования.

На Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» (<http://labourmarket.ru>) было размещено в 4 секциях 110 докладов, присланных на конференцию из городов: Апатиты, Армавир, Архангельск, Балашиха, Барнаул, Белгород, Биробиджан, Владимир, Вологда, Егорьевск, Екатеринбург, Ижевск, Иркутск, Йошкар-Ола, Калуга, Кемерово, Конь-Колодезь, Краснодар, Красноярск, Маг-

нигогорск, Магас, Майкоп, Махачкала, Москва, Мурманск, Нижний Новгород, Новороссийск, Новосибирск, Новый Уренгой, Норильск, Орёл, Оренбург, Пенза, Пермь, Петрозаводск, Прокопьевск, Ростов-на-Дону, Самара, Саратов, Санкт-Петербург, Сыктывкар, Тамбов, Томск, Тула, Уфа, Хабаровск, Челябинск, Чита, Южно-Сахалинск. Кроме этого, были участники из Великобритании, Украины, Финляндии, Нидерландов, Казахстана, Индии. Каждый желающий имел возможность ознакомиться с электронными версиями докладов конференции, высказать свое мнение, участвовать в форуме, дать свои предложения в электронном виде.

Регионы Российской Федерации проявили активное участие и заинтересованность в обсуждении докладов, размещенных на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России». Восьмой год проводится Интернет-конференция, и можно сделать вывод, что тема, затронутая на ней, остается весьма актуальной для всех территорий России. Об этом свидетельствует география представленных авторами работ – от Владивостока до Калининграда.

На Первой Всероссийской Интернет-конференции было 68 докладов, приняло в ней участие более 700 чел. из 40 регионов Российской Федерации.

На Второй Всероссийской Интернет-конференции было 57 докладов, в работе приняли участие 962 чел. из 46 регионов России, количество обсуждений в режиме on-line составило 479 вопросов и ответов.

Для участия в Третьей Интернет-конференции поступило 98 докладов из 62 субъектов Федерации. В обсуждении докладов приняли участие 1010 чел. из 70 регионов России, а также из зарубежных стран. Это обсуждение содержало 720 вопросов и ответов.

На Четвертую Интернет-конференцию поступило 82 доклада из 45 субъектов Федерации, приняло участие около 900 чел. из 50 регионов России, в обсуждении было 620 вопросов и ответов.

Для участия в Пятой Интернет-конференции поступило 75 докладов из 40 субъектов Федерации. В представлении и обсуждении докладов приняло участие около 1000 чел. из 50 регионов России. Это обсуждение содержало более 650 вопросов и ответов.

На Шестую Интернет-конференцию поступило 76 докладов из 41 субъекта Федерации, приняло участие около 1500 чел. из 60 регионов России, а также из Белоруссии, Болгарии, Египта, Португалии, Узбе-

кистана, Украины. Это обсуждение содержало более 650 вопросов и ответов.

На Седьмую Интернет-конференцию поступило 63 доклада из 31 субъекта Федерации, приняло участие около 1000 чел. из 62 регионов России – от Владивостока до Калининграда. Это обсуждение содержало более 600 вопросов и ответов. На сайте было 16600 просмотров страниц.

Для участия в Восьмой Интернет-конференции поступило 110 докладов из 49 субъектов Федерации. Участники конференции просмотрели страницы форума около 30 тысяч раз. Количество посещений составило 2671 из 80 городов России – от Владивостока до Калининграда. Обсуждение содержало 854 вопроса и ответа по 113 темам.

К 27 октября 2011 г. была издана книга I сборника докладов Восьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России», куда вошли 33 доклада. По итогам конференции изданы книги II и III, в них включены доклады и рекомендации конференции. Электронные версии сборников докладов конференции формата pdf были размещены по адресу: http://labourmarket.ru/i_confs/conf8/book.php

Открытие Восьмой Интернет-конференции состоялось 27 октября 2011 г.

На открытии Интернет-конференции с приветствиями выступили: Герций Юрий Викторович – руководитель Федеральной службы по труду и занятости; Кравцов Сергей Сергеевич – директор департамента регионального развития Министерства образования и науки Российской Федерации; Лопуха Анатолий Осипович – проректор Петрозаводского государственного университета; Лунцевич Валентин Васильевич – заместитель Главы Республики Карелия, министр экономического развития Республики Карелия; Карапетов Гивий Людвигович – и. о. министра труда и занятости Республики Карелия; Кувшинова Ирина Борисовна – министр образования Республики Карелия; Костин Павел Вячеславович – генеральный директор Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) Республики Карелия, Гуртов Валерий Алексеевич – научный редактор сборника докладов конференции, директор Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета. Все выступающие отмечали актуальность проведения такого мероприятия в современных условиях. Выступле-

ния Ю. В. Герция, С. С. Кравцова, А. В. Воронина, В. В. Лунцевича, И. Б. Кувшиновой были предварительно записаны как видеофайлы.

Затем состоялось открытие форума в рамках Интернет-конференции по четырем тематическим секциям на Web-портале по адресу: <http://labourmarket.ru>:

1. Экономическая активность населения, занятость и безработица. Трудовая миграция и рынки труда (руководители секции: Анненков Михаил Вячеславович – заместитель министра труда и занятости Республики Карелия, Шумилова Татьяна Михайловна – главный специалист Министерства труда и занятости Республики Карелия, Глушанок Тамара Михайловна – главный научный сотрудник ЦБМ ПетрГУ).

2. Мониторинг и анализ трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования всех уровней: роль государственной службы занятости населения; роль учреждений профессионального образования; роль региональных программ дополнительных мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда (руководители секции: Повилайнен Лидия Сергеевна – начальник Управления социального развития ПетрГУ, Заводовский Геннадий Александрович – ведущий специалист ЦБМ ПетрГУ, Серова Лариса Михайловна – начальник отдела прогнозирования и баз данных ЦБМ ПетрГУ).

3. Совершенствование прогнозирования кадровых потребностей региональной экономики, формирования государственного задания на подготовку кадров и распределения контрольных цифр приема между образовательными учреждениями (руководители секции: Питухин Евгений Александрович – заведующий кафедрой математического моделирования систем управления ПетрГУ, Ильин Алексей Михайлович – директор Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений высшего профессионального образования ПетрГУ, Грибанова Надежда Александровна – начальник отдела профессионального образования Министерства образования Республики Карелия).

4. Формирование профессиональных компетенций выпускников и разработка рекомендаций по корректировке образовательных программ подготовки специалистов в системе профессионального образования (руководители секции: Сигова Светлана Владимировна – ведущий научный сотрудник ЦБМ ПетрГУ, Питухина Мария Александровна – старший научный сотрудник ЦБМ ПетрГУ, Гарифуллина Наталия Юрьевна – старший научный сотрудник ЦБМ ПетрГУ).

Каждый участник конференции имел возможность выбрать нужную секцию на главной странице конференц-зала, в списке докладов выбрать интересующий его доклад, открыть страницу с обсуждением доклада, ознакомиться с краткой информацией об участнике, представившем доклад, увидеть следующие за ним комментарии других участников, добавить свой комментарий.

Содержательные итоги работы конференции

За восемь лет в рамках конференции был создан информационный задел и наработан значительный опыт. В этом немалая заслуга ее участников, некоторые из них участвовали в работе конференции восьмой раз. Разговор участников Интернет-конференции, проходивший в интерактивном режиме, получился всесторонним и содержательным. Особенностью всех Интернет-конференций является то, что после их окончания можно неоднократно обращаться к материалам, конференц-залу и видеофайлам в течение длительного времени.

Рассмотренные вопросы в рамках Интернет-конференции являются актуальными и социально значимыми.

Если проанализировать предыдущие Интернет-конференции, то на Первой Интернет-конференции (2004 г.) доминировали вопросы формирования региональных заказов на воспроизводство и развитие трудового потенциала на основе мониторинга и прогнозирования демографических, социальных и экономических тенденций; на Второй Интернет-конференции (2005 г.) больше внимания было уделено дисбалансу в профессионально-квалификационном разрезе между подготовкой кадров и наличием вакантных рабочих мест; Третья Интернет-конференция (2006 г.) была направлена на выработку совместных подходов власти, бизнеса и образования для решения существующих глубинных процессов, происходящих на рынке труда, впервые поднимались вопросы трудовой миграции в условиях интеграции России в мировую экономику; на Четвертой Интернет-конференции (2007 г.) главными стали обеспокоенность сложившейся ситуацией на рынке труда, связанной с кадровым дефицитом, и вопросы развития человеческого потенциала в регионах; основная тематика Пятой Интернет-конференции была посвящена экономической активности населения, трудовой миграции и социальному партнерству: работодатель – государственная служба занятости – система профессионального образования и переподготовки кадров, во время ее проведения (октябрь 2008 г.) никто даже предположить не мог, что в мире настолько разразится фи-

нансовый кризис, который превратится в экономический и повлечет спад производства и увеличение безработицы в ведущих странах мира; на тематику Шестой Интернет-конференции (2009 г.) повлиял разразившийся мировой финансово-экономический кризис, и основные акценты конференции были сделаны на дополнительных мерах по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, которые предусматривали государственную финансовую поддержку опережающего профессионального обучения работников в случае угрозы массового увольнения; организацию общественных работ, временного трудоустройства для приобретения опыта работы безработных и ищущих работу граждан; оказание адресной помощи при их переселении с целью трудоустройства; содействие занятости безработных граждан в сфере малого предпринимательства; организацию стажировок выпускников на предприятиях и увеличение приема на бюджетные места в аспирантуру и магистратуру. Особенности тематики Седьмой конференции (2010 г.) были анализ последствий экономического кризиса на рынке труда России и прогнозирование рынка труда в условиях нестабильной экономики, были обозначены перспективы разработки программ поддержки занятости и прогноза рынка труда на 2011 г., а также схема развития системы партнерства на рынке труда в период кризиса и посткризисный период.

Тематика Восьмой конференции (2011 г.) была сформирована с учетом изменений, произошедших в экономике страны и на рынке труда после выхода из кризисной ситуации, интересов выпускников профессиональных образовательных учреждений и возможностей профессионального образования по кадровому обеспечению приоритетных отраслей экономики. На ней были объединены теоретические, фундаментальные и научные исследования с прикладными и практическими разработками, результатами социологических обследований, мониторингов и статистических наблюдений по проблемам рынка труда и рынка образовательных услуг. Доклады представляли проблематику рынка труда в условиях посткризисного периода и взятого курса на инновационный путь развития российской экономики.

Актуальной проблемой современного профессионального образования и современной экономики является формирование профессиональных и общекультурных / социально-личностных / универсальных компетенций будущих специалистов. В связи с этим впервые на конференции начала работу секция 4 «Формирование профессиональных

компетенций выпускников и разработка рекомендаций по корректировке образовательных программ подготовки специалистов в системе профессионального образования». Необходимость выделения указанной секции была продиктована повышенным интересом со стороны как научной общественности, так и органов государственного управления к вопросам практической реализации компетентностного подхода.

Следует отметить активное участие в работе Интернет-конференции руководителей региональных структур в области содействия занятости населения: министерств труда и занятости населения – министерств труда и социального развития, департаментов труда и занятости населения, их подведомственных учреждений. Среди них – министры, заместители министра, руководители и заместители руководителя департаментов, начальники управлений. Также широко были представлены вузы, научные организации, техникумы и профессиональные училища.

Представленная тематика соответствовала названию секций. Тексты докладов были подготовлены на научном уровне, включали диаграммы, таблицы и список литературы, что свидетельствует о серьезном подходе авторов к написанию докладов. На протяжении всего времени проведения конференции материалы, размещенные на Web-портале по адресу: <http://labourmarket.ru>, тщательно изучались. Параллельно осуществлялись серьезная проработка текстов статей, дискуссия и обмен мнениями специалистов. До конца проведения конференции в виртуальном конференц-зале шел заинтересованный разговор ученых, специалистов, практиков и преподавателей.

К обсуждению в виртуальном конференц-зале, проходившему в течение двух дней, подключилось более 2080 посетителей Web-портала. Содержательные итоги конференции обобщены и представлены руководителями тематических секций.

Секция 1. Экономическая активность населения, занятость и безработица. Трудовая миграция и рынки труда. Руководители секции: Анненков Михаил Вячеславович – заместитель министра труда и занятости Республики Карелия; Шумилова Татьяна Михайловна – главный специалист Министерства труда и занятости Республики Карелия, к. э. н.; Глушанок Тамара Михайловна – главный научный сотрудник ЦБМ ПетрГУ, д. э. н.

Работа секции прошла при деятельном участии российских регионов и показала заинтересованность и активность в работе первой сек-

ции. На секцию поступило 28 докладов из Петрозаводска, Москвы, Сыктывкара, Махачкалы, Уфы, Саратова, Красноярска, Армавира, Перми, Белгорода, Йошкар-Олы, Барнаула, Новосибирска, Нижнего Новгорода.

В секционном заседании приняли участие специалисты высших учебных заведений, преподаватели, младшие, ведущие и старшие научные сотрудники, аспиранты, стажеры-исследователи и студенты Института управления бизнес-процессами и экономики «Сибирский федеральный университет», Марийского государственного технического университета, Государственного университета Министерства финансов Российской Федерации, Института народнохозяйственного прогнозирования РАН, Института экономики и организации промышленного производства СО РАН, Саратовского государственного технического университета, Башкирского института социальных технологий (филиал) Академии труда и социальных отношений, Петрозаводского государственного университета, ФГОУ СПО «Армавирский машиностроительный техникум».

В работе секции принимали активное участие руководители региональных структур управления в области содействия занятости населения. Список докладчиков включал докторов и кандидатов экономических, технических наук, доцентов, профессоров, зав. кафедрами образовательных учреждений. Такое разнообразие участников обсуждения проблем занятости, безработицы и трудовой миграции позволило оценить сложившуюся ситуацию с разных сторон более объективно. Все доклады подготовлены на хорошем практическом и исследовательском материале с использованием диаграмм, таблиц, дополнительной литературы, с обобщением выводов и результатов исследования, что свидетельствует о серьезном подходе авторов к исследованию проблемы.

Все доклады секции могут быть распределены по шести самостоятельным группам.

Первая группа докладов посвящена международной трудовой миграции и алгоритму определения потребности в зарубежных трудовых мигрантах, а также оценке привлекательности регионов России для зарубежной трудовой миграции.

Во второй группе докладов рассмотрены вопросы занятости женщин, воспитывающих детей до трех лет; некоторые аспекты трудоустройства выпускников и граждан с ограниченными возможностями здоровья; проблемы профессиональной ориентации подростков и мо-

лодежи в возрасте до 30 лет, находящихся в местах лишения свободы, а также приоритеты профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения в условиях современных тенденций на рынке труда.

Третья группа докладов охватывает историю развития органов службы занятости и рынка труда за двадцать лет перемен; опыт международного сотрудничества в развитии регионального рынка труда и органов службы занятости; деятельность службы занятости населения в аспекте формирования и реализации конкурентных преимуществ трудовых ресурсов на рынке труда; работу службы занятости населения в системе социального партнерства.

Четвертая группа докладов представлена темами, касающимися роли статистики в анализе рынка труда, результатов мониторинга и социологических обследований отдельных социально-демографических групп активного населения и безработных граждан.

Пятая группа докладов посвящена реализации механизмов обеспечения эффективной занятости населения и развития рынка труда; сельскому предпринимательству как фактору снижения напряженности на рынке труда; ходу и опыту реализации региональных программ по обеспечению дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда; управлению региональным кадровым потенциалом в условиях модернизации экономики.

Шестая группа научно-исследовательских работ освещает серьезный спектр вопросов, связанных с государственным финансовым менеджментом, выступающим инструментом эффективной бюджетной политики регионов и муниципалитетов в условиях нестабильной экономики; со сравнительным анализом качества предпринимательского потенциала населения; с факторами формирования рынка труда; социально-экономическими факторами формирования экономической активности населения; оценкой влияния человеческого капитала на производительность труда в секторах экономики, соответствующих приоритетным направлениям развития науки, технологии и техники; определением рынка труда как фактора рынков производства; основными путями повышения эффективности использования трудового потенциала нашей страны; занятостью и образованием в стране и мире: сегодня, завтра и др.

Была организована дискуссия по вопросам, связанным с механизмами регулирования процессами в части демографии, международной

миграции, социально-психологических и поведенческих мотиваций, инвестиций в человеческий капитал, компетенции, качества рабочей силы и др.

Тематика докладов, представленных в секции 1 «Экономическая активность населения, занятость и безработица. Трудовая миграция и рынки труда», вызвала большой интерес среди участников конференции. Профессиональный разговор, который состоялся в рамках секционного заседания, проходившего в виртуальном конференц-зале, получил положительный отклик коллег из регионов Российской Федерации, что вытекает из количества заданных вопросов и пояснений к ним. Всего со стороны Интернет-аудитории было задано вопросов, подготовлено ответов, комментариев, сообщений и уточнений в количестве 254 ед.

Конференция продемонстрировала компетентность ее участников не только по проблемам рынка труда и занятости, но и методологическим аспектам, принципам регулирования трудовыми процессами, образовательным программам, инновационным факторам и условиям в развитии экономики и ее модернизации.

Секция выполнила поставленную перед ней задачу, которая заключалась в формулировании, анализе, оценке и обсуждении подходов, направлений, критериев, алгоритмов, процедур, моделей, схем и принципов в построении эффективной системы реагирования и управления сферой рынка труда и занятости населения, а также системой развития рабочих мест в условиях модернизации и роста экономики после кризиса.

Общий итог работы секции заключается в достижении конструктивных предложений по трудовой миграции, экономической активности населения, кадровому потенциалу, модернизации экономики, качеству среды и рабочей силы и др., которые отражены в рекомендациях Восьмой Интернет-конференции.

Во время конференции участники секции выразили уверенность, что современные подходы, которые найдут отражение в материалах конференции, получат безусловное развитие, а начатый диалог в рамках обозначенной тематики будет продолжен и в дальнейшем.

Наибольший интерес вызвали доклады М. В. Анненкова и Т. М. Шумиловой, Е. Е. Фроловой, И. А. Бушмина и А. С. Кальнеус, О. В. Нетеребского, Н. В. Париковой и С. В. Сиговой, А. Н. Гимаевой

и Р. Р. Лукьяновой, А. Г. Коровкина, И. Н. Долговой, Е. А. Единак, И. Б. Королева, Т. П. Лихачевой, Л. М. Низовой и др.

По заявленной тематике больше всего было задано вопросов и получено ответов по темам докладов «Алгоритм определения потребности в зарубежных трудовых мигрантах для субъекта Российской Федерации», «Москва на пути к цивилизованному использованию труда мигрантов», «Опыт реализации дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда в Республике Карелия в 2011 г.», «Занятость и образование в стране и мире: сегодня, завтра», «Опыт Алтайского края в реализации механизмов обеспечения эффективной занятости населения и развития рынка труда», «Опыт международного сотрудничества в развитии регионального рынка труда и органов службы занятости Республики Карелия в 1991–2011 гг.».

Основную дискуссию вызвали авторские материалы прикладного и теоретического характера. В ходе обмена мнениями приняли участие не только авторы докладов, представленных на первую секцию, но и докладчики из других секций и предыдущих Интернет-конференций. Докладчики ответили на большую часть из заданных на секции вопросов.

Секция 2. «Мониторинг и анализ трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования всех уровней: роль государственной службы занятости населения; роль учреждений профессионального образования; роль региональных программ дополнительных мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда». Руководители секции: Повилайнен Лидия Сергеевна – начальник Управления социального развития ПетрГУ; Заводовский Геннадий Александрович – ведущий специалист ЦБМ ПетрГУ; Серова Лариса Михайловна – начальник отдела прогнозирования и баз данных ЦБМ ПетрГУ, к. т. н.

На секции были рассмотрены и обсуждены 37 докладов. В конференц-зале в режиме on-line было задано вопросов, подготовлено ответов, уточнений и предложений в количестве 217 ед.

Тематика секции была сформирована с учетом актуальности развития системных мер, направленных на преодоление дисбаланса между спросом и предложением трудовых ресурсов, на формирование кадрового потенциала, способного осуществить модернизацию российской экономики.

Мониторинг и анализ трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования являются важнейшими базовыми

элементами указанных системных мер, в значительной степени определяют эффективность принятия управленческих решений, направленных на развитие профессионального образования в стране. В тематике докладов, представленных на секцию, большое внимание уделено также вопросам социального партнерства на рынке труда и в сфере профессионального образования, информации о ходе реализации программ содействия занятости молодежи.

По содержанию все представленные доклады соответствуют тематике секции и раскрывают особенности организации и практической реализации указанных направлений деятельности в субъектах Российской Федерации.

Об общероссийском интересе к рассматриваемой проблеме свидетельствует география представленных докладов, охватывающая практически всю страну.

Первая группа докладов (9) представлена на секции руководителями областных и республиканских органов по труду и занятости населения. Все эти доклады объединяет не только ведомственная принадлежность, но и содержание, раскрывающее ситуацию на молодежном сегменте региональных рынков труда и основные направления работы по трудоустройству безработных граждан из числа выпускников учреждений профессионального образования. В части из них подробно раскрыты технологические особенности осуществления соответствующих мониторинговых исследований.

Наибольший интерес у участников Интернет-конференции вызвали следующие доклады:

– руководителя Агентства государственной службы занятости населения Сахалинской области О.С. Кучинской «Мониторинг и анализ трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования всех уровней, роль службы занятости населения»;

– заместителя начальника департамента труда и занятости населения Томской области Т. Б. Панкратовой «Молодежный сегмент рынка труда Томской области»;

– начальника отдела профессиональной ориентации и профессионального обучения Министерства труда и занятости населения Оренбургской области В. Г. Омон «Из опыта работы Оренбургской области по трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования»;

– ведущего специалиста-эксперта Главного управления государственной службы занятости населения Удмуртской Республики С. А. Чиликовой «Проблема востребованности выпускников высшего профессионального образования на современном рынке труда».

Необходимо отметить, что на эти 4 доклада приходится около 350 просмотров и 38 вопросов, ответов и предложений в режиме on-line. В указанных докладах изложены следующие наиболее существенные позиции, вызвавшие дискуссионный интерес.

Доклад О. С. Кучинской дает четкое представление о системе мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, который организует служба занятости населения области с периодичностью 2 раза в месяц. Проанализированы его результаты за 2010 г. в сравнении с 2009 г. Результаты мониторинга позволяют давать рекомендации образовательным учреждениям, ориентировать их на происходящие структурные изменения в экономике области. Представлена подробная информация о программе стажировки молодых специалистов из числа безработных выпускников учреждений профессионального образования, о профессиональной переподготовке выпускников по профессиям, востребованным работодателями. В докладе на конкретных примерах показана система взаимодействия органов службы занятости с работодателями и учебными заведениями в решении проблемы адаптации молодых специалистов на областном рынке труда.

В докладе Т. Б. Панкратовой подчеркнуты современные аспекты понимания процесса становления специалиста (переход от модели «образованность» к модели «компетентность»). Доклад интересен тем, что содержит конкретный опыт решения в области задачи долгосрочного планирования потребности в кадрах. Разработанная «Стратегия развития Томской области до 2020 г.» позволила определить перспективные объемы потребности в рабочих и специалистах по отраслям экономики и, следовательно, поставить подготовку кадров на реальную практическую основу. Значительное место занимает в докладе анализ реализации основных направлений работы СЗН с молодежью (профориентационная работа со старшеклассниками, временное трудоустройство несовершеннолетних, программа «Первое рабочее место», стажировка выпускников, профессиональное обучение). Раскрыты такие современные методы работы с молодежью, как дистанционная форма профессионального обучения, размещение резюме на сайте

ведомства в сети Интернет, формирование банка резюме молодых специалистов и организация работы с ним, организация ярмарок-презентаций молодых специалистов. Использование автоматизированной системы «Мониторинг рынка труда» позволило эффективнее использовать потенциал молодежи в экономике области.

В докладе В. Г. Омон большое внимание уделено вопросам организации стажировки выпускников учебных заведений профессионального образования. В 2011 г. на стажировку направлены 1483 выпускника, более 40% из них после ее завершения трудоустроены на постоянные рабочие места. Заслуживает внимания опыт профориентационной работы со школьниками. Показателем эффективности данной деятельности является создание в области агроклассов. В 2010 г. их было 6, а в 2011 г. уже – 17. Особенностью указанной формы организации обучения старшеклассников стало участие в учебном процессе преподавателей Оренбургского государственного аграрного университета, специалистов ведущих сельхозпроизводителей. В докладе раскрыты некоторые формы организации управления процессом подготовки кадров в области (межведомственная комиссия; совместный план Министерства труда и занятости населения и Министерства образования по организации работы по трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования; работа центров содействия трудоустройству выпускников, которые действуют на базе 5 вузов области и др.).

С. А. Чиликова особое внимание уделяет анализу факторов, которые формируют основные проблемы трудоустройства выпускников высшей школы (низкий уровень зарплаты, отсутствие практических навыков, преобладающая ориентация на занятость в непроизводственной сфере и т. д.). По мнению автора, ситуация с занятостью выпускников осложняется практическим отсутствием взаимосвязи между рынком образовательных услуг и рынком труда. В этих условиях трудно переоценить значение программы стажировки выпускников учреждений профессионального образования, и значительная часть доклада раскрывает содержание данной работы. В докладе подчеркивается важность такого направления работы, как организация управления кадровым потенциалом республики. За последние время в этом направлении произошли значительные положительные изменения. В декабре 2010 г. постановлением республиканского Правительства был утвержден «Порядок формирования задания на подготовку кадров по профессиям начального и специальностям среднего профессио-

нального образования в государственных образовательных учреждениях профессионального образования Удмуртской Республики». По мнению автора доклада, аналогичные механизмы регулирования надо распространить на процессы подготовки специалистов высшими учебными заведениями.

Одним из самых содержательных является доклад руководителя Агентства по труду и занятости населения Архангельской области П. В. Шевелева «Задачи и потенциальные возможности службы занятости Архангельской области по трудоустройству выпускников профессионального образования». К большому сожалению, автор не принял участия в работе конференции, что не позволило провести обсуждение доклада. К достоинствам доклада следует отнести четко обозначенный системный подход к организации работы по содействию трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. Работа в области в этом направлении строится в соответствии с межведомственным планом мероприятий сопровождения указанного трудоустройства. В рамках плана проводятся мониторинг обращения выпускников в органы СЗН, работа со специальным реестром выпускников, сотрудничество со Штабом молодежных трудовых отрядов Архангельской области. Центры содействия трудоустройству выпускников при поддержке СЗН созданы во всех учреждениях начального и среднего профессионального образования и в некоторых вузах области. Использование ресурсов указанных центров позволяет оперативно информировать выпускников о спросе и предложении рабочей силы на рынке труда, улучшает взаимодействие выпускников с потенциальным работодателем.

Значительная часть доклада раскрывает особенности профориентационной и информационной работы, проводимой СЗН со школьниками, выпускниками и студентами учреждений профессионального образования. Интерес представляет организация таких массовых мероприятий, как акция «Молодежь выбирает карьеру в краю Ломоносова», дни выпускника, специализированные ярмарки вакансий и учебных рабочих мест. В докладе подробно раскрыта такая прогрессивная форма работы с молодежью, как создание и ведение реестра выпускников учреждений среднего и начального профессионального образования, испытывающих трудности в поиске работы. Реестр ведется посредством использования информационных технологий. Сформирован областной банк данных, организована совместная работа учебных заве-

дений центров занятости населения и работодателей по трудоустройству выпускников. Доклад раскрывает дальнейшие направления работы по совершенствованию всей системы содействия занятости молодежи в области. Большие надежды в этой связи возлагаются на принятие в области по инициативе Агентства по труду и занятости населения закона «О профессиональной ориентации и содействии трудоустройству молодежи в Архангельской области», который предусматривает налоговые льготы для работодателей, принявших на работу выпускников.

Другие доклады, также представленные руководителями органов по труду и занятости, содержат востребованную для специалистов информацию о современных формах и методах работы на рынке труда, о системных подходах в решении проблемы дисбаланса между спросом и предложением трудовых ресурсов и направлены на практическое решение вопроса кадрового обеспечения приоритетных отраслей российской экономики.

Вторая группа докладов (29) на секции представлена представителями образовательных учреждений и научных организаций. Здесь рассмотрен опыт образовательных учреждений профессионального образования о деятельности, связанной с мониторингом выпускников, о содействии занятости выпускникам посредством взаимодействия с работодателями, органами исполнительной власти в сфере образования, труда и занятости, молодежными организациями. Кроме этого, рассмотрены исследования об эффективности трудоустройства выпускников, о текущем и перспективном состоянии рынка образовательных услуг и рынка труда в регионах, полученные с использованием социологических опросов выпускников и работодателей.

Оживленную дискуссию вызывали доклады работников высшей школы Н. В. Разновой, И. В. Филимоненко, Г. Ф. Яричиной «Мониторинг трудоустройства выпускников вузов как инструмент содействия сбалансированности спроса и предложения на рынке труда региона», Н. В. Разновой, И. В. Филимоненко «Исследование проблем трудоустройства выпускников вузов на рынке труда Красноярского края» (Сибирский федеральный университет), которые считают, что происходит третья профессиональная революция, когда глобальная конкуренция выдвигает на первый план потребность в высокообразованных людях свободных профессий, которые должны быть готовы за счет своего мышления и способов организации деятельности работать в

различных профессиональных средах. И, на их взгляд, такое трудоустройство считается свидетельством высокого уровня компетентности трудоустроившегося, так как он способен к высокой степени адаптации, самообразованию.

Большинство участников Интернет-конференции поддерживают мнение коллег из Красноярского края, которые считают, что мониторинг рынка труда и мониторинг трудоустройства выпускников позволят:

- образовательному учреждению планировать подготовку и переподготовку выпускников по специальностям и направлениям подготовки в соответствии с прогнозами региональной кадровой потребности; правильно ориентироваться в выборе новых направлений подготовки; вести подготовку перспективных дополнительных образовательных программ; повышать качество подготовки выпускников;

- Министерству экономики и регионального развития использовать прогнозы кадрового обеспечения региона при разработке целевых комплексных программ и прогнозов социально-экономического развития региона;

- Министерству образования и науки разрабатывать региональные стратегии развития профессионального образования, в том числе, ДПО; формировать обоснованный региональный заказ на подготовку и переподготовку кадров по специальностям, уровням профессионального образования и направлениям подготовки; планировать подготовку и переподготовку выпускников по специальностям и направлениям подготовки в соответствии с прогнозами региональной кадровой потребности; правильно ориентироваться в выборе новых направлений подготовки; вести подготовку перспективных дополнительных образовательных программ; повышать качество подготовки выпускников.

Своеобразный взгляд на получение информации об эффективности трудоустройства, мониторинга выпускников вузов имеет работа Е. Г. Абрамовой, В. В. Борщ «Анализ деятельности вузов с точки зрения влияния условий организации образовательного процесса на востребованность выпускников на рынке труда». С целью получения достоверной информации о трудоустройстве выпускников в МАДИ разработана модель независимой оценки качества образования «PROвуз», на основе которой можно анализировать характеристики процесса трудоустройства как одного, так и группы вузов.

Особое внимание хотелось бы обратить на информацию, которая содержится в докладе научных работников Санкт-Петербургского государственного электротехнического университета Б. Л. Антипова, Н. Н. Семенова, М. Ю. Шестопалова «Профессиональная адаптация студентов технического вуза в условиях демографического кризиса». Негативные последствия демографического кризиса, ограниченность контингента абитуриентов и низкий уровень подготовки значительной их части создают для технических вузов большие проблемы. В этой связи особо негативные последствия для модернизации страны может иметь состояние системы школьного образования. По информации авторов доклада, даже в школах Санкт-Петербурга в начале 2011 г. только 17% выпускников средних школ были готовы сдавать ЕГЭ по физике. Такое положение абсолютно неприемлемо с точки зрения будущего развития страны и требует кардинального изменения. Учитывая эти и другие обстоятельства, авторы доклада раскрывают роль и значение центра профессиональной адаптации и трудоустройства, как подразделения вуза, способного решать задачи информационно-агитационной работы с абитуриентами, а также задачи активизации учебного процесса в самом вузе (включение студентов в практическую работу, целевая дополнительная подготовка студентов и т. д.).

Заслуживает внимания тот факт, что в работе Интернет-конференции и обсуждении проблематики приняли активное участие представители среднего и начального профессионального образования: С. Ю. Прохоров, С. В. Прохорова (Тульский государственный коммунально-строительный техникум, г. Тула), О. Ф. Шпилёва (ГОУ НПО «Профессиональное училище № 16», г. Прокопьевск, Кемеровская обл.), Н. В. Зыков, А. А. Насонова, А. Г. Корнев (Забайкальский горный колледж), Г. И. Карпова, В. В. Петров, А. В. Володина (ТОГОУ СПО «Техникум отраслевых технологий», г. Тамбов).

Доклад О. А. Шагеевой, Л. А. Северьяновой «Трудоустройство как одна из социальных проблем молодежи ЯНАО (ГОУ СПО «Новоуренгойский многопрофильный колледж, ЯНАО, г. Новый Уренгой) вызвал неподдельный интерес у участников конференции, прежде всего, потому, что авторы работы провели большое исследование, используя методы опроса (анкетирование и интервью) работодателей и выпускников, имеющих статус безработных и устроившихся на работу.

Немаловажной является тематика докладов, представленных коллегами из Петрозаводского государственного университета. В докладе

Е. А. Питухина и А. А. Яковлевой рассматриваются подходы для проведения анализа узких мест показателей мониторинга трудоустройства выпускников, с использованием которых авторами был разработан перечень новых показателей, позволяющих повысить эффективность проводимого мониторинга трудоустройства выпускников. На практике данный перечень показателей будет введен Министерством образования РФ в ближайшее время.

В докладе М. А. Питухиной рассмотрен опыт стран Северной Европы по мониторингу трудоустройства выпускников. Автором выявлены особенности межведомственного взаимодействия министерств занятости в Швеции и Дании, Министерства труда в Норвегии и Министерства занятости и экономики в Финляндии, которые тесным образом сотрудничают с национальными статистическими службами. Ежегодно статслужбы Швеции, Норвегии, Дании выпускают совместный сборник статистической информации по странам Северной Европы *Nordic Statistical Yearbook*. Службы национальных статистиков активно сотрудничают с Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Департаментом ООН по статистике, Евростатом, Международной организацией труда. Страны Северной Европы также уникальны с точки зрения активности профсоюзов. Так, Швеция, Дания, Финляндия входят в «Систему Гент», где контроль за трудоустройством и выплатами пособий по безработице осуществляется профсоюзами, а не Правительством. Была также проанализирована деятельность крупных институтов Статистики, например, Института статистики Аландских островов (в Финляндии), Института социального обеспечения Финляндии, Института статистики Фарерских островов (в Дании). Целесообразно в Российской Федерации учитывать специфику стран Северной Европы по сбору информации о трудоустройстве выпускников.

Все представленные на секции доклады показывают актуальность и необходимость проведения мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений с целью выработки управленческих решений для регулирования занятости на рынке труда и повышения трудоустройства выпускников по полученной специальности.

Подводя итоги работы секции, необходимо отметить, что все представленные 37 докладов отражают те качественные положительные изменения, которые реализуются в последние годы в сфере содействия занятости выпускников учреждений профессионального образо-

вания и мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования всех уровней.

В регионах РФ накоплен определенный практический опыт инновационного развития системы профессионального образования, отвечающего требованиям рынка труда. Авторы докладов на конкретном практическом материале раскрыли свое видение проблем и перспектив такого развития. Вместе с тем, как видно из содержания многих докладов, острота проблем, которые необходимо оперативно решать, остается. Состоявшийся в ходе работы секции обмен мнениями, изучение опыта и наработок, представленных в докладах, безусловно, будут способствовать их преодолению.

В качестве необходимых мер по развитию системы мониторинга трудоустройства выпускников участниками в ходе обсуждения на секции Интернет-конференции выработаны следующие рекомендации: создание федерального реестра выпускников; формирование межведомственных федеральных и региональных рабочих групп по содействию трудоустройству выпускников; учет показателя трудоустройства выпускников по полученной специальности; проведение семинаров, совещаний для представителей всех образовательных учреждений профессионального образования; обобщение и внедрение в практическую деятельность опыта лучших российских и зарубежных практик.

Секция 3. Совершенствование прогнозирования кадровых потребностей региональной экономики, формирования государственного задания на подготовку кадров и распределения контрольных цифр приема между образовательными учреждениями. Руководители секции: Питухин Евгений Александрович – заведующий кафедрой математического моделирования систем управления ПетрГУ, д. т. н.; Ильин Алексей Михайлович – директор Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений высшего профессионального образования ПетрГУ; Грибанова Надежда Александровна – начальник отдела профессионального образования Министерства образования Республики Карелия, к. пед. н.

На секцию 3 поступили 19 докладов из различных регионов Российской Федерации: Краснодарского и Красноярского краев, Иркутской, Белгородской, Саратовской, Калужской, Владимирской, Мурманской, Кемеровской областей, Республики Карелия и г. Москвы.

Общее количество сообщений, переданных в режиме on-line, составило 116 вопросов и ответов.

Содержательная часть докладов конференции была посвящена следующим проблемам:

- исследованию моделей, методик и подходов к прогнозированию кадровых потребностей региональных экономик и мониторинга рынка труда;

- разработке моделей прогнозирования приемов и выпусков студентов в учреждения профессионального образования и формированию контрольных цифр приема;

- формированию и реализации программ модернизации профессионального образования в регионах.

Наибольший интерес и оживленную дискуссию вызвал доклад Н. В. Локтюхиной «Проблемы согласования контрольных цифр приема в вузы и противоречия во взаимодействии современных рынка образовательных услуг и рынка труда», в котором автор считает, что главным является «...возможность получения гражданином образования по выбранной им самим траектории. Полагаю, что "востребованности" рабочей профессии на рынке труда явно недостаточно для того, чтобы гражданин принял решение получать соответствующую профессию т. е. до тех пор, пока на "востребованных" на рынке труда специальностях не будет достойной заработной платы и приемлемых условий труда, граждане будут принимать решение в пользу экономических и юридических специальностей, и это их право».

Эта точка зрения вызвала возражения со стороны некоторых участников конференции, в том числе В. М. Сачук отметил, что его «...несколько настораживает Ваша "простота" решения механизма регулирования приема учащихся. Опыт работы на производстве, в образовательном учреждении и в центре занятости говорит, что изначально определение сферы специализации идет от "заказа семьи", а не от самого бывшего школьника. А достойная заработная плата будет в любом случае, если работник не только универсал, но и профессионал, и адекватен, то работодатель сделает все, чтобы он работал на него. Тем более, что сейчас везде недостаток в квалифицированных рабочих кадрах».

По этому поводу интересна была мысль А. Г. Олейника, который отметил, что «...зарплата и условия труда являются не единственными, но важными факторами "популярности" профессии / специальности. "Заказ семьи" тоже учитывает эти факторы. А вот по поводу достойной заработной платы – большой вопрос! На то, чтобы стать после окончания учебного заведения "универсалом и профессионалом", тре-

буются время и опыт. Получить опыт можно только работая, что вступает в противоречие с желанием многих работодателей сразу получить работника с опытом. Достойная заработная плата способствует повышению привлекательности рабочего места, но может оказаться "тормозом" саморазвития работника ("зачем развиваться, если и так хорошо?"). Вариант решения – повышение "гибкости" системы оплаты труда. Упрощенно: молодому специалисту – "добавка" на ограниченный срок (чтобы пришел). Если есть рост (компетенций, производительности труда и т. п.), то растет и зарплата, если стоит на месте, то произойдет снижение до некоторого базового минимума».

Среди наиболее активных участников конференции следует отметить д. т. н. А. Г. Олейника, заместителя директора по научной работе Учреждения РАН «Институт информатики и математического моделирования технологических процессов КНЦ РАН», зав. кафедрой информационных систем Кольского филиала Петрозаводского государственного университета, который является автором двух докладов и принял активное участие в работе конференции. В одном из его докладов А. Г. Олейник, П. А. Ломов, «Развитие средств информационного обеспечения решения задач подготовки кадров») представлен онтологический подход к решению актуальной проблемы формализации ФГОСов профессионального образования, классификаторов (ОКСО, ОКПДТР, ОКОНХ, ОКВЭД) и других текстовых нормативных документов в виде, пригодном для дальнейшего хранения в базе данных и последующего сравнения по ключевым характеристикам с аналогичными документами.

Наиболее актуальными на сегодняшний день, исходя из представленных материалов, прослеживаются следующие проблемы:

- неспособность со стороны работодателей адекватно оценить прогнозные потребности в рабочей силе;
- отсутствие в госстатистике показателей, достоверно отражающих трудоустройство и работу выпускников по специальности;
- недостаток на региональном уровне эффективных механизмов формирования госзадания учреждениям профобразования на подготовку специалистов в связи с отсутствием прогнозной потребности в кадрах.

Одной из острых проблем, наиболее активно обсуждаемой авторами, является парадоксальное противоречие между понятием «вос-

требованность в рабочих кадрах» и отсутствием со стороны работодателей достойной заработной платы и приемлемых условий труда.

Секция 4. Формирование профессиональных компетенций выпускников и разработка рекомендаций по корректировке образовательных программ подготовки специалистов в системе профессионального образования. Руководители секции: Сигова Светлана Владимировна – ведущий научный сотрудник ЦБМ ПетрГУ, д. э. н.; Питухина Мария Александровна – старший научный сотрудник ЦБМ ПетрГУ, к. полит. н.; Гарифуллина Наталия Юрьевна – старший научный сотрудник ЦБМ ПетрГУ, к. э. н.

Необходимость выделения указанной секции была продиктована повышенным интересом со стороны как научной общественности, так и органов государственного управления к вопросам практической реализации компетентностного подхода. В первую очередь, это обуславливается рядом поручений Президента РФ от 8 апреля 2011 г. Пр-911, от 11 мая 2011 г. Пр-1315, от 6 октября 2011 г. Пр-3011. Также важным концептуальным документом при понимании актуальности компетенций является «Инновационная стратегия России–2020», в которой прописываются компетенции, присущие «инновационному человеку». В связи с отмеченными документами последнего периода ключевой задачей развития страны является создание условий для формирования у граждан компетенций «инновационного человека» как субъекта всех преобразований. На сегодняшний день в стране идет активная работа по внедрению компетентностного подхода – стандарты профессионального образования нового поколения уже формулируются на языке компетенций, однако по-прежнему остается много задач, среди которых – определение сущности компетентности специалиста. Модель компетентного специалиста представляет собой описание того, каким набором компетенций должен обладать выпускник вуза, к выполнению каких профессиональных обязанностей он должен быть подготовлен и какова должна быть степень его подготовленности к выполнению конкретных функций. Однако не всегда и не все перечисленные в модели компетенции интересуют работодателя. Также для разных специализаций это может быть совершенно иной набор компетенций. В процессе рыночных изменений могут меняться и представления самого работодателя. Поэтому важной задачей становится точное и своевременное определение значимого набора компетенций выпускника для каждой специальности вуза.

На секцию 4 «Формирование профессиональных компетенций выпускников и разработка рекомендаций по корректировке образовательных программ подготовки специалистов в системе профессионального образования» было заявлено 26 докладов от 42 участников из 13 регионов РФ. Были представлены доклады из региональных университетов – Магнитогорского Государственного Университета, Южно-Уральского государственного университета, Петрозаводского государственного университета, из двух федеральных университетов – Уральского и Сибирского. Также были представлены доклады ученых из МГТУ им. Баумана, Института проблем региональной экономики РАН, комитета Государственной думы по проблемам Севера и Дальнего Востока. В обсуждение тем докладов активно включились зарубежные участники из Центрального Европейского Университета в Будапеште (Венгрия) и Университета Таллинна (Эстония).

Кроме того, в рамках реализации государственного контракта от 29 июня 2011 г. № 13.511.11.1002 «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2007–2013 гг.» было организовано открытое обсуждение полученных результатов по I этапу 2011 г. Для этого на указанную секцию представлены 5 докладов сотрудников ПетрГУ с результатами реализации Госконтракта и 1 доклад от соисполнителей – Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии» (г. Москва): Т. М. Глушанок «Анализ открытой информации по вакансиям на предприятиях высокотехнологичных секторов экономики», В. А. Гуртов, В. А. Голубенко «Формирование перечня компетенций работников, востребованных инновационной экономикой», А. Л. Кекконен, С. В. Сигова «Зарубежный опыт прогнозирования профессиональных компетенций востребованных на рынке труда», М. А. Питухина «Понимание термина «компетенции» с общетеоретических и исторических позиций в отечественной и зарубежной теории и методологии», А. А. Яковлева «Финский опыт проведения опросов работодателей для прогнозирования потребностей экономики и востребованных компетенций», А. Г. Серебряков, В. В. Алтухов, О. Л. Кувшинова, К. Г. Кузнецов «Формирование моделей компетенций, востребованных в сфере технологических инноваций» (Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии»).

Как показала оживленная дискуссия, доклады исполнителей государственного контракта вызвали широкий резонанс, велось активное обсуждение необходимости скорейшего внедрения компетентностного

подхода, обсуждение зарубежного опыта, формирования модели компетенций и т. д. Существенных критических замечаний по представленным результатам высказано не было.

Итоги работы секции 4 показали высокий интерес к теме практической реализации компетентного подхода. В представленных на секции докладах рассматривались перспективы формирования моделей компетенций в различных сферах образования – от дошкольного, школьного, НПО и СПО до ВПО.

В частности, формированию профессиональных компетенций выпускников и разработке рекомендаций по корректировке образовательных программ подготовки специалистов в системе профессионального образования была посвящена статья «Компетентный подход в системе мониторинга», предоставленная Южно-Уральским государственным университетом (национальным исследовательским университетом) совместно с Челябинским региональным центром содействия трудоустройству: «...Проведя анализ образовательных стандартов по большинству специальностей, обучение по которым осуществляется в ЮУрГУ (более 300 специальностей и направлений), было выявлено, что одни и те же компетенции, по сути, в различных стандартах сформулированы по-разному, то есть отсутствует единая классификация компетенций по всем образовательным стандартам, что, с нашей точки зрения, является их серьезным недостатком». Таким образом, университетом и центром содействия занятости были взяты основные специальности по различным направлениям. В результате такого комбинированного подхода пришли к выводу, что в пилотном проекте необходимо остановиться на 166 компетенциях. При этом была оставлена возможность, по желанию кафедр и предприятий, дополнять или вносить изменения в общий список и формулировки компетенций. В летний период работа по данному направлению была проведена на 17 факультетах по 52 специальностям (более 1500 студентов). В результате уже поступили предложения по изменению и дополнению списка компетенций, которые будут рассмотрены в ближайшее время.

Таким образом, данное взаимодействие свидетельствует об очень важном моменте – практической реализации компетентного подхода для оценки удовлетворенности работодателя. Таким образом, работа по анализу и корректировке ФГОСов ведется активно различными учреждениями.

Особо следует отметить доклады, посвященные анализу основных квалификационных требований и состава компетенций кадров в сфере технологических инноваций. Доклады поступили из Санкт-Петербурга, Ингушетии, Магнитогорска, Петрозаводска от С. А. Иванова, А. Д. Мальсагова, Г. Н. Чусавитиной, В. А. Гуртова и В. А. Голубенко, А. Г. Серебрякова, В. В. Алтухова, О. Л. Кувшиновой, К. Г. Кузнецова. Исходя из широкого географического охвата, видно, что вопрос инноваций и их роли в компетентностном подходе важен для различных регионов России. По итогам анализа данного кластера докладов становится очевидно, что необходимо выделять в структуре компетенций группу инновационных компетенций, как наиболее важную и востребованную в настоящее время.

Отдельный блок докладов и вопросов на секции был посвящен ИКТ-компетенциям. В России «информационно-коммуникационные телесистемы» являются приоритетным направлением в соответствии с указом Президента РФ № 899 от 7 июля 2011 г., на Западе этой высокотехнологичной отрасли также уделяется повышенное внимание, что подтверждается такими концептуальными документами, как стратегией «ЕС–2020» и докладом авторитетного аналитического агентства «МакКинзи». Несмотря на серьезную концептуальную основу, мнения участников конференции из Москвы, Петрозаводска, Магнитогорска разделились; сторонники одного подхода утверждали, что спрос на ИКТ-услуги и оборудование падает очень сильно – 40% до минимального значения за последние 8 лет. С другой стороны, некоторые специалисты считают, что по всем направлениям спрос на ИКТ-компетентность будет только расти. Так, в секции были представлены доклады А. Ю. Филипповича «Перспективы изменения спроса на ИКТ-компетентность в Европе», В. А. Гуртова и В. А. Голубенко «Формирование перечня компетенций работников, востребованных инновационной экономикой», Г. Н. Чусавитиной «Развитие компетенций научно-педагогических кадров по обеспечению информационной безопасности в ИКТ-насыщенной среде». Анализ данного кластера докладов позволяет прийти к выводу, что понимание важности компетенций в ИКТ-сфере присутствует в различных регионах России.

Интересную и важную проблему на повестку дня поставили авторы из Читы – Н. В. Зыков, А. А. Носонова, Н. Я. Гордеева, Ж. Ю. Полякова с докладом «Формирование экологической компетентности студентов Забайкальского горного колледжа им. М. И. Агошкова на

основании субъектно-деятельностного подхода». В докладе поднималась тема новых производственных компетенций, свойственных отдельным производствам и видам деятельности, в частности экологическим компетенциям: «Региональный аспект, обеспечивающий субъектно-деятельностный подход, является одним из основополагающих компонентов для становления экологической компетентности». Восточное Забайкалье является уникальным регионом, поэтому развитие экологических компетенций у школьников, студентов колледжа, региональных университетов является первостепенным. Также, помимо научно-методологических разработок, Забайкальским горным колледжем написана программа, утвержденная министром образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, которая предполагает создание и развитие детских экологических центров в образовательных учреждениях края. Кроме того, колледж совместно с Забайкальским государственным университетом и академией МАНЭБ выступил организатором работы по теме «Совершенствование подготовки специалистов в области охраны окружающей среды. Экологическое образование и воспитание молодого поколения и населения Забайкальского края (на период 2010–2015 гг.)».

Отдельные доклады были посвящены был оценке зарубежного опыта в понимании компетенций. Здесь дискуссию вели докладчики из Петрозаводска и Москвы: А. Л. Кекконен, С. В. Сигова, А. А. Кузьмина, А. А. Яковлева. Очевидно, что данная тема не получила еще широкого резонанса в других регионах России, это лишь говорит о том, что Петрозаводский государственный университет и Московский государственный университет экономики, статистики и информатики являются пока в авангарде.

Необходимости формирования компетенций в сферах НПО и СПО были посвящены доклады Н. В. Зыкова, Л. Т. Шумиловой, Е. Г. Жеребцовой, И. С. Ходас, А. А. Белоглазова, О. В. Арбузкиной, С. Л. Чешко. Из докладов и дискуссий следует, что путем внедрения компетентностного подхода в техникумах, колледжах, профтехучилищах можно преодолеть несоответствие между спросом востребованных работодателями компетенций и реалиями существующего рынка труда.

Развитие компетенций в различных социальных группах (у школьников, студентов, выпускников вузов, в дошкольном профессиональном самоопределении) освещалось в исследованиях участников секции из Балашихи, Орла, Белгорода, Красноярска, Екатеринбурга (Э. Ю. Бычко-

ва и А. В. Севостьянов, Н. П. Цуканова, В. В. Луханин и М. А. Шорникова, А. Ю. Поддубецкая и М. Н. Назарова, О. Г. Сафина и Д. В. Рябченко.

Таким образом, доклады, представленные на секции «Формирование профессиональных компетенций выпускников и разработка рекомендаций по корректировке образовательных программ подготовки специалистов в системе профессионального образования», можно разделить на 5 блоков: компетенции в сфере инноваций, ИКТ-компетенции, внедрение компетентного подхода в учреждениях НПО и СПО, зарубежный опыт по осмыслению моделей компетенций, а также развитие компетенций в различных социальных группах (в среде школьников, студентов, выпускников вузов, а также в дошкольном профессиональном самоопределении). В целом вопросы, задаваемые участникам, касались следующих видов компетенций: экологических, инновационных, компетенций в сфере государственного управления, ИКТ-компетенций, компетенций в высокотехнологичных секторах экономики.

Коллеги из Ханты-Мансийска порекомендовали использовать подход, предложенный в статье наших коллег В. А. Гуртова и В. А. Голубенко «Формирование перечня компетенций работников, востребованных инновационной экономикой». В данном исследовании для приоритетных направлений «Индустрия наносистем» и «Информационно-телекоммуникационные системы» был получен перечень из 80 наиболее часто встречающихся в профильных ФГОСах ВПО компетенций – по 20 в каждой из 4 групп компетенций (общепрофессиональные, производственно-технологические, научно-исследовательские, проектно-конструкторские).

Тематика докладов и обсуждения в рамках Интернет-конференции еще раз подтвердили социальную значимость и актуальность впервые организованной секции 4 для российских регионов. Компетентный подход в современной России является востребованным и перспективным, приобретая особое значение в условиях ускоряющихся перемен и нарастания неопределенностей, характерных для современных рынков труда.

Техническое и программное обеспечение Интернет-конференции. Интернет-сервер портала www.labourmarket.ru

Восьмая Интернет-конференция проводилась на сайте <http://labourmarket.ru>. Разделы портала <http://labourmarket.ru> «Новости», «Наши партнеры», «Конференции», «Семинары», «Анонсы», «Анали-

тика», «Интернет-ресурсы» регулярно обновляются свежей информацией.

Работа Интернет-конференции осуществлялась в рамках Интернет-форума. Такого рода форумы также называют «досками», «бордами», «конференциями». Интернет-форум – динамически изменяющийся набор Web-страниц, содержащий, как правило, заголовки сообщений со ссылками на полные тексты сообщений. Идея форума основана на активном обмене мнениями и возможности ознакомления с ними в дальнейшем других людей.

Файлы форума Интернет-конференции размещались на Web-сервере Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ, подключенном к локальной сети университета и имеющем внешний IP-адрес. Сервер Альтаир MULTISM252 на время проведения Интернет-конференции имел следующую конфигурацию: 2 процессора Intel Xeon 3.06 ГГц, системная плата Intel SE7501HG2 (Harlingen), память 4 ГБ DDR, 5 жестких дисков Seagate Cheetah SCSI 73.0GB 10000 rpm с резервированием данных. На сервере была установлена свободно распространяемая операционная система Linux SuSE 11.

Во время открытия и проведения Интернет-конференции компьютеры участников, находящихся в Интернет-классе ПетрГУ, были подключены к сети Интернет по обычным каналам университетской сети ПетрГУ. Скорость работы со страницами форума оказалась приемлемой. В ходе работы конференции использовались следующие каналы связи:

- канал связи «ПетрГУ – Санкт-Петербург» – канал с пропускной способностью 2 Мбит/с через ОАО «Ростелеком», реализованный на оптоволокне;

- канал связи «Сервер Petrsu – сервер dssp» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре 5-й категории;

- канал связи «Сервер dssp – компьютеры Интернет-класса» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре 5-й категории;

- канал связи «Сервер dssp – компьютеры оргкомитета» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре 5-й категории.

Технология проведения конференции и структура виртуального конференц-зала проектировались таким образом, чтобы нагрузка на каналы связи пользователей была минимальной. Это обеспечивает оперативность работы участников конференции, доступность тем

участникам, которые не имеют возможности пользоваться широкополосными каналами доступа к сети Интернет.

В виртуальном конференц-зале были размещены видеоприветствия участникам Интернет-конференции: руководителя Федеральной службы по труду и занятости Ю. В. Герция; директора Департамента регионального развития Министерства образования и науки РФ С. С. Кравцова; заместителя Главы Республики Карелия, министра экономического развития Республики Карелия В. В. Лунцевича; министра труда и занятости Республики Карелия Г. Л. Карапетова; министра образования Республики Карелия И. Б. Кувшиновой; ректора Петрозаводского государственного университета А. В. Воронина. Их приветствия можно было либо просмотреть в видеоформате (*.flv) непосредственно на сайте, либо загрузить в свой компьютер и просмотреть в формате *.avi (декодер XviD).

Для поддержки участников Интернет-конференции в разделе портала «Восьмая Интернет-конференция» регулярно публиковалась информация, касающаяся организационных вопросов: программа конференции, списки участников, состав оргкомитета, а также сборники статей участников в готовом для печати виде.

Отдельно стоит отметить наличие фотографий участников, размещенных в списке участников и в секциях Интернет-конференции. Почти все участники воспользовались возможностью разместить свою фотографию, что, несомненно, повышает привлекательность общения в секциях Интернет-конференции.

Местом обсуждения докладов стал виртуальный конференц-зал (электронный ресурс: <http://labourmarket.ru/conf8>).

На странице конференц-зала располагались следующие блоки информации: приветствия участникам конференции (тексты, видеозаписи), объявления, обсуждения по общей проблематике, тематические секции, оргкомитет.

Вверху страницы пользователь мог увидеть меню, состоящее из пунктов:

- «Официальная информация» – при нажатии на него пользователь перемещается на страницу с информацией для участников;
- «Конференц-зал» – нажав на него, можно из любого места конференц-зала вернуться на главную страницу;
- «Доклады» – списки докладов с фотографиями и ссылками на файл текста доклада и страницу обсуждения доклада;

– «Список докладчиков» – списки участников с фотографиями и ссылками на файл текста доклада, секцию и страницу обсуждения доклада;

– «Помощь» – страница со справкой, помогающей пользователю подробно разобраться в работе виртуального конференц-зала.

Основной частью конференц-зала, где проходили дискуссии участников, стал блок «Тематические секции», состоящий из четырех секций.

Нажав указателем мыши на ссылку нужной ему секции, участник попадал на страницу со списком представленных в эту секцию докладов.

Рядом с названием доклада отображалось число сообщений, касающихся данного доклада (вопросов, адресованных автору статьи, и ответов автора либо других участников дискуссии). Кроме того, была видна ссылка на последнее по времени сообщение, относящееся к дискуссии по каждому из докладов.

Сама дискуссия была представлена в виде вертикальной ленты сообщений, первым было сообщение от оргкомитета, представляющее автора доклада. Нажав кнопку «Ответить», зарегистрированный участник мог разместить свою реплику в данной ленте так, чтобы она была видна всем участникам, включая автора. Автор же, в свою очередь, имел возможность ответить на любой выбранный вопрос нажатием кнопки «Цитата», которая располагалась возле каждого сообщения. Незарегистрированные участники также могли участвовать в работе Интернет-конференции, пользуясь кнопкой «Цитата».

Программным Web-сервером в ходе проведения Интернет-конференции являлся Apache HTTP-сервер – свободный Web-сервер. Apache является кроссплатформенным программным обеспечением. Apache работает с операционными системами Linux, BSD, Mac OS, Microsoft Windows, Novell NetWare, BeOS. Основными достоинствами Apache считаются надежность и гибкость конфигурации.

Программной основой для виртуального конференц-зала была система Интернет-форумов phpBB – свободно распространяемый программный продукт, написанный с использованием языка PHP, и система управления базами данных MySQL. PHP – скриптовый язык программирования общего назначения, интенсивно применяемый для разработки Web-приложений. Для того чтобы удовлетворять требованиям к проведению Интернет-конференции, программный продукт

подвергся переработке в части кода и интерфейса пользователя. С 2009 г. форум Интернет-конференции работает на основе phpBB 3-й версии.

Портал labourmarket.ru работает под управлением системы «1С-Битрикс» – профессиональной системы для создания Интернет-проектов и управления ими. Система «1С-Битрикс» также использует в работе РНР и свою базу данных.

В конференц-зале Интернет-конференции успешно регистрировались участники Интернет-конференции (пользователи форума) с целью упрощения идентификации автора того или иного сообщения, а также для предоставления возможности участникам указать свои контактные данные и другую информацию, которая могла быть полезной для читающих сообщения данного участника. Помимо этого, регистрация позволяет участникам обмениваться личными сообщениями так же просто, как и сообщениями, доступными для всеобщего просмотра.

Анализ посещаемости портала. Основные понятия

Хосты – компьютеры, с которых пользователи сайта просматривают его содержимое; как правило, каждый хост обладает уникальным IP-адресом, поэтому можно четко отследить число заходов с них на сайт.

Посетители – люди, открывавшие сайт в своем браузере; возможен заход на сайт с одного хоста нескольких пользователей – в таком случае каждый новый заход после определенного времени неактивности хоста считается новым пользователем.

Хиты – число открытых пользователями страниц сайта.

Используемое программное обеспечение

В качестве основной системы для сбора и обработки информации о посещаемости Web-портала использовалась Интернет-система Google Analytics – сервис, предоставляемый компанией Google для получения детальной статистики по посещаемости Web-сайтов. Его особенностью является то, что Web-мастер может анализировать данные, полученные при помощи сервиса, о том, откуда приходят посетители, как долго они остаются на сайте и где они находятся географически.

В ходе работы конференции для сбора статистики посещаемости использовались также счетчики посещаемости Rambler's Top100 Counter (<http://top100.rambler.ru>), Openstat (openstat.ru), а также встроенный в систему управления сайтом «Битрикс» модуль сбора статистики. Кроме того, для отображения текущей статистики посещаемости при-

менялся счетчик, встроенный в систему phpBB3, который отображал на страницах конференции количество одновременно участвующих в дискуссиях, основываясь на информации за последние истекшие 5 мин.

Необходимость выбора одновременно нескольких систем обусловлена различиями сведений, предоставляемых этими системами.

Так, например, Google Analytics, наряду с Rambler, дает информацию о региональном распределении посетителей сайта. Модуль статистики посещаемости системы «Битрикс», позволяет учитывать посещаемость портала в целом, а не только страниц виртуального конференц-зала. Применявшиеся системы подсчета статистики позволили убедиться в объективности подсчета количества посещений, поскольку дали близкие результаты.

Посещаемость в период проведения конференции, по данным Google Analytics, была следующей: уникальных адресов (хостов) – 972, посещений – 2671. Статистика, собранная системой «Битрикс» подтверждает эти значения посещаемости (получены близкие числа). Пиковая посещаемость по определению форума phpBB составила 41 посетитель. Это означает, что за 5 мин. производился максимум 41 переход между страницами, учтенный для различных хостов.

Статистика источников трафика в OpenStat позволяет судить, что прямые переходы на сайт Интернет-конференции составили примерно 90%, внешние переходы – около 7%, а поисковые запросы – около 3%. В статистике поисковых запросов 68% занимают запросы, сделанные в Яндексe, остальные - в Google и в 6% случаев - в других поисковиках.

Данные Rambler'sTop100 говорят о том, что больше всего посетителей было из Москвы, Республики Карелия, Свердловской, Липецкой, Томской областей, а также из Краснодарского и Ставропольского краев. Они же оказались самыми активными, просмотрев наибольшее количество страниц форума Интернет-конференции.

География посещений из Российской Федерации представлена кружками на рисунке.



Рис. География посещения Восьмой Интернет-конференции участниками из Российской Федерации (данные Google Analytics)

Таким образом, можно сделать заключение, что технические и программные решения, выбранные для проведения Интернет-конференции и формирования Web-портала «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России», в очередной раз подтвердили возможность устойчивой работы по технологии «клиент – сервер» с одновременным участием более 200 пользователей. Эти решения позволяют проводить развитие информационных ресурсов и наполнение страниц портала.

Освещение Интернет-конференции на телевидении, радио и в прессе

СМИ Карелии проявили большой интерес к традиционной Интернет-конференции, организаторами которой были Федеральная служба по труду и занятости, Министерство образования и науки РФ, Министерство труда и занятости РК и Петрозаводский государственный университет.

Информация о предстоящей конференции была заранее доведена до всех средств массовой информации Карелии и представителей российских агентств, действующих в республике. К освещению работы Интернет-конференции были привлечены журналисты, постоянно сотрудничающие с Центром бюджетного мониторинга ПетрГУ, которые получили возможность заранее ознакомиться с текстами докладов, вошедших в книгу I сборника.

Работу конференции освещали Карельская правительственная телекомпания «Сампо», ГТРК «Карелия», «Русское радио», «Автордио», «Милицейская волна», агентство «Интерфакс», сетевой журнал «Карелинформ» (karelinform.ru).

Информацию о Восьмой Интернет-конференции разместили на своих порталах более 35 организаций и вузов страны в различных регионах России.

По итогам конференции были приняты рекомендации.

Оргкомитет Восьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» (<http://labourmarket.ru>) рекомендовал 14 докладов для публикации в декабрьском номере научного журнала «Ученые записки Петрозаводского государственного университета», серия «Общественные и гуманитарные науки». Журнал включен в перечень ВАК.

Участники конференции отмечают высокий профессиональный, методический и технический уровень и выражают благодарность Петрозаводскому государственному университету за большую работу по ее подготовке и проведению.

В заключение оргкомитет Интернет-конференции и руководители секций благодарят всех авторов докладов и участников дискуссии за активность и творческий подход, проявленный в обсуждении проблем рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В АСПЕКТЕ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

М. Р. Тугушева

Саратовский государственный технический университет, г. Саратов

mtugusheva@yandex.ru

Одним из направлений, указанных в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 г.» (далее концепция), является развитие человеческого потенциала России, в том числе по-

средством повышения конкурентоспособности человеческого капитала и обеспечивающих его социальных секторов экономики. В связи с этим в концепции уделяется внимание и развитию рынка труда, включая совершенствование деятельности институтов рынка труда, рост занятости и эффективности использования труда, в том числе за счет повышения территориальной мобильности трудовых ресурсов; повышение качества предоставления услуг в области содействия занятости населения на основе развития государственной службы занятости населения и частных агентств занятости, их взаимодействия; создание конкурентного рынка оказания услуг безработным гражданам и гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, а также работодателям по подбору кадров [1].

Сложившаяся экономическая ситуация, действие рыночных механизмов конкуренции требуют от соискателей на рынке труда не только готовности предлагать свою рабочую силу, соответствующую высоким требованиям работодателя, но и умений находить рабочее место, одерживать верх в конкурентной борьбе с другими кандидатами.

Тем не менее на рынке труда выделяются категории трудовых ресурсов, испытывающие трудности в процессе поиска работы и удержания на рабочем месте, не обладающие достаточным конкурентным потенциалом в силу действия различных причин: экономических (кризисные явления в экономике, несоответствие структуры спроса и предложения на рынке труда и пр.), психологических (неуверенность, слабая жизненная позиция, неадекватная система мотивов и ценностных ориентаций), социальных (низкий социальный статус, недостаточное развитие социальной инфраструктуры), технологических (несоответствие имеющихся профессиональных компетенций требованиям работы с новой техникой или по новой технологии), правовых (дискриминация по различным критериям) и многих других.

Для преодоления негативных тенденций и успешного функционирования рынка труда в ходе его развития возникла система организаций и институтов, способствующая реализации функций данного рынка, обеспечивающая эффективное взаимодействие между субъектами рынка труда, а также содействующая повышению конкурентоспособности его субъектов. Наиболее весомую позицию в качестве института рынка труда занимает государственная служба занятости населения.

В центре внимания специалистов службы занятости находятся граждане из категорий, испытывающих трудности в поиске работы:

молодежь, женщины, инвалиды, граждане, высвобождаемые из организаций, граждане, уволенные с военной службы, и т. д. В работе с такими категориями граждан для достижения конечной цели – трудоустройства большое значение имеет комплексная работа, связанная с коррекцией ожиданий и требований клиента, выявлением барьеров к трудоустройству, определением направлений их преодоления, активизацией к поиску работы [2].

Деятельность службы занятости можно проиллюстрировать на основе следующих статистических данных. В I полугодии 2011 г. службой занятости населения по Саратовской области зарегистрировано 48903 гражданина, которые обратились за содействием в поиске подходящей работы, из них признаны безработными 21875 чел., уровень трудоустройства составил 72% (трудоустроено 35228 чел.). За указанный период приступили к оплачиваемым общественным работам 5135 безработных граждан и граждан, ищущих работу, направлено на профессиональное обучение 4000 безработных граждан, услуги по содействию самозанятости предоставлены 2783 безработным гражданам, услуги по социальной адаптации получили 2332 чел., по психологической поддержке – 2098 чел., временно трудоустроено 345 безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы [2].

С целью выявления мнения соискателей, обратившихся в службу занятости населения, об основных трудностях поиска работы, а также о востребованности оказываемых услуг среди различных категорий трудовых ресурсов проведен социологический опрос на базе службы занятости Ленинского района г. Саратова. В опросе приняли участие 105 респондентов, что составляет около 10% обратившихся в службу занятости в рассматриваемый период (август 2011 г.).

Среди основных затруднений при поиске работы респонденты выделили следующие: низкий уровень предлагаемой заработной платы (57%), недостаток рабочих мест по специальности (44%), недостаток информации об открытых вакансиях (23%), возраст (например, предпенсионный) (23%), большая конкуренция среди соискателей (11%), недостаток профессиональных знаний (10%), наличие маленьких детей (9%), необходимость переезда в другой регион для работы по специальности (7%), не соответствующий требованиям работодателей уровень образования (5%). Также респонденты указали на наличие профессиональных заболеваний, инвалидность.

Рассмотрим ответы респондентов с учетом таких факторов, как возраст, пол, длительность поиска работы.

Среди ответов респондентов всех возрастных групп основными затруднениями при поиске работы являются низкий уровень предлагаемой заработной платы [при этом большинство респондентов (65%) при поиске работы ориентируются на заработную плату 10–20 тыс. руб., что близко к показателям средней номинальной заработной платы¹], недостаток рабочих мест по специальности, а также недостаток информации об открытых вакансиях (рис. 1).

Респонденты возрастных групп 21 год – 30 лет и 31 год – 40 лет указывают на отсутствие или недостаточный опыт работы, наличие маленьких детей, необходимость переезда в другой регион для работы по специальности. Большую конкуренцию среди соискателей испытывают респонденты возрастной группы 41 год – 50 лет, указывая также на возраст и недостаток профессиональных знаний (например, владение компьютером).



¹ Средняя номинальная заработная плата по данным Саратовстата в июле 2011 г. составляла 16182,9 руб.

Рис. 1. Основные затруднения поиска работы среди разных возрастных групп респондентов (%)

В возрастной группе 51 год – 60 лет лидирующим фактором, препятствующим трудоустройству, является возраст (предпенсионный), также респонденты указывают на недостаток профессиональных знаний и состояние здоровья. Как показано на рис. 2, срок поиска работы для соискателей в возрасте старше 40 лет, в предпенсионном возрасте, существенно увеличивается (от 6 мес. и более).

В ходе опроса выявлены некоторые отличия в причинах, затрудняющих трудоустройство, среди мужчин и женщин. Женщины в большей степени не удовлетворены уровнем предлагаемой заработной платы (62% женщин против 47% мужчин), а также испытывают значительный недостаток в информации об открытых вакансиях (30% против 9%). Мужчины, в свою очередь, указывают на недостаток рабочих мест по специальности (53% против 39%). Практически в равной мере трудоустройству препятствует возраст (женщины – 24%, мужчины – 21%). А вот наличие маленьких детей мешает трудоустроиться женщинам (13%), что косвенно указывает на факты дискриминации со стороны работодателей, а также неразвитость социальной инфраструктуры (недостаточное количество дошкольных детских учреждений и пр.).

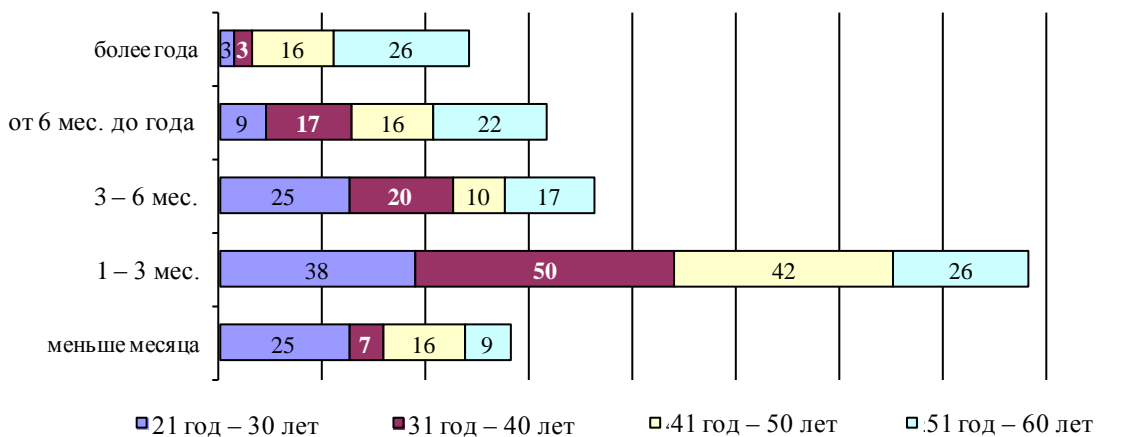


Рис. 2. Зависимость срока поиска работы от возраста респондентов

В целом основные факторы, выбранные респондентами, указывают на низкий уровень экономического развития региона, прослежива-

ется и недостаточное развитие социальной инфраструктуры города. Часть респондентов испытывают дискриминацию по возрасту со стороны работодателей (начиная с 40-летнего возраста), нежелание принимать на работу лиц предпенсионного возраста, что существенно увеличивает срок поиска работы (от 6 мес. и более), часть респондентов дискриминируются в связи с полом, отсутствием или недостаточным опытом работы.

Одна из целей исследования – определение роли службы занятости населения в формировании и реализации конкурентных преимуществ трудовых ресурсов. Деятельность службы занятости направлена на оказание помощи менее конкурентоспособным группам трудовых ресурсов, что выражается в предоставлении ряда услуг и выполнении функций социального, информационного, регулирующего, а также прогнозирующего направлений:

- социальные услуги – материальная поддержка безработных граждан, квотирование рабочих мест для граждан, которые не могут быть трудоустроены обычным путем, психологическая адаптация безработных граждан;

- информационные услуги – сбор и предоставление информации о состоянии рынка труда, формирование банка вакансий, учет свободных мест и граждан, ищущих работу, регистрация безработных граждан, оказание профориентационных услуг, консультирование граждан о требованиях к профессиям и работникам;

- регулирующие функции – посредничество при трудоустройстве; проведение ярмарок вакансий; профессиональное обучение и переобучение безработных;

- прогнозирующие функции – анализ и прогнозирование спроса и предложения на рынке труда, разработка региональных программ содействия занятости населения.

Исходя из перечисленных видов услуг, формированию конкурентных преимуществ трудовых ресурсов со стороны службы занятости могут способствовать следующие мероприятия: профессиональная ориентация, организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан (т. е. повышение профессиональной мобильности), психологическая и социальная адаптация безработных, консультирование граждан о требованиях к профессиям и работникам, а также по вопросам занятости и трудовых отношений, помощь в организации собственного дела и пр. Пере-

численные услуги направлены не только на формирование новых качеств рабочей силы (например, получение новой специальности), но и на мотивацию к определенному виду труда, на повышение ориентации в условиях рынка, формирование стратегии действий соискателя на рынке труда. Так, социальная адаптация безработных включает помощь в получении навыков активного самостоятельного поиска работы, составления резюме, эффективного взаимодействия с работодателем. Услуга по профессиональной ориентации помогает оценить личные и деловые качества соискателя, выявить профессиональные склонности, помочь с профессиональным самоопределением, выбором сферы деятельности. Причем эта услуга важна не только в отношении молодежи, выбирающей свой профессиональный и жизненный путь, но и для других категорий трудовых ресурсов, столкнувшихся в определенный момент с трудностями на рынке труда (отсутствие вакансий по имеющейся специальности, утрата способности к выполнению работы по прежней профессии и др.).

Помощь в реализации конкурентных преимуществ непосредственно направлена на нахождение путей и способов эффективного трудоустройства и включает информирование о положении на рынке труда региона, посредничество при трудоустройстве, проведение ярмарок вакансий, содействие мобильности рабочей силы (территориальной, отраслевой), содействие местным органам власти в разработке и реализации программ временных или общественных работ, содействие самозанятости и т. д.

В частности, повышение информированности соискателей о состоянии рынка труда осуществляется посредством предоставления доступа к базе вакансий, публикаций в СМИ, информационных ресурсах в сети Интернет, работы телефонов «горячей линии». На непосредственный контакт соискателей с потенциальными работодателями направлено проведение специализированных ярмарок вакансий для различных категорий и групп населения (женщин; граждан, особо нуждающихся в социальной защите; граждан, желающих принять участие в общественных работах, молодежи и выпускников учебных заведений; граждан, находящихся под угрозой увольнения), а также ярмарок предпринимательских инициатив и др.

Другое направление деятельности – организация общественных и временных работ как общедоступной и оплачиваемой трудовой деятельности, что позволяет поддерживать жизненный уровень и сохранить

мотивацию к труду в период временного затруднения с поиском подходящего места постоянной работы, а также дает возможность для дальнейшего трудоустройства на предприятии, где были организованы общественные работы. Временное трудоустройство, в первую очередь, призвано помочь категориям безработных граждан, чей уровень конкурентоспособности работодателями оценивается достаточно низко (инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказания; несовершеннолетние в возрасте до 18 лет; лица предпенсионного возраста; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; многодетные и одинокие родители).

Особо стоит выделить комплекс мероприятий по содействию самозанятости безработных граждан, поскольку здесь присутствуют элементы, способствующие как формированию новых конкурентных преимуществ (посредством индивидуального и группового консультирования по вопросам организации предпринимательской деятельности, организации обучающих семинаров по основам предпринимательской деятельности, организации профессионального обучения, ориентированного на самозанятость), так и реализации имеющихся конкурентных преимуществ (накопленного ранее профессионального опыта и знаний).

Согласно данным проведенного опроса, большинство респондентов нуждаются в услугах, способствующих, в первую очередь, реализации конкурентных преимуществ на рынке труда: доступ к информации об открытых вакансиях (46%); помощь в трудоустройстве на постоянное место работы (43%); общественные и временные работы (10%). Гораздо меньшая часть опрошенных заинтересована в формировании конкурентных преимуществ посредством профессионального обучения (14%), консультаций по вопросам занятости и трудовых отношений (15%), помощи в организации собственного дела (10%), профессиональной ориентации (2%). В предоставлении социальной поддержки нуждаются 38% опрошенных.

Мужчины и женщины при обращении в службу занятости в равной мере заинтересованы в помощи в трудоустройстве на постоянное место работы (44% и 42% соответственно). В доступе к информации об открытых вакансиях (49% женщин против 38% мужчин) и социальной помощи (44% против 26%) больше нуждаются женщины. В организации собственного дела больше заинтересованы мужчины (15% против 7%), в то время как женщины опережают мужчин в профессио-

нальной подготовке (15% против 12%), консультациях по вопросам занятости и трудовых отношений (17% против 12%), в участии в общественных и временных работах (13% против 6%). В услугах по профессиональной ориентации заинтересованы только женщины (3%). В целом женщины несколько больше, чем мужчины, заинтересованы в услугах, способствующих формированию конкурентных преимуществ.

Рассмотрим востребованность услуг, предоставляемых службой занятости населения, в зависимости от возраста респондентов (рис. 3).

В социальной поддержке более других возрастных групп нуждаются лица в возрасте 51 года – 60 лет (что можно объяснить потерей надежды трудоустроиться в предпенсионном возрасте), менее – лица в возрасте 21 года – 30 лет. В необходимости доступа к информации об открытых вакансиях лидируют респонденты в возрасте 31 года – 40 лет, помощь в трудоустройстве важна для всех респондентов, особенно лиц в возрасте 21 года – 30 лет, имеющих незначительный опыт работы, а также респондентов в возрасте 41 года – 50 лет, испытывающих сильную конкуренцию на рынке труда. На участие в общественных и временных работах соглашаются в основном респонденты старших возрастных групп – это возможность временной реализации на рынке труда, сохранения стажа работы. В консультациях по вопросам занятости и трудовых отношений чуть больше заинтересованы респонденты в возрасте 31 год – 40 лет и 41 год – 50 лет. В профессиональном обучении в большей степени нуждаются респонденты в возрасте 51 года – 60 лет, а также 21 года – 30 лет и 31 года – 40 лет..

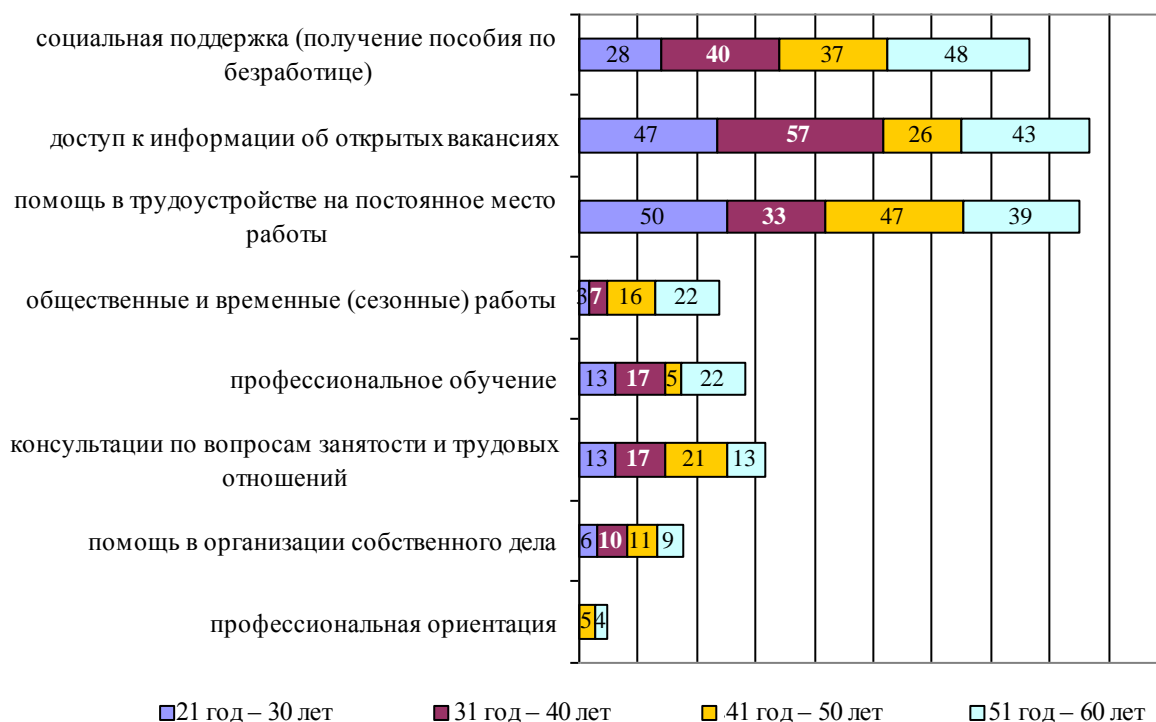


Рис. 3. Востребованность услуг, предоставляемых службой занятости, среди возрастных групп респондентов (%)

Для старшей возрастной группы потребность в профессиональном обучении можно объяснить тем, что в предпенсионном и пенсионном возрасте приобретенный профессиональный опыт становится менее востребованным в связи с изменением технологий, методов работы, приводя к необходимости обновления знаний, поиску новых вариантов приложения труда, подстраиванию под требования работодателя. В свою очередь, для респондентов в возрасте 21 года – 30 лет обучение – возможность приобретения необходимых для начала трудовой деятельности профессиональных знаний, 31 года – 40 лет – возможность повышения квалификации или смены профессии. На помощь в организации собственного дела практически в равной степени ориентированы представители всех возрастов (около 10% в каждой возрастной группе), причем в предпринимательской деятельности больше заинтересованы респонденты с гуманитарным и техническим образованием. Услуга по профессиональной ориентации менее востребована, среди респондентов в ней оказались заинтересованы лишь представители старшей возрастной группы.

Выделим отличия в выборе услуг, оказываемых службой занятости, в зависимости от срока поиска работы (рис. 4).



Рис. 4. Востребованность услуг, предоставляемых службой занятости, в зависимости от срока поиска работы (%)

Респонденты, занимающиеся поиском работы менее месяца (15% от общего числа участников опроса), среди услуг, предлагаемых службой занятости, выбирают помощь в трудоустройстве на постоянное место работы, доступ к информации об открытых вакансиях, социальную поддержку, консультации по вопросам занятости и трудовых отношений. Также большая часть респондентов этой группы затруднилась ответить, поскольку не успела воспользоваться и оценить предоставляемые услуги.

Респонденты, занимающиеся поиском работы 1–3 мес. (39%), нуждаются в помощи в трудоустройстве, доступе к информации об открытых вакансиях, социальной поддержке. Эта группа заинтересована в профессиональном обучении, консультациях по вопросам занятости и трудовых отношений, помощи в организации собственного дела.

Предпочтения в выборе услуг у респондентов, занимающихся поиском работы 3–6 мес. (19%) и от 6 мес. до года (15%), в основном схожи с уже рассмотренными группами. Основные отличия этих

групп: востребованность услуг профессиональной ориентации, большее количество респондентов согласно участвовать в общественных и временных работах, отсутствует ориентация на открытие собственного дела.

Востребованность услуг респондентов, занимающихся поиском работы более года (10%), отличается от остальных групп. Они уже мало заинтересованы в доступе к информации об открытых вакансиях и помощи в трудоустройстве (как не давшим результата в течение длительного времени), однако эта группа респондентов занимается профессиональным обучением, а также нуждается в помощи в организации собственного дела как возможности реализации на рынке труда в связи с отсутствием подходящих вакансий.

В целом услуги, оказываемые сотрудниками службы занятости, большинство респондентов оценили «хорошо» (40%), оценку «удовлетворительно» дали 24%, «отлично» – 12%, «неудовлетворительно» – 6%, затруднились ответить 18%.

Важно отметить, что респонденты при поиске работы не ограничиваются только обращением в службу занятости населения, а также используют и другие способы трудоустройства: обращение к друзьям, знакомым, родственникам (67%), Интернет-ресурсы (59%), объявления в СМИ (59%), непосредственное обращение к работодателю (20%), обращение в рекрутинговые / кадровые агентства (10%). Лишь 2% респондентов не проявляют подобной активности в процессе поиска.

Таким образом, востребованность услуг службы занятости отражает общие экономические проблемы, с которыми сталкиваются соискатели на рынке труда (недостаток рабочих мест с достойными условиями труда). В большей степени соискатели нуждаются в помощи в реализации на рынке труда, т. е. эффективном трудоустройстве. Часть соискателей осознают необходимость повышения конкурентоспособности на рынке труда, что выражается в востребованности услуг, способствующих формированию новых качеств рабочей силы (профессиональное обучение, переподготовка, повышение квалификации, профессиональная ориентация и др.), повышающих шансы благоприятного исхода конкурентной борьбы за вакантное рабочее место.

Отметим, что деятельность службы занятости населения в аспекте формирования и реализации конкурентных преимуществ трудовых ресурсов зависит от влияния ряда факторов, различающихся по уровням экономики. Так, к факторам макроуровня относятся проводимая госу-

дарством политика занятости, социальная политика, уровень правового регулирования трудовых отношений, к факторам мезоуровня – специфика развития экономики региона, размещения производительных сил, образовательного потенциала региона и т. д., к факторам микроуровня – финансовое состояние предприятий, уровень оплаты труда, количественные и качественные требования к соискателям на вакантные рабочие места и пр. В то же время специалисты службы занятости сталкиваются с необходимостью оценки имеющегося потенциала соискателя, основываясь как на объективных (пол, возраст), так и субъективных характеристиках (личные и профессиональные качества, степень мотивации к труду, экономические ожидания и пр.), т. е. с проблемами на уровне конкретной личности – наноуровне.

Однако, в первую очередь, конкурентоспособность трудовых ресурсов находится в тесной зависимости от уровня экономического развития региона. В условиях недостаточно развитой системы производства товаров и услуг, инфраструктуры, социальной сферы эффективность деятельности по содействию в повышении конкурентоспособности трудовых ресурсов и помощи в реализации на рынке труда снижается.

Список литературы

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.
2. Отчет об осуществлении переданных полномочий РФ в области содействия занятости населения в I полугодии 2011 г. / Министерство занятости, труда и миграции Саратовской области. 2011. 121 с.

К ВОПРОСУ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ

П. Т. Тукабаев

Новороссийский филиал НАЧОУ ВПО СГА, г. Новороссийск

nfmuh@nvrs.ru

Выражение «выпускник на рынке труда» в своем смысле полностью противоречит концепции непрерывного образования, занявшей прочное место в умах образовательного сообщества России. Данное выражение противоречит и политике Правительства России, которое силами своих министерств (МО и Н, МРР, МЗСР и других) стремится перевести образование России и его продукт в более практическое русло – с целью эффективного применения талантов дипломированных людей. Президент РФ Д. А. Медведев и Председатель Правительства В. В. Путин в своих выступлениях постоянно говорят о практическом применении полученных знаний.

Системный взгляд на трудовое законодательство РФ выделяет тот факт, что наиболее свободные трудовые отношения с получающим образование человеком возможны по достижении им возраста 18 лет.

Наш жизненный опыт говорит о необходимости как можно более раннего выхода молодого члена общества в поле самостоятельного принятия решений, о необходимости наиболее ранней инициации личной ответственности за свою судьбу, судьбу близких людей и общества. Это означает раннее формирование трудовых отношений.

Хорошо известно, что образование по сути своей – это плод личных усилий того, кто получает образовательные услуги. Самоподготовка, индивидуальная работа над собой, самостоятельная работа с учебно-методическими материалами как в условиях образовательных аудиторий вуза, так и вне его – все это черты, характеризующие путь познания.

Таким образом, все аргументы свидетельствуют против выражения и самого смыслового понятия «выпускник на рынке труда»: это способ поведения вчерашнего дня. Искать работу выпускнику – уже поздно, то есть работать надо начинать до получения диплома об образовании.

Способ трудоустройства до получения диплома об образовании доступен для студентов СГА в силу технологических особенностей дистанционного образования – работа во время учебы. Именно так

студенты Новороссийского филиала начинают трудовую жизнь: они работают и учатся. Несколько лет учреждение «Центр занятости населения г. Новороссийска» выдает по запросам проверяющих лиц данные об отсутствии безработных с дипломами СГА в г. Новороссийске. Более того, за 15 лет существования Новороссийского филиала СГА таких безработных было 2 чел. (по данным центра занятости).

Помощь работников филиала в трудоустройстве своих студентов осуществляется за счет:

- индивидуальной организации аудиторной самоподготовки;
- свободного и эффективного предоставления образовательных услуг по индивидуальному графику;
- требовательного отношения к текущей аттестации работающих студентов;
- широкого применения инновационной технологии СГА под названием ЛИК (личный компьютер), позволяющей внеаудиторное освоение учебно-методических материалов;
- индивидуальной помощи в трудоустройстве за счет личных контактов;
- воспитания в молодых студентах стремления к самореализации и ответственности за свою жизнь.

ПЕРСПЕКТИВЫ ИЗМЕНЕНИЯ СПРОСА НА ИКТ-КОМПЕТЕНТНОСТЬ В ЕВРОПЕ

А. Ю. Филиппович

МГТУ им. Н. Э. Баумана, г. Москва

philippovich@list.ru

До начала мирового финансового кризиса вопросам развития ИКТ-отрасли, информационного общества и ИКТ-образования в Европе уделялось значительное внимание. Так, в сентябре 2007 г. Европейская комиссия приняла резолюцию, согласно которой ИКТ-компетентность (e-skills) является ключевой составляющей стратегии развития всей Европы. Осенью 2008 г. при разработке долгосрочной стратегии развития ИКТ был выбран курс на развитие многостороннего частно-государственного партнерства в сфере ИКТ-образования;

стандартизацию моделей компетенций, профессиональных и образовательных стандартов в области ИКТ; существенное повышение числа и уровня высококвалифицированных ИКТ-специалистов.

Развитие кризиса и серьезный спад во всех отраслях, в том числе и в области ИКТ, привели к необходимости проверить и частично пересмотреть существующие оценки о необходимом количестве ИКТ-специалистов, их квалификации и роли информационных технологий в европейской экономике.

В течение 2009 г. специалисты немецкого научно-исследовательского института в области ИКТ (*empirica Gesellschaft für Kommunikations- und Technologieforschung mbH*), аналитического агентства IDC EMEA, а также приглашенные эксперты проводили исследования и разрабатывали прогнозные модели развития спроса и предложения в секторе ИКТ. Основные результаты исследования были представлены на крупнейшей конференции *European E-skills Conference*, прошедшей 20 ноября 2009 г. в Брюсселе.

В конце января 2010 г. на официальном сайте проекта (<http://www.eskills-monitor.eu>) была размещена брошюра «*Monitoring e-Skills Demand and Supply in Europe – Current Situation, Scenarios and Future Development Forecasts until 2015*» («Мониторинг спроса и предложений ИКТ-навыков в Европе – текущая ситуация, сценарии и прогнозы развития до 2015 г.»), которая во многом послужила основой для написания данной статьи. Авторы выражают благодарность руководителю указанного проекта *Werner B. Korte* за предоставленные материалы.

ИКТ-компетентность – центральный аспект европейской политики

На данный момент ИКТ-компетентность (*e-skills*) является центральным аспектом европейской политики, способствующим повышению конкурентоспособности, производительности и трудоустройства рабочей силы. Европа должна гарантировать, что знания, навыки и творческий потенциал работников, включая ИКТ-специалистов, но не ограничиваясь только ими, соответствуют высоким мировым стандартам и постоянно совершенствуются.

Информационные технологии сейчас составляют основу любой развитой экономики, поэтому знания ИТ-специалистов, их работа в цифровом пространстве очень важны для интеллектуального потенциала общества. В подтверждение этого говорит тот факт, что с 1995 по

2008 г. число ИКТ-специалистов в Европе выросло с 2,25 до 4,26 млн. чел., т. е. практически вдвое за десятилетие.

Одним из главных факторов, влияющим на спрос и предложение e-skills в ближайшие годы, будет воздействие глобального экономического кризиса. Однако на данный момент он не сильно изменил общую тенденцию: число ИКТ-специалистов в промышленности росло и продолжает расти, но темпы роста недостаточны и работников требуется больше, чем есть на рынке труда.

В 2007 г. 46% европейских ИКТ-специалистов было занято в ведущих ИКТ-отраслях (за исключением ИКТ-производства) – компьютерном обеспечении и телекоммуникациях, а большинство, т. е. 54%, работали в отраслях, использующих ИКТ. Уровень безработицы в ИКТ весьма невысок и обычно составляет не более 40–50% от общего уровня безработицы в промышленности, можно даже говорить о почти полной занятости этой профессиональной группы в Европе и мире до кризиса.

Притоки и оттоки рабочей силы в ИКТ-сектор

В последние годы в Европе наблюдается заметное снижение интереса к ИКТ-профессиям, которое во многом вызвано падением интереса молодежи к изучению математики и технических наук – предметов, которые необходимы для получения высокой ИТ-квалификации. Сегодня европейские университеты выпускают менее 150 тыс. специалистов в год по направлению информационных технологий, а существующая тенденция говорит о возможном продолжении спада в будущем.

В 2007 г. выпуск по соответствующим специальностям составил 148 тыс. чел., из которых примерно 122 тыс. чел. планировали выходить на рынок труда, а 26 тыс. чел. собирались продолжать обучение и получать более высокие степени. Ведущие эксперты отмечают, что если европейским сообществом не будут предприняты серьезные меры для изменения этой тенденции, то число дипломированных ИКТ-специалистов в лучшем случае останется прежним, но, скорее всего, продолжит уменьшаться на протяжении нескольких лет (рис. 1).

Эффект уменьшения общего числа работников ИКТ в Европе усилен еще и тем, что уже состоявшиеся ИКТ-специалисты покидают свои рабочие места. Главным образом это результат демографических изменений, связанный со старением рабочей силы и быстрым развитием технологий (рис. 2).

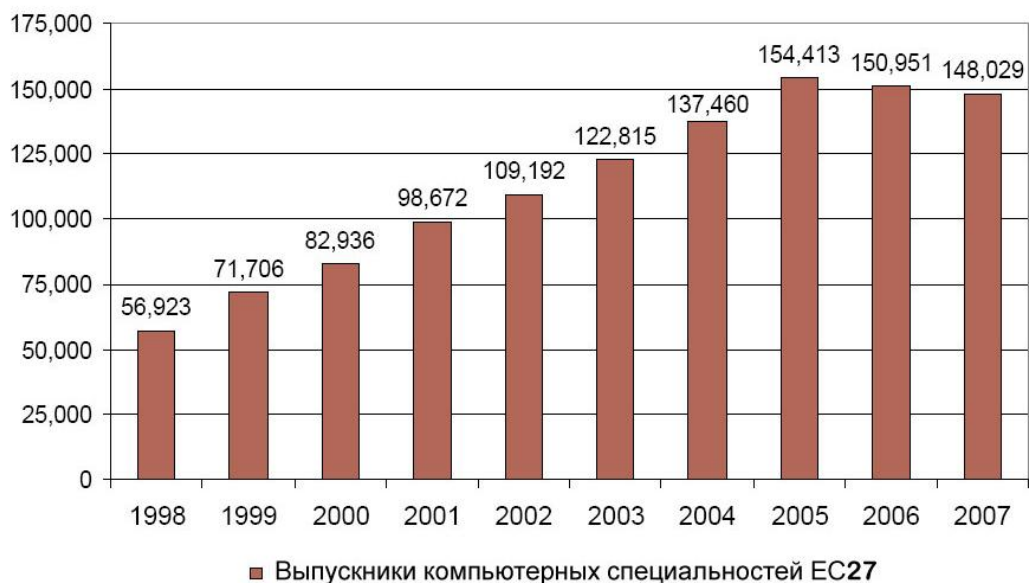


Рис. 1. Количество выпускников компьютерных специальностей ЕС27 с 1997 по 2007 г.

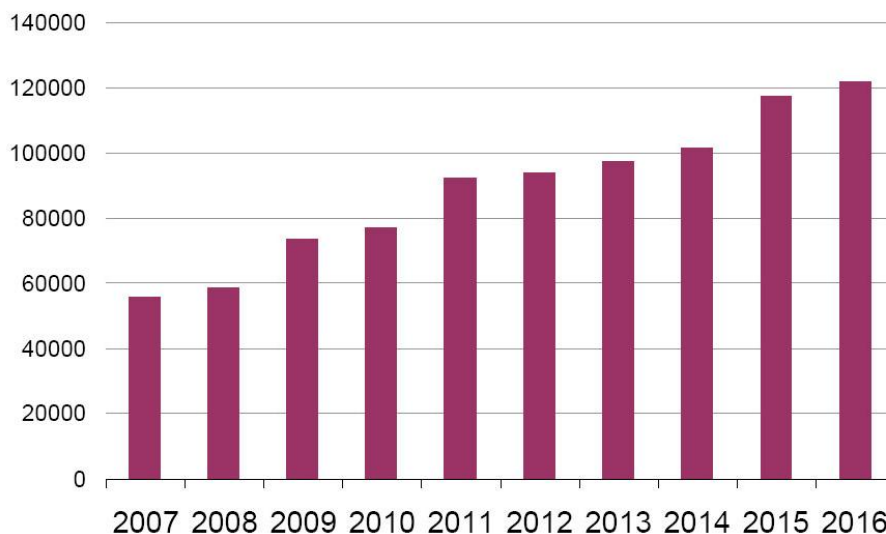


Рис. 2. Прогнозы по выходам на пенсию

Уже сейчас в Европе бьют тревогу по поводу снижения конкурентоспособности в научно-исследовательском секторе, что также замедляет процесс воспитания новых кадров. Как следствие, это ведет к снижению прибыли от создания интеллектуальной собственности, уменьшению ценности университетских исследований и процесса об-

разования в целом. Если события продолжают развиваться по этой же схеме, Европа столкнется с серьезной проблемой – ее конкурентоспособность в мире будет под вопросом.

Прогнозы и сценарии развития событий

В описываемом исследовании выделено пять «глобальных сценариев», следование которым определяется одним из ключевых факторов в стратегии развития ИКТ в Европе¹:

– **восстановление** – возвращение к докризисному пути развития в плане показателей темпов роста и объема инноваций в ИКТ;

– **инвестиции в будущее** – возвращение к умеренному росту, сопровождаемому увеличением темпов инвестиций в ИКТ и другие инновации. Основные результаты этого варианта развития появятся только ближе к 2015 г., но обеспечат перспективу на дальнейшее будущее;

– **экономика знаний (turbo knowledge economy)** – экономика Европы, основанная на информационных технологиях, поднимется благодаря увеличению производительности и экономическому росту, вызванному широким распространением новых технологий. Карьера в области ИКТ станет более привлекательной, а спрос на ИКТ-компетентность вырастет;

– **победа традиций** – после кризиса, при увеличении объемов экспорта, ставка будет сделана не на инновационные, а на традиционные отрасли промышленности, что приведет к умеренному экономическому росту, но низкому прогрессу в сфере ИКТ. Перемещение ИКТ-индустрии за пределы Европы возрастет, из-за чего возможно небольшое уменьшение спроса на ИКТ-компетентность;

– **стагнация** – очень медленный выход из кризиса. Европейская социально-экономическая система изо всех сил будет пытаться не отставать от развивающихся азиатских экономик и постепенно начнет приобретать статус закрытой зоны. Весьма незначительные капиталовложения в инновационные технологии приведут к сокращению спроса на ИКТ-компетентность и к потенциальным проблемам переизбытка предложения в этой области.

¹ Стоит заметить, что в аналитическом исследовании «ИКТ-кадры 2010...», выполненном центром «REAL-IT» по инициативе АП КИТ, выделяется только два сценария – модернизационный и инерционный.

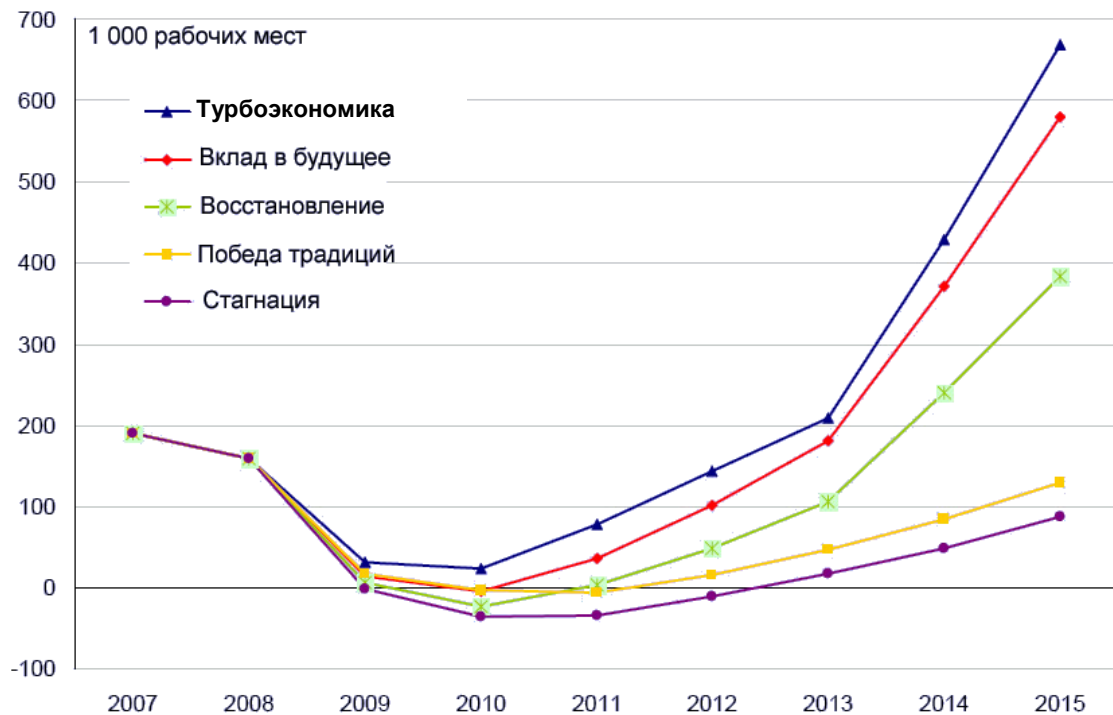
Возвращение Европы к экономическому росту в ближайшие несколько лет (2010–2015 гг.) может пойти по разным сценариям в зависимости от роли ИКТ-инноваций. Дальнейшее развитие событий варьируется от возвращения к умеренному росту (сценарий «**Восстановление**») до резкого взлета инноваций в среднесрочный период (сценарий «**Инвестиции в будущее**») или в самом ближайшем будущем (сценарий «**Экономика знаний**»). Вместе с тем возможны и медленный путь развития при малых инвестициях в инновации (сценарий «**Победа традиций**») или незначительный рост, и постоянная конкуренция с развивающимися азиатскими экономиками (сценарий «**Стагнация**»). Во всех этих сценариях главная роль отводится уровню ИКТ-компетентности и объемам инвестиций в развитие новых технологий.

Глобальные сценарии были построены путем объединения подсценариев, анализирующих основные параметры, которые воздействуют на развитие уровня ИКТ-компетентности (макроэкономический рост, ИКТ-инновации, оффшорный бизнес, социально-политические тенденции, а также преобладающие направления в образовании). Все эти показатели учитываются в модели, которая рассчитывает соотношение спроса / предложения на ИКТ-компетентность для каждого глобального сценария пути развития стран Европейского Союза (ЕС27) в целом и для основных стран ЕС (Франции, Германии, Италии, Польши, Испании и Великобритании).

2010 г. – начальная точка расхождения путей развития пяти прогнозов. В трех сценариях из пяти представленных вновь всплывает риск значительной нехватки ИКТ-кадров: избыточный спрос может достигнуть 13% от общей занятости в сфере ИКТ при самом благоприятном развитии событий, 11% и 8% – при двух других сценариях.

Прогнозы предполагают, что даже при сценарии «**Стагнация**» в Евросоюзе спрос превысит предложение. В случае сценария «**Восстановление**» избыточный спрос на ИКТ-специалистов в ЕС27 к 2015 г. достигнет отметок в 384 тыс. чел., а в случае самого оптимистического прогноза – 669 тыс. чел.

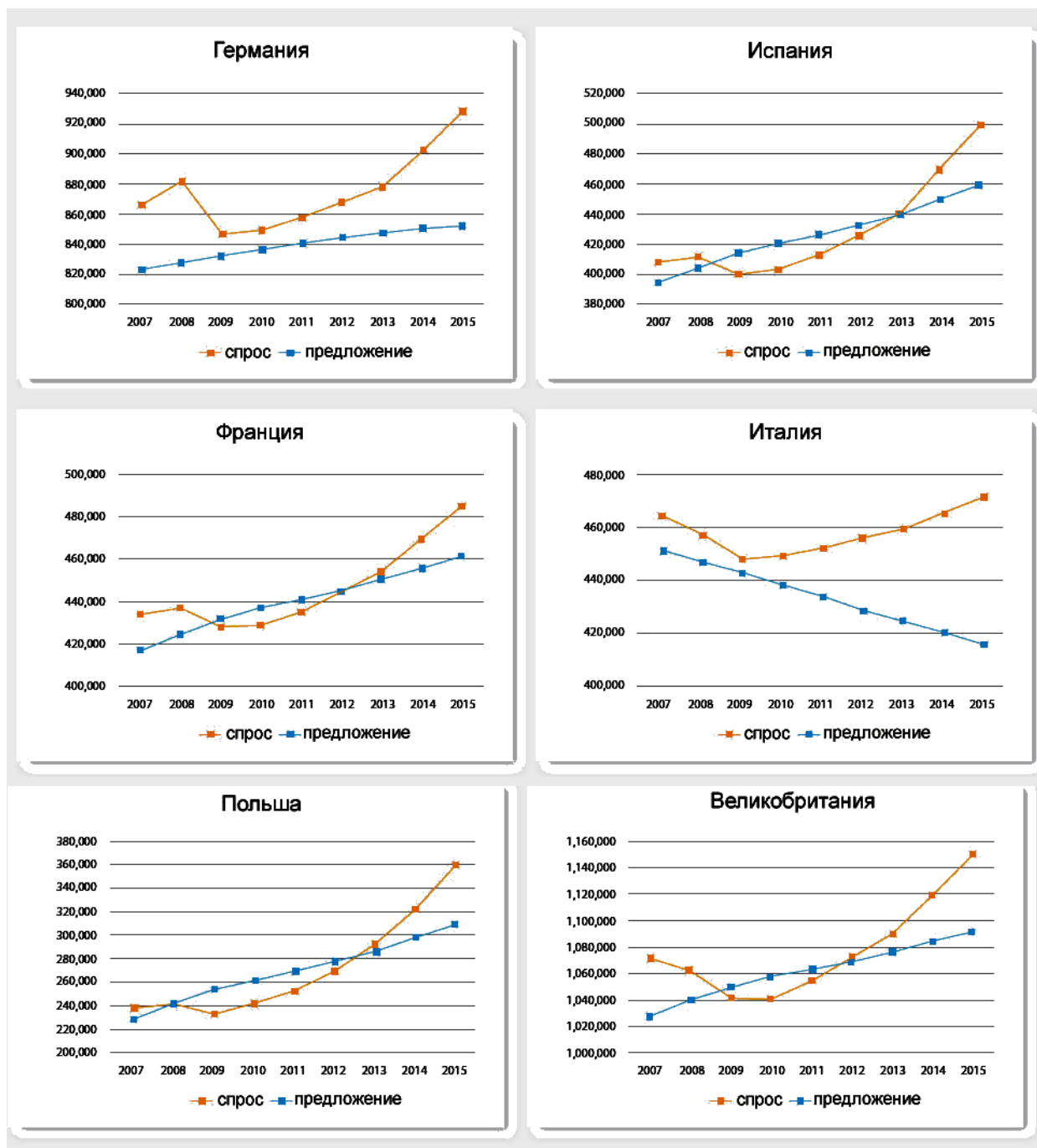
Промышленность отчаянно нуждается в ИКТ-кадрах, и Европе требуется больше молодых специалистов, которые в будущем вышли бы на ИКТ-рынок и тем самым повысили уровень предложения. Страны, которые не смогут решить эту проблему, столкнутся с серьезными проблемами развития всех секторов экономики.



	2010 г.			2015 г.		
	e-skills спрос	e-skills предложение	Delta	e-skills спрос	e-skills предложение	Delta
Восстановление	4,852,700	4,876,200	-23,500	5,445,700	5,061,600	384,100
Вклад в будущее	4,870,800	4,876,200	-5,400	5,646,700	5,067,200	579,500
Экономика, базирующаяся на знаниях	4,899,900	4,876,200	23,700	5,927,700	5,258,500	669,100
Победа традиций	4,873,200	4,876,200	-3,000	5,102,300	4,973,500	128,900
Стагнация	4,839,500	4,876,200	-36,800	5,038,700	4,952,200	86,500

Прогнозы для шести основных стран ЕС представляют широкий спектр различных вариантов соотношений предложение / спрос на ИКТ-компетентность, которые отражают различные структуры экономик стран, их системы образования и потенциальную возможность развития в области ИКТ. В некоторых странах кризис привел к избы-

точному предложению на ИКТ-специалистов, а значит, и росту уровня безработицы среди ИКТ-специалистов. В связи с этим, согласно сценарию «Восстановление», странами, демонстрирующими избыточное предложение в 2010 г., будут Польша (20500 в 2010 г.), Испания (16900) и Франция (8100), в то время как в Германии и Италии спрос все еще будет превышать предложение.



Начиная с 2013 г. во всех странах сохранится тенденция избыточного спроса, а с самыми серьезными нехватками ИКТ-кадров столкнутся Италия и Польша. И это несмотря на то, что в Польше, в отличие от Италии, число выпускаемых ИКТ-специалистов соответствует внутреннему спросу. Однако из-за внутренней миграции и утечки ИКТ-кадров, которая наблюдается в Европе в последние годы, можно прогнозировать, что большое количество специалистов будут стремиться заполнить вакансии в таких странах, как Германия и Франция.

Следует также отметить, что предприятия, работающие на международных рынках, будут широко использовать возможности привлечения к сотрудничеству нужных специалистов из любой точки мира. Желание содействовать трудоустройству своих соотечественников будет уступать стремлению нанять квалифицированных сотрудников из стран с традиционно низкой заработной платой, поэтому многие ИКТ-специалисты из развивающихся стран будут приглашены в Европу.

Приближаясь к концу исследуемого периода, вне зависимости от сценария спрос на навыки вырастет сильнее в Испании и Польше, для чего есть определенные предпосылки. Обе эти страны являются новичками в области ИКТ-развития по сравнению с Германией, Францией и Великобританией, поэтому при выходе из кризиса темпы инвестиций в информационные технологии в этих странах будут выше, чем у их более зрелых соседей.

Выводы и рекомендации

Подводя итоги проведенному анализу, авторы исследования отмечают острую необходимость скорейшего решения целого спектра задач, ключевой из которых является увеличение привлекательности карьеры ИКТ-специалиста среди молодежи. В качестве обоснования они приводят следующие факты:

- ИКТ-отрасль оказалась более устойчива к кризису;
- ИКТ-специалисты высоко затребованы в отрасли;
- ИКТ-компетентность важна не только в ИКТ-отрасли, но и в других сферах деятельности;
- в ближайшие годы потребность в ИКТ-кадрах будет расти.

Вместе с тем отмечается, что не все ИКТ-навыки одинаково востребованы, однако на данный момент сложно выделить определенное направление e-skills, которое наиболее востребовано в Европе. Речь идет не о качестве и не большом разнообразии требуемых навыков, а

скорее, о способности постоянно совершенствоваться и быстро адаптироваться к решению новых задач.

Согласно последним исследованиям INSEAD, наибольшим спросом пользуются знания в области защиты информации, организации инфраструктуры сетей, различных серверных технологий, но при этом не менее важны коммуникативные и управленческие таланты, такие как работа с клиентами, грамотное руководство над проектами и др. (CompTIA, 2008). Системные разработчики и менеджеры проектов также пользуются большим спросом (IDC Insight March, 2009). Более подробную информацию можно найти в отчетах, представленных на сайте <http://www.eskills-monitor.eu/foresight-2/>, а также в отчете по проекту «e-Skills – Demand Developments and Challenges» (empirica, 2009).

Еще одним важным выводом является необходимость готовить не просто ИКТ-специалистов, повышая общий уровень компьютерной грамотности населения, а сосредоточить усилия на росте профессионализма и высокой квалификации ИКТ-кадров, которая будет превосходить ИКТ-компетентность иммигрантов из азиатского и восточноевропейского регионов. О важности этой задачи свидетельствует название конференции European E-skills Conference 2009 – Fostering ICT Professionalism (Выращивание ИКТ-профессионализма).

Особое внимание эксперты обращают на необходимость комплексного развития системы подготовки кадров, переобучения и непрерывного образования в сфере ИКТ. При этом ключевая роль отводится многостороннему частно-государственному партнерству (см. подробнее статью в ноябрьском номере за 2009 г.) и формированию единой государственной политики в сфере ИКТ-образования. Отмечается, что вендоры играют основную роль в обновлении и модернизации сертификаций, уменьшении сложности сертификационных треков («jungle of certifications»), а также в формировании на рынке четкого понимания о необходимом количестве сертифицированных специалистов, а не только выпускников высших учебных заведений.

В заключение хочется обратить особое внимание всех участников российского рынка ИКТ, представителей ИКТ-образования и других заинтересованных лиц, что в России на сегодняшний день существует уникальная ситуация, которая во многом контрастирует с положением дел в Европе и создает серьезные конкурентные преимущества. Нам необходимо организовать эффективную политику в сфере ИКТ-образования, которая будет ориентироваться не столько на отдельные

болевые точки вроде нашей позиции в мировом рейтинге электронных правительств (это, безусловно, важный показатель), сколько комплексно учитывать все существующие международные тенденции, опыт развитых и стремительно развивающихся стран, приложенный к отечественным реалиям и пока еще большому потенциалу.

СИТУАЦИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА И ОТНОШЕНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ К ПЕРЕОБУЧЕНИЮ И ДРУГИМ ПРОГРАММАМ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ (НА ПРИМЕРЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ)¹

И. И. Харченко, Ю. О. Новикова

*Институт экономики и организации промышленного производства
СО РАН, г. Новосибирск*

kharchen@ieie.nsc.ru, novikova_yu@ngs.ru

Мировой финансовый кризис оказал значительное влияние на ситуацию на рынке труда Российской Федерации и ее регионов. Рост безработицы в стране начали фиксировать с ноября 2008 г. По данным выборочного обследования населения по проблемам занятости, общая численность безработных в РФ к февралю 2009 г. по сравнению с аналогичным месяцем предшествующего года выросла на 33,9% (и на

¹ Публикация подготовлена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда и паритетном финансировании Правительства Новосибирской области (проект № 11-13-54001а/т «Спрос и предложение на региональном рынке услуг дополнительного профессионального образования», рук. И. И. Харченко). Также использованы материалы социологической экспедиции 2010 г. «Диспропорции на региональном рынке труда и их влияние на развитие человеческого потенциала», осуществленной при финансовой поддержке Президиума СО РАН. За организационную поддержку сбора эмпирической информации о рынке труда и поведении его субъектов благодарим департамент труда и занятости населения Новосибирской области. За содействие проведению социологического обследования на местах (включая опрос безработных) благодарим руководителей и сотрудников центров занятости населения Куйбышевского, Барабинского, Чановского, Сузунского, Маслянинского и Черепановского районов, г. Бердска, Советского и Кировского отделов занятости г. Новосибирска, руководителей предприятий, а также всех экспертов и респондентов.

столько же по сравнению с ноябрем 2008 г.) и составила (с применением критериев МОТ) 7,1 млн. чел., или 9,4% от экономически активного населения. В сентябре 2009 г. численность безработных упала до 5,8 млн. чел., а уровень общей безработицы – до 7,6% [1]. Годовой уровень общей безработицы оценивался в 2009 г. в размере 8,4%, в 2010 г. – 7,5% [2, с. 13].

Безработице больше были подвержены молодежь и сельское население. Так, по данным общероссийских обследований населения по проблемам занятости, в сентябре 2009 г. среди молодежи в возрасте 20–24 лет уровень безработицы вырос по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года на 6 п.п. и составил 15,7%. Именно на эту возрастную группу приходится основная часть выпускников профессиональных учебных заведений, выходящих на рынок труда. Всего в составе безработных на эту группу приходилось 22,4%. Уровень безработицы среди сельского населения в этот же период составлял 10,2% против 6,7% среди горожан (был выше в 1,5 раза). В составе безработных 72,2% имели опыт работы (из них 26,2% потеряли работу в связи с высвобождением, сокращением штатов, ликвидацией предприятия, 19,8% – по собственному желанию), 27,8% не имели опыта работы [1].

Соответственно, с конца 2008 г. начала пополняться и армия безработных, состоящих на учете. В целом по стране численность официально признанных безработными в феврале 2009 г. увеличилась на 27,8% по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года и составила 2,0 млн. чел. (всего зарегистрировались как ищущие работу 2,3 млн. чел., а уровень официальной безработицы составил в этом месяце 2,7%. Наиболее высоким данный показатель был в марте и апреле 2009 г. (2,2 млн. чел. с уровнем в 2,9% и 3,0%) [3]. Годовой уровень зарегистрированной безработицы составлял в 2009 г. 2,8%, в 2010 г. снизился до 2,5% [2, с. 13].

Кризис внес существенные коррективы в поведение работодателей и работников; что касается работодателей, то это, прежде всего, существенное сокращение расходов. В начале 2009 г. многие компании в связи с кризисом планировали снижение зарплат сотрудников. По данным службы исследований HeadHunter (опрос проведен в мае 2009 г. среди 222 российских компаний на тему о принимаемых в них антикризисных мерах), треть российских компаний планировали увольнять сотрудников летом или осенью. Больше всего шансов стать безработными было у сотрудников крупных банков или торговых се-

тей. Строителей и рабочих всего лишь собирались отправлять в неоплачиваемый отпуск. Лишь 38% опрошенных компаний не планировали сокращение затрат на персонал. Самым распространенным способом сокращения затрат на персонал в обследованных компаниях было сокращение штата. Треть компаний (33%) указали в анкетах, что планируют уволить часть сотрудников. Далее по популярности следовали такие меры, как уменьшение заработной платы (22%), сокращение рабочей недели (14%), вынужденный отпуск (16%). Также довольно распространенным способом было названо сокращение социального пакета [4].

Новосибирская область в период кризиса относилась к числу субъектов Федерации с уровнем общей безработицы выше среднероссийского. В августе – сентябре 2009 г. число безработных (по критериям МОТ) составляло в области 135,6 тыс. чел., а уровень общей безработицы – 9,6% [1]. В кризисный 2009 г. годовой уровень общей безработицы в Новосибирской области оценивался в 10,0% от экономически активного населения (по сравнению с 8,4% по РФ, вплотную приблизившись к традиционно высокому показателю по СФО – 10,5%). В последующем (в 2010 г.) годовой уровень общей безработицы снизился до 7,6% от численности экономически активного населения (до 109 тыс. чел.), почти сравнявшись со средним по стране (7,5%) [2].

Напротив, по регистрируемой безработице Новосибирская область «уступала» и РФ, и СФО в рассматриваемый период. Таким образом, Новосибирская область отличается более высоким уровнем нерегистрируемой (латентной) безработицы. В кризисном 2009 г. уровень регистрируемой безработицы здесь был меньше, чем по стране в целом (2,2% против 2,8%) [2]. Пик зарегистрированной безработицы (с уровнем в 2,7%) пришелся в Новосибирской области на март и апрель 2009 г., когда были признаны безработными соответственно 35,5 и 36,7 тыс. чел. [5]. В динамике уровень зарегистрированной безработицы (на конец года, в % к численности экономически активного населения) по Новосибирской области изменялся следующим образом: в докризисный 2007 г. составлял 1,6%, в 2008 г. – 1,8%, в кризисный 2009 г. – 2,2%, в 2010 г. – 1,8% [2, с. 38].

Также в период кризиса изменился качественный состав зарегистрированных безработных: по сравнению с 2008 г. с 39 до 44% возросла доля безработных мужчин, с 57 до 70% – проживающих в город-

ской местности, с 16 до 23% – безработных с высшим образованием [8].

Влияние кризиса выражалось и в снижении числа вакансий, заявленных работодателями в службу занятости. За 2009 г. было заявлено 150,3 тыс. вакансий – на 32,2% меньше, чем за 2008 г. На конец кризисного года число заявленных вакансий составило 15,4 тыс. чел., из них 10,9 тыс. вакансий (71%) для замещения рабочих профессий [8]. Несмотря на это, показатели трудоустройства в кризисный 2009 г. составляли 67,1% от снятых с учета, что было выше показателя 2008 г. (64,2%) [7, с. 23], по-видимому, отчасти благодаря дополнительным мерам и госпрограммам (о которых речь пойдет ниже). Наряду с этим, в числе снятых с учета в кризисный период выросла доля приступивших к профессиональному обучению по направлению органов СЗ (с 9,0% в 2008 г. до 10,0% в 2009 г., при этом в 1,6 раза произошло абсолютное увеличение числа переобучившихся) [7, с. 23]. Напряженность на рынке труда (численность незанятых, зарегистрированных в органах ФГСЗН в расчете на одну заявленную вакансию) составляла в кризисный 2009 г. по Новосибирской области 2,1 (по сравнению с 4,4 по СФО и 3,2 по РФ) и к 2010 г. уже вернулась на докризисный уровень (1,2 против соответственно 2,1 по СФО и 1,8 по РФ) [2, с. 39].

Хотя реальный (общий) уровень безработицы превышает зарегистрированный в несколько раз, можно проследить тенденции на рынке труда в период финансового кризиса, влияние которого в области фиксировалось официальной статистикой с ноября – декабря 2008 г. На графике (рис.) показана динамика количества людей, имеющих статус безработного в Новосибирской области за 2007–2010 гг. по месяцам.

На представленном графике очевидна волнообразная тенденция как в кризисные, так и в докризисные годы. Связана она с тем, что с апреля по октябрь – ноябрь многие безработные устраиваются на сезонные работы и их снимают с учета в центрах занятости. Влияние кризиса прослеживалось в том, что если в 2007–2008 гг. в апреле начиналось снижение количества безработных, то в 2009 г., наоборот, в этом месяце произошел рост. Причиной были массовые увольнения на предприятиях и в организациях области. Тенденция, зафиксированная в 2010 г., подобна динамике 2007–2008 гг., однако с большими масштабами безработицы. Так, максимум числа безработных в последнем из рассматриваемых лет был достигнут в феврале (31,5 тыс. чел.), а минимум – в сентябре (20,5 тыс. чел.). Такая динамика связана,

как уже говорилось, с сезонными работами граждан, а также с постепенным улучшением ситуации на рынке труда после финансового кризиса. Таким образом, ситуация на рынке труда Новосибирской области в 2010 г. по сравнению с 2009 г. улучшилась, но все еще оставалась более напряженной, чем в 2007–2008 гг.

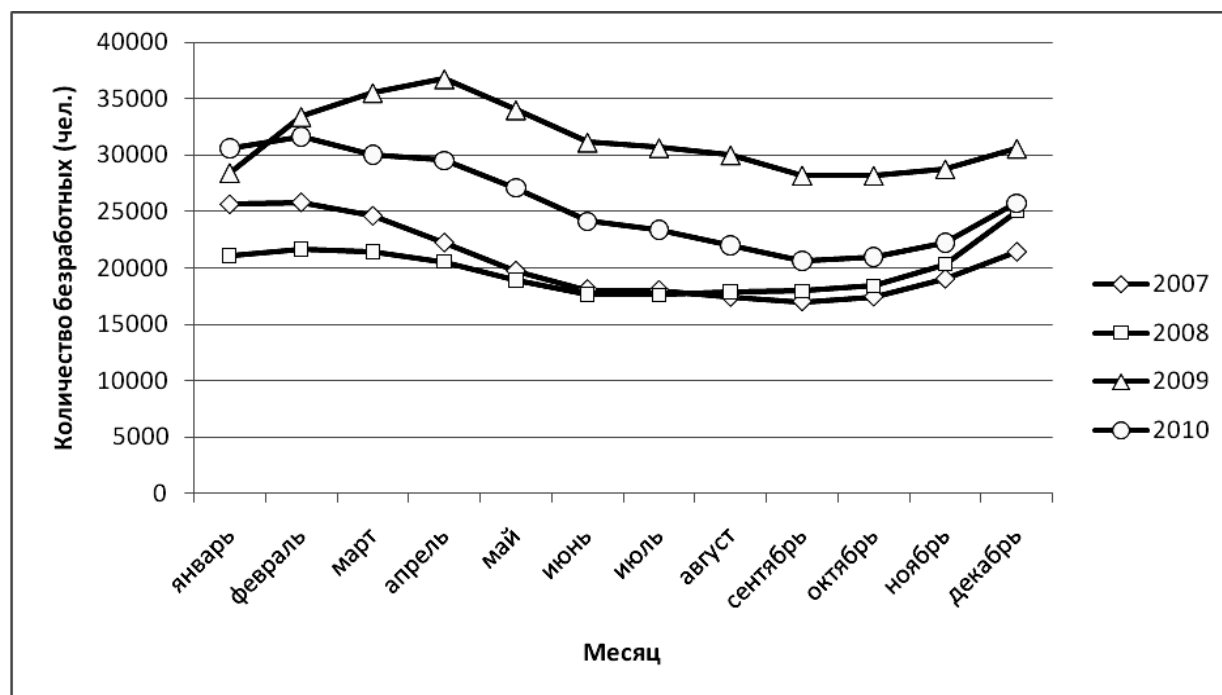


Рис. Показатели зарегистрированной безработицы на рынке труда Новосибирской области [6]

Численность экономически активного населения (по данным выборочных обследований) в среднем за 2010 г. составила по области 1422,4 тыс. чел. (уровень экономической активности – 68,3%), численность занятых в экономике – 1313,9 тыс. чел. (уровень занятости – 63,1%), что превышало соответствующие относительные показатели по СФО и РФ [2, с. 99, 12].

Федеральная государственная служба занятости населения (ФГСЗН) по Новосибирской области в период финансового кризиса и преодоления его последствий реализовала целый ряд программ поддержки занятости для разных категорий населения. Для снижения напряженности на рынке труда в период финансового кризиса были приняты распоряжение губернатора № 315-р от 15.12.2008 г. «О дополнительных мерах по обеспечению занятости граждан» и постановление

администрации области от 19.01.2009 г. № 4-па «Об утверждении "Программы дополнительных мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда Новосибирской области в 2009 г."». Всего к апрелю 2009 г. в стране были приняты 82 региональные программы по поддержке занятости. Государственные меры поддержки в области включали: переобучение профессиям, востребованным на рынке труда, в том числе опережающее профессиональное обучение работников на предприятиях, находящихся под угрозой увольнения; организация общественных работ и временного трудоустройства, в том числе лиц, находящихся под риском увольнения на предприятиях (занятых неполное рабочее время); адресная поддержка безработных, включая их переезд в другую местность для замещения рабочих мест; содействие самозанятости безработных, консультации и субсидии для открытия собственного бизнеса; стажировки для выпускников профессиональных образовательных учреждений для приобретения ими опыта работы, включая отдельную программу для лиц в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников НПО и СПО, ищущих работу впервые, и другие меры.

Наиболее массовой в кризисный и послекризисный годы была программа общественных и временных работ, включая лиц, находящихся под риском увольнения (примерно 1/5 часть всех участников этой программы). Как в 2009 г., так и в 2010 г. примерно 1/3 трудоустроенных в течение года приходилась на участников этой программы. Второй по массовости являлась программа профессионального обучения / переобучения, число участников которой (включая лиц, прошедших программу опережающего обучения) в кризисный год выросло в 1,5 раза (2009 г. по сравнению с 2008 г.) и оставалось примерно на достигнутом уровне в 2010 г. (хотя снизилась в 2 раза численность прошедших опережающее обучение). Менее массовой, но весьма социально значимой являлась программа содействия организации своего дела, в соответствии с которой получили субсидию (73,5 тыс. руб.) на открытие бизнеса в 2009 г. 779 чел., в 2010 г. – 1375 чел. По другой программе начиная с 2009 г. была организована стажировка выпускников учреждений профессионального образования для приобретения опыта работы (в 2010 г. ею воспользовались 773 чел.) [8].

Соответственно, те безработные, которые сотрудничали со службой занятости, могли воспользоваться дополнительными ресурсами и возможностями этих программ, включить их в собственный «сценарий» поведения на рынке труда.

Далее рассмотрим на материалах анкетного опроса безработных, проведенного ИЭОПП СО РАН, востребованность данных программ безработными. Кроме того, дадим характеристику безработных по объективным показателям и рассмотрим особенности их поведения на рынке труда с учетом процессов, происходящих на региональном рынке труда в период преодоления последствий финансово-экономического кризиса (на примере Новосибирской области).

Эмпирической базой послужили материалы анкетного опроса безработных в Новосибирской области. Сбор эмпирической информации осуществлялся в ноябре – декабре 2010 г. (в одном из сельских районов – в июне 2011 г.) на базе районных центров (отделов) занятости населения. Анонимно опрашивались лица, зашедшие в центр занятости в день опроса. Всего собрано 281 анкета безработных. Предварительная работа по изучению ситуации на рынке труда сельского района была проведена годом ранее в Маслянинском и Черепановском районах (см. сноску 1).

Характеристика опрошенных безработных

Проанализируем эмпирическую информацию, собранную в ходе указанного выше социологического обследования. Приведем основную информацию о составе безработных лиц в разрезе двух типов поселений, в которых расположены центры занятости – Новосибирская городская агломерация (г. Новосибирск и город-спутник Бердск) и другие населенные пункты области (табл.). Число опрошенных в городской агломерации составило 123 чел. (43,78%), в других населенных пунктах (условно будем называть их сельскими районами) – 158 чел. (56,2%).

Таблица

Характеристика состава безработных (в % к совокупности опрошенных безработных в соответствующем типе поселения, % к ответившим)

Признак		Агломерация (100%)	Районы (100%)	Всего (100%)
Пол	Мужской	43,7	48,0	45,6
	Женский	56,3	52,0	54,4
Возрастные группы	17–19	9,6	5,7	7,9
	20–24	28,7	27,6	28,2
	25–29	16,6	17,1	16,8
	30–34	12,7	7,3	10,4
	35–39	10,8	9,8	10,4

	40–49	21,7	32,5	26,4
--	-------	------	------	------

Продолжение табл.

Уровень образования	Общее и основное среднее	19,0	17,9	18,5
	Начальное профессиональное	20,3	38,2	28,1
	Среднее профессиональное	23,4	20,3	22,1
	Высшее, незаконченное высшее	37,3	23,6	31,3
Учет в СЗ	Доля безработных, состоящих на учете	50,0	61,0	54,8
	Средний срок пребывания на учете в СЗ (в месяцах)	2,5	4,0	3,3
	Средний размер пособия по безработице, руб.	4177,3	3174,4	3607,2
Регистрация на учете в СЗ в прошлом	Ранее не состоял на учете	61,2	50,0	56,3
	Ранее состоял 1 раз	22,4	29,7	25,6
	Состоял 2 раза	3,9	8,5	5,9
	Состоял 3 раза и более	5,3	11,9	8,1
	Не состоял, но обращался за помощью	7,2	0	4,1
Средний срок пребывания без работы (в месяцах)		7,04	14,2	10,2
Социально-должностной статус по должности на последнем месте работы	Руководитель высшего звена	1,9	4,0	2,9
	Руководитель среднего звена	4,5	5,7	5,0
	Специалисты с ВО	14,1	8,1	11,5
	Специалисты с ССО	10,3	8,1	9,3
	Служащие с курсовой подготовкой	9,0	5,7	7,5
	Служащие без подготовки	7,0	0,8	4,3
	Квалифицированные рабочие	33,3	40,1	36,6
	Разнорабочие	5,8	13,0	9,0
	Впервые ищет работу	7,7	9,8	8,6
	Имеет длительный перерыв в работе	6,4	4,0	5,4
Отрасль занятости по последнему месту работы	Сельское хозяйство	0,7	7,3	3,6
	Промышленность	18,9	20,2	19,4
	Строительство	8,4	4,6	6,7
	Транспорт, связь, инф.-выч. обслуживание	8,4	12,8	10,3
	Розничная, оптовая торговля, общепит, сфера услуг и досуга,	39,9	32,1	36,5

	ЖКХ, внеотраслевые виды			
	Здравоохранение	2,1	2,8	2,4

Окончание табл.

	Образование	2,8	3,7	3,2
	Наука, научное обслуживание	2,1	0,9	1,6
	Экономика, управление, юриспруденция, финансы, военные и силовые структуры	16,8	15,6	16,3
	Средний общий трудовой стаж (официальный), лет	9,4	11,6	10,4
	Среднее количество мест работы	3,5	2,7	3,2
	Средний размер заработной платы на последнем месте работы, руб.	13917,2	8296,7	11482,4
	Наличие неофициального трудоустройства в трудовой карьере	19,2	7,5	26,7
	Наличие временных работ в трудовой карьере	16	22	38

В целом среди опрошенных женщины в Новосибирской области несколько больше подвержены безработице, чем мужчины. Также люди молодого возраста (до 24 лет) и от 40 лет и выше более других были склонны попадать в ситуацию стать безработным, причем первые чаще являются жителями городской агломерации, а последние чаще проживают в сельских районах области.

Вероятно, это связано с отсутствием опыта у молодых безработных и фактором возраста у людей более взрослых. В городской агломерации достаточно много наблюдалось лиц с высшим образованием, что, с одной стороны, отражало новые тенденции на рынке труда, с другой – свидетельствовало о повышении доверия у данной категории населения к СЗ в период кризиса. В сельских районах в числе безработных преобладали лица с начальным профессиональным образованием. Почти половина опрошенных безработных состоит на учете в СЗ, и в сельских районах этот показатель немного выше (вероятно, это связано с трудностями самостоятельного поиска работы в селе и меньшим количеством рабочих мест). Большинство опрошенных безработных ранее не состояло на учете в СЗ. В сельских районах выделяется категория безработных, которые состояли в СЗ три раза и более в прошлом (12%). Оказалось, что срок пребывания на учете в СЗ в среднем намного меньше реального периода безработицы человека, обратившегося за помощью в центр занятости. Особенно такая тенденция

заметна в сельских районах области: реальный период безработицы в среднем превышает срок регистрации в качестве безработного в 3,5 раза. Это говорит о том, что безработные либо предпринимают самостоятельные действия по поиску работы, либо сознательно делают перерыв в работе в течение сравнительно длительного периода времени, а уже потом обращаются в СЗ. В городской агломерации средний размер пособия по безработице был более высоким, чем размер выплат в сельских районах. Анализируя сведения о занимаемой должности на последнем месте работы, заметим, что большинство безработных – квалифицированные рабочие, как в черте городской агломерации, так и за ее пределами. Большинство опрошенных безработных потеряли последнее место работы в розничной, оптовой торговле, общественном питании, сфере услуг и досуга, сфере ЖКХ, внеотраслевых видах занятости. При этом большинство опрошенных имели специальность по диплому в сфере промышленности (27,2%), а также управления, юриспруденции, финансов, военных и силовых структурах (22,2%). Наряду с этим, наблюдается распространенное несоответствие между полученной специальностью по диплому и профессией на последнем месте работы (40%), в остальных случаях отмечено полное (26,8%) или частичное соответствие (11,8%). При этом в среднем безработные, проживающие в черте агломерации, сменили немного больше мест работы, чем сельские жители; общий трудовой стаж (официальный) сельских жителей в среднем превышает стаж городских безработных. По-видимому, сельские безработные чаще задерживались на своих местах работы, чем городские. Средний размер заработной платы городского безработного жителя на последнем месте работы превышает аналогичный показатель для сельского в 1,67 раза. Полное или частичное несоблюдение Трудового кодекса при увольнении с последнего места работы отметили 19,7% опрошенных. О наличии открытого конфликта при увольнении сообщили 6,5%, скрытого недовольства – 7,8%.

Причины безработицы

Очевидно, что безработные все еще ощущают на себе последствия финансово-экономического кризиса. Так, одной из массовых причин, по которой опрошенные попали в ситуацию безработицы, являлось сокращение штатов или ликвидация предприятия (24,9%). В то же время личные, семейные обстоятельства, включая переезд, желание найти что-то более подходящее, а также собственное желание уволиться (без

конкретизации) составили первую по значимости причину (28,0%). Неудовлетворенность разными сторонами работы, рабочего места, экономического положения предприятия (кроме зарплаты) составили 13,8%. Неудовлетворенность заработной платой (ее размером или нерегулярностью) составила 9%. Из-за конфликтов вынуждены были уволиться 7,4%, по причине окончания трудового договора – 5,0%. Наряду с имевшими ранее работу, 11% составили лица, впервые вышедшие на рынок труда, а также еще те (8,3%), кто имел длительный перерыв в работе (после армии, вернувшиеся из мест лишения свободы, очная учеба, отпуск по уходу за ребенком).

Цели обращения в СЗ и программы СЗ

Как известно, служба занятости имеет несколько основных способов помощи людям, оказавшимся без работы. При обращении в СЗ респонденты преследовали разные цели. Основная масса, как и следовало ожидать, обратилась за помощью в трудоустройстве (74,2%), к ним же примыкают лица, пришедшие за информацией о вакансиях (32,1%). За постановкой на учет обратились 30,3% опрошенных, за пособием по безработице – 36,2% (отрадно, что для многих пособие не является самоцелью). Обращаясь в СЗ, большая группа безработных была нацелена на участие в программах службы занятости: главным образом в программе переобучения на востребованную профессию (23,6%), в получении субсидии на открытие своего дела (7,0%), в других программах (8,9%). Другие цели (сохранить стаж, выйти на досрочную пенсию и др.) преследовали еще 4,1% опрошенных. Таким образом, можно заключить, что участие в подходящих программах входит в число основных и востребованных со стороны безработных функций службы занятости.

Итак, каждый четвертый (23,6%) безработный рассматривает СЗ как помощника в переобучении на другую профессию или в повышении квалификации по имеющейся профессии. Среди тех, для кого данная возможность особенно привлекательна, выделяются женщины (такой ответ дали 28,2% из них), жители городской агломерации (30,7%), а также лица, имеющие длительный перерыв в работе (37,5%) или не имеющие никакого профессионального образования (29,8%). Высокая доля (44,7%) нацеленных на переобучение наблюдалась в группе лиц, хотя и имеющих профессию по диплому, но не рассматривающих ее в качестве основной и желающих ее сменить. Выше, чем в среднем, нацеленность на переобучение демонстрировали безработные, зани-

мавшие на последнем месте работы должности специалистов с высшим образованием (40,6%) или служащих с курсовой подготовкой (43,5%). Данный факт можно объяснить тем, что люди с высшим образованием обычно более информированы о мерах помощи со стороны государства, а также имеют более активную жизненную позицию в целом. С возрастом четкой связи не наблюдалось, повышенный интерес к переобучению демонстрировали лица в возрасте до 40 лет. Вместе с тем жители сельских районов более склонны обращаться в СЗ для постановки на учет и получения пособия по безработице, по сравнению с жителями агломерации, которые более склонны обращаться в этот орган для переобучения на новую профессию.

Помимо рассмотренного уже сформировавшегося интереса к той или иной программе дополнительным резервом для СЗ являются безработные, которые не отказываются участвовать в программах, когда их направляют от СЗ. Так, категорически не согласных участвовать ни в какой программе было всего 35%. Среди остальных могут согласиться (либо уже соглашались): 11,6% – на общественные работы, 48% – на обучение / переобучение, 6,2% – на стажировку для выпускников, 18,5% – на программу содействия в открытии своего дела, 4% – на программу для женщин, воспитывающих ребенка до 3 лет, 3% – в программах опережающего переобучения для сохранения рабочего места; 14,9% – на участие в семинарах, тренингах, консультациях. На невысокой доле желающих участвовать в тех или иных программах возможно отражается недостаточная информированность граждан.

Как видно, общественные или временные работы, подходящие для широкого контингента незанятого населения, малопопулярны среди опрошенных безработных. Этот вариант малопривлекателен даже для тех, кто впервые ищет работу. Относительно чаще согласны на общественные работы женщины (14,7%), а также разнорабочие (22,2%) и лица, не имеющие работу более 1,5 лет (30%).

Интерес к участию в программе по открытию своего дела чаще проявляют жители сельских районов (24,8%), чем городской агломерации (10%).

Интерес к тренингам, напротив, чаще проявляют жители городской агломерации (18,7%), также лица с высшим образованием (29,6%), либо работавшие на последнем месте работы в торговле, управлении, финансах (40%), либо имеющие специальность по диплому в образовании, пе-

дагогике (38,9%). Скорее всего, данные категории граждан уже имели опыт участия в тренингах по роду своей прежней деятельности.

Переобучение по новой профессии является специфической и важной мерой, поскольку дает не только новые знания или навыки, но и профессиональные гарантии, возможности и перспективы развития в новой для него сфере деятельности и занятости. Среди безработных граждан Новосибирской области большинство из тех, кто воспользовался такой возможностью преодолеть ситуацию безработицы или хотел бы это сделать, были заняты на последнем месте работы в торговле, общественном питании, сфере услуг и досуга, ЖКХ либо являлись работниками внеотраслевых видов занятости (36,9%). Относительно меньшую готовность участвовать в программе переобучения демонстрировали занятые по последнему месту работы в промышленности (19,8%), в экономической и финансовой деятельности, управлении, юриспруденции, военизированных и силовых структурах (18,9%). Еще меньшую готовность выразили бывшие работники транспорта, связи и информационно-вычислительных услуг (9,9%).

В целом большинство опрошенных безработных (79,1%) не отвергает для себя возможность переобучиться на новую профессию или повысить квалификацию по имеющейся профессии. Среди них 12,9% могли бы согласиться на переобучение по профессиям из области делопроизводства, администрирования, 10,3% – на бухгалтера, 9,9% – на работника туристического или гостиничного сервиса, 9,6% – на оператора ПЭВМ или программиста, 7% – на работника транспорта (категория вождения В), примерно по 6% – на квалифицированных рабочих, операторов любого производства, работников торговли и др. Однако 6,3% считают, что подходящих программ переподготовки в СЗ для них нет.

Интересно, что из всех опрошенных безработных 36,7% изъявили желание повысить свою квалификацию на специальных курсах или занятиях. Среди них пожелали пройти курсы (занятия) по темам: 46,6% – «Методики, методы, технологии, применяемые в профессии», 32% – «Экономические знания, финансовые вопросы», 29,1% – «Теоретические знания по профессии, специальности», 22,3% – «Юридические вопросы, новое в законодательстве», 21,4% – «Информационные технологии, работа на компьютере», 15,5% – «Организационно-управленческие навыки», 14,6% – «Коммуникативные тренинги, работа в команде», по 12,6% – «Иностранный язык» и «Семинары и тренинги личностного роста».

По результатам обследования стали известны оценки безработными самых успешных дополнительных мер СЗ. Однако вопрос «Какие из действующих в службе занятости программ Вы считаете успешными в целом?» оказался сложным, и 47,5% безработных затруднились ответить. Наиболее успешной программой, по их мнению, является переобучение по новой профессии (так считают 22,5% опрошенных). Другой успешной дополнительной мерой преодоления ситуации безработицы является предоставление помощи в содействии открытия своего дела (это мнение высказали 15,8%). Количество респондентов, считающих, что нет эффективных программ, оказалось равным 7,5%. Оценки перспективности программ СЗ лично для каждого из опрашиваемых распределились подобным же образом: 36,9% считают наиболее перспективной программой для себя переобучение по новой профессии, но 29,8% затруднились дать оценку. Содействие в открытии своего дела посчитали для себя перспективной программой 15,9% безработных. В то же время 11,1% безработных считают, что для них нет перспективных программ в службе занятости. По этим данным можно судить о том, что получение новой профессии действительно является одной из наиболее распространенных стратегий преодоления ситуации безработицы.

Мнения безработных о том, какие же дополнительные меры со стороны государства необходимы для улучшения ситуации на рынке труда, разделились следующим образом: 11,9% посчитали нужным стимулировать отечественное производство, развивать строительство, открывать больше государственных предприятий, 11,1% – создавать новые рабочие места, 9,7% – расширять программы службы занятости и сделать более тесным ее контакт с предприятиями и организациями, 6,6% – повысить заработную плату работникам, 5,8% – оказывать помощь молодежи, молодым специалистам. Однако почти половина опрошенных затруднилась ответить на этот вопрос. Таким образом, опрошенные безработные Новосибирской области указывают на проблемы в отечественном производстве и нехватку рабочих мест (т. е. на проблемы, возникшие не только вследствие кризиса).

Прежде чем говорить о стратегиях и моделях поведения безработного населения Новосибирской области, нужно понять, какого результата хотят достигнуть безработные, каковы их главные требования к желаемым рабочим местам. Рассмотрим самые распространенные из названных требований. Итак, это хорошая заработная плата (так отве-

тили 48,3% опрошенных), удобный график, нормированный рабочий день, а также стабильная работа без угрозы сокращения (14,5%), регулярность выплаты заработной платы (11,5%), а также необходимость официального трудоустройства и соблюдения законодательства, нормальных условий труда (11,2%). Следующим требованием является наличие хорошего коллектива (8,9%), а также удобное расположение рабочего места рядом с домом (8,6%). Таким образом, безработные граждане руководствуются, в первую очередь, объективными и рациональными причинами в процессе поиска работы.

Что же такое «желаемая» работа для безработных граждан Новосибирской области? 43,2% безработных ищут работу по специальности, а также по основной или смежной профессии (16,2%). Работу, связанную с экономикой, финансами, бизнесом, предпринимательством и рынком, ищут 14% опрошенных. В вакансиях обрабатывающей промышленности заинтересовано 13,3% безработных. Работа в сферах розничной или оптовой торговли, складского хозяйства, логистики, маркетинга интересует 11,4%. Немного меньшее количество безработных (11,1%) интересуется работа, связанная с организацией делопроизводства, непромышленной сферы труда, внеотраслевыми профессиями нефизического труда. Работу в сфере транспорта, автосервиса ищут 10,0% безработного населения. Любую подходящую работу ищут 8,9% безработных. В сфере управления и руководящей работы, а также в отрасли строительства, архитектуры и дизайна заинтересованы 5,9% безработных. Другими словами, можно сказать, что основным выбором следующего места работы является работа по специальности или смежная с ней занятость. Обобщая содержательные ответы, заметим, что предпочтение отдается профессиям, связанным с рынком, экономикой, финансами, а затем – обрабатывающей промышленностью. Видимо, такой выбор сочетается с распространенным ответом на вопрос о главных требованиях к работе – «хорошая заработная плата».

Обратимся к анализу моделей поведения и стратегий поиска желаемой работы. Самый распространенный способ поиска работы среди безработных НСО – обращаться в службу занятости (78,5%). На втором месте по распространенности находится стратегия использования социальных связей и знакомств – обращение к друзьям, знакомым и т. д. (этим пользуются 64,5%). На третьем месте находится поиск работы по объявлениям – 64,2%. Через Интернет вакансии ищут 33,3%,

непосредственно обращаясь на предприятия, – 28,7%, рассылая резюме по организациям, – 24,4%.

Помимо перечисленных способов поиска желаемых вакансий и взаимодействия со СЗ безработные люди предпринимают и другие действия для преодоления ситуации безработицы. Более половины безработного населения (56,7%) ищет любую подходящую работу, незначительно меньше (52,3%) ищут работу по специальности. Реже подрабатывают (4,4%), занимаются самообразованием (7,2%), личным подсобным хозяйством (4,3%), ищут работу в другом населенном пункте (5,4%), 6,9% безработных пробуют заняться бизнесом, коммерцией. Количество тех безработных лиц, кто пытается найти работу с помощью самостоятельного прохождения программы переподготовки для получения новой профессии, составляет всего 2,2% от всей совокупности опрошенных.

Таким образом, можно предположить, что люди, попавшие в ситуацию безработицы, в своем большинстве не готовы брать на себя риски переобучения на другую специальность (профессию), напротив, когда эти риски берет на себя государство (в лице СЗ), отношение людей в корне меняется на положительное. В то же время достаточно много безработных, которые без участия СЗ уже учатся (9,4%) либо собираются учиться в формальной системе образования (20%), т. е. инвестируют в свой человеческий капитал. Таким образом, роль программ переобучения от СЗ можно оценить как важную и необходимую на данном этапе развития отношений на рынке труда, хотя это не снимает задачи повышать эффективность их реализации.

В целом полученные данные о мнениях, оценках безработных в отношении деятельности СЗ характеризуют ее, в первую очередь, в качестве органа, помогающего преодолеть ситуацию безработицы за счет предоставления гражданам инструмента – новой профессии, компетенций, новых знаний или же единовременной субсидии на открытие бизнеса, а не только как источник финансовой поддержки в течение периода безработицы. Также данные опроса показывают, что повышение информированности граждан о программах СЗ повышает интерес к ним со стороны безработных.

Тем не менее деятельность СЗ по изменению ситуации на рынке труда, по нашему мнению, не стоит переоценивать. Приведенный анализ произошедших сдвигов в качественном составе безработных и другие процессы свидетельствуют об изменении характера безработи-

цы в период кризиса с фрикционного и структурного на преимущественно циклический. Как объясняет экономическая теория, при таком типе безработицы антикризисные программы не могут полностью остановить рост безработицы. Такой результат достигается лишь при общем улучшении экономической ситуации в стране, в том числе вследствие роста инвестиций.

Список литературы

1. Занятость и безработица в Российской Федерации в сентябре 2009 г. (по итогам обследований населения по проблемам занятости) / Федеральная служба государственной статистики: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/213.htm

2. Сибирский федеральный округ: 2005–2010: Стат. сб. / Территориальный орган Росстата по Новосибирской области. Новосибирск, 2011.

3. Социально-экономическое положение России – 2010 г. Январь. Занятость и безработица / Федеральная служба государственной статистики: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_01/IssWWW.exe/Stg/d01/3-2.htm

4. Повторятся ли увольнения летом – осенью 2009 г.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://novosibirsk.hh.ru/article.xml?articleId=320>

5. Социально-экономическое положение Новосибирской области. Январь 2010 г. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области. Новосибирск, 2010.

6. Социально-экономическое положение Новосибирской области...: Стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области. Сборники с февраля 2007 г. по январь 2011 г.

7. Труд и занятость Новосибирской области. 2010: Стат. сб. / Территориальный орган Росстата по Новосибирской области. Новосибирск, 2010.

8. Качество социально-трудовой сферы Новосибирской области в 2009 г. Аналитическая записка. Мониторинг социально-трудовой сферы / Департамент труда и занятости населения Новосибирской обла-

сти. Новосибирск, 2010: [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
http://www.dtzn.nso.ru/main/articles/article/424/ug_2009.doc

НОВЫЕ ФОРМЫ СОТРУДНИЧЕСТВА УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПРЕДПРИЯТИЙ ИНДУСТРИИ КЛИМАТА ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

И. С. Ходас, А. А. Белоглазов

ГОУ СПО «Политехнический колледж № 19», г. Москва

19@prof.educom.ru, beloglazov@inbox.ru

В подпрограмме «Начальное и среднее профессиональное образование» Государственной программы г. Москвы на среднесрочный период 2012–2016 гг. «Развитие образования г. Москвы» («Столичное образование») приводятся основные направления ее развития: «Внедрение новых организационных, правовых, финансово-экономических механизмов, стимулирующих повышение качества подготовки, увеличение объемов выпуска продукции и оказания услуг, востребованных предприятиями и населением г. Москвы, повышение эффективности и инвестиционной привлекательности учреждений среднего профессионального образования. Реализация данного мероприятия включает: организационно-структурную и территориальную оптимизацию сети учреждений среднего профессионального образования, в т. ч. создание совместно с предприятиями и организациями кластеров по видам экономической деятельности для профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров квалифицированного труда; организацию работы по изменению типа учреждений среднего профессионального образования в целях создания автономных учреждений» [1].

Перспективной формой взаимодействия между предпринимательским сообществом России и системой профессионального образования является создание отраслевых и межведомственных образовательных технологических площадок в виде объединений предприятий, научно-исследовательских организаций, ресурсных центров, учреждений профессионального образования [2].

С целью эффективного сотрудничества Политехнического колледжа № 19 – учреждения среднего профессионального образования и предприятий индустрии климата была разработана система социального партнерства, основанная на анализе требований работодателей и

последующем их учете при разработке образовательных программ, ориентированных на результат. Введение данной системы позволило колледжу выстроить долгосрочные программы сотрудничества и заключить договоры с работодателями [3, 4]. В рамках системы социального партнерства:

- обучающиеся колледжа получают реальную возможность освоить специфику будущего рабочего места, зарекомендовать себя и приобрести необходимые профессиональные компетенции в рамках проектной формы обучения на предпоследнем и выпускном курсах, во время производственных (профессиональных) практик или работая в организации работодателя-социального партнера;

- сформирован банк отзывов работодателей о качестве выпускников (специалистов);

- сформирован банк заявок от предприятий на трудоустройство обучающихся (выпускников) колледжа.

Заявки на выпускников колледжа ежегодно оформляются работодателями-партнерами в соответствии с долгосрочными договорами о сотрудничестве в области подготовки рабочих кадров и специалистов.

Имея поддержку со стороны работодателей-партнеров и государства, Политехнический колледж № 19 становится учебным центром профессиональных квалификаций – региональным (сетевым) ресурсным центром, на базе которого проводится:

- переподготовка или опережающая подготовка людей, высвобождающихся или оказывающихся временно свободными на промышленных предприятиях;

- профессиональная подготовка рабочих кадров и специалистов из числа молодежи;

- повышение квалификации работников предприятий индустрии климата;

- обучение преподавателей-инструкторов для территориальных (локальных) ресурсных центров.

Для студентов, работников предприятий индустрии климата, находящихся под риском увольнения или занятых неполное рабочее время, и безработных обучение в Политехническом колледже № 19 ведется по следующим программам:

- по профессии монтажник санитарно-технических, вентиляционных систем и оборудования;

– по специальностям «Монтаж и техническая эксплуатация холодильно-компрессорных машин и установок» (по отраслям), «Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств, кондиционирования воздуха и вентиляции»;

– по программам повышения квалификации «Монтажник систем вентиляции, кондиционирования воздуха, пневмотранспорта и аспирации», «Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования», «Менеджмент (по отраслям)», включая курс «Система подготовки и аккредитации экспертов в области добровольной сертификации на соответствие стандартам зеленого строительства», «Монтаж бытовых, полупромышленных и промышленных систем кондиционирования и вентиляции», «Сервис и техническое обслуживание систем кондиционирования и вентиляции», «Автоматизация систем отопления, вентиляции и кондиционирования»;

– по программам профессиональной подготовки «Слесарь-ремонтник (ремонт и обслуживание холодильного оборудования)», «Монтажник систем вентиляции, кондиционирования воздуха, пневмотранспорта и аспирации».

Обучение по востребованным профессиям, специальностям, программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации позволит многим обучающимся осваивать новые компетенции, профессии и чувствовать себя уверенно и в период кризиса, и во время экономического подъема.

Политехнический колледж № 19 участвует в научно-методических объединениях по разработке учебно-планирующей и учебно-программной документации, которая реализуется через создание на основе Федеральных государственных образовательных стандартов рабочих образовательных программ с учетом их уровня и направленности, вариативной части основной профессиональной образовательной программы с учетом региональных особенностей, типа и вида образовательного учреждения, образовательных потребностей и запросов обучающихся, современных требований работодателей.

Модернизация содержания образования в колледже рассматривается в следующих аспектах:

– сопряжение образовательных программ подготовки рабочих и специалистов;

– интеграция содержания начального и среднего профессионального образования;

- разработка модульных программ, основанных на компетенциях, выделенных работодателями;
- разработка модульных курсов для обеспечения дистанционного обучения по основным и дополнительным образовательным программам.

Одним из примеров создания нового содержания образования, сформированного при участии работодателей, являются проекты модульных программ, основанных на компетенциях для индустрии климата. В основу этих программ положены профессиональные требования, разработанные объединением работодателей – Ассоциацией производителей индустрии климата.

Партнеры колледжа: Ассоциация предприятий индустрии климата, ООО «Самсунг Электроникс Рус Компани», ООО «Центр автоматизации зданий», некоммерческие партнеры: «ИСЗС-Проект», «ИСЗС-Монтаж», «Зеленые стандарты» и другие участвуют в реализации инновационной образовательной программы «Создание учебного центра профессиональных квалификаций для опережающей подготовки рабочих кадров и специалистов индустрии климата в условиях государственно-частного партнерства». Сама программа базируется на следующих основных идеях:

- обеспечение внедрения требований работодателей (профессиональных стандартов) в практику образовательной деятельности;
- развитие продуктивных, творческих способностей обучающихся для освоения инновационных компетенций;
- обеспечение инвестиционной привлекательности образовательных программ колледжа для работодателей за счет учета их требований при построении содержания образования в форме модульных программ, основанных на компетенциях;
- обеспечение доступности, открытости и качества современного профессионального образования посредством использования технологий дистанционного обучения;
- создание принципиально иной среды подготовки рабочих кадров и специалистов на основе интерактивных коммуникаций, способных коренным образом усовершенствовать дидактические технологии в педагогике;
- интеграция образования и производства в рамках проекта, обеспечивающая внедрение в образовательный процесс новейших отрасле-

вых технологий и оборудования, а также усиление кадрового, методического, научного и информационного ресурсов.

Тем самым созданы организационно-методические, кадровые, материально-технические условия для подготовки рабочих кадров по профессии монтажник санитарно-технических, вентиляционных систем и оборудования и специальностям «Монтаж и техническая эксплуатация холодильно-компрессорных машин и установок», «Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств, кондиционирования воздуха и вентиляции». На базе колледжа создано подразделение, осуществляющее координацию работы с партнерами по разработке вариативной части Федеральных государственных образовательных стандартов, профессиональных модулей, основанных на компетенциях для индустрии климата [5, 6].

Участие работодателей в управлении учебно-производственным процессом на отраслевой образовательно-технологической площадке заключается в проведении совместных мероприятий по стратегическому планированию, контролю качества образования, в работе ученого или научно-методического совета и подразделений – методических и предметно-цикловых комиссий, отделов контроля качества учебного процесса и технических средств обучения.

В процессе подготовки рабочих кадров используется опыт системы дуального обучения Германии. Внедрение элементов системы дуального обучения может быть проиллюстрировано на примере подготовки по профессии монтажник санитарно-технических, вентиляционных систем и оборудования. Начиная со II курса обучающиеся проходят производственную практику, которая распределена в течение учебного года. Они обучаются в колледже 3 дня, а в четверг и пятницу выходят на рабочее место на предприятии. В объеме количества часов, отведенных на вариативную часть ОПОП, внедрены профессиональные модули, которые базируются на курсах корпоративного обучения или сформированы на основе профессиональных требований работодателей. К проведению занятий по профессиональным модулям привлекаются сотрудники колледжа, прошедшие стажировку на предприятии-заказчике, сотрудники учебного центра предприятия или сотрудники предприятия, прошедшие необходимую педагогическую подготовку.

Направленность программ профессиональных модулей и соответствующий им перечень компетенций меняются ежегодно под измене-

ние структуры заказа кадров, модернизацию или переориентацию технологических или бизнес-процессов предприятия.

Проходя практику на предприятии и обучаясь по профессиональному модулю, имеющему в своей структуре и содержании необходимые компетенции, обучающийся может проходить целый ряд контрольных тестов и практических заданий, за которые он получает промежуточные сертификаты. Затем при предъявлении достаточного количества таких промежуточных сертификатов обучающийся может пройти процедуру добровольной сертификации и получить индустриальный сертификат. Для обучающихся колледжа, имеющих промежуточные сертифицированные результаты более 75%, предприятия-работодатели, как правило, оплачивают прохождение независимой сертификации [7, 8].

За 2011 г. Политехнический колледж № 19 по программам профессиональной подготовки и переподготовки высвобождаемых работников, опережающего профессионального обучения работников, находящихся под риском увольнения или занятых неполное рабочее время, провел обучение более 200 чел. В 2012 г. запланировано обучение по направлениям от предприятий – не менее 310 чел. Перечень программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации согласовывается со стратегическими партнерами колледжа.

В рамках проекта ЮНИДО (ООН) «Глобальный экологический фонд по выводу озоноразрушающих веществ в РФ» на базе колледжа планируется открыть центр сертификации специалистов климатического и холодильного бизнеса по работе с хладагентами.

При поддержке НП «Зеленые стандарты» и Министерства природы РФ на базе колледжа разрабатываются программы подготовки экспертов в области добровольной сертификации на соответствие стандартам зеленого строительства, включая получение международных сертификатов. Колледж включен в реестр Национального объединения строителей (НОСТРОЙ) в качестве учебного заведения, рекомендованного для проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации специалистов по монтажу и обслуживанию систем кондиционирования, вентиляции и отопления, систем промышленного и торгового холода; специалистов по автоматизации зданий.

Список литературы

1. Программа «Развитие образования г. Москвы на 2012–2016 гг.» («Столичное образование»): [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.educom.ru/ru/documents/target_grant/

2. Рекомендации по учету требований работодателей к профессиональным квалификациям работников при разработке профессиональных образовательных программ / Сост. И. А. Волошина, Е. Ю. Есенина, П. Н. Новиков, О. Д. Прянишникова / Национальное агентство развития квалификаций. М., 2010. 61 с.

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2008 г. № 1015 «Правила участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/194646/>

4. Федеральный закон Российской Федерации от 1 декабря 2007 г. № 309-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в части изменения понятия и структуры государственных образовательных стандартов»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://правительство.рф>

5. Федеральные государственные образовательные стандарты: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mon.gov.ru/pro/fgos/>

6. Положение о профессиональном стандарте: Распоряжение Президента РСПП № РП-46 от 28 июня 2007 г.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nark-rspp.ru>

7. Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования (АФ № 318/13 от 31.07.2009 г.): [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nark-rspp.ru>

8. Положение об оценке и сертификации квалификации выпускников АФ № 318/13 от 31.07.2009 г.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nark-rspp.ru>

**ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ – ГЛАВНЫЙ ИТОГ
СТАЖИРОВОК ВЫПУСКНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ
В РАМКАХ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ
ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

И. А. Хусаинова, И. О. Туктарова

*ФГБОУ ВПО «Уфимская государственная академия экономики и сервиса»,
г. Уфа*

cstv509@rambler.ru

На заседании Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики 27 сентября 2011 г. Президент Д. А. Медведев сделал заявление, из которого следует, что одним из критериев оценки качества высшего учебного заведения станет показатель трудоустройства выпускников и их дальнейшая работа по специальности в течение трех лет со дня получения диплома о высшем образовании. Именно этот фактор будет влиять и на объем финансовых вливаний государства в вузы, и на кадровые решения.

Эффективное трудоустройство выпускников вузов – это, прежде всего, результат профессионализации – системного вовлечения молодых людей в специальности, которым обучались. Для системной кадровой работы крайне важны те мероприятия, в которых у молодежи есть возможность пообщаться с профессионалами: это стажировки, тренинги, конкурсы, различные экскурсии и акции на предприятиях. В этом перечне крайне актуальны стажировки на предприятиях, в компаниях, организациях: речь идет и о самостоятельных программах стажировок, которые разрабатывают крупные компании, и о стажировках в рамках региональных программ снижения напряженности на рынке труда. И здесь необходимо расставить акценты: стажировка – это не «соломинка для утопающего», не последний вариант в поиске работы, а удачный шанс, который нельзя упустить. Поэтому при проведении информационной работы о стажировках и их результатах среди студентов и выпускников крайне важно расставить именно такие акценты. Особенно для выпускников-бакалавров, в учебном плане которых предусмотрено незначительное количество часов на практику (есть направления подготовки, где подготовка квалификационной работы проходит без преддипломной практики).

Где и как студентам получить профессиональные навыки, пройти социальную адаптацию, наконец, получить хотя бы незначительный стаж работы в условиях, когда вуз теряет базы практик, предприятия и организации отмахиваются от практикантов, ссылаясь на отсутствие времени и специалистов, которые могли бы выступить в качестве тьюторов? Большинство предприятий предпочитают, скорее, получить готового специалиста, нежели участвовать в образовательном процессе. В такой ситуации стажировка – реальный выход. При этом нельзя ее воспринимать однобоко как меру снижения напряженности на рынке труда, меру повышения статистических показателей государственных служб занятости и вуза по трудоустройству молодых специалистов, а для самого выпускника – временное пристанище в процессе поиска достойной работы.

Главный итог стажировки – профессионализация выпускника, а не просто его занятость. Поэтому, анализируя результаты стажировок, беседуя с работодателями и выпускниками, прошедшими через программу, мы все больше убеждаемся, что необходимо продолжение программы стажировок не просто как государственной дополнительной меры содействия трудоустройству выпускников, а как важного заключительного этапа образовательного процесса. Речь идет о возможном включении стажировки в учебный процесс на выпускных курсах для студентов бюджетных групп. Безусловно, это предложение имеет ряд преимуществ и недостатков.

К очевидным преимуществам этого предложения относятся:

- отработка профессиональных навыков студента, осуществление процесса его «заточки» под требования работодателя;
- сокращение периода поиска работы и социальной адаптации выпускника на полгода;
- повышение конкурентоспособности выпускника;
- упрощение механизма организации стажировок (для вуза, имеющего прочные связи с работодателем, развитые формы социального партнерства), сокращение документооборота.

Очевидны и недостатки:

- возложение ответственности за освоение государственных субсидий на вуз и предприятие;
- ликвидация канала организации стажировки через службы занятости;

– ликвидация возможности прохождения стажировки студентами коммерческих групп.

Безусловно, включение стажировки в учебный процесс приведет к необходимости активной работы вузовских центров маркетинга и содействия трудоустройству выпускников.

В качестве показателей результативности стажировки можно рассматривать:

- трудоустройство выпускника на рабочем месте вне зависимости от специальности;
- трудоустройство по специальности;
- трудоустройство на месте прохождения стажировки.

Вышестоящие инстанции, которым подотчетен вуз, акцентируют внимание на 3-м пункте, принимая его как единственный итог стажировки. На наш взгляд, главный результат стажировки – выпускник работает по специальности (2-й пункт). Безусловно, ситуация, когда выпускник уходит с предприятия стажировки, где его не устраивают условия работы, может выглядеть не показательной с точки зрения эффективности государственных субсидий в данное предприятие и временных затрат. Однако, с другой стороны, полученные навыки в период стажировки позволяют выпускнику устроиться по специальности в другой компании. Тогда такой результат говорит о повышении конкурентоспособности выпускника, и эта ситуация более позитивна, на наш взгляд.

Этот вывод позволяет нам сделать анализ итогов стажировки выпускников в рамках «Республиканской программы дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда в Республике Башкортостан» (далее программа) в 2009 и 2010 гг.

Выпускники Уфимской государственной академии экономики и сервиса (далее академия) (72 чел.) прошли стажировку в период с июня 2009 г. по июнь 2011 г. на 27 предприятиях (организациях) Башкирии. Среди них: ОАО «Башавтотранс», ОАО «Башкирский троллейбусный завод», ОАО «Башспирт», ЗАО «Баштлеррадиосервис», ООО «Уфимский речной порт "Уфа"», ФГУП Уфимское научное предприятие «Молния», ООО ЦПИ «Фигаро», ОАО «Салаватстекло», МУП Продюсерский центр «Вся Уфа», ООО «Биохимреагент», ЗАО НПП «Биомедхим», ОАО «Электроламповый завод "Свет"», ОАО «Банк Уралсиб», ООО «Башкирский фарфор» и ряд предприятий малого и среднего бизнеса. 17 выпускников прошли стажировку в различных

структурных подразделениях академии. В 2009–2010 гг. количество стажирующихся составило 4,7% от общей численности выпускников, в 2010–2011 гг. – 6,7%. Специфика академии – отсутствие среди социальных партнеров крупной организации, которая бы полностью «поглощала» наших выпускников и в плане трудоустройства, и при организации стажировок. Выход – активная работа центра содействия трудоустройству студентов и выпускников (ЦСТСВ) с социальными партнерами академии и службами занятости населения. Мы благодарны за понимание и сотрудничество отделу содействия занятости населения Управления государственной службы занятости населения при Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, центру занятости населения (ЦЗН) г. Уфы; ЦЗН Кировского, Орджоникидзевского, Советского районов г. Уфы, ЦЗН городов Стерлитамака, Нефтекамска, Туймазы.

Сравнительная характеристика итогов стажировки представлена в таблице.

Таблица

Итоги стажировки выпускников академии, %

	2009–2010 гг.	2010–2011 гг.
Трудоустроены по специальности:		
всего	84,2	87,5
на месте прохождения стажировки	41,2	53,8
Продолжают обучение	13,2	12,5
Не трудоустроены	0	0
Нет информации	2,6	0

В целом результаты стажировок можно признать удовлетворительными. При этом процент трудоустроенных на месте прохождения стажировок выше, чем в среднем по республике. Основная причина, по которой стажеры покидают место стажировки, – отсутствие желания продолжать работу на условиях работодателя. Многие из выпускников по окончании стажировки чувствуют себя достаточно уверенно и пытаются самостоятельно найти новое, более интересное для них место работы, то есть стажировка выпускников с целью приобретения ими опыта работы практически достигает своей цели.

Вместе с тем анализ результатов стажировки позволил выявить факторы, затрудняющие организацию стажировки и снижающие ее эффективность:

-
- все еще недостаточная информированность руководителей предприятий об условиях стажировки;
 - большое количество отчетных документов, представляемых работодателем, и необходимость выплаты увольняющемуся стажеру и наставнику компенсации за неиспользованный отпуск;
 - инертность выпускников, их завышенная самооценка и отсутствие желания работать за минимальный размер оплаты труда;
 - большинство предприятий не готово выплачивать стажеру оклад выше минимального размера оплаты труда;
 - будущие аспиранты и магистранты не успевают полностью воспользоваться программой, поэтому необходимо иметь резерв из числа выпускников для продолжения стажировки (полного освоения субсидий);
 - позднее начало стажировки (преимущественно сентябрь), что сокращает срок стажировки в текущем году;
 - задержка продолжения программы в новом году, в результате чего работодатели теряют стажеров;
 - смещение сроков начала стажировки для выпускников специальностей (направлений подготовки), получающих лицензию;
 - невозможность участия в программе выпускников, имеющих прописку в другом регионе.

Академия проводит ежегодно опрос выпускников, участвующих в стажировке. Их рекомендации по организации стажировки сводятся к следующему:

- продолжение программы и поддержка срока стажировки – до 6 мес.;
- увеличение заработной платы;
- возможность пользоваться социальным пакетом предприятия во время прохождения стажировки.

Об удовлетворенности работодателей результатами стажировок говорит тот факт, что предприятия (организации), ранее участвующие в программе, охотно принимают на стажировку выпускников академии. Ежегодно, благодаря усилиям ЦСТСВ, круг наших партнеров по организации стажировок расширяется.

В настоящее время академия совместно с территориальными ЦЗН республики работает над организацией трудоустройства выпускников 2011 г. По состоянию на 15 сентября 2011 г. 18 выпускников академии проходят стажировку на различных предприятиях республики. ЦСТСВ

академии привлекает новых работодателей к участию в программе. Так, например, к числу наших партнеров присоединилось предприятие ОАО «СТЕКЛОНИТ». Руководство предприятия серьезно и ответственно подошло к организации стажировок: принято ограниченное количество стажеров, однако им выплачивается по 15 тыс. руб. ежемесячно, назначены опытные наставники, по окончании стажировок предприятие обязуется оставить стажеров на должностях, соответствующих квалификации диплома о высшем образовании. Некоторые предприятия, неоднократно участвующие в стажировках, в этом году принимают стажеров сначала на незначительный испытательный срок или проводят собеседование, а затем с прошедшими его заключают договор. Это создало здоровую конкуренцию у выпускников, повысило интерес к программе и, как следствие, должно повысить ее результативность.

Еще раз хочется подчеркнуть своевременность и важность этой программы в деле содействия трудоустройству выпускников. Эффективность стажировки состоит, прежде всего, в профессионализации молодого специалиста, в его социальной адаптации, повышении конкурентоспособности и, как следствие, успешном трудоустройстве и дальнейшем карьерном росте.

МОЛОДЕЖЬ ОРЛОВЩИНЫ НА РЫНКЕ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИИ В ПОСТКРИЗИСНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Н. П. Цуканова

Управление труда и занятости Орловской области, г. Орел

accept@job.orl.ru

В условиях формирующегося рынка труда, социально-экономических преобразований в обществе, когда право на труд реализуется через личностную инициативу, а не через социальные гарантии, проблема занятости молодежи становится все более актуальной. На сегодняшний день треть населения, не востребованного на российском рынке труда, это молодежь. Наличие образования уже не обеспечивает автоматически профессиональную карьеру, даже просто полу-

чение работы. Еще в более трудном положении находятся молодые люди – выпускники средних школ. По данным органов управления образованием, значительная часть юношей и девушек не имеет сформированных планов профессионального самоопределения, не делает осознанного выбора профессии. Выпускники нередко весьма смутно представляют содержание профессий, потребность в них, путь их освоения, возможности трудоустройства.

В поисках работы в государственную службу занятости населения из года в год обращается все большее количество выпускников учреждений профессионального образования, становящихся заложниками дисбаланса между системой подготовки кадров и реальными потребностями в них экономики, отсутствия четких прогнозов в социально-трудовой сфере, что усложняет ориентирование молодежи на определенные профессии, сферы труда.

Как показывают исследования, молодежь не получает в полном объеме знаний о современном рынке труда, правилах поведения на нем, слагаемых построения успешной карьеры, своих правах и обязанностях в сфере трудовых отношений. Юноши и девушки не готовы конкурировать и быть субъектом рынка труда.

Сложное положение с занятостью этой категории населения в стране, как в зеркале, отражается на региональном молодежном рынке труда. По данным статистики, в Орловской области ежегодно от 8 до 10% юношей и девушек, закончивших обучение в учреждениях профессионального образования, обращаются за содействием в трудоустройстве. Из 26,2 тыс. чел., имевших статус безработных в 2010 г., 30% составляла молодежь в возрасте 16–29 лет.

Юноши и девушки, ориентирующиеся на бытующие в обыденном сознании стереотипы престижных профессий (юрист, менеджер, экономист, бухгалтер, дизайнер и т. п.), всеми силами стремящиеся их приобрести, фактически усугубляют структурный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. К примеру, ежегодно диплом высших и средних профессиональных учебных заведений области по специальности «Бухгалтер» получают около 700 чел., а фактическая потребность в них не более 200 чел. в год, то же самое по другим вышеназванным специальностям. При этом экономика остро нуждается в квалифицированных станочниках, строителях, работниках транспорта, сферы обслуживания, аграрного сектора, рейтинг которых у молодежи невысок.

Ситуацию усложняет то, что, наряду с отсутствием у многих молодых людей профессий, востребованных экономикой, опыта активного поведения на рынке труда, мотивации к получению специальностей производственного профиля, для определенной категории юношей и девушек свойственны завышенные требования к уровню заработной платы, иным социальным гарантиям, несопоставимым с фактическими знаниями и умениями.

А между тем выход из кризиса и переход экономики на реструктуризацию и модернизацию производства, внедрение новых технологий актуализировал и ранее существовавшую проблему кадрового обеспечения потребности экономики, причем потребности в высококвалифицированных рабочих и специалистах, способных обеспечить реализацию объективно необходимых преобразований. Сегодня потенциальному работнику необходимо обладать не только профессионализмом, но и набором других ключевых навыков: ответственностью, умением работать в команде, мобильностью, адаптивностью; если надо, – поменять специальность, предприятие, фирму. Но при этом у человека должна быть такая база основных знаний, такой багаж, которые позволят безболезненно совершать подобные кульбиты и не выбьют из колеи.

Таким образом, профессиональная ориентация в нынешних условиях становится важным инструментом социального регулирования, способствующим адаптации человека к тем перспективам выбора профессии, которые реально для него открыты через профессиональную подготовку и переподготовку.

Профориентация должна охватывать все стадии профессионального развития личности, вестись непрерывно и систематически, помогая учащимся общеобразовательной школы в профессиональном самоопределении, выпускникам профессиональной школы в профессиональном становлении, работникам предприятий в совершенствовании профессионального мастерства, в профессиональном росте.

Целью системы профессиональной ориентации в рамках общеобразовательной школы является формирование у учащихся способности выбирать сферу профессиональной деятельности, оптимально соответствующую личностным особенностям и запросам рынка труда в конкурентоспособных кадрах. Ориентация на профессиональный труд и выбор своего профессионального будущего выступает как неотъемлемая часть всего учебно-воспитательного процесса, при дополнении его

информационной, консультационной работой и практической деятельностью для развития склонностей и способностей учащихся к труду.

В условиях нестабильной ситуации на рынках труда и образования, когда меняются условия обучения, исчезают и появляются новые учебные заведения, новые профессии и специализации и не существует гарантии того, что спрос на выбранную профессию сохранится после окончания обучения, учащиеся старших классов общеобразовательных школ особенно нуждаются в целенаправленной профессиональной ориентации и адаптации к рынку труда.

Школа должна связать систему образования с экономической системой, потребности молодежи – с нуждами общества, настоящее – с будущим. В результате такого взаимодействия должна сформироваться готовность подростков к выбору профессии, которая рассматривается как способность юношей и девушек к самопознанию и самооценке, изучению мира профессий и принятию решения на основе реалистической оценки ситуации.

Успешное решение этой проблемы невозможно без активного участия органов службы занятости, образования, органов местного самоуправления, работодателей, а также самих школьников и их родителей. Поэтому частью системы мероприятий по опережающей профессиональной ориентации учащихся старших классов является укрепление межведомственного взаимодействия.

На протяжении ряда лет в Орловской области накоплен немалый опыт совместной практической работы специалистов службы занятости и общеобразовательных учебных заведений. Перечислим лишь некоторые формы профессионального информирования учащихся: циклы лекций о состоянии рынка труда, возможностях профобучения и трудоустройства на классных часах, родительских собраниях, профориентационные беседы, игровые конкурсы, викторины, КВНы профориентационного содержания, просмотры профессиограмм и видеофильмов о востребованных профессиях, распространение буклетов с информацией о системе профессионального образования в области, психологических аспектах выбора профессии и др.

Для повышения информированности о состоянии современного рынка труда и системы образовательных услуг в районах области ежегодно проводятся дни открытых дверей и ярмарки учебных мест, организуемые службой занятости совместно с учебными заведениями. В их рамках проводится анкетирование старшеклассников по изучению

профессиональных намерений, а также профессиональное тестирование с использованием современных компьютерных методик, позволяющих выявить профессиональные предпочтения молодых людей, определить их профессионально важные качества. Таким образом, профессиональные услуги получают десятки тысяч юношей и девушек, стоящих на пороге профессионального выбора, что помогает им легче наметить путь к будущей деятельности.

С целью выстраивания системы опережающей профессиональной ориентации сельских школьников по инициативе службы занятости населения налажено сотрудничество с рядом учебно-воспитательных учреждений области. Например, разработана и уже действует комплексная программа построения профессиональной карьеры воспитанников деревни SOS-Лаврово – одной из четырех, построенных в России на благотворительные средства, где дети-сироты воспитываются в семейной атмосфере. Но вовлечены в это дело практически все старшеклассники Лавровской школы. Специалисты службы занятости организуют для ребят профориентационные практикумы, тестирования, экскурсии в учебные заведения и на предприятия. Есть и первые результаты: выбравшие свой профессиональный путь ребята, с учетом данных диагностики на определение способностей, успешно учатся, получая востребованные рабочие профессии, специальности сферы услуг.

Специалисты службы занятости постоянно выезжают в сельские школы, выступают на классных часах по основам выбора профессии, проводят индивидуальные и групповые консультации, в ходе которых подростки получают необходимые знания о рынке труда, о мире профессий, возможностях дальнейшего образования. В ряде районов, в том числе отдаленных, проводятся циклы профориентационных радио- и телепередач для учащихся общеобразовательных школ под рубриками «Профориентация – не дань моде», «Дорогу выбирать молодым», «Профи», «Азбука профориентации».

Специалисты службы занятости оказывают также методическую помощь учителям, школьным психологам по проведению профориентационных занятий, практикуют совместные с общеобразовательными учебными заведениями семинары, на которых знакомят педагогов с системой предоставления профориентационных услуг в рамках законодательства о занятости населения, с новыми эффективными методиками профдиагностики выпускников.

Служба занятости активно привлекает учащуюся молодежь к проведению профориентационных мероприятий. Так, в г. Ливны успешно работает штаб информаторов «Ориентир», в составе которого старшеклассники школы № 6, профессиональных училищ № 4, 13, медицинского училища, студенты Ливенского филиала Орловского государственного университета – учебно-научно-производственного комплекса. Профориентаторы местного центра занятости населения знакомят ребят с положением на рынке труда, особо обращая внимание на те профессии, которые пользуются устойчивым спросом у работодателей; с программами, ориентированными на содействие в трудоустройстве молодежи. А молодые люди, в свою очередь, несут эти знания своим сверстникам, оказывают помощь при проведении анкетирования и тестирования по проблемам занятости.

Системный подход к расширению у школьников знаний о себе, о существующих возможностях выбора профессии на рынке труда через комплекс профориентационных мероприятий, проводимых Управлением труда и занятости Орловской области и центрами занятости населения районов г. Орла и области, позволяет формировать у старшеклассников ответственность за профессиональное самоопределение и психологическую готовность к конкурентной борьбе за рабочие места.

Тем не менее профориентационной практике в складывающихся экономических условиях не хватает научного обоснования таких вопросов, как формирование у подрастающего поколения интереса к массовым профессиям промышленности, строительства, транспорта, связи, сферы обслуживания и других; система работы на селе по воспитанию у молодых людей сознательного отношения к выбору сельскохозяйственных профессий; влияние личных потребностей, интересов, склонностей, способностей к сельскохозяйственному труду на выбор профессии старшеклассниками.

В этой связи представляется уместным ввести в штаты общеобразовательных учреждений должность педагога-организатора профориентационной работы с учащимися. Для подготовки таких специалистов необходимо открыть специальные факультеты в ряде вузов страны. Полезно также осуществлять межведомственное взаимодействие профконсультантов, привлекать к профориентационной деятельности творческих и заинтересованных профессионалов из различных областей человекознания.

Второй этап профориентации тесно связан с профессиональной школой. На сегодняшний день назрела проблема восстановления оперативной связи между профессиональным образованием и профессиональным трудом, равновесия между рынком профессий и рынком труда; включения в программу профессиональных учебных заведений специального профориентационного курса, направленного на адаптацию студентов к рынку труда. Профориентационная программа должна органично вписываться в программу профессионального обучения, дополняя его. Остро стоит вопрос о двух равноценных формах подготовки специалистов: профессиональной подготовке и психологическом сопровождении профессионального становления и развития личности студентов.

Для усиления ориентации на потребности регионального рынка труда в Орловской области определены прогнозные показатели до 2013 г. по объему и специализации кадров в учреждениях высшего профессионального образования. В системе начального профобразования увеличен объем подготовки специалистов для транспорта, промышленности, сельского хозяйства, ЖКХ. Активно идет подготовка и переподготовка кадров, запрос на которые формируется с учетом технического переоснащения и модернизации производства на основе инвестиционных проектов.

В настоящее время в регионе создается система непрерывного образования, которая уже успешно функционирует на основе трех университетских комплексов, образованных на базе ведущих орловских вузов – государственного университета, государственного университета – учебно-научно-производственного комплекса, государственного аграрного университета. В университетские комплексы входят учреждения начального и среднего профессионального образования, а также ведущие предприятия, являющиеся базовыми для факультетов, кафедр, специальностей и направлений подготовки. Это позволяет накапливать интересный опыт интеграции образования, науки и производства.

В рамках этого проекта сформирована не просто единая система многоступенчатого образования, отвечающего современным требованиям, но и финансово-экономическая структура взаимодействия с органами власти, с отраслями экономики. Обеспечивается влияние на научно-техническую политику в регионе, в том числе на развитие фундаментальных и прикладных исследований, решение крупных от-

раслевых и региональных задач в реальном секторе экономики и социальной сфере.

Создание научно-производственных университетских комплексов с развитой сетью подразделений в ряде районов области позволяет решать также проблему доступа к высшему образованию абитуриентов из сельской глубинки, из семей с низким уровнем доходов и способствует закреплению молодых специалистов по месту жительства.

За последнее время Управлением труда и занятости Орловской области сделано много интересного и полезного для того, чтобы скоординировать поле профориентационного взаимодействия с университетскими комплексами, другими учреждениями начального, среднего и высшего профобразования таким образом, чтобы последующее трудоустройство выпускников было менее проблематичным, а трудовые ресурсы в регионе формировались так, как того требует обстановка.

В большинстве учреждений профессионального образования г. Орла и области созданы информационно-консультационные пункты службы занятости, где на основе постоянного мониторинга предложений на рынке труда студентам предоставляются объективная и оперативная информация о перспективных профессиях, возможностях развития профессиональной карьеры, повышения квалификации и переобучения с учетом имеющихся в регионе масштабных проектов по развитию экономики, высокотехнологичных отраслей хозяйства, прохождения стажировки с целью получения опыта работы по выбранной специальности в рамках программы дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда; сведения о трудовых вакансиях в регионе, странах ближнего и дальнего зарубежья.

Для укрепления взаимосвязи профориентационных и образовательных услуг, расширения их доступности для юношей и девушек в рамках реализации на Орловщине национального проекта «Образование» заключены договоры и соглашения о сотрудничестве между службой занятости, учебными заведениями. Согласно им, профконсультанты службы занятости организуют круглые столы, консультационные встречи с выпускниками учреждений профессионального образования всех уровней по вопросам спроса и предложения на региональном рынке труда с целью повышения занятости молодежи.

Для студентов старших курсов проводятся также занятия на темы «Эффективное поведение на рынке труда», «Какую работу я ищу», «Искусство самопрезентации», «Стратегия и тактика поиска работы».

Это в значительной степени обеспечивает формирование у выпускников активной личностной позиции, помогает адаптироваться в новом профессиональном поле, способствует приобретению навыков в поиске работы, умения вести деловые переговоры, а также повышает мотивацию к организации собственного дела.

В настоящее время в системе непрерывного образования должна присутствовать целенаправленная психолого-профориентационная работа, содействующая социальной защищенности выпускников профессиональной школы и их успешной адаптации в сфере труда. Фактором, способствующим этому, является наличие государственного заказа на подготовку специалистов в условиях посткризисного развития региональной экономики. В рамках социального партнерства в Орловской области практикуется заключение договоров о целевой контрактной подготовке между студентами и работодателями. Это гарантирует студентам стажировку и последующую занятость на предприятии, с которым заключался договор.

На протяжении ряда лет в области реализуется программа создания общедоступных центров правовой и деловой информации при массовых библиотеках. Сегодня они уже действуют в большинстве районов области. Служба занятости представляет здесь разноплановую информацию о тех услугах, которые оказываются незанятому населению и безработным гражданам, работодателям. В ходе встреч, организуемых на базе библиотек, где постоянно бывает много студенческой и учащейся молодежи, специалисты службы знакомят юношей и девушек с различными ее программами, с банком учебных и рабочих мест.

В рамках социального партнерства служба занятости участвует в работе общественно-юридической приемной, функционирующей в областной публичной библиотеке им. И. Бунина, что позволяет всем заинтересованным ее посетителям получить различного рода консультации, в том числе и по вопросам занятости.

На протяжении ряда лет важными событиями для орловцев становятся проводимые Управлением труда и занятости совместно с областной публичной библиотекой им. И. Бунина ярмарки вакансий и учебных рабочих мест. Последнее такое мероприятие, состоявшееся в апреле 2011 г., позволило более чем тысяче юношей и девушек, посетивших его, в прямом общении с работодателями побольше узнать о предлагаемой работе, об особенностях корпоративной культуры и кадровой политики на предприятиях и в учреждениях, чтобы затем все

осмыслить, подготовиться к производственной деятельности. И соискатели, и работодатели высоко оценили мощную информационно-практическую направленность ярмарки, давшей возможность более чем ста пятидесяти молодым специалистам найти рабочие места в ходе его проведения и еще четверемстам – заполнить анкеты для банка потенциальных работников.

Проведение специализированных ярмарок для выпускников профессиональных учебных заведений практикуется и в районах области. На эти своеобразные аукционы приглашаются представители администрации и кадровых служб предприятий, организаций, которые рассказывают новоиспеченным профи о своих производствах, вакантных местах, пакете социальных программ, условиях труда и его оплаты.

Такие встречи неизменно получают хороший резонанс не только у юношей и девушек, озабоченных проблемой своего трудоустройства, но и у работодателей, которые имеют возможность выбрать наиболее подготовленных, способных мыслить самостоятельно, а главное творчески, молодых специалистов.

По мировым стандартам, в условиях рыночных отношений выпускник вуза уже через пять лет должен пройти курсы повышения квалификации, обновления знаний, иначе он просто не успеет за прогрессом. Для наших людей, особенно тех, кто постарше, это непривычно – переезд, смена работы, необходимость адаптироваться к новым структурам и серьезным изменениям на предприятии, в цехе, организации почти всегда несут массу сложностей. Поэтому профессиональная ориентация и психологическая поддержка должны обеспечивать профессиональное продвижение человека в течение всего его профессионального пути (школа, вуз, работа на предприятии, период безработицы), способствуя тем самым формированию конкурентоспособной и динамичной рабочей силы, повышению трудового потенциала как мощного фактора ускорения структурной перестройки экономики области и обеспечения экономической стабильности.

Улучшение экономической обстановки в регионе, восстановление докризисных позиций, наметившийся рост в большинстве отраслей орловской промышленности и сельского хозяйства повлекли за собой активный поиск и привлечение инвестиций для повышения эффективности действующих предприятий, создания новых производств и рабочих мест, развития инфраструктуры. Основной проблемой, с которой столкнулись стабильно работающие промышленная, строительная,

транспортная, торговая отрасли, – дефицит рабочих и специалистов требуемых профессий и квалификации.

Одни предприятия, как, например, ЗАО «Научприбор», пытаются ее решить, заключая договоры с вузами о профессиональной подготовке детей своих сотрудников, обеспечивая таким образом и пополнение коллектива, и продолжение династий, и более тщательный отбор сотрудников. Другие, такие как ООО «Капитал-Ресурс», ООО «Позитив», ООО «Серебряная нить ЛТД», ОАО «Мценский литейный завод», ОАО «Ливгидромаш», приглашают выпускников учреждений профессионального образования на стажировку с целью дальнейшего их закрепления на производстве в рамках программы дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда. Еще целый ряд перспективно работающих организаций взаимодействуют со службой занятости в подготовке кадров под конкретные рабочие места на паритетных началах и в подборе необходимых специалистов, используя для этого ярмарки вакансий, дни открытых дверей.

На решение данной задачи направлена деятельность созданных по инициативе службы занятости области центров содействия трудоустройству выпускников учреждений профобразования. Для расширения доступности профориентационных услуг мы привлекаем добровольцев-профориентаторов из числа студентов учреждений профобразования.

В какой-то степени все это позволяет удовлетворить спрос на необходимые экономике кадры, но полностью решить проблему не может.

До тех пор пока система образования в регионе не в полной мере адаптируется к новым условиям хозяйствования, а стандарты образования не начнут вырабатываться вместе с работодателями, значительная часть выпускников, да и людей более старшего возраста будут работать не по специальности, а работодатели не смогут получить необходимые кадры.

Совершенствованию профессиональной ориентации как важнейшего средства развития трудовых ресурсов, повышения конкурентоспособности рабочей силы, на наш взгляд, должно способствовать возрождение областной межведомственной комиссии по профориентации и психологической поддержке населения, которая сможет восстановить тесные связи между общим и профессиональным образованием и производством, соединить рынок образовательных услуг с рынком труда.

Не решить проблему качественной рабочей силы и без перехода производства на инновационные технологии, без производительного труда. Здесь определенные перспективы для региона, для привлечения молодежи к реальному вкладу в экономику открывает реализация на его территории национальных проектов. Только в рамках одного из них – «Развитие АПК» – в Орловской области в строй действующих будет введено не менее 50 новых животноводческих комплексов, где будут заложены технологии мирового уровня. Это позволит сделать труд на селе более привлекательным как по условиям, так и по заработной плате.

Сегодня многие наши земляки, уехавшие какое-то время назад за неимением работы в г. Москву, возвращаются на свою родину: появились и здесь хорошо оплачиваемые рабочие места. Например, механизаторы, строители, которых берут инвесторы на свои объекты, получают в месяц от 20 до 30 тыс. руб.

Для работы на вводимых в действие объектах, таких как мясоперерабатывающий завод ООО «Знаменский селекционно-генетический центр» (инвестиционная компания «Эксима»), где будет занято около 500 чел., ведется отбор выпускников агроуниверситета, госуниверситета – учебно-научно-производственного комплекса, сельскохозяйственного колледжа, организуются их дополнительное обучение непосредственно на производстве, а также зарубежная стажировка. Работодатели также готовы платить высокую заработную плату персоналу, но и к нему предъявляют высокие требования.

Подбор кадров, прогнозирование их профессионального роста, повышение квалификации, регулирование взаимоотношений в коллективе – все это невозможно осуществлять без психологической диагностики, консультирования, тренингов, деловых игр – социально-психологических факторов управления. И здесь усилия владеющих современными методиками специалистов, знания, которые они смогут дать молодежи, вступающей в мир труда, взрослому населению, готовому к постоянному процессу самообразования, повышения профессиональной квалификации, работодателям, заинтересованным в конкурентоспособной рабочей силе, трудно переоценить.

Несомненно, профессиональная ориентация, понимаемая сегодня как деятельность, направленная на оказание помощи в профессиональном самоопределении на основе согласования личных интересов, склонностей, способностей, возможностей личности и потребностей

рынка труда, осуществляемая на всех этапах развития профессиональной карьеры гражданина, включая подготовку к ней и ее завершение, и реализуемая в условиях негарантированной занятости, – важная часть социальной политики, а потому это исключительно государственная задача.

На уровне государства назрела необходимость принятия закона о профессиональной ориентации и психологической поддержке, который бы выполнял две основные функции:

- подготовку населения к жизнедеятельности в условиях рыночной экономики;
- создание правового пространства для проведения профориентации и взрослого населения адекватно современным требованиям.

Закон должен включить в правовое поле все ведомства: общее профессиональное образование, силовые структуры страны, наемных работников в сфере частного и акционерного капитала, предприятия всех форм собственности, все государственные управленческие структуры. Это позволит гармонизировать отношения рынка труда и рынка рабочей силы, снизить социальную напряженность среди социально слабо защищенных категорий населения и, в первую очередь, молодежи, облегчить ее профессиональное становление в условиях рыночной экономики и переустройства общества.

Список литературы

1. *Бендюков М. А.* Профессиональная ориентация населения России. Готовы ли мы принять вызов XXI века? // Профессиональный потенциал. 2000. № 4.
2. *Ставцева Л.* Успешные инвестиции – залог будущего благополучия региона // Орловская правда. 2011. 22 февр.
3. *Сазонов А. Д., Сазонов В. А., Сазонов И. А.* Профессиональная ориентация учащихся общеобразовательных школ. Курган: Изд-во Курганского государственного университета, 2000.
4. *Сапаниди П.* Молодежь на рынке труда // Человек и труд. 2011. № 4.
5. *Чистякова С. Н., Захаров Н. Н.* Профессиональная ориентация школьников: организация и управление. М.: Педагогика, 1987.
6. *Мазин А., Мазина А.* Выпускники вузов на рынке труда // Человек и труд. 2011. № 5.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ В УСЛОВИЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

С. Л. Чешко

ГОУ НПО Свердловской области «Социально-профессиональный лицей "Строитель"», г. Екатеринбург

svetlanacheshko@mail.ru

Процесс профессионализации рассматривается нами в связи с профессиональным становлением подростка с ограниченными возможностями здоровья, его личностными качествами, местом и ролью индивидуальных психофизических возможностей, способностей и интересов, определением требований, предъявляемых профессией к человеку.

В литературе профессиональное становление рассматривается как динамичный многоуровневый процесс, занимающий значительный период жизненного пути и не сводится только к профессиональному обучению [1, 2, 3, 4, 5]. Акмеологическая концепция Э. Ф. Зеера позволяет говорить о «жизненном пути» профессионала, поскольку она включает основные этапы от ее начала и до вершины – пять стадий профессионализации:

1. Оптация – выбор профессии с учетом индивидуально-личностных и ситуативных особенностей.

2. Профессиональная подготовка – приобретение профессиональных знаний, навыков и умений.

3. Профессиональная адаптация – вхождение в профессию, освоение социальной роли, профессиональное самоопределение, формирование качеств и опыта.

4. Профессионализация – формирование позиций, интеграция личностных и профессиональных качеств, выполнение обязанностей.

5. Профессиональное мастерство – реализация личности в профессиональной деятельности [1].

Таким образом, мы можем говорить о сложившихся подходах к пониманию профессионализации, которые рассматривают профессионализацию во взаимном влиянии индивидуальных особенностей человека и социокультурной среды, выделяют этапность (стадиальность)

процесса, отмечают зависимость личностного развития и профессионального становления.

Профессионализация субъекта деятельности является процессом динамичным, происходит на протяжении всей профессиональной жизни и не ограничивается каким-либо одним периодом. В качестве оснований для выделения этапов профессионального становления личности оправданно взять социальную ситуацию и уровень реализации ведущей деятельности. Стадии профессионализации отражают разные особенности деятельности и сопровождаются различными требованиями к субъекту.

1. Началом данного процесса является зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей у детей под влиянием родственников, учителей, сюжетно-ролевых игр и учебных предметов (семья, дошкольное образовательное учреждение, школа).

2. Затем следует формирование профессиональных намерений, которое завершается осознанным, желанным, а иногда и вынужденным выбором профессии. Этот период в становлении личности получил название оптации. Особенность социальной ситуации развития заключается в том, что юноши и девушки находятся на завершающем этапе детства – перед началом самостоятельной жизни. Ведущей деятельностью становится учебно-профессиональная. В ее рамках складываются познавательные и профессиональные интересы, формируются жизненные планы. Профессиональная активность личности направлена на поиск своего места в мире профессий и отчетливо проявляется в решении вопроса о выборе профессии (старшие классы школы, профессиональное образовательное учреждение).

3. Следующая стадия становления начинается с поступления в профессиональное учебное заведение. Социальная ситуация характеризуется новой социальной ролью личности (учащийся), новыми взаимоотношениями в коллективе, большей социальной независимостью. Ведущая деятельность – профессионально-познавательная, ориентированная на получение конкретной профессии.

4. После окончания учебного заведения наступает стадия профессиональной адаптации. Социальная ситуация коренным образом меняется: новая система отношений в разновозрастном производственном коллективе, иная социальная роль, новые социально-экономические условия и профессиональные отношения. Ведущей деятельностью

становится профессиональная. Однако уровень ее выполнения, как правило, носит нормативно-репродуктивный характер.

Профессиональная активность личности на этой стадии резко возрастает. Она направлена на социально-профессиональную адаптацию – освоение системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной роли, приобретение профессионального опыта и самостоятельное выполнение профессионального труда.

5. По мере освоения профессии личность все больше погружается в профессиональную среду. Реализация деятельности осуществляется относительно устойчивыми и оптимальными для работника способами. Стабилизация профессиональной деятельности приводит к формированию новой системы отношений личности к окружающей действительности и к самой себе. Эти изменения ведут к образованию новой социальной ситуации, а сама профессиональная деятельность характеризуется индивидуальными личностно-сообразными технологиями выполнения. Наступает стадия первичной профессионализации и становления специалиста.

6. Дальнейшее повышение квалификации, индивидуализация технологий выполнения деятельности, выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда приводят к переходу личности на второй уровень профессионализации, на котором происходит становление профессионала.

Профессиональное становление личности – это целостный, динамически разворачивающийся во времени процесс, от формирования профессиональных намерений до полной реализации себя в профессиональной деятельности. Осуществляя себя в ведущей деятельности, личность постепенно изменяется, что приводит к перестройке мотивов ведущей деятельности, формированию новых свойств личности. Профессиональное становление предполагает использование совокупности приемов социального воздействия на личность, ее включение в различные виды деятельности, имеющие целью формировать систему профессионально важных качеств. Таким образом, профессиональное становление – это «формообразование» личности, адекватное требованиям профессиональной деятельности.

Смыслообразующим фактором профессионализации в условиях образовательного учреждения является развитие обучающихся в процессе организации взаимодействия всех субъектов образовательного процесса с учетом их предшествующего опыта, личностных особенно-

стей, специфики учебного материала в конкретной учебно-пространственной среде. Его центральным звеном становится профессиональное развитие – развитие личности в процессе выполнения профессионально-образовательной деятельности, освоения профессии и выполнения профессиональной деятельности.

В опыте деятельности педагогического коллектива Социально-профессионального лицея «Строитель» складывается система педагогического сопровождения обучающихся на этапах оптации и профессиональной подготовки лиц с ограниченными возможностями развития.

В период формирования профессионально ориентированных интересов и склонностей при взаимодействии педагогов лицея и учителей школы в 8, 9-х классах учащиеся и их родители знакомятся с лицеем, профессиями, которые могут получить. Профессиональная ориентация осуществляется в различных формах. Сначала это заочное знакомство с лицеем через презентации и беседы в школе с приглашением педагога-организатора, мастеров производственного обучения на классные часы, родительские собрания; затем – экскурсии, проводимые в лицее в день открытых дверей, день профессии, день лицеиста, участие в учебно-практической конференции. В профессиональной ориентации используются также активные формы участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, мастер-классах, проводимых в лицее. Предварительное знакомство с учреждением, в котором обучающийся будет получать профессию, снижает уровень тревожности, с одной стороны, и позволяет сделать выбор будущей профессии – с другой.

Профессиональная подготовка в течение 2 лет обучения в лицее (стадия оптации) начинается в специально созданных условиях (кабинеты теоретической подготовки, учебно-производственные мастерские, программное и учебно-методическое обеспечение обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, психолого-педагогическое и социально-правовое сопровождение), включает теоретическое обучение (1290 ч.), производственное обучение (612 ч.) и производственную практику на предприятии (680 ч.).

Профессионализация личности – это социальный процесс, являющийся неотъемлемым компонентом общей социализации личности, что накладывает определенную ответственность в выборе форм и ме-

тодов педагогической деятельности в образовательном процессе. Образовательный процесс в лицее строится на следующих принципах:

- доступности обучения;
- социальной направленности;
- практической направленности;
- комплексного подхода;
- индивидуализации обучения;
- коррекционно-развивающей направленности;
- деятельностного подхода;
- компетентностного подхода.

Социальная направленность образовательного процесса предполагает обучение в группе, формирование навыков общения, взаимодействие с членами группы, учащимися других групп, в том числе со здоровыми сверстниками, взрослыми в различных ситуациях: учебных, внеучебных, бытовых и т. п., формирование адекватного поведения в обществе. С целью развития коммуникативных навыков, самостоятельности в профессиональной деятельности, освоения технологий самоконтроля и саморазвития в учебный план включены такие учебные дисциплины, как «Эффективное поведение на рынке труда (речевой практикум)», «Урал. Человек. Истоки», «Граждановедение», «Психология профессионального общения». Общие компетенции, формирующиеся в процессе освоения программ указанных дисциплин, содействуют более успешной социальной адаптации и интеграции выпускников в общество, готовности включиться в профессиональную деятельность в условиях производства.

Организация производственной практики имеет свои особенности. Налаженное сотрудничество со всеми структурами предприятий – социальных партнеров позволяет осуществлять полноценное выполнение образовательной программы с учетом психофизиологических, образовательных и профессиональных возможностей обучающихся – выпускников специальных (коррекционных) школ VIII вида. На этапе подбора предприятий из имеющегося банка данных, заключения договора о сотрудничестве определяются подходы и согласовываются позиции взаимодействия на различных уровнях управления и реализации программы производственной практики.

«Наиболее оптимальной для обучающихся является групповая форма организации труда на производстве (звено, бригада) с участием здоровых работников. В этих случаях положительное влияние оказы-

вает рабочая группа, создающая условия для взаимопонимания, выработки адекватных трудовых навыков, стимулирования интереса к труду» [7, с. 9], что обязательно учитывается при организации практики. Подобрать подобные места прохождения практики помогают специалисты отдела кадров при выборе объекта и на местах – бригадир при подборе первичного трудового коллектива.

Апробирован и внедрен во все образовательные программы лица алгоритм педагогического сопровождения при трудоустройстве на производственную практику.

1. *Подготовительный этап.* Изучение программы производственной практики, правил техники безопасности на рабочих местах, организации рабочих мест. Знакомство с документацией производственной практики и документами, необходимыми при трудоустройстве. Встреча с работодателями на базе СПЛ «Строитель». Отслеживание компетенций написания заявления. Прохождение инструктажа по охране труда (в лицее).

2. *Знакомство с предприятием.* Контроль соответствия оборудования и выполняемых работ программе производственной практики. Знакомство с организацией рабочего места. Согласование условий выполнения договора о производственной практике. Знакомство с правилами внутреннего распорядка, рабочим местом, наставником. Оформление документов в отделе кадров.

3. *Производственная практика.* Контроль организации и прохождения производственной практики.

4. *Заключительный этап.* Подведение итогов производственной практики. Заполнение листа оценивания компетенций мастером. Подготовка обучающихся к самопрезентации. Организация деятельности аттестационной комиссии. Присвоение квалификационных разрядов (по решению комиссии). Вручение удостоверений установленного образца.

В процессе готовности к профессиональной деятельности важную роль может сыграть реализация различных программ профориентационного сопровождения обучающихся в образовательном процессе, направленных на:

- формирование профессионально-социальной роли обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;
- формирование профессионального мышления;
- умение проектировать профессиональные планы.

В соответствии с целями профориентационной работы, достигаемыми в рамках компетентностного подхода, выстраивается система воспитательной работы образовательного учреждения.

Педагогическое сопровождение профессионального становления личности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья на завершающем этапе обучения решает следующие задачи:

- максимальное содействие трудоустройству обучающихся в учреждении профессионального образования;
- расширение профессиональных контактов обучающихся вне образовательного учреждения.

В рамках педагогического сопровождения осуществляется:

1. Информирование обучающихся о ситуации на рынке труда:

- ярмарки вакансий;
- презентации потенциальных работодателей;
- банк данных об организациях, учреждениях и предприятиях, с которыми может ознакомиться любой обучающийся и выпускник;
- мониторинг рынка труда, результаты которого освещаются на информационных стендах.

2. Деятельность по адаптации к рынку труда:

- организация факультативных курсов в рамках существующих учебных программ;
- организация переподготовки и дополнительного профессионального обучения выпускников, сертификация освоенных дополнительных компетенций, в том числе с привлечением работодателей;
- проведение индивидуальных консультаций по вопросам составления резюме, сопроводительных и рекомендательных писем, проведения самопрезентации;
- составление резюме по просьбе соискателей.

3. Сотрудничество образовательного учреждения со службами занятости населения:

- на постоянной договорной основе при подготовке по соответствующим профессиям;
- проведение совместных мероприятий (ярмарки вакансий, семинары и т. д.);

– обмен данными о состоянии рынка труда, вакансиях, данных о выпускниках для их дальнейшего трудоустройства.

4. Взаимодействие с предприятиями-социальными партнерами:

- организация временной занятости обучающихся и выпускников с ограниченными возможностями здоровья;
- заключение договоров о прохождении обучающимися производственной практики на предприятии;
- заключение договоров с работодателями на трудоустройство выпускников;
- создание банков резюме для работодателей;
- индивидуальный подбор на вакансии по заявке работодателей;
- рабочие встречи представителей образовательного учреждения и работодателей по вопросам корректировки образовательных программ в части формирования профессиональных компетенций, востребованных на рынке труда, государственной итоговой аттестации, подбора кадров;
- предоставление работодателями рабочих мест для молодых рабочих на договорной основе.

Модель компетентного рабочего используется для профессиональной ориентации и различных образовательных целей. Это:

- диагностика и мониторинг профессионального становления молодого рабочего;
- проведение государственной итоговой аттестации выпускников;
- совершенствование образовательных программ, рабочих учебных планов и программ;
- организация подготовки рабочих по новым профессиям;
- организация повышения квалификации и переподготовки кадров;
- проектирование профессиональных модулей по формированию конкретных компетенций;
- другое.

Сложившаяся практика деятельности педагогического коллектива, на наш взгляд, способствует развитию взаимодействия всех субъектов образовательного процесса на этапах профессионализации, основанного на диалоге, открытости, сотрудничестве, объективности и согласованности, способствует созданию социально-педагогических условий

достижения конкурентоспособности, жизненной успешности выпускников.

Однако несмотря на имеющийся положительный опыт профессионализации лиц с ограниченными возможностями здоровья в процессе профессиональной подготовки, трудоустройства после окончания обучения (42% работающих по профессии в течение 1 года – 2 лет после окончания обучения), сохраняются проблемы дальнейшей занятости и адаптации в трудовом коллективе. На стадии профессиональной адаптации, когда меняется социальная ситуация, выпускник вступает в новую систему отношений в разновозрастном производственном коллективе, у него появляются иная социальная роль, новые социально-экономические условия и профессиональные отношения. На данном этапе уже отсутствует педагогическое сопровождение в том виде, как оно осуществлялось в период практики. И задача сохранения и закрепления выпускника на рабочем месте, дальнейшая его профессионализация находятся в зоне ответственности работодателя. На наш взгляд, оптимальной может быть адаптация рабочих мест лиц с ограниченными возможностями здоровья через организацию работы в паре (по типу мастер – подмастерье), в звене (с закреплением наставника), с использованием технологий поддерживающего трудоустройства [6].

Существующие проблемы, проявляющиеся на различных стадиях профессионализации, требуют своего решения не только в период профессиональной подготовки в условиях образовательного учреждения, но и наличия адаптированных рабочих мест для данной категории работников, заинтересованности работодателей в трудоустройстве, сопровождения службами социальной защиты лиц с ограниченными возможностями здоровья на протяжении трудоспособного возраста. Получение качественного профессионального образования не является гарантией последующего трудоустройства и занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья и закрепления на рабочем месте. Необходимо обеспечить создание эффективной системы трудоустройства и социального сопровождения лиц с ограниченными возможностями здоровья, получивших профессиональное образование, координацию деятельности в этом направлении учреждений образования, службы занятости, службы медико-социальной экспертизы, объединений работодателей и других заинтересованных структур.

Список литературы

1. *Зеер Э. Ф.* Психологические основы профессионального становления личности инженера-педагога: Дис. ... д-ра психол. наук. Свердловск, 1988. 356 с.
2. *Зеер Э. Ф.* Профессионально-образовательное пространство личности: синергетический подход // Образование и наука. 2003. № 5 (23). С. 79–90.
3. *Климов Е. А.* Психология профессионала. М.; Воронеж, 1996.
4. *Машин В. А.* Профессионализация личности в зрелом возрасте (на материале деятельности операторов АЭС): Дис. ... канд. психол. наук. М., 1991. 178 с.
5. *Митина Л. М.* Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии. 1997. № 4. С. 45–48.
6. Профессиональная ориентация, профессиональная подготовка и трудоустройство при умственной отсталости: Метод. пособие / Под ред. Е. М. Старобиной. М.: ФОРУМ; ИНФРА-М, 2007. 304 с.
7. *Старобина Е. М.* Профессиональная подготовка лиц с умственной отсталостью: Метод. пособие. М.: Изд-во НЦ ЭНАС, 2003. 120 с. (Коррекционная школа).

**ПРОБЛЕМА ВОСТРЕБОВАННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА
(УДМУРТСКАЯ РЕСПУБЛИКА)**

С. А. Чиликова

*Главное управление Государственной службы занятости населения
Удмуртской Республики, г. Ижевск*

chili@szan.udmnet.ru

Глобализация экономики и транснациональное размещение производства формируют сегодня требования к качеству рабочей силы, а значит, и к качеству общего и профессионального образования. Глобализация, бесспорно, – процесс качественных изменений всех сфер дея-

тельности человека, имеющий как положительные, так и отрицательные воздействия. Рынок труда, являясь важнейшей подсистемой экономики, служит одним из наиболее достоверных индикаторов ее изменений. Следует отметить все более усиливающееся влияние глобализации на рынок труда, на образование как процесс подготовки кадров и на производство.

Как следствие устанавливаемых высоких требований, предъявляемых работодателем к потенциальному работнику, вытекает проблема, ставшая на сегодняшний день необычайно актуальной – сложность трудоустройства выпускников высших учебных заведений. В отличие от выпускников 70–80-х гг. прошлого века, которые могли спланировать свою карьеру на много лет вперед и у которых не возникало проблем с трудоустройством, у сегодняшних выпускников есть как неоспоримые преимущества, так и очевидные проблемы.

Обозначенную проблему невозможно рассматривать обособленно, отдельно от тенденций, существующих на современном отечественном рынке труда.

В России на сегодняшний день складывается непростая ситуация. Отечественный рынок труда страдает не от нехватки рабочих рук, а от дефицита качественных рабочих мест – с высокой производительностью и, соответственно, высокой зарплатой. По оценке экспертов, для позитивных изменений в экономике и обществе надо создавать ежегодно, как минимум, 1 млн. высококачественных рабочих мест.

В этих условиях выпускники высших учебных заведений являются одними из наиболее незащищенных участников рынка труда: работодатель ужесточил требования к профессионализму и наличию трудового стажа, устроиться на работу, не имея стажа, – достаточно сложно. Среди объективных характеристик, предопределяющих настороженное отношение к выпускникам со стороны работодателя:

- недостаточность или отсутствие профессионального опыта в сочетании с завышенными требованиями к условиям и оплате труда;
- неопределенность трудовых и профессиональных интересов;
- социальная психологическая нестабильность и др.

В последние годы заметно и резкое изменение профессиональных предпочтений молодежи при выборе отрасли. Так, если раньше молодые люди не считали привлекательной занятость в торговле и общественном питании, то сегодня названные сферы деятельности, а также бытовое обслуживание предпочитают производству и науке.

Довольно часто выпускники высших учебных заведений начинают свой трудовой путь не по полученной специальности, а исходя из потребности компании. Так, в 2010 г. не по полученной в высшем учебном заведении специальности трудоустроено более 60% выпускников, вставших на учет в службу занятости республики.

Наиболее престижными выпускникам школ представляются профессии банковского служащего, менеджера, экономиста, юриста, коммерсанта, то есть сегодня наблюдается явный перекоп в сторону высшего гуманитарного образования. Большинство выпускников школ предпочитают поступление в высшее учебное заведение, в то время как более 70% республиканского банка вакансий составляют рабочие профессии.

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

- низкий уровень заработной платы молодых специалистов;
- отсутствие практических навыков и недостаточная квалификация, несоответствие профиля полученной профессии, специальности потребностям рынка труда;
- превалирующая ориентация выпускников на занятость в непродуцированной сфере с установкой на высокую заработную плату и недостаточная информированность о тенденциях на рынке труда и навыков поведения на нем.

Содействие в трудоустройстве молодым гражданам, впервые вступающим на рынок труда и испытывающим трудности в поиске работы – одна из важных задач службы занятости населения республики. Подробнее остановимся на основных направлениях деятельности.

Одно из приоритетных направлений – активное сотрудничество с работодателями, в частности, служба занятости по заявкам работодателей осуществляет подбор персонала из числа молодых специалистов, организует гарантированные собеседования, а в рамках ярмарок вакансий – презентацию молодых специалистов (как правило, почти все трудоустраиваются).

В 2010 г. в центры занятости населения обратился 981 выпускник высшего профессионального образования. Более половины из них (61,5%) – выпускники, закончившие высшие учебные заведения на бюджетной основе.

Трудоустроено 766 выпускников (68,6% от числа состоящих на учете). Из них по полученной в высшем учебном заведении специальности трудоустроено около 40% выпускников.

В основном (77%) выпускники трудоустраиваются в течение одного месяца со дня обращения за содействием в трудоустройстве в органы службы занятости населения.

Специалистам, спрос на которые ниже предложения на рынке труда, предлагаются специально созданные временные рабочие места.

По состоянию на 1 сентября 2011 г. в составе безработных 104 выпускника высшего профессионального образования.

Если говорить о специальности обратившихся выпускников, то они следующие (табл.).

Таблица

Специальность	Доля среди выпускников, %
Инженер	22,0
Экономист	22,0
Преподаватель	8,1
Юрисконсульт	7,7
Менеджер	5,1
Специалист	2,8

На сегодняшний день наблюдается отставание в потребности инженерных кадров со стороны предприятий.

В целом, анализируя спрос и предложение на рынке труда республики, необходимо отметить, что число вакансий по специальностям, заявленным работодателями, значительно ниже числа граждан, обратившихся за содействием в трудоустройстве в службу занятости населения, имеющих данные специальности (**предложение на рынке труда превышает спрос**).

Ситуацию осложняет практическое отсутствие взаимосвязи между рынком образовательных услуг и рынком труда. С одной стороны, большое число молодых специалистов после окончания профессиональных учебных заведений остается без работы, а с другой – имеется множество вакансий, которые не могут быть закрыты специалистами, имеющимися на рынке труда. Разбалансированность спроса и предложения рабочей силы на рынке труда молодых специалистов усугубляется еще и тем, что уровень получаемой квалификации в учебных заведениях не соответствует требованиям работодателей.

В рамках «Ведомственной целевой программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Удмуртской Республики» службой занятости населения организуется стажировка выпускников образовательных учреждений для приобретения опыта работы и стажа по полученной специальности посредством трудоустройства их на временные рабочие места.

В прошлом году по данной программе трудоустроено более половины выпускников высших учебных заведений. Цель данной программы – содействие в приобретении необходимых трудовых навыков и адаптации на первом рабочем месте, повышении конкурентоспособности и подготовленности к требованиям современного рынка труда. Из средств субсидий федерального бюджета компенсируются затраты работодателя на выплату заработной платы выпускникам, участникам временных работ, в размере не более минимального размера оплаты труда за полностью отработанный месяц.

Стажировка выпускников организуется в виде производственной деятельности на специально созданных или выделенных работодателями рабочих местах по полученной специальности, а также по иным направлениям профессиональной подготовки, родственным по содержанию работ.

По окончании стажировки участник программы получает документ, подтверждающий оценку профессиональных компетенций, освоенных выпускником в период ее прохождения.

Необходимо отметить, что в 2010 г. после завершения стажировки более 70% выпускников смогли трудоустроиться на постоянное место работы.

В январе – сентябре 2011 г. проходят стажировку в рамках «Ведомственной целевой программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Удмуртской Республики» 169 выпускников учреждений высшего профессионального образования.

Примером успешного сотрудничества по проведению стажировки являются организации г. Воткинска: Воткинское райпо и Филиал ГОУ ВПО «УдГУ». С организациями заключены договоры по проведению стажировки по специальностям, большая часть которых не востребована на рынке труда: экономист, бухгалтер, дизайнер. Стажировка проводится под руководством высококвалифицированных наставников, созданы условия для качественного прохождения обучения,

предоставлены рабочие места, оснащенные компьютерной и другой оргтехникой.

Для повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда, расширения возможностей их трудоустройства служба занятости организует повышение квалификационных навыков у специалистов, востребованных на рынке труда. Более 60% выпускников высшего профессионального образования, направленных на профессиональное обучение в 2010 г. (42 чел.), повысили квалификацию.

Наибольшее количество направленных на обучение выпускников прошли обучение по компьютерным программам – бухгалтерским, складским, редакторским.

Другое важное направление работы службы занятости – организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест; это один из эффективных способов трудоустройства граждан. В процессе проведения ярмарок достигаются две цели. С одной стороны, ярмарка для безработных граждан – самый быстрый способ трудоустроиться, с другой стороны, происходит более оперативное и качественное заполнение вакансий, то есть работодатель получает нужного специалиста, затрачивая минимум усилий и времени.

17 августа 2010 г. была проведена специализированная ярмарка вакансий и учебных рабочих мест для безработных выпускников учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, состоящих на учете в службе занятости г. Ижевска. Ярмарка была организована в рамках реализации «Ведомственной целевой программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Удмуртской Республики» на 2010 г. по направлению «Организация стажировки выпускников образовательных учреждений в целях приобретения опыта работы».

В ярмарке приняли участие 300 посетителей, для которых 31 работодатель представил 322 вакансии. По итогам ярмарки предварительно заключили договоры о приобретении выпускниками практического опыта работы, а также освоения новых технологий, форм и методов организации труда непосредственно на рабочем месте 47 выпускников.

Также в 2010 г. специалистами центра занятости населения г. Воткинска для выпускников учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования проведены 6 ярмарок с целью трудоустройства на стажировку в рамках «Ведомственной целевой про-

граммы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда». В ярмарках приняли участие 157 безработных выпускников. В результате были трудоустроены 34 чел.

В апреле 2011 г. в Доме дружбы народов центром занятости населения (ЦЗН) г. Ижевска была организована ярмарка вакансий и учебных рабочих мест под девизом «Жить и работать в Ижевске!». Ярмарку посетило более 5 тыс. жителей города, приняли участие 44 предприятия и организации г. Ижевска, которые представили около 1250 вакансий, а также 40 учебных заведений. Практически на каждую третью представленную вакансию нашелся свой претендент; 435 чел., ищущих работу, предварительно договорились о трудоустройстве.

Посетители мероприятия получили юридические консультации специалистов Государственной инспекции труда Удмуртской Республики, Управления государственной службы занятости населения УР и центра занятости населения г. Ижевска по трудовым вопросам. Проведено около 150 консультаций по определению профессиональных склонностей студентов и школьников специалистами Республиканского учебно-методического центра и ЦЗН г. Ижевска.

По итогам ярмарки состоялся круглый стол, где участники обменялись мнениями по вопросам реализации ведомственной целевой программы и активных программ службы занятости населения в 2011 г.

Как известно, рынки труда и образовательных услуг являются саморегулируемыми системами. Однако управление кадровым потенциалом республики лишь с использованием механизмов саморегуляции не обеспечивает достаточного уровня сбалансированности рынка образовательных услуг и рынка труда.

Следует отметить, что в конце прошлого года был утвержден порядок формирования задания на подготовку кадров по профессиям начального и специальностям среднего профессионального образования в государственных образовательных учреждениях профессионального образования Удмуртской Республики (постановление Правительства УР № 392 от 20.12.2011 г.). Согласно постановлению, ежегодно формируется задание на подготовку кадров по профессиям начального и специальностям среднего профессионального образования в государственных образовательных учреждениях профессионального образования республики. Задание представляет собой утвержденный Правительством Удмуртской Республики на следующий календарный год и среднесрочный прогнозный период (2 года) перечень профессий

начального и специальностей среднего профессионального образования, определяющий объемы и профили подготовки квалифицированных рабочих и специалистов в государственных образовательных учреждениях профессионального образования Удмуртской Республики.

К сожалению, аналогичного регулирования объемов и профилей подготовки специалистов высшей школы на уровне республики не происходит. Отсутствие системы прогнозирования потребности в специалистах, выпускаемых высшими учебными заведениями, наряду с такими объективными условиями, как запаздывание в цикле регулирования рынка образовательных услуг (с момента принятия решения абитуриентом о выборе направления профессиональной подготовки до момента выпуска проходит 6 лет), изменчивость конъюнктуры рынка труда, а также динамика демографической и экономической ситуации, усугубляет разбалансированность спроса и предложения специалистов на рынке труда. Особенно это касается выпускников, не имеющих опыта работы.

Прогнозирование потребности экономики в профессиональных кадрах в настоящее время является одним из наиболее актуальных для определения вектора государственной политики на рынке труда и в сфере занятости. Более того, разработка соответствующих прогнозов фактически закреплена в качестве одной из задач государственной политики в области регулирования рынка труда.

Итак, приоритетными направлениями для решения проблемы востребованности выпускников высших учебных заведений в современных условиях являются:

– организация детального мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования (прежде всего, высших и средних профессиональных учебных заведений) с целью выявления соответствия профессионального образования и дальнейшего рода трудовой деятельности, что позволит принять меры для уменьшения профессиональной диспропорции, существующей на рынке труда, а также повысить эффективность работы учебных заведений, рассчитав отношение выпускаемых специалистов и потребность в них рынка труда;

– совершенствование на базе обучения в высших учебных заведениях системы мероприятий, направленных на адаптацию студентов к условиям современного рынка труда, готовность их к «вызовам» рын-

ка труда, который предъявляет новые требования к специалистам. Инженеру сейчас уже недостаточно владеть своей специальностью, необходимы специалисты международного уровня. И это не только иностранный язык и безупречное знание компьютерных программ, это междисциплинарное мышление, коммуникативная компетенция, навыки работы в команде, проведения презентаций, публичных выступлений и многое другое. Сегодня важно нацелить студентов на повышение их конкурентоспособности.

Таким образом, в решении рассматриваемой проблемы важны не только активная политика государства в сфере занятости населения, но и социальное партнерство в области труда как взаимодействие власти, бизнеса и общества.

ТРУДОУСТРОЙСТВО КАК ОДНА ИЗ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ МОЛОДЕЖИ ЯНАО В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

О. А. Шагеева, Л. А. Северьянова

*ГОУ СПО ЯНАО «Новоуренгойский многопрофильный колледж»,
г. Новый Уренгой*

pedkoll@mail.ru

На современном этапе молодежь является одной из наиболее широко изучаемых категорий населения. Однако в последние годы все острее ощущается потребность как науки, так и практики в более глубоком анализе проблем молодежи, который «предполагает целостный подход к изучению всего многообразия общественных связей и проявлений молодого поколения, то есть его развития, взаимодействия молодежи и общества» [3, с. 18]. Это связано с наличием серьезной социальной проблемы, выражающейся в противоречии между включенностью молодежи в новое социальное пространство и отсутствием адекватного знания и действенной системы реализации ее инновационного потенциала, особенно в сфере труда.

Государство гарантирует молодежи право на работу, но из-за отсутствия достаточного практического опыта, социально-правовых и профессиональных знаний, а часто и психологической неподготовлен-

ности к конкуренции на рынке труда реализовать свое право молодым гражданам становится все сложнее.

Проблемы занятости населения разрабатываются в рамках общеэкономических исследований и экономики труда. Общие теоретические вопросы, касающиеся проблем функционирования системы содействия трудоустройству и занятости населения, в том числе и молодежи, изложены в работах отечественных ученых М. Ш. Абдрахманова, Е. А. Митрофановой, Н. В. Дунаева, О. С. Ищенко и др.

Вместе с тем, несмотря на многообразие опубликованных работ, проблема эффективности функционирования системы содействия занятости населения, а тем более занятости молодежи, остается недостаточно изученной и требует дальнейших теоретических разработок.

Актуальность темы заключается еще и в том, что знание и учет реального положения молодежи в сфере труда и занятости, изучение ее социально-экономических ориентаций дают возможность выявить ключевые точки в решении молодежных проблем. Способ, сроки и эффективность этих решений могут предопределить характер дальнейшего развития и Ямало-Ненецкого автономного округа (ЯНАО).

Создание эффективных экономических, а также юридических и политических подсистем защиты молодежи нуждается в научно обоснованной, целостной характеристике положения молодежи, знании важнейших тенденций ее социального развития, на основе которых возможно проведение эффективной государственной молодежной политики.

Актуальность, недостаточная научная разработанность и безусловная теоретическая и практическая значимость повышения эффективности управления системой содействия занятости молодежи на рынке труда обусловили потребность в изучении выбранной проблемы.

Целью данного исследования является выявление проблем трудоустройства молодежи в ЯНАО.

Исходя из цели исследования, в работе поставлены следующие задачи:

- раскрыть особенности понятий «молодежь» и «трудоустройство»;
- выявить проблемы трудоустройства молодежи в ЯНАО;
- проанализировать статистические данные трудоустройства молодежи в ЯНАО;
- выдвинуть предложения по решению рассматриваемой проблемы.

Основные методы, использованные при работе над темой:

– теоретические:

- анализ литературы по теме, директивных и нормативных документов, периодической печати;

– эмпирические:

- анкетирование,
- интервью;

– статистические:

- обработка и анализ полученных результатов.

Молодежь составляет 30% населения планеты, и именно она займет со временем ведущие позиции как в экономике и политике, так и в социальной, духовной сферах общества.

В широком смысле понятие «молодежь» определяется как совокупность групповых общностей, образующихся на основе возрастных признаков и связанных с ними видов деятельности. В более узком значении понятие «молодежь» – это социально-демографическая группа, выделяемая на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в социальной структуре общества, их специфических интересов и ценностей.

Прежде чем говорить о социальных проблемах молодежи, следует определить возрастные рамки этой группы населения. Международным симпозиумом по возрастной периодизации (Москва, 1965) юношеский возраст определен с 17 лет до 21 года для юношей и с 16 до 20 лет для девушек, первый период среднего возраста – с 22 до 35 лет для мужчин и с 21 года до 35 лет для женщин.

Как особая группа населения молодежь имеет ряд особенностей, обусловленных ее демографическими и социально-психологическими характеристиками. Эти особенности имели место всегда, в том числе и в период социалистических методов хозяйствования, зачастую объективно снижая эффективность использования труда молодежи на производстве, а в рыночных условиях снижая конкурентоспособность на рынке труда. В плановой экономике минимизация негативных последствий была возложена на государство и достаточно последовательно им соблюдалась (предоставление продолжительных отпусков работникам, не достигшим совершеннолетия; сокращенная продолжительность рабочего времени при полной его оплате; создание условий для получения образования и ряд других). Рыночные отношения принципиально

изменили положение молодежи. Прежде всего, эти изменения затронули вопросы их профессиональной подготовки и трудоустройства.

Трудоустройство – процесс, который представляет собой подбор места работы и соответствующего оформления путем заключения трудового договора с определенным работодателем. Вместе с тем в широком смысле понятие «трудоустройство» – это любой процесс устройства на работу как самостоятельно, так и с помощью определенных органов, в достаточно узком смысле понятие «трудоустройство» – это устройство на работу с помощью определенных органов, то есть в совокупности трудоустройство является именно реализацией гарантии права на труд.

В анализе проблем трудоустройства молодежи можно выделить два основных подхода. Суть первого состоит в узкоотраслевой трактовке трудоустройства. Трудоустройство сводится в основном к приему на работу и мерам по снижению уровня безработицы. Второй подход рассматривает трудоустройство значительно шире – как комплексную и системную социальную проблему. Ее решение преследует более широкие социальные задачи, а именно: дать возможность молодым людям полностью развить свои способности, найти место в жизни, свое призвание [10].

Анализ статистических данных за три года департамента занятости населения позволил авторам выявить наиболее социально незащищенные группы лиц, относящихся к безработным в ЯНАО: молодежь в возрасте до 30 лет, проживающие в сельской местности и инвалиды [11] (рис. 1).

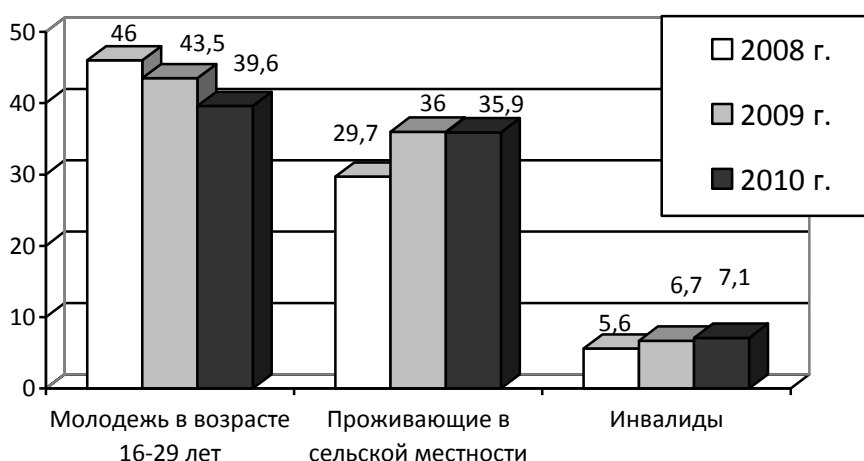


Рис 1. Отдельные категории безработных граждан

Согласно представленной диаграмме, можно сделать вывод, что именно молодежь в наибольшей степени оказалась подверженной воздействию негативных проявлений новой социальной реальности.

Зрелые люди могут решать проблему трудоустройства с помощью окружной программы самозанятости (желающие начать собственное дело получают субсидию из окружного бюджета), для них открываются временные рабочие места и предоставляется возможность бесплатного переобучения новой специальности, в отличие от молодежи, особенно вчерашних студентов, которая вынуждена искать работу месяцами.

В связи с этим на современном этапе особую актуальность приобрели такие проблемы, как социальное расслоение молодежи, различные формы поведения и трудоустройство молодежи.

Проблемы трудоустройства молодежи в ЯНАО

Каждый год в июне после сдачи государственных экзаменов и выпускного вечера вчерашние студенты пополняют ряды безработных. По данным на 01.10.2010 г. департамента занятости населения ЯНАО, 131 ямальский выпускник профессионального образования имеет статус безработного. С чем это связано?

Для ответа на данный вопрос авторы работы провели исследование, используя метод опроса (анкетирование и интервью) работодателей и выпускников, имеющих статус безработных и устроившихся на работу. В общей сложности в качестве респондентов выступило 30 чел. – выпускники и представители организаций.

Комплексный анализ ответов на вопросы интервью «Трудоустройство молодежи» работодателей определил основные причины отказа в приеме на работу молодежи:

- недостаточный уровень образования, квалификации;
- недостаточный опыт работы;
- отсутствие необходимых для работы умений и навыков;
- молодой возраст претендента.

Анкетирование «Трудоустройство молодежи» вчерашних выпускников помогло обозначить причины их нетрудоустройства:

- низкая заработная плата;
- отсутствие стажа работы по специальности;
- несоответствие профессионального уровня предъявляемым требованиям;
- наличие статуса студента заочного отделения;

– завышенные требования работодателей к подготовке претендента.

Ответы трудоустроенных выпускников на вопросы анкеты «Трудоустройство молодежи» указывали на основные проблемы, с которыми они столкнулись при устройстве на работу:

– отсутствие стажа работы по специальности;

– недостаточно достоверные данные о наличии вакансий в организациях;

– недостаточная заработная плата;

– непрестижность занимаемой должности;

– завышенные требования работодателей к подготовке претендента.

Все опрошенные респонденты – работодатели и бывшие выпускники – обозначили основные проблемы: отсутствие стажа работы, который должен составлять от года до 3 лет, и несоответствие профессиональной подготовки претендента предъявляемым требованиям. Побывав в отделениях службы занятости, кадровых агентствах, организациях, многие талантливые, но слишком молодые специалисты идут работать продавцами, администраторами, охранниками. Лишь единицы трудоустраиваются по специальности, используя дружеские, родственные связи или собственную настойчивость.

Авторы работы, проанализировав полученные результаты опросов и статистические данные по имеющимся вакансиям в регионе, попытались ответить на вопрос: «Почему возникают проблемы, связанные с трудоустройством молодежи?»:

– желание работодателя иметь готового специалиста, а не принимать на работу молодого специалиста;

– завышенные требования работодателей к уровню профессиональной подготовки выпускников профессионального образования;

– несоответствие спроса и предложений числа выпускаемых специалистов;

– отсутствие мониторинга, базы данных по вопросу потребностей региона в необходимых специальностях и профессиях;

– отсутствие государственной политики в области гарантий трудоустройства молодых специалистов;

– низкая заработная плата в востребованных специальностях и профессиях в регионе;

– несоответствие профиля подготовки специалистов структуре экономики региона;

– недостаточный контроль государства за трудовой иммиграцией.

Особенно острая проблема существует с подготовкой востребованных экономикой работников по рабочим профессиям. Несмотря на сохранение высокого спроса на работников, владеющих рабочими профессиями, трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования не является беспроблемным. Связано это с рядом обстоятельств. Прежде всего, набор профессий, по которым ведется подготовка в учебных заведениях, не всегда соответствует потребностям предприятий региона. В результате чего доля молодых людей в возрасте до 29 лет составляет 30% безработных, в то время как предприятия испытывают значительный дефицит в рабочей силе.

Это отражено в диаграмме статистических данных по ЯНАО о потребности в работниках для замещения свободных рабочих мест (рис. 2).



Рис. 2. Потребность в работниках для замещения свободных мест (вакантных должностей)

Анализ представленных данных на 01.11.2011 г. банка вакансий государственного учреждения центра занятости населения г. Новый Уренгой в диаграмме демонстрирует, что наиболее востребованы специалисты в строительной сфере, сфере рынка недвижимости, транспорта и образования. На сегодняшний день основной причиной большого наличия вакансий в этих областях является низкая заработная плата (3089 руб. – 11500 руб.).

Кроме того, недостаточный контроль государства за трудовой иммиграцией обостряет проблему конкурентоспособности молодежи в ЯНАО, предоставляя возможность заменить ее на рабочих местах выходцами из стран ближнего зарубежья, не требующими социальной защиты в сфере трудовых отношений и готовыми работать на любых условиях.

Современный этап развития российской экономики ставит перед системой профессионального образования серьезные задачи, обусловленные необходимостью сделать эту систему гибкой, адаптивной; постоянно изменяющейся на рынке трудовых ресурсов возрастанием требований работодателей к качеству подготовки специалистов всех уровней. В условиях информатизации общества и развития новых наукоемких технологий основным показателем уровня квалификации любого специалиста выступают профессионализм и компетентность, которые обеспечивают выпускникам конкурентоспособность и мобильность в динамично изменяющихся условиях и служат важным фактором социальной их защищенности.

Специфика трудового потенциала молодежи способствует выработке определенных мер регулирования профессиональной подготовки и трудоустройства молодежи, которые закреплены в трудовом законодательстве. Правовая защита преимущественно молодежи в сфере занятости, сложившаяся еще в советский период и в значительной степени сохранившаяся в действующем трудовом законодательстве, играет противоречивую роль. Создавая дополнительные социальные льготы для молодежи в сфере занятости, государство, при отсутствии профессиональной подготовки молодежи, низком уровне ее квалификации, отсутствии практических навыков, резко снижает конкурентоспособность на рынке труда тех, кому эти льготы предоставляются. В результате, предусмотренные трудовым законодательством ограничения в значительной мере способствуют маргинализации молодежи на рынке труда.

В период оживления экономической жизни в стране, стоящих перед Россией задач ускорения темпов роста, ликвидации бедности, развития наукоемких технологий требуется принципиальное изменение политики государства по отношению к молодежи и, прежде всего, к вопросам ее профессиональной подготовки и трудоустройства.

Чтобы помочь молодежи найти свое место на рынке труда в ЯНАО, по мнению авторов работы, необходимо:

– создание окружного банка данных, где бы содержались резюме на всех ямальских выпускников профессионального образования;

– введение государственного заказа на подготовку специалистов по определенным специальностям, профессиям и гарантиям трудоустройства для таких выпускников;

– развитие и расширение всех используемых форм и видов социального партнерства, способствующих подготовке квалифицированного специалиста;

– открытие центра трудоустройства выпускников и создание координационного совета по вопросам их трудоустройства из представителей образовательных профессиональных учреждений, предприятий и общественных организаций;

– ежегодное проведение мероприятий, содействующих трудоустройству выпускников: курсы «Технологии индивидуального трудоустройства», тренинг-школа «Мастер делового общения», проведение презентаций.

Список литературы

1. *Абдрахманов М. Ш., Артюхов А. В., Павлов Б. С., Стожаров А. В.* Молодежная политика на Крайнем Севере. Екатеринбург; Надым, 2003.

2. *Абдрахманов М. Ш.* Особенности формирования трудового потенциала северного региона // *Социология власти.* 2007. № 3.

3. *Абдрахманов М. Ш.* Проблемы и перспективы развития трудового потенциала северного региона // *Социальная политика и социальное партнерство.* 2008. № 1.

4. *Бизнес и образование: проблемы, тенденции, приоритеты* // *Официальные документы в образовании.* 2006. № 10.

5. *Гильдингерш М. Г.* Безработица в России: сущность, формы, социальные последствия в условиях перехода к рынку. СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1995. 163 с.

6. Дунаева Н. В. Молодежь на рынке труда // Вопросы экономики. 1998. № 1.

7. Ищенко О. С. Чтобы безработица не молодела // Человек и труд. 1998. № 5.

8. Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица. М.: Международные отношения, 1991. 140 с.

9. Распоряжение Правительства РФ № 1193-р от 15 августа 2008 г. «О Концепции действий на рынке труда на 2008–2010 гг.» // Собрание законодательства РФ. 2008. 25 авг. № 34. Ст. 3964.

10. Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>

11. Ямало-Ненецкий автономный округ (официальный сайт). – Режим доступа: <http://www.adm.yanao.ru>

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ МОБИЛЬНОСТИ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПОДРОСТКОВ И МОЛОДЕЖИ В ВОЗРАСТЕ ДО 30 ЛЕТ, НАХОДЯЩИХСЯ В МЕСТАХ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ

А. С. Шамшеева

*Государственное казенное учреждение «Центр занятости населения
г. Уфы», г. Уфа*

shamsheeva-ubt@yandex.ru

Вопросам профессиональной ориентации и содействия трудоустройству молодежи в Российской Федерации и Республике Башкортостан уделяется большое внимание.

Правовую основу реализации в Республике Башкортостан полномочий Российской Федерации в области содействия занятости населения составляют Конституция Российской Федерации, Конституция Республики Башкортостан, Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», другие федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации.

Приоритетными направлениями ведомственной целевой программы «Содействие занятости населения Республики Башкортостан на

2010–2012 гг.» являются профессиональная ориентация, профессиональное обучение подростков, молодежи и взрослого населения.

Основная задача профессиональной ориентации – формирование у молодежи представлений о мире профессий, создание условий для осознанного выбора профессии с учетом индивидуальных особенностей, профессиональных интересов и склонностей личности. Повышение конкурентоспособности и активности граждан путем содействия в выборе оптимального вида трудовой деятельности в соответствии с потребностями, возможностями, интересами человека и учетом ситуации, сложившейся на рынке труда.

В соответствии с административными регламентами предоставления государственных услуг по организации профессиональной ориентации граждан для выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения, по информированию о положении на рынке труда, по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации безработных граждан специалисты центров занятости городов и районов Республики Башкортостан ведут активную работу с населением по данным направлениям. Особое внимание уделяется вопросам социализации и адаптации подростков и молодежи, состоящих на учете в отделах по делам несовершеннолетних, а также отбывающих наказание в местах лишения свободы перед их освобождением.

Отбывающие наказание и освобождающиеся из мест лишения свободы подростки и молодежь в возрасте до 30 лет далеко не всегда имеют профессии и для их последующего трудоустройства необходимы меры по их профессиональной ориентации и профессиональной подготовке. Немалые трудности возвращения к жизни данной категории населения на свободе создают недостаточный уровень социальной зрелости, подверженность негативным влияниям.

В решении данной задачи необходимым условием является участие самых различных ведомств и организаций – учреждений исправительной системы, государственной службы занятости, органов социальной защиты, реабилитационных учреждений, органов муниципального управления, благотворительных, религиозных и других общественных организаций.

Работа должна проводиться скоординированно, в тесном взаимодействии различных министерств, ведомств и организаций в рамках

реализации мероприятий соответствующих региональных и федеральных программ, соглашений о сотрудничестве и т. п.

Деятельность службы занятости республики в данном направлении осуществляется в самом тесном взаимодействии с Главным управлением федеральной службы исполнения наказаний по Республике Башкортостан и подведомственными ему исправительными учреждениями на основе регулярно возобновляемого договора о сотрудничестве.

Для выработки конкретных форм взаимодействия в 2004 г. было проведено совместное совещание для руководителей и специалистов системы исполнения наказаний и службы занятости. На совещании были представлены практически все структурные подразделения наших ведомств. Его участники подробно ознакомились с целями, задачами и методами работы друг друга, наметили основные направления сотрудничества, ближайшие и перспективные планы, обсудили организационные и правовые вопросы совместной работы, разрешили некоторые возникшие противоречия, установили необходимые для работы личные контакты.

В качестве основного направления взаимодействия двух ведомств выбрано участие службы занятости в подготовке осужденных подростков и молодежи в возрасте до 30 лет к освобождению из мест лишения свободы, к их дальнейшему обучению и трудоустройству.

Таким образом, работа службы занятости республики сегодня охватывает и тех осужденных, которые по тем или иным причинам не обращаются к специалистам службы занятости после освобождения, а ищут работу самостоятельно.

В 2007 г. по заказу Управления федеральной государственной службы населения по Республике Башкортостан на ОАО «Нефаз» был изготовлен мобильный центр занятости.

Мобильный центр занятости населения (далее мобильный центр) представляет собой специально переоборудованный автобус со стационарно созданными, унифицированными рабочими местами для сотрудников службы занятости и клиентов.

В мобильном центре имеется возможность:

- информирования населения посредством стационарной системы громкоговорящей связи;
- выбора источников электропитания унифицированных рабочих мест специалистов (от внешних источников и автономно);

– осуществлять профессиональную диагностику на 6 рабочих местах с использованием компьютерной техники и оперативную распечатку результатов психологического тестирования, других документов и информационных материалов;

– демонстрации на рабочих местах и на большом экране учебных и специальных мультимедийных программ, учебных фильмов с аудиосопровождением;

– работать с программно-технологическим комплексом «Содействие плюс» для работы с банком вакансий.

Мобильный центр используется с целью организации и проведения индивидуальных и групповых мероприятий по профессиональной ориентации – информированию населения о положении на рынке труда, тестированию, консультированию, психологической поддержке, оказанию юридических услуг, содействию трудоустройству граждан, в том числе подростков, молодежи в возрасте до 30 лет, взрослых, находящихся в местах лишения свободы.

Перед каждой поездкой обновляются базы данных мобильного центра. Используя введенную информацию, специалисты имеют возможность ответить на самые разные вопросы, оказывать услуги по профессиональной ориентации, информированию о ситуации на рынке труда, о возможности прохождения обучения после освобождения в случае обращения в центры занятости и постановке на учет в качестве безработных граждан.

Так, за период с мая по декабрь 2007 г. проведена работа по профессиональной ориентации с 169 подростками, состоящими на учете в комиссии по делам несовершеннолетних при районных отделах внутренних дел г. Уфы.

В 2008 г. на выездах в ФБУ ИК-13 и воспитательную колонию для несовершеннолетних воспитанников г. Стерлитамака оказаны услуги по профессиональной ориентации, информированию о ситуации на рынке труда, профессиональному обучению и об услугах службы занятости 105 осужденным – подросткам и молодежи в возрасте до 30 лет.

В 2009 г. проведена работа с 237 подростками, состоящими на учете в УВД, РУВД и КДН, а также с 36 воспитанниками колонии для несовершеннолетних г. Стерлитамака.

В 2010 г. выезды в исправительные учреждения проводились более активно и систематически, по заранее утвержденному плану сов-

местных мероприятий с Управлением федеральной службы исполнения наказаний по РБ. Всего проведена работа на 6 выездах мобильного центра занятости с 214 осужденными, находящимися в местах лишения свободы, в том числе с 30 воспитанниками колонии для несовершеннолетних г. Стерлитамака, а также с 102 подростками, состоящими на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и внутришкольном учете.

За период с января по октябрь 2011 г. специалистами, обслуживающими мобильный центр занятости, на 3 выездах в исправительные учреждения общего и строгого режима оказаны услуги 284 осужденным.

В IV квартале 2011 г. планируется 2 выезда в исправительные учреждения, в том числе к воспитанникам исправительной колонии для несовершеннолетних в г. Стерлитамак.

Каждому участнику мероприятия предоставляются профориентационные материалы, такие как «Молодому человеку, выбирающему профессию», «Ориентиры профессионального самоопределения», профессиограммы по рабочим профессиям и профессиям, к которым подростки и молодежь в возрасте до 30 лет проявляют интерес. На встречах с родителями и лицами, заменяющими родителей, социальные работники исправительных учреждений предлагают памятки «Как помочь ребенку в выборе профессии?».

Интерес осужденных к предоставляемой информации о ситуации на рынке труда вполне понятен. Многие из них долгое время находились в изоляции от общества и не имеют необходимых представлений об изменениях на рынке труда – о профессионально-квалификационной структуре рынка, соотношениях спроса и предложения по различным профессиям, об уровне заработной платы, требований работодателей к профессиональным знаниям и уровню квалификации специалистов и т. д.

Знакомство осужденных с такой информацией непосредственно перед освобождением способствует выработке реальных и обоснованных планов относительно выбора профессии, обучения и трудоустройства. А получение достоверной и полной информации о достаточно высоком спросе на выбранные ими профессии должно способствовать укреплению уверенности в завтрашнем дне и более успешной адаптации к жизни на свободе.

Посещения исправительных учреждений полезны не только для осужденных, но и для специалистов, занимающихся их подготовкой к освобождению. Они получают возможность видеть работу квалифицированных психологов-профконсультантов и специалистов по содействию трудоустройству, советоваться с ними, обмениваться опытом, обращаться за информационной и методической помощью. Все это способствует налаживанию более тесного и эффективного взаимодействия работников исправительных учреждений со службой занятости.

Проводимая работа дает заметный эффект: все чаще в центры занятости населения приходят освободившиеся из мест лишения свободы граждане, которые участвовали в организованных встречах в период их подготовки к освобождению, а те, кто после освобождения ищет работу самостоятельно, на основании полученной информации вырабатывают эффективную стратегию поведения при организации поиска работы.

При обращении в центры занятости по месту регистрации граждане, отбывшие срок наказания в исправительном учреждении, пользуются всеми правами и гарантиями по информированию о положении на рынке труда, постановке на учет в установленном порядке, профессиональному обучению.

В соответствии с мероприятиями по содействию занятости населения городского округа г. Уфа Республики Башкортостан на 2011–2015 гг. граждане имеют возможность повысить квалификацию по имеющейся специальности, пройти профессиональную подготовку и переподготовку по выбранной рабочей специальности.

Таким образом, согласованная работа двух ведомств по адаптации и социализации осужденных дает возможность подросткам и молодежи в возрасте до 30 лет в короткие сроки включиться в трудовую деятельность, переосмыслить ценности, поставить перед собой цели и задачи, спланировать свою дальнейшую жизнь.

Список литературы

1. Закон о занятости населения в Российской Федерации № 1031-1 от 19 апреля 1991 г. Гл. II. Права граждан в области занятости.
2. Ст. 9. Право граждан на консультацию, профессиональную ориентацию, психологическую поддержку, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, получение информа-

ции в органах службы занятости (в ред. Федерального закона № 8-ФЗ от 10.01.2003 г.).

3. Закон о реализации в Республике Башкортостан полномочий Российской Федерации в области содействия занятости населения № 464-з от 23 июля 2007 г.

4. Ст. 2. Осуществление органами государственной власти Республики Башкортостан переданных Российской Федерацией полномочий в области занятости населения. П. 5. Профессиональная ориентация граждан и психологическая поддержка, социальная адаптация безработных граждан.

5. Ведомственная целевая программа «Содействие занятости населения Республики Башкортостан на 2010–2012 гг.».

6. Мероприятия по содействию занятости населения городского округа г. Уфа Республики Башкортостан на 2011–2015 гг.

7. Приказ Управления ФГСЗН по РБ № 203/1 от 9.10.2006 г. «Об оснащении центра занятости населения г. Уфы мобильным центром».

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2011–2015 гг.

И. В. Шаповалов, И. Н. Полевой

*Департамент образования, культуры и молодежной политики
Белгородской области, Управление по труду и занятости населения
Белгородской области, г. Белгород*

shapovalov_iv@belregion.ru, belgais@bel.ru

Долгосрочная целевая программа «Развитие профессионального образования Белгородской области на 2011–2015 гг.» разработана во исполнение поручения Президента Российской Федерации, данного по итогам совместного заседания Государственного совета Российской Федерации и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России 31 августа 2010 г. Программа утверждена постановлением Правительства Белгородской области № 268-пп от 11 июля 2011 г.

Программа призвана обеспечивать повышение конкурентоспособности экономики региона по приоритетным направлениям социально-

экономического развития, утвержденным «Стратегией социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 г.» (постановление Правительства Белгородской области № 27-пп от 25 января 2010 г.).

На сегодняшний день сеть учреждений профессионального образования Белгородской области представлена 67 профессиональными учебными заведениями начального, среднего и высшего профессионального образования. Всеми формами обучения охвачены 108122 чел., в том числе подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием по 170 специальностям и направлениям ведет 21 образовательное учреждение (31% от общего числа учреждений профобразования), в них обучается 82912 студентов (76,7% от общего числа студентов профобразования); 27 учреждений среднего профессионального образования (40%) готовят специалистов среднего звена по 120 специальностям с общим контингентом 16414 чел. (15,2%); 19 учреждений начального профессионального образования (28%) готовят рабочие кадры по 102 профессиям, контингент учащихся составляет 8796 чел. (8,1%).

В сфере профессионального образования за последние годы все острее встает ряд проблем, требующих своего разрешения. Главной из них следует назвать несоответствие структуры и качества подготовки кадров учреждениями профессионального образования спросу со стороны работодателей, в настоящее время отсутствует механизм взаимодействия рынка труда с рынком образовательных услуг. Большая часть выпускников учреждений профессионального образования Белгородской области находит себе работу. В то же время, по данным службы занятости, из выпускников 2010 г. не трудоустроилось 735 чел., или 5,8% от общего числа окончивших обучение, из них более половины – выпускники вузов (418 чел.).

Причиной указанной проблемы является отсутствие реального участия работодателей в деятельности учреждений профессионального образования. В частности, в регионе отсутствует механизм диагностики состояния системы профессионального образования со стороны работодателей, процедур независимой содержательной экспертизы качества профессиональных образовательных программ, надежных и объективных технологий оценки качества подготовки и квалификации (сертификации) выпускников представителями работодателей.

Не менее важная проблема – это устаревшая материально-техническая база учреждений начального и среднего профессионального образования. С ликвидацией института базовых предприятий и в условиях недофинансирования сферы образования в настоящее время существенно уменьшились инвестиции в развитие и укрепление учебно-материальной базы образовательных учреждений НПО и СПО региона.

Результатом стало ухудшение условий для производственного обучения, износ учебного оборудования в учреждениях НПО и СПО составляет от 50 до 70%, что нарушает целостность образовательного процесса и, соответственно, снижает качество предоставляемых образовательных услуг.

Достаточно остро стоит кадровый вопрос. С одной стороны, за последние 7 лет численность докторов наук в Белгородской области увеличилась в 2 раза, до 402 чел., кандидатов наук – на треть (1962 чел.). С 2006 г. численность специалистов, работающих в учреждениях НПО и СПО в возрасте до 35 лет, возросла на 2% и составила 9,6% от числа всех работников. С другой стороны, более 60% преподавателей и мастеров производственного обучения работают в системе начального профессионального образования более 20 лет; 31,2% преподавателей учреждений СПО и ВПО старше 50 лет. При этом отсутствует приток квалифицированного педагогического персонала. Отрыв системы профессионального образования от нужд экономики проявляется и в том, что в деятельность образовательных учреждений НПО и СПО не включены представители реального сектора экономики.

Также к проблемам сектора профессионального образования следует отнести непрестижность в настоящее время рабочих профессий. Причины этого заключаются в отсутствии ориентированности на потребности рынка труда и в несоответствии содержания профориентационной работы и профессиональной подготовки обучающихся современным требованиям.

Указанные выше проблемы призваны разрешить ключевые мероприятия долгосрочной целевой программы развития профессионального образования, которая предусматривает реализацию шести основных направлений.

В рамках первого направления для формирования эффективной территориально-отраслевой организации ресурсов системы профессионального образования, ориентированной на потребности регио-

нального рынка труда, постановлением правительства Белгородской области № 328-пп от 29 декабря 2008 г. на территории области созданы производственно-образовательные комплексы на базе пяти отраслевых департаментов области (образования, культуры и молодежной политики; экономического развития; строительства, транспорта и жилищно-коммунального хозяйства; агропромышленного комплекса; здравоохранения и социальной защиты населения).

Согласно указанному постановлению, функции учредителя соответствующих учреждений начального и среднего профессионального образования областного подчинения были возложены на отраслевые департаменты. Для более тесного взаимодействия образовательных учреждений и базовых предприятий планируется создание на базе учебных центров предприятий учебных кабинетов, аудиторий для проведения теоретических занятий с обучающимися учреждений НПО и СПО.

Для мотивации участия работодателей в начальном и среднем профессиональном образовании предусмотрена реализация комплекса мер, обеспечивающих участие работодателей в обучении персонала на производстве, в развитии материально-технической базы образовательных учреждений, в управлении образовательным процессом.

Хозяйствующие субъекты (корпорация, холдинг, акционерное общество), готовые участвовать в управлении учреждениями профессионального образования, по согласованию с соответствующими отраслевыми департаментами заключают с учреждениями соглашения о социальном партнерстве. При этом представители работодателя входят в совет образовательного учреждения и наделяются правом управлять деятельностью учебного заведения, участвовать в определении структуры и штатного расписания учреждения, в обсуждении кандидатуры руководителя учреждения, в работе государственных аттестационных комиссий. Примером такого взаимодействия является создаваемый в профессиональном училище № 23 с. Дмитриевка совет училища, в который вошли представители холдинга «Агро-Белогорье». Кроме того, работодатель и учебное заведение НПО или СПО заключают дополнительный договор, который возможен в трех основных формах, одной из которых является договор о дуальном обучении. Договор о дуальном обучении – форма сотрудничества, предполагающая, что весь курс обучения будет разбит на одинаковое количество семестров теоретического и практического обучения на рабочем месте. Для этого на

предприятиях за счет средств работодателей вводятся ставки мастеров производственного обучения. При этом в учреждениях НПО и СПО соответствующие ставки мастеров производственного обучения сокращаются. Таким образом, внедрение дуальной системы подготовки специалистов позволит, с одной стороны, устранить основной недостаток традиционных форм и методов обучения – разрыв между теорией и практикой; с другой стороны, привлечь средства работодателей на подготовку кадров (оплата труда мастеров) и, в свою очередь, уменьшить бюджетное финансирование ряда учреждений на 20%.

В рамках направления запланировано также развитие сетевой интеграции учреждений образования и работодателей для повышения качества образования, предполагаются создание центров коллективного пользования учебно-материальной базой и обмен преподавателями.

В результате реализации данного направления доля лиц, принятых на обучение по программам начального профессионального образования по востребованным профессиям, увеличится до 94%, по специальностям СПО – до 95%. Доля лиц, обучающихся по сокращенным программам профессионального образования в учреждениях начального и среднего профессионального образования, достигнет 17,7%. При этом доля доходов учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования от реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки по заказам работодателей превысит 60%.

Не менее 50% от общей численности обучающихся составят обучающиеся по программам профессионального образования на основе договоров с учреждениями (организациями).

Второе направление *«Повышение привлекательности программ профессионального образования, востребованных на региональном рынке труда»* предусматривает создание системы государственной поддержки профессионального выбора молодежи.

Одним из ключевых мероприятий данного направления станет создание базовых ресурсных центров путем преобразования ряда ведущих образовательных учреждений с закреплением за ними функций центров коллективного пользования. При этом важную организационную роль должны сыграть муниципалитеты, заинтересованные в подготовке выпускников по профессиям и специальностям для собственных нужд, функцию базовых ресурсных центров в муниципалитетах могут выполнять и действующие учебно-производственные комбинаты.

Важнейшими мероприятиями станут также организация опережающего профессионального обучения и стажировки для молодых специалистов, впервые ищущих работу, в том числе на предприятиях и в организациях реального сектора экономики.

Результатом реализации данного направления станет 100%-й охват учащихся старших классов обучением по программам профессиональной подготовки, увеличение до 36,5% выпускников общеобразовательных учреждений, поступивших на обучение по программам начального и среднего профессионального образования.

Планируется увеличение доли выпускников очной формы обучения учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, трудоустроившихся не позднее одного года после выпуска, до 99,5, 98,0 и 95,0% соответственно.

Кроме того, доля взрослых, прошедших обучение по программам начального, среднего и дополнительного профессионального образования, будет доведена до 61%.

Третье направление *«Модернизация региональной государственно-общественной системы оценки качества профессионального образования»* будет реализовано в процессе формирования региональной системы сертификации квалификаций с привлечением ведущих работодателей. В рамках этой работы планируется усовершенствовать систему общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ и использовать ее результаты при проведении процедуры государственной аккредитации и распределении государственного задания на подготовку кадров.

Главнейшим мероприятием указанного направления станет проект модернизации региональной государственно-общественной системы оценки качества профессионального образования, который предполагает создание регионального агентства развития квалификаций (РАРК), которое будет координировать взаимодействие Союза промышленников и предпринимателей Белгородской области, департаментов Белгородской области, Управления по труду и занятости населения Белгородской области в отношении региональной политики в области повышения и оценки качества профессионального образования.

При департаментах Белгородской области, в соответствии с реализуемыми направлениями, будут созданы центры оценки и сертификации квалификаций (ЦОСК) выпускников образовательных учреждений

профессионального образования и других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах. В работе центров активное участие примут работодатели, из числа которых будут созданы экспертные группы по каждой профессии. Деятельность экспертных групп будет включать:

– участие в формировании перечня и оценке качества профессиональных образовательных программ, соответствующих кадровым потребностям региона, в составлении вариативной части стандартов профессионального образования;

– участие в оценке и сертификации квалификаций выпускников учреждений профессионального образования, аттестации руководящих и инженерно-педагогических работников, государственной аккредитации, лицензировании деятельности образовательных учреждений профессионального образования, государственной (итоговой) аттестации выпускников учреждений профессионального образования.

В результате реализации данного направления доля выпускников программ профессионального образования, успешно прошедших сертификационные процедуры, увеличится до 60,26%. Доля лиц, обучившихся по программам начального, среднего и высшего профессионального образования, прошедшим профессионально-общественную аккредитацию, превысит 77%.

Важнейшим направлением региональной комплексной программы развития профессионального образования является *внедрение новых финансово-экономических механизмов в региональную систему профессионального образования (четвертое направление)*. Данное направление будет обеспечивать внедрение в области механизмов государственного заказа на конкурсной основе на подготовку кадров с учетом прогноза потребностей региональной экономики в трудовых ресурсах.

Среди важнейших мероприятий – разработка механизмов формирования и распределения контрольных цифр приема по укрупненным группам специальностей и направлениям подготовки кадров, разработка и введение нормативной и методической базы для определения нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования физическим лицам и нормативных затрат на содержание имущества образовательных учреждений. Планируется ряд мероприятий по стимулированию размещения средств на подготовку кадров для своих нужд работодателями, а также внедрение механизмов бюджет-

ного финансирования учреждений профессионального образования на основе субсидий.

Результатом реализации данного направления станет перевод подведомственных учреждений начального и среднего профессионального образования на подушевое финансирование. При этом доля контрольных цифр приема по востребованным укрупненным группам специальностей в учреждения начального и среднего профессионального образования увеличится до 96% и 95% соответственно.

В результате реализации мероприятий с 10 до 13,6% возрастет также доля лиц, обучающихся по программам НПО и СПО на условиях софинансирования с работодателями.

Пятое направление *«Развитие кадровых ресурсов региональной системы профессионального образования»*. Среди главных мероприятий этого направления – организация повышения квалификации по блочно-модульной накопительной системе повышения квалификации для руководящих и педагогических работников учреждений НПО и СПО области, а также создание сети базовых центров повышения квалификации из числа лучших учреждений профессионального образования области. Ряд мероприятий касается социальной поддержки работников Н и СПО, стимулирования использования инноваций в образовательной деятельности.

Результаты реализации мероприятий:

– охват всех преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования повышением квалификации и создание условий для прохождения ими стажировки в организациях, в том числе за рубежом;

– создание и материально-техническое оснащение девяти базовых центров повышения квалификации в учреждениях профессионального образования;

– социальная поддержка работников системы профессионального образования (комплекс мер, направленных на сохранение и развитие здоровья педагогических работников Н и СПО).

Стратегическим итогом реализации региональной комплексной программы развития профессионального образования станет качественное совершенствование профессионального образования, тесно связанное с планами долгосрочного социально-экономического развития региона и страны, демографическими и инновационными процессами, приоритетами территориального и отраслевого развития.

Долгосрочная целевая программа «Развитие профессионального образования на 2011–2015 гг.» предполагает освоение 746,646 млн. руб., в том числе 689,206 млн. руб. областного бюджета и 57,44 млн. руб. внебюджетных средств.

Сегодня особо хочется обратиться к представителям отраслевых департаментов, в ведении которых находятся учреждения начального и среднего профессионального образования, а также к главам муниципальных образований. От нашего слаженного взаимодействия во многом зависит успешность реализуемых мероприятий региональной целевой программы развития профессионального образования. Необходимо тщательный мониторинг реализации мероприятий, который будет осуществлять департамент образования. Хочется призвать глав муниципалитетов более ответственно подходить к прогнозированию потребностей в рабочих кадрах и цифр целевой контрактной подготовки. Здесь важно ориентироваться и на работодателей, и на потребности муниципалитетов, от которых также зависят направления подготовки и программы профессионального образования, реализуемые в учебных заведениях. Кроме того, необходимо определить на муниципальном уровне функции учебно-производственных комбинатов, в частности, возможно разделив теоретическую и практическую стороны профессионального образования. Необходима также активная информационная поддержка планируемых изменений как со стороны отраслевых департаментов, так и со стороны муниципалитетов. Общая задача развития профессионального образования и его приближения к нуждам развивающейся экономики должна послужить консолидации усилий, а ее решение приведет к необходимому долгосрочному эффекту.

МОНИТОРИНГ И АНАЛИЗ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ НПО

О. Ф. Шпилева

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

uchiliche-16@yandex.ru

Социально-экономические и политические преобразования в стране обострили проблему подготовки конкурентоспособного рабочего, умеющего принимать нестандартные решения, готового нести ответственность за себя и свои поступки. В концепции модернизации российского образования отмечается, что «развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, прогнозируя их возможные последствия». Процессы модернизации содержания образования, новые приоритеты в образовательной политике (качество образования, его доступность, эффективные условия управления) побуждают к поиску иных подходов к управлению системой образования, созданию гибкой и демократической, гуманной управленческой системы, мотивирующей развитие креативных способностей педагогов, познавательно-ценностных интересов и профессиональное развитие личности.

Профессиональное образование сегодня встает на совершенно новый этап своего развития. На перспективу ставится задача модернизации системы профессионального образования таким образом, чтобы она обеспечивала опережающий ответ на стратегические требования времени, работала на потребности не только сегодняшней, но и завтрашней экономики, быстро и гибко реагировала на динамические изменения актуальных потребностей производства в квалифицированных работниках.

В дальнейшем профессиональное образование будет целенаправленно формировать человеческий и квалификационный потенциал, необходимый для перехода к инновационной экономике. Дальнейшее экономическое развитие региона, а тем более инновационное развитие, возможно только при повышении производительности труда, для чего необходимы высококвалифицированные кадры. Каждый молодой че-

ловец должен быть востребован и вносить ощутимый вклад в развитие Кузбасса и страны.

Реализуемая в области региональная программа «Модернизация системы профессионального образования Кемеровской области на 2011–2013 гг.» направлена на решение следующих задач:

– переориентация ресурсов системы профессионального образования с задач, определяемых «внутренними возможностями», на решение задач по подготовке квалифицированных кадров, востребованных конкретными отраслями экономики региона, что обеспечит его плановое и системное развитие на долгосрочную перспективу;

– обеспечение регулируемого воспроизводства квалифицированных рабочих кадров для основных направлений экономической деятельности в Кемеровской области в условиях неблагоприятной демографической ситуации и колебаний конъюнктуры на рынках;

– повышение соответствия региональной системы профессиональной подготовки кадров актуальным и перспективным потребностям рынка труда на основе совершенствования структуры, содержания и технологии обучения, внедрения новых форм обучения.

В концепции модернизации российского образования отмечается, что целью выстраивания оптимальной системы профессионального образования должно быть создание системы постоянного мониторинга текущих и перспективных потребностей рынка труда. При решении любой проблемы начального профессионального образования неизбежен выход на проблему управления качеством профессиональной подготовки обучающихся как ведущую, доминирующую. Качество профессиональной подготовки обуславливается совокупностью показателей, характеризующих различные аспекты учебной деятельности и образовательного учреждения: инженерно-педагогические кадры, материально-техническое оснащение учебного заведения, комплексно-методическое обеспечение учебного процесса, результативность учебного процесса по профессиональной подготовке, результаты трудоустройства выпускников.

Педагогический коллектив ГОУ НПО «ПУ № 16» целенаправленно формирует у обучающихся высокий уровень профессиональных компетенций и умения быстро адаптироваться к изменяющимся условиям развития экономики Кузбасса и отраслей промышленности в целом. В связи с этим в ГОУ «ПУ № 16» разработана «Программа по подготовке конкурентоспособного выпускника», которая, с одной сто-

роны, является основополагающим руководством в подготовке рабочего новой формации, с другой стороны, является важной характеристикой целеполагания образовательного процесса училища. Для реализации программы создан Совет по подготовке конкурентоспособного выпускника.

Цель – создание и развитие устойчивой и эффективной системы содействия профессиональному становлению выпускников, их карьерному росту. Определены задачи. Разработан план мероприятий по повышению конкурентоспособности и содействию трудоустройству выпускников с ориентацией на успех, личностное совершенствование, творческие достижения и победы. Проводимые маркетинговые исследования в области рынка труда содействуют развитию мониторинга качества профессиональной подготовки обучающихся и их последующего трудоустройства. Определена система взаимосвязанных направлений деятельности совета.

Представляем некоторые направления деятельности совета и полученные результаты за период трех учебных годов – 2007/08, 2008/09, 2009/10.

Первое. Создан комитет по организации профориентационной работы. Выполнение плана приема контингента составляет 100%. Рассмотрим данное направление в разрезе профессий, годов обучения, качественных показателей приема в процентном выражении, обобщенного показателя приема контингента за три года, характеристик ситуации (табл. 1).

Таблица 1

Прием контингента за 2007/08, 2008/09, 2009/10 учебные годы

Профессия	2008 г., %	2009 г., %	2010 г., %	Общий результат за 3 года, %	Характери- стика ситуации
Автомеханик (слесарь по ремонту автомобилей)	17	16	16	16	Стабильность приема
Машинист дорожных и строительных машин (машинист экскаватора одноковшового, бульдозера)	16	15	33	21	Стабильность приема

Продолжение табл. 1

Сварщик (электрогазосварщик)	14	13	13	13	Стабильность приема
Мастер столярно-плотничных и паркетных работ (столяр строительный, плотник)	14	14	14	14	Стабильность приема
Мастер отделочных строительных работ (штукатур, маляр, облицовщик-плиточник)	15	18	10	14	Стабильность приема
Монтажник санитарно-технических систем и оборудования	0	7	0	2	Чередование приема
Каменщик	7	0	14	7	Чередование приема
Машинист на открытых горных работах (машинист экскаватора)	17	17	0	11	Чередование приема
Факт	100	100	100	100	

Вывод. Училище имеет право на ведение образовательной деятельности по 16 профессиям, что позволяет своевременно принимать решения приема контингента по востребованным профессиям определенного периода.

План приема контингента на I курс выполняется ежегодно на 100%. Профессии изменяются в зависимости от потребности рынка труда. Наиболее востребованными профессиями за контрольный период являются: машинист экскаватора одноковшового, машинист бульдозера; слесарь по ремонту автомобилей. Прием контингента по строительным профессиям не стабилен. Маркетинговые исследования показали низкий уровень престижа молодежи к строительным профессиям.

При рассмотрении такого показателя, как общий контингент, следует отметить, что за 2008 – 2010 гг. наблюдается снижение контингента в 2010 г. на 8% по причине демографической ситуации (рис.).

Срок обучения 3 года				Срок обучения 2 года				Срок обучения 1 год			
%	Рост на 9%			%	Рост на 9%			%	Снижение на 3%		
59	9%			59	9%			59			
56	56			57	39			57			
50	50			50	30			50			
39				39	33			39			
33				33	30			33			
30				30	20			30			
20				20	11			20			
11				11	10			11			
10				10	9			10			
9				9	11			9			
уч. г.	2007	2008	2009	уч. г.	2007	2008	2009	уч. г.	2007	2008	2009
	2008	2009	2010		2008	2009	2010		2008	2009	2010

Рис. Информация о контингенте за 2007/08, 2008/09, 2009/10 учебные годы

Вывод. Контингент на протяжении трех лет имеет тенденцию роста. Со сроком обучения 3 года контингент увеличился на 9%, со сроком обучения 2 года – на 9% по сравнению с 2007/08 учебным годом

Однако контингент со сроком обучения 1 год уменьшился за этот же период на 2%. Это связано с тем, что в плане набора уменьшен показатель приема для лиц, имеющих среднее (полное) общее образование в связи с демографической ситуацией. Более эффективным направлением для такой категории лиц является получение рабочей квалификации через дополнительные образовательные услуги.

При рассмотрении такого показателя, как контингент по профессиям, следует отметить следующие результаты: по профессии автомеханик наблюдается увеличение контингента с 18 до 20%; по профессии машинист дорожных и строительных машин контингент уменьшился с 30 до 21%; по профессии электрогазосварщик контингент увеличился с 11 до 18%; по профессии мастер столярно-плотничных и паркетных работ контингент увеличился на 1% (2008/09 учебный год), затем произошло снижение до 5%; в 2009/10 учебном году введена новая профессия столяр строительный вместо мастера столярно-плотничных и паркетных работ; по профессии мастер отделочных строительных работ контингент увеличился на 2% (2008/09 учебный

год), затем произошло снижение до 5%; в 2007/08 учебном году введена новая профессия штукатур вместо мастера отделочных строительных работ; по профессиям монтажник санитарно-технических систем и оборудования, каменщик прием контингента осуществлялся при наличии договоров с предприятиями; по профессии машинист на открытых горных работах наблюдается снижение показателя с 11 до 9% в связи с уменьшением востребованности рабочих данной квалификации на предприятиях. Принято решение о замене данной профессии на машиниста бульдозера.

Второе. Создан комитет по подготовке выпускников. Результат: в 2008 г. выпуск составил 189 чел. по 7 профессиям, из них сдали экзамен на «хорошо» и «отлично» 74%, получили диплом с отличием 12%; в 2009 г. выпуск составил 137 чел. по 5 профессиям, из них сдали на «хорошо» и «отлично» 75%, получили диплом с отличием 13%; в 2010 г. выпуск составил 143 чел. по 7 профессиям, из них сдали экзамен на «хорошо» и «отлично» 75%, получили диплом с отличием 12%. Результат выпуска определен следующими направлениями: наименование профессий, годы обучения, количественные и качественные показатели выпуска в процентном выражении, обобщенный результат за три года, характеристика ситуации.

Таблица 2

Выпуск контингента по профессиям

Профессия	2008 г., %	2009 г., %	2010 г., %	Общий результат за 3 года, %	Характери- стика ситуа- ции
Автомеханик (слесарь по ремонту автомобилей)	13	11	21	15	Стабильность выпуска
Машинист дорожных и строительных машин (машинист экскаватора одноковшового, бульдозера)	25	31	13	23	Стабильность выпуска
Сварщик (электрогазосварщик)	11	нет	13	8	Не было приема в 2006 г.
Мастер столярно-плотничных и паркетных работ (столяр строительный, плотник)	11	14	13	13	Стабильность выпуска

Продолжение табл. 2

Мастер отделочных строительных работ (штукатур, маляр, облицовщик-плиточник)	7	13	13	11	Стабильность выпуска
Каменщик (из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья)	нет	нет	8	3	Не было приема
Монтажник санитарно-технических систем и оборудования	10	нет	нет	3	Не было приема
Машинист на открытых горных работах (машинист экскаватора)	23	24	19	22	Стабильность выпуска
Итого	189 чел.	137 чел.	143 чел.	100%	

Вывод. Выпуск контингента осуществлялся по восьми профессиям. Наибольшая стабильность наблюдается по профессиям: машинист дорожных и строительных машин, машинист на открытых горных работах, автомеханик. Согласно полученным данным видно, что выпуск обучающихся по профессиям изменяется. Это связано с тем, что ОУ своевременно реагировало на потребности рынка труда, осуществляя прием контингента по заявкам предприятий.

По профессиям строительного профиля выпуск характеризуется нестабильностью, поэтому в образовательном учреждении принято решение чередовать прием контингента на I курс в зависимости от потребности предприятий города. В связи с открытием коррекционной школы в г. Прокопьевске училище осуществляет прием контингента из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья по профессиям: каменщик, монтажник санитарно-технических систем и оборудования, штукатур.

Третье. Чтобы выпускники учреждения не испытывали трудностей с получением рабочего места по выбранной профессии, в училище создан центр содействия трудоустройству выпускников, который определил цель – эффективное содействие трудоустройству выпускников, сформулировал и принял к действию конкретные задачи, этапы и сроки. По данному направлению организована исследовательская работа по определению количественных и качественных характеристик рынка труда. Для изучения сегментов рынка труда созданы «вре-

менные коллективы». Доступным источником получения информации о наличии вакантных мест по рабочим профессиям на предприятиях являются центры занятости, а также другие источники – объявления в специализированных газетах и на Интернет-сайтах; на радио и в телевизионных выпусках и др.

Образовательным учреждением проведено трудоустройство выпускников. Представляем результаты выпуска по годам (2008 – 2010 гг.) и сравним их (табл. 3).

Таблица 3

Трудоустройство выпускников

Основные направления выпуска	2008 г., %	2009 г., %	2010 г., %	Общий результат
Направлено на работу по профессии	90	84	66	80
Поступило на учебу в ОУ ВПО, СПО, НПО	3	3	17	8
Призвано на военную службу	6	4	8	6
Предоставлено право свободного трудоустройства	1	2	1	1
Трудоустроены через программу «Стажировка»	нет	7	8	5
Состоят на учете в ЦЗН	100	100	100	100

Вывод. За три года средний показатель направленных на работу по профессии составил 80%. Это на 10–12% выше среднего показателя по Кемеровской области. В 2010 г. произошло снижение данного показателя за счет того, что повысился показатель «Поступило на учебу в ОУ ВПО, СПО, НПО» на 12%. Выпускники продолжили по профессии обучение в высших и средних профессиональных учебных заведениях. Например, выпускник 2008 г., обучаясь заочно в высшем профессиональном учебном заведении, поступил на работу в наше образовательное учреждение мастером производственного обучения. Двое выпускников 2009 г. работают механиками на предприятиях горнодобывающей промышленности. Выпускник 2010 г. по профессии столяр строительный вместе с родителями принял участие в создании индивидуально-частного предприятия «Стройцех».

Училище осуществляет подготовку квалифицированных рабочих в течение 2008–2010 гг. по восьми профессиям, из которых пять –

строительные, поэтому 42% выпускников за три года были направлены на строительные, ремонтно-строительные предприятия. На второе место вышли предприятия горнодобывающей промышленности (19%) и транспорта (19%). Прочие направления составили 18%.

При анализе результатов трудоустройства выпускников появилась необходимость в принятии управленческих решений, а именно:

- проводить встречи социальных партнеров с обучающимися и их родителями на базе образовательного учреждения;
- организовывать участие руководителей предприятий в государственной (итоговой) аттестации;
- рекомендовать организовывать получение обучающимися второй профессии через дополнительные образовательные услуги на базе образовательного учреждения.

Мы не останавливаемся на достигнутых результатах. Совершенствуем систему, ищем новые формы и методы взаимодействия с партнерами по рынку труда и образовательным услугам:

– поиск работодателей: разработаны алгоритм и структура; расширено информационное пространство рынка труда и образовательных услуг. Организована работа на сайтах: «АИСТ» и «Училище-16». В результате увеличилось количество работодателей на 20%. В сравнении с 2008 г. наблюдается рост на 5%;

– расширен объем работы. Результат: центр предоставляет услуги выпускникам дневного контингента и обучающимся по хоздоговорам;

– расширена зона взаимодействия с предприятиями. Результат: организовано сотрудничество с предприятиями городов Киселевска и Новокузнецка;

– организовано сотрудничество с центром занятости населения с целью участия в реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Кемеровской области. Организована стажировка выпускников для приобретения ими опыта работы. Результат: в программе приняло участие 18 чел., трудоустроено 100%;

– трудоустройство детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья. Результат: выпуск 2009 г. – 10 чел., из них трудоустроено 9 чел. Выпуск 2010 г. – 12 чел., из них трудоустроено 10 чел.;

– участие в городских ярмарках рабочих мест, организованных администрацией города и центром занятости населения. Результат:

увеличилось количество работодателей на 10%, количество заявок предприятий на профессиональную подготовку – на 15%. Трудоустройство составило 80%. Активизирован процесс взаимодействия с работодателями. Уровень качественной успеваемости обучающихся возрос на 6%.

Успехи:

- награждены почетными грамотами и благодарственными письмами предприятий выпускники и работники училища – 20%;
- создан бизнес-клуб «Перспектива». Результат: на областные, городские конкурсы представлено 6 проектов, из них 4 проекта стали призовыми;
- разработаны памятки-визитки для выпускников. Результат: охват информацией обучающихся о деятельности центра составил 100%.

Легко было проводить исследования и мониторинг «Профессиональное становление выпускников 2008, 2009, 2010 гг.», т. к. создан банк данных соискателей в программе «АКСЭСС»: выпуск – 469 чел., из них стабильно работают по профессии 40%, трудоустройство составляет 70–80%.

Четвертым направлением является деятельность психолого-педагогической службы, которая систематически оказывает помощь и поддержку в адаптации выпускников на рынке труда.

Ожидаемый результат деятельности центра содействия трудоустройству выпускников и совета по подготовке конкурентоспособного выпускника всегда сопряжен с рисками. Но любой риск можно предотвратить или свести к минимуму, если систематически проводить работу, мероприятия по их устранению, а также организовать деятельность педагогического коллектива, ориентированного на положительный ожидаемый результат, а именно:

- довести уровень качества профессиональной подготовки обучающихся до 100%;
- вывести проведение качественных консультаций для обучающихся и выпускников на высокий уровень;
- оказать содействие выпускникам в получении второй родственной профессии через дополнительные образовательные услуги на базе училища или предприятия – 20% и более;
- расширить объем работы в поиске новых работодателей на 10%;

- ежегодно совершенствовать работу совета с использованием новых форм и методов сотрудничества с работодателями;
- развивать внешнюю структуру деятельности центра содействия трудоустройству выпускников за счет привлечения региональных структур;
- вывести трудоустройство выпускников на 100%-й уровень от ожидаемого результата;
- ежемесячно использовать методы информатизации по трудоустройству;
- организовать повышение эффективности использования областного бюджета, внебюджетных средств училища и работодателей для программно-целевого регулирования проблемы профессионального становления выпускников, их карьерного роста;
- совершенствовать мониторинговую систему «Закрепление выпускников» и др.

Организация совета требует финансовых вложений. Уместно поставить вопрос: «Где их взять?» Мы решение нашли: в 2009 г. за счет привлечения работодателей, незанятого населения в училище подготовлено 145 квалифицированных специалистов через дополнительные образовательные услуги (из них получили вторую профессию обучающиеся нашего училища – 13%). Это позволило увеличить денежный фонд на 1,5 млн. руб., который был направлен на развитие и совершенствование учебно-материальной базы училища, в том числе 10% – на развитие центра содействия трудоустройству выпускников училища. В 2010 г. подготовлено 442 специалиста. Получили вторую профессию обучающиеся училища – 24%. Увеличение показателя произошло на 33% и заработанная сумма составила 3,5 млн. руб. (доход увеличился в 2 раза). Пополнение предприятий квалифицированными специалистами из числа выпускников ГОУ НПО «ПУ № 16» способствовало развитию ряда отраслей промышленности. В общем плане выпуска такими отраслями оказались: угольная, энергетическая, машиностроение, строительство, транспорт, коммунальная сфера, образование, медицина. С целью создания информационного банка о результатах профессионального становления выпускников проводится мониторинг закрепления выпускников на предприятиях. Разработана целевая программа «Развитие и совершенствование социального партнерства». Отслеживание трудоустройства выпускников осуществляется в течение нескольких лет после окончания училища. Данные мони-

торинга представлены в диаграммах, таблицах, в которых имеется информация о выпускнике, наименовании профессии и предприятия, на которое был трудоустроен выпускник после окончания ОУ, а также его закрепление на данном предприятии или переход на другие. Плодотворно проведенная работа педагогического коллектива позволила получить позитивные результаты, провести анализ, разработать новые управленческие решения и мероприятия, направленные на достижение поставленной цели и задач. Проведен круглый стол «Содействие трудоустройству выпускников училища» с представителями предприятий (ОАО «ПСМУ», ООО «Техно-дизель», ООО «Ока-Сервис», ООО «ПСК», ООО «Разрез "Березовский"», ЦЗН г. Прокопьевска), где шел разговор о ситуации на рынке труда в городе и трудоустройстве выпускников училища, о предоставлении оплачиваемых рабочих мест во время прохождения производственной практики. Разговор получился конструктивным, и все пришли к единому мнению, что в соответствии с заключенными договорами, с желанием обучающихся и выпускников ГОУ НПО «ПУ № 16» будут всегда предоставляться оплачиваемая практика и 100%-е трудоустройство. Приняли участие во всероссийских и областных конкурсах 166 чел., из них 134 обучающихся и 32 педагога заняли призовые места, отмечены грантами, грамотами, медалями. Обучающиеся активнее стали получать дополнительные профессии за счет переподготовки: машинист бульдозера, машинист экскаватора одноковшового, машинист на открытых горных работах. Из числа выпускников, трудоустроенных на предприятия, 75% составляют выпускники, имеющие по две профессии, что является позитивным показателем деятельности училища, позволяющим активнее осуществлять сотрудничество с работодателями. Временная занятость обучающихся в летнее и зимнее время составила 11%.

Процесс закрепления выпускников на предприятиях сложный и требует сосредоточенности и систематичности в отслеживании результатов со стороны образовательного учреждения. За 2008–2010 гг. проведен мониторинг закрепления выпускников 2008 г. на рабочих местах предприятий. Ежегодно в данной структуре происходят изменения: сменили место жительства, профессию, не работают по состоянию здоровья и др. (табл. 4).

Закрепление выпускников 2008 г. на предприятиях

Направления	%	Характеристика ситуации
Работают по профессии	66	Ведущими профессиями оказались: сварщик, машинист дорожных и строительных машин, автомеханик
Продолжили обучение	11	Другие ОУ пополнили выпускники ПУ № 16 строительных профессий
Служат в ВС РФ	12	Состав изменялся, но показатель оставался в указанном пределе
Находятся в отпуске по уходу за ребенком	2	–
Сменили место жительства	2	Показатель изменялся во всех профессиях, кроме мастера отделочных строительных работ
Состоят на учете в ЦЗН	2	Показатель изменяется от 1 до 5% в год
Не работают по состоянию здоровья	1	Причины разные
Не работают по профессии	4	Сменили профессию на другую

Наибольшее количество выпускников трудоустроено на предприятия угольной промышленности – 58%. В настоящее время строительная отрасль испытывает большую потребность в квалифицированных специалистах по таким рабочим профессиям, как штукатур, маляр строительный, облицовщик-плиточник; столяр строительный, плотник; монтажник санитарно-технических систем и оборудования. Профессиональное училище № 16 способно решать данную проблему, на что будет обращено серьезное внимание в последующие годы, также будут внесены дополнения в комплексную программу развития училища до 2020 г. в соответствии с изменениями и дополнениями современной российской модели образования.

Таким образом, совет по подготовке конкурентоспособного выпускника, созданный на базе профессионального училища № 16, позволил создать устойчивую функционирующую систему содействия профессиональному становлению, карьерному росту обучающихся и выпускников, с учетом профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, механизмов их правовой и социальной защиты, что соответствует поставленной цели.

Качество образования определяет результат образовательной деятельности, проявляющийся в качествах профессионально подготовленного специалиста – выпускника профессионального учебного заведения. При этом проведенный мониторинг служит средством принятия управленческих решений и способствует развитию личности обучающегося, стабильно высокому качеству обучения, конкурентоспособности обучающихся на рынке труда.

Список литературы

1. *Артемьев И. А., Петрова И. В.* Социальное партнерство в модернизации образования, обеспечивающей развитие профессиональной компетенции специалиста // *Профессиональное образование. Столица.* 2010. № 12. С. 14–19.

2. *Володарская А. А.* Формирование ключевых компетенций поиска работы у выпускников учреждений профессионального образования: Метод. рекомендации. М.: НИИИРО, 2004. 28 с.

3. *Кутейницына Т. Г.* Начальное профессиональное образование: оценки качества и стереотипы восприятия работодателей // *Социология образования.* 2009. № 11. С. 59–70.

4. *Баканов Е. А., Григорьева В. Ф., Умнова Е. Г.* Мониторинг и прогнозирование потребностей предприятий в рабочих кадрах: Учеб. пособие / Под общ. ред. Е. А. Баканова. Кемерово: Изд-во ГОУ «КРИРПО», 2007. 175 с.

5. *Руднева Е. Л., Панина Т. С., Клецов Ю. В., Фаломкин А. В.* Формирование государственного заказа региональной системы профессионального образования. Кемерово: Изд-во ГОУ «КРИРПО», 2009.

6. *Рыбалкина Л. Г.* Основы планирования профессиональной деятельности. Методы обучения: Учеб. пособие / Под общ. ред. Г. В. Галевского. М.: Флинта; Наука, 2006. 114 с.

7. Содействие профессиональному становлению выпускников учреждений профессионального образования Кемеровской области на 2005–2010 гг.: Региональная целевая программа / Рук. коллектива разработчиков И. А. Жигалова. Кемерово: Изд-во ГОУ «КРИРПО», 2005. 68 с.

8. *Степанский В. И.* Психологические факторы выбора профессии. Теория. Эксперимент / Московский психолого-социальный институт. М., 2006. 112 с.

О ПОЛОЖЕНИИ ДЕЛ С ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ ДАГЕСТАН И МЕРАХ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

И. И. Эфендиев

*Министерство труда и социального развития Республики Дагестан,
г. Махачкала*

mtrud@e-dag.ru

В Республике Дагестан, характеризующейся высоким уровнем естественного прироста населения, состояние занятости населения изначально обуславливалось складывавшимся на протяжении десятилетий несоответствием темпов создания рабочих мест и прироста численности трудовых ресурсов (ежегодный прирост свыше 30 тыс. чел.). Переход к рыночной экономике, сопровождавшийся сокращением численности занятых в экономике, и в особенности на предприятиях оборонного комплекса, еще более обострил положение дел на рынке труда.

В этих условиях для обеспечения трудоустройства граждан, ищущих работу, и в первую очередь молодежи, вступающей в трудоспособный возраст, в республике необходимо создание ежегодно не менее 20–25 тыс. новых постоянных рабочих мест.

Принимаемые в последнее время меры по социально-экономическому развитию республики позволили несколько снизить напряженность на рынке труда. Так, по итогам 2010 г. суммарный ввод новых рабочих мест оценивается в 30 тыс. единиц, из которых 18 тыс. – это постоянные рабочие места, а за 9 мес. 2011 г. создано еще порядка 22 тыс. рабочих мест.

С учетом необходимости безотлагательного решения вопросов дополнительного привлечения инвестиций в экономику в республике приняты меры, направленные на предоставление дополнительной поддержки инвесторам, реализующим либо планирующим реализацию инвестиционных проектов. В частности, в республиканском бюджете на 2011 г. предусмотрены средства на подготовку бизнес-планов, проектно-сметной документации и проведение государственной экспертизы проектов. Постановлением Правительства республики определен поряд-

док формирования инвестиционных площадок и предоставления инвесторам земельных участков. Кроме того, утвержден порядок проведения конкурса по предоставлению в залог имущества, включенного в состав залогового фонда республики, с увеличением его в 2011 г. до 2,4 млрд. руб. Одновременно с этим в республике формируется земельный инвестиционный фонд и уже определены земельные участки под инвестиционные проекты общей площадью более 1800 га. В соответствии с решением Правительства Российской Федерации на территории одного из районов республики (Хунзахский район) создана туристско-рекреационная особая зона, также принимаются меры по созданию особых экономических зон промышленно-производственного типа. Проведена работа по отбору инвестиционных проектов высокой степени готовности, реализуемых и предполагаемых к реализации в приоритетных отраслях экономики, на основе чего сформирован реестр из 39 инвестиционных проектов на общую сумму инвестиций 124 млрд. руб.

Для финансового содействия при реализации инвестиционных проектов Правительством Республики Дагестан заключены соглашения со Сбергательным банком России, Внешэкономбанком, а также инвестиционное соглашение с ООО «Аграрная инвестиционная компания "Агрико"» о строительстве логистического комплекса (три очереди комплекса офисно-складского терминала и контейнерной площадки).

Одновременно с этим органами государственной службы занятости населения в рамках программ содействия занятости населения Республики Дагестан ежегодно оказывается содействие в трудоустройстве около 100 тыс. граждан, ищущих работу, в том числе 25–30 тыс. чел. – на вакантные рабочие места постоянного характера.

Для повышения конкурентоспособности на рынке труда ежегодно до 10 тыс. безработных граждан направляются на профессиональное обучение (переобучение), как по специальностям, пользующимся спросом у работодателей (электрогазосварщик, оператор ЭВМ, электрик, слесарь по ремонту автомобилей), так и по профессиям, предоставляющим безработным возможность организации самостоятельной занятости (водитель, парикмахер, повар, швея).

С учетом отсутствия достаточного количества постоянных рабочих мест, особенно в сельской местности, и в связи с принимаемыми Правительством Российской Федерации мерами по возможному ограничению привлечения иностранной рабочей силы при строительстве олимпийских объектов в г. Сочи особое внимание уделяется вопросам

взаимодействия с работодателями Краснодарского края, испытывающими потребность в рабочей силе. В январе – сентябре 2011 г. на предприятиях Краснодарского края по направлению центров занятости населения трудоустроено 3,1 тыс. чел., из них 2,4 тыс. чел. – при строительстве олимпийских объектов в г. Сочи. В целом в порядке организованного набора за пределами республики при содействии центров занятости населения трудоустроено 12,2 тыс. чел., в том числе в городах Москве и Санкт-Петербурге, Московской и Ростовской областях, Ставропольском крае. Одновременно с этим для увеличения возможностей направления для трудоустройства на строительстве олимпийских объектов в 2010 г. переобучено 2,4 тыс. безработных граждан по специальностям, востребованным на указанных объектах (каменщик, штукатур-маляр, сварщик, машинист экскаватора, машинист бульдозера, облицовщик-плиточник и др.).

Существенное воздействие на состояние рынка труда и предупреждение роста безработицы в последние два года оказывает «Программа по обеспечению дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда», направленная как на сохранение на предприятиях экономически целесообразных рабочих мест, так и на создание новых рабочих мест бывшими безработными гражданами, а также на оказание адресной поддержки на рынке труда отдельным категориям граждан, включая выпускников учреждений профессионального образования, женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком и стремящихся возобновить трудовую деятельность, граждан, желающих трудоустроиться в другой местности.

Так, для сохранения кадрового потенциала на 3 промышленных предприятиях республики организованы опережающее профессиональное обучение и стажировка 104 работников, находящихся под угрозой увольнения (ОАО «Концерн "КЭМЗ"», ОАО «Дагфос» – 40 чел., ОАО «Завод "Дагдизель"» – 12 чел.). В ОАО «Концерн "КЭМЗ"» было также организовано опережающее профессиональное обучение 67 женщин, работавших во вредных и тяжелых условиях труда, по прохождении которого все работницы были трудоустроены. В рамках заключенных государственных контрактов по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, планирующих возвращение к трудовой деятельности, 50 женщин данной категории прошли профессиональную подготовку, переподготовку и повышение

квалификации по специальности бухгалтер. Организована с закреплением 51 наставника стажировка 162 выпускников учреждений высшего и начального профессионального образования по специальностям бухгалтерский учет, анализ и аудит, менеджмент, сестринское дело, автомеханик, тракторист-машинист, повар.

В соответствии с республиканской целевой программой «Модернизация здравоохранения Республики Дагестан на 2011–2012 гг.» на профессиональную переподготовку направлены 117 врачей по специальностям физиотерапия, общая врачебная практика, терапия, рентгенология, нефрология и эндоскопия – лапароскопия и другим специальностям.

При содействии центров занятости населения обеспечено трудоустройство 90 инвалидов, 268 родителей, воспитывающих детей-инвалидов, и 627 многодетных родителей в учреждениях государственного управления, социальной сферы и в другие учреждения с выделением им (учреждениям) финансовых средств на приобретение, монтаж и установку оборудования.

В зарубежном образовательном учреждении «Склострой Турнов» (Республика Чехия), в ЦНТИ г. Санкт-Петербурга и учреждениях г. Москвы прошли профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 40 работников, еще 13 работников готовятся к прохождению профессионального обучения в Компании по производству осветительных аппаратов г. Сучжоу (Китайская Народная Республика).

В рамках реализации программы также организована стажировка работников организаций, осуществляющих деятельность в субъектах Российской Федерации, входящих в состав Северо-Кавказского федерального округа. Так, 10 работников ОАО «Хасавюртовский приборостроительный завод» прошли стажировку в РУП «Речицкий метизный завод» (Республика Беларусь), 3 работника ОАО «М-Каспий» проходят стажировку в ЗАО «Мерседес-Бенц Рус» в г. Москве.

Кроме того, 2365 гражданам, выехавшим для трудоустройства в другую местность (города Москва, Санкт-Петербург, Астрахань, Омск, Ростов-на-Дону, Краснодар, Тверская, Тюменская и Краснодарская области и другие регионы), оказана адресная финансовая поддержка (оплата проезда, суточных, расходов на проживание). Для стимулирования работодателей (возмещение части затрат на заработную плату в размере МРОТ) приняты решения по обеспечению трудоустройства 2500 граждан республики на предприятиях городов Краснодара, Росто-

ва-на-Дону, Санкт-Петербурга, Омска, Москвы, Липецка, Московской, Ростовской и Тюменской областей, Ханты-Мансийского автономного округа и других регионов.

Наиболее востребованным и эффективным направлением программы оказалось содействие в организации предпринимательской деятельности и самозанятости безработным гражданам. За 2009–2010 гг. при содействии службы занятости с оказанием финансовой помощи (58,8 тыс. руб.) собственное дело создали 17,5 тыс. безработных граждан, в том числе 12 тыс. чел. – в 2010 г., практически все из них, за исключением прекративших предпринимательскую деятельность по объективным причинам (смерти, состояния здоровья, пожара, наводнения в результате ливневых дождей), продолжают предпринимательскую деятельность с нахождением на учете в налоговых органах. В 2011 г. 8,7 тыс. безработных граждан зарегистрировались в налоговых органах в качестве индивидуальных предпринимателей, из них 8,1 тыс. чел. перечислена финансовая помощь (субсидия) на развитие предпринимательской деятельности и самозанятости. По видам деятельности наиболее востребованными направлениями предпринимательской деятельности оказались занятие по откорму для реализации крупного и мелкого рогатого скота и птицы (54,0%); оказание услуг по ремонту и техническому обслуживанию автотранспортных средств; организация выпечки и реализации хлебобулочных и кондитерских изделий, швейного производства, пассажирских и грузовых перевозок, минимельниц; ковроткачество; инкрустация мельхиором по дереву.

Об эффективности реализации данного мероприятия свидетельствует и тот факт, что из 18 тыс. постоянных рабочих мест, созданных в республике в 2010 г., две трети приходится на рабочие места, созданные бывшими безработными гражданами в рамках указанной программы. Развитие самозанятости, наряду с созданием новых рабочих мест, приводит также к увеличению налогооблагаемой базы муниципальных образований – общая сумма отчислений, произведенных бывшими безработными гражданами, организовавшими предпринимательскую деятельность в 2009–2010 гг. и I полугодии 2011 г., составила 84,1 млн. руб., из них 33,7 млн. руб. – налоговые отчисления в местные бюджеты и 50,4 млн. руб. – пенсионные отчисления.

Особое внимание при рассмотрении обращений безработных граждан в центры занятости населения придавалось гарантии целевого использования выделяемых финансовых средств, предупреждению

возможного мошенничества и фальсификации представляемых документов, для чего списки граждан, которым оказывалось содействие в организации предпринимательской деятельности и самозанятости и выделялась финансовая помощь, публиковались в местных печатных средствах массовой информации и размещались на официальном сайте министерства.

Для обеспечения результативности мероприятий по организации самозанятости органами службы занятости проводится мониторинг закрепляемости граждан на созданных рабочих местах и сохранения предпринимательской деятельности, а также уплаты налоговых и пенсионных отчислений посредством ведения регистра безработных граждан, получивших финансовую помощь (субсидию) на открытие собственного дела, с указанием вида организуемой деятельности, приобретенного имущества, ассортимента производимой продукции (оказываемых услуг), сумм уплаченных платежей и другой информации.

Кроме того, органами службы занятости обеспечивается взаимодействие с налоговой службой в порядке информационного обмена по вопросам уплаты вышеуказанными гражданами налоговых отчислений, сверки лиц, состоящих на учете в центрах занятости населения, на предмет выявления фактов их занятости.

В целом принимаемые меры в области социально-экономического развития и оказания содействия занятости населения позволили сохранить относительно стабильное положение дел на рынке труда в республике. Так, за последние два года численность безработных граждан уменьшилась на 23,2% (с 46,6 тыс. на 1 октября 2009 г. до 35,8 тыс. чел. на 1 октября 2011 г.). При этом уровень регистрируемой безработицы за указанный период снизился с 3,6 до 2,9% экономически активного населения, а уровень общей безработицы (по методологии МОТ) – с 14,1 до 11,6% (август 2011 г.).

Для обеспечения дальнейшего снижения напряженности на рынке труда не только в Республике Дагестан, но и в других регионах было бы целесообразно сохранить и на последующие годы программу дополнительных мероприятий, в первую очередь государственной поддержки развития малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан и переезда граждан, ищущих работу, для трудоустройства в другую местность, а также впервые предусмотренные в 2011 г. мероприятия для Северного Кавказа по профпереподготовке и стажировке работников предприятий, в том числе за рубежом.

Одновременно с этим необходимо принятие дополнительных мер, направленных на повышение эффективности при реализации программы снижения напряженности на рынке труда:

- освобождение (отсрочка) сроком на один год от уплаты налоговых платежей и пенсионных отчислений бывших безработных граждан, организовавших предпринимательскую деятельность по отдельным видам, получение доходов по которым возможно лишь по истечении года, т. е. введение налоговых каникул на период становления собственного производства при условии сохранения ведения предпринимательской деятельности и нахождения на налоговом учете не менее 3 лет;

- организация упреждающего профессионального обучения безработных граждан, которым предусматривается оказание содействия в организации предпринимательской деятельности и самозанятости, с сохранением их на регистрационном учете в органах службы занятости населения;

- установление пониженных ставок при получении бывшими безработными гражданами, открывшими собственное дело при содействии органов службы занятости населения, кредитных средств на дальнейшее развитие предпринимательской деятельности; при этом также для заемщика кредитных средств может быть упрощена процедура залоговых обязательств и увеличены сроки возврата кредита;

- для стимулирования работодателей в части приема на работу выпускников учреждений профессионального образования, впервые ищущих работу, законодательно предусмотреть освобождение их на один год от части налогов, к примеру от начислений на заработную плату указанных работников.

В регионах Северного Кавказа и других регионах с относительно высокой долей теневой занятости проводимые органами государственной статистики выборочные обследования по проблемам занятости населения (по методологии МОТ) не дают достоверной информации о состоянии занятости населения и рынка труда. Как показывает практика, не поддается учету занятость лиц, занимающихся платным обучением на дому (репетиторы), домашних воспитателей и домработниц, граждан, занятых индивидуальным строительством по найму, частным извозом, обслуживающими и другими видами деятельности, приносящими незарегистрированный доход, а также занятых в личном подсобном хозяйстве производством продукции для реализации. Ре-

шить эту проблему могло бы принятие Федерального закона о доходах граждан и, соответственно, отнесение указанных категорий граждан к занятому населению.

ПРИОРИТЕТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН И НЕЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА

И. В. Юсупова

Управление Республики Коми по занятости населения, г. Сыктывкар

selezen2009@yandex.ru

Развитие отечественных производительных сил в условиях современной экономики в значительной степени будет определяться качеством рабочей силы. Необходимо постоянное совершенствование системы подготовки, переподготовки, повышения квалификации и переподготовки работающего и незанятого населения, а также высвобождаемых в результате структурных изменений экономики работников.

В социальной политике регионов на первый план выдвигаются задачи профессиональной адаптации населения к рынку труда, повышения конкурентоспособности граждан. Приоритетом реализации государственной социальной политики становится передача все больших социальных функций в регионы: органы государственного и общественного управления региона становятся главным субъектом социальной политики в регионе. Основные задачи и механизмы социальной политики в регионе разрабатываются на основе особенностей социально-экономического развития каждой территории, с учетом концепций и программ федерального центра, при участии органов местного самоуправления. В каждом регионе существует своя специфика, накоплен опыт по организации и проведению мероприятий, цель которых – обеспечение эффективной занятости.

Государственная политика в области профессионального обучения должна формироваться и проводиться в контексте состояния и тенденций развития системы образования, общероссийского и территориальных рынков труда.

Достижение достойного уровня и качества жизни в России невозможно без эффективного использования трудовых ресурсов, без самостоятельного формирования и реализации регионами России политики содействия продуктивной занятости населения. Уровень организации социально-трудовых отношений, степень занятости населения в современном мире получили признание в качестве важнейших характеристик социального развития. Решающим фактором социальной защищенности граждан на рынке труда сегодня является их образовательный и профессиональный уровень, профиль подготовки.

Особенность профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения заключается в том, что, с одной стороны, это неотъемлемая составная часть всей системы непрерывного образования. Отсюда вытекают приоритет общечеловеческих ценностей, свободного развития личности, свобода и плюрализм в образовании. С другой стороны, профессиональное обучение детерминировано факторами, определяющими особенности российского рынка труда, в том числе несоответствием образовательных потребностей личности спросу на рынке рабочей силы в условиях дефицита средств.

Поэтому главной целью профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения является повышение их конкурентноспособности с целью трудоустройства посредством предоставления им различных образовательных услуг на основе согласования потребностей личности, работодателей и прогнозов развития рынка труда.

Вместе с тем на рынке труда и образовательных услуг отмечены нерешенные проблемы, требующие активизации взаимодействия территориальных органов службы занятости и их социальных партнеров. На практике в регионах не всегда последовательно и научно обоснованно разрабатывают программы профессиональной адаптации населения к рынку труда, недостаточно активно привлекают к равноправному сотрудничеству социальных партнеров – объединения работодателей, профсоюзы, некоммерческие организации, учреждения профессионального образования, ассоциации выпускников.

В регионах учреждения профессионального образования медленно перестраиваются в соответствии с новыми требованиями работодателей, недостаточно гибко реагируют на изменения рынка труда в отношении соответствия структуры, объемов и профилей подготовки кадров, уровня их квалификации. Продолжается подготовка кадров для отраслей, переживающих спад, где происходит значительное высвобождение

дение работников. Выпускники 9–11-х классов общеобразовательных школ попадают на рынок труда, не имея востребованных профессий и специальностей. Значительная часть выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений не имеют реальной трудовой перспективы по месту жительства в небольших городах и сельских поселениях. Количество обращений выпускников ссузов и вузов, имеющих профессии бухгалтера, экономиста, техника, юриста, значительно превышает потребность, что практически не оставляет им шанса для трудоустройства по полученной профессии. Таким образом, заказчиками по этим профессиям являются не предприятия и организации, а родители выпускников. Основными причинами обращений выпускников в службу занятости, в особенности ссузов и вузов, являются также отсутствие целевой системы трудоустройства выпускников учебных заведений по договорам с работодателями. Имеющиеся договоры заключаются без взаимной ответственности в их выполнении. Мониторинг трудоустройства своих выпускников учебные заведения, как правило, не проводят. Несоответствие требованиям рынка труда, низкая квалификация приводят выпускников на биржу труда.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что проблемы трудоустройства молодых специалистов и рабочих кадров, выходящих на рынок труда области, остаются острыми. Основными причинами этого являются:

- несоответствие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда; несоответствие между структурами потребностей и выпуска специалистов;
- недостаточно обоснованные среднесрочные и долгосрочные прогнозы специалистов;
- отсутствие необходимого опыта и навыков работы, низкая квалификация выпускников; недостаточные знания и отсутствие опыта работы на компьютере;
- преобладающая ориентация выпускников на занятость в производственной сфере, с установкой на высокую заработную плату;
- низкий уровень оплаты труда и отсутствие в большинстве организаций и предприятий социальных гарантий (прежде всего, перспектив обеспечения жильем);
- недостаточная информированность безработных граждан и выпускников учебных заведений о тенденциях и навыках поведения на рынке труда.

В результате государство, затрачивая средства на подготовку кадров в профессиональных учебных заведениях, получает их в недостаточной мере подготовленными и востребованными к реальной профессиональной деятельности.

Современный рынок труда и образовательных услуг является переплетением социальных сетей, совокупностью динамических связей между участниками рынка. Успешность действий на рынке труда в значительной мере зависит от того, станут ли участники взаимовыгодными социальными партнерами. Качество и системные свойства социального партнерства определяются устойчивостью контактов, надежностью и полезностью деловых партнеров. Разрозненные, слабо управляемые действия участников рынка труда не позволяют успешно адаптироваться выпускнику и безработному гражданину.

В современных условиях стратегия профессиональной адаптации выступает важнейшим направлением государственной политики занятости трудоспособного населения, способствует осуществлению конституционных прав граждан на реализацию прав и свободный выбор трудовой деятельности.

Согласно сложившимся стереотипам, профессиональная адаптация рассматривается как проблема, возникающая у работников – людей, имеющих работу. По определению, профессиональная адаптация – система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному, творческому труду, достижению высшего уровня профессионализма.

Современное понятие профессиональной адаптации необходимо расширить и относить не только к занятому населению, но и к выпускникам профессиональных учебных заведений и безработным гражданам. Проблема профессиональной адаптации для выпускников профессиональных учебных заведений и безработных является еще более острой. Они не имеют работы и находятся под реальной угрозой профессиональной дезадаптации. Можно условно выделить два типа способов адаптации в ситуации поиска работы – конструктивные и неконструктивные. Критерием конструктивности является направленность на реальное и позитивное в социальном и психологическом аспектах разрешение жизненной проблемы, возникающей при потере или отсутствии работы. Для конструктивных форм поведения характерны активная жизненная позиция и быстрый выход из сложной ситуации. Некон-

структивные способы решения проблем блокируют выход человека из трудной жизненной ситуации или делают его неудовлетворенным.

Таким образом, профессиональную адаптацию граждан можно рассматривать как систему мер, направленную на формирование самостоятельного конструктивного поведения и повышение конкурентоспособности на рынке труда.

Можно предложить основные принципы организации и реализации социальной и профессиональной адаптации:

- реализация прав человека;
- научность и системность;
- социальное партнерство, социальная ответственность;
- комплексный подход к решению проблем занятости, развитию системы рабочих мест и системы образования;
- обеспечение сбалансированного развития по отраслям народного хозяйства;
- привлечение средств местных бюджетов, отдельных организаций и предприятий;
- сочетание регионального, отечественного и международного опыта.

Действенная государственная политика использования и развития трудовых ресурсов включает рационально построенное законодательство в сфере профессиональной адаптации населения к рынку труда в сочетании с эффективными механизмами взаимодействия органов субъектов Российской Федерации по вопросам занятости населения, работодателей, учебных центров службы занятости, учреждений профессионального образования и некоммерческих, общественных организаций.

Воздействие территориальных органов службы занятости на социальных партнеров в процессах регулирования социально-трудовых отношений носит двоякий характер.

К первому типу государственного воздействия относится предоставление гражданам социальных услуг по профессиональной адаптации, которые не предоставляются коммерческими организациями (например, специфических профориентационных услуг социально незащищенным гражданам: инвалидам, одиноким матерям и др.). Рациональными формами государственного воздействия в указанных ситуациях являются финансирование, регулирование и контроль специальных государственных программ содействия профессиональной адап-

тации граждан к рынку труда. При этом непосредственно предоставление образовательных и профориентационных услуг осуществляется как государственными учебными центрами службы занятости, так и другими учреждениями профессионального образования – государственными и негосударственными. Государственные заказы организациям и учреждениям разных форм собственности на оказание услуг гражданам должны предоставляться на конкурсной основе.

Второй тип государственного воздействия – на договорной основе, с позиции равноправных взаимовыгодных партнеров. Эффективными формами такого воздействия являются разработка и реализация стратегических программ развития трудовых ресурсов и всесторонняя поддержка государственными органами заявленных приоритетов государственной политики на рынке труда. Эффективность действий органов по вопросам занятости населения определяется качеством разработки стандартов, нормативов и процедур профессиональной адаптации граждан на рынке труда и обеспечением их неукоснительного соблюдения.

Активизация совместных действий органов службы занятости, органов управления профессиональным образованием и их социальных партнеров по определению профилей подготовки рабочей силы, трудоустройству и закреплению на рабочем месте зависит от объективных и субъективных причин:

- состояния экономики субъекта РФ и деятельности работодателей;
- социально-политической ситуации;
- воли и желания органов службы занятости в субъектах Российской Федерации, региональной и муниципальной власти сотрудничать;
- возможностей учреждений профессионального образования.

Цель территориальных органов занятости в процессах профессиональной подготовки и адаптации безработных граждан и выпускников профессиональных учебных заведений – реализация конституционных прав и соблюдение принципов социальной защиты и целесообразности при разработке и реализации программ федерального, местного значения. Государственное регулирование процессов, происходящих на рынке труда, – сложный и многосторонний процесс, включающий функции прогнозирования, регламентирования, организации взаимодействия, координации действий участников, контроля.

На основе проведенного анализа можно выделить следующие направления совершенствования деятельности в сфере профессиональной адаптации выпускников учреждений профессионального образования и безработных граждан.

На уровне субъекта Российской Федерации:

- системная координация программ профессионального обучения и переподготовки трудовых ресурсов на основе прогноза спроса и формирования предложений рабочей силы на рынке труда как основа согласования объемов и профилей подготовки квалифицированных кадров;

- мониторинг потребностей рынка труда в профессионально-квалификационном разрезе;

- формирование государственной системы профессиональной ориентации населения и, в первую очередь, – учащихся учреждений начального и среднего профессионального образования; повышение мотивации школьников к трудовой деятельности по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда;

- повышение конкурентоспособности на основе адекватного требованиям рынка труда развития системы непрерывного профессионального образования, включающей базовое и дополнительное образование, профессиональную подготовку, а также развитие системы внутрипроизводственного обучения персонала:

- поддержка малого бизнеса и предпринимательства для создания новых рабочих мест и содействия занятости населения;

- улучшение информационного обеспечения и психологической поддержки населения;

- создание системы контроля качества образования, позволяющей осуществить структурную перестройку профессионального образования с учетом потребностей рынка труда.

На муниципальном уровне:

- работа по приведению профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров в соответствие с потребностями экономики муниципального образования;

- разработка районных программ по содействию в трудоустройстве и социальной адаптации выпускников профессиональных образовательных учреждений;

- взаимодействие районных (городских) центров занятости населения с профессиональными учебными заведениями всех уровней по

оказанию содействия в формировании системы трудоустройства выпускников, проведению постоянного мониторинга трудоустройства;

- взаимодействие с предприятиями и организациями по квотированию и созданию дополнительных рабочих мест для молодежи, организации субсидированной занятости;

- увеличение профориентационных услуг в поиске места учебы, работы (во многих районах служба занятости является единственной государственной структурой, способной оказать квалифицированную профориентационную и психологическую помощь населению);

- формирование межведомственной системы профориентации и психологической поддержки молодежи, создание районных и городских программ развития профориентации.

Формирование социально-ориентированного рынка труда требует более тесного взаимодействия районных и городских центров занятости населения, местных администраций и органов профессионального образования, учебных заведений, работодателей и их объединений, других заинтересованных партнеров на рынке труда по реализации единой государственной политики в области профессионального обучения и профессиональной ориентации.

Взаимодействие органов по вопросам занятости населения субъектов Российской Федерации, работодателей, учебных центров службы занятости, учреждений профессионального образования и общественных организаций – равноправное и взаимовыгодное сотрудничество, в котором должны максимально согласовываться и реализовываться интересы договаривающихся сторон. В ходе этого процесса под руководством государственных органов управления образованием учреждения профессионального образования должны оптимально ориентироваться на требования работодателей к качеству трудовых ресурсов. С целью реализации государственной политики повышения качества рабочей силы разработаны и действуют методология и методика формирования профессиональных стандартов в Российской Федерации, соответствующих требованиям, предъявляемым на международном рынке труда. Это позволяет значительно повысить возможности профессиональной адаптации выпускников профессиональных учебных заведений и безработных граждан, прошедших профессиональное обучение, что, несомненно, будет способствовать рациональному использованию потенциала трудовых ресурсов России. Эффективное использо-

вание потенциала трудовых ресурсов делает более конкурентоспособной Российскую Федерацию на международном рынке труда.

Условия рыночной экономики диктуют необходимость введения новых требований к процессу обучения и формированию потенциального работника, его ресурсных качеств в рамках всех ступеней образования. Основная цель профессионального образования в современной России – это подготовка квалифицированного специалиста, конкурентоспособного на рынке труда, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Положительный опыт сотрудничества органов службы занятости с участниками рынка труда и образовательных услуг заключается в совместном изучении и анализе регионального рынка труда, определении потребностей рыночных субъектов, разработке долгосрочных и среднесрочных прогнозов развития и адекватном изменении учреждениями профессионального образования профилей подготовки и квалификационных характеристик выпускников.

Социальное партнерство органов службы занятости с профсоюзами и некоммерческими негосударственными организациями, оказывающими услуги гражданам в сфере профессиональной адаптации, направлено на активизацию их участия в подготовке и общественной экспертизе проектов нормативно-правовых актов, привлечение ресурсов организаций гражданского общества для более рационального использования трудовых ресурсов России.

Таким образом, совместные действия службы занятости, органов управления профессиональным образованием, работодателей, учебных центров службы занятости, учреждений профессионального образования должны способствовать повышению качества профессиональной подготовки и адаптации безработных граждан и выпускников профессиональных учебных заведений, а следовательно, развитию экономики регионов за счет повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

ФИНСКИЙ ОПЫТ ПРОВЕДЕНИЯ ОПРОСОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ДЛЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЭКОНОМИКИ И ВОСТРЕБОВАННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

А. А. Яковлева

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

annyak@psu.karelia.ru

Финская система прогнозирования развития экономики по праву считается одной из лучших в мире. На протяжении последних 30 лет в этой северной стране десятки акторов занимаются количественным и качественным планированием грядущих изменений экономической ситуации и влияния этих изменений на самые разные сферы жизни государства¹.

В основном прогнозирование затрагивает вопросы технологического развития, инноваций и образования. На сегодняшний день в Финляндии активно ведется деятельность в сфере экономического и социального развития и реструктуризации на федеральном, региональном и муниципальном уровнях². К основным факторам, провоцирующим стремительное изменение экономики, можно отнести:

- экономическую и культурную глобализацию;
- переход от промышленной, основанной на энергетике, экономики к экономике знаний;
- технологические инновации [основанные на GRIN-технологиях (генетика, робототехника, информационные и нанотехнологии)];
- демографические факторы (в том числе изменение возрастной структуры населения).

Эти факторы играют большую роль как в Финляндии, так и в других странах мира.

¹ Jari Kaivo-oja, Jouni Mattinen Foresight Systems and Core Activities at National and Regional Levels in Finland 1990–2008 (Developing Foresight Systems for a Better Life in Finland and Europe) / FFRC Ebook 6/2008 / Finland Futures Research Centre, Turku School of Economics.

² Leveälähti, Samuli Järvinen, Jari Vesterinen, Nina Selvitys ammatillisten osaamistarpeiden ennakointimalleista. Foredata Oy, 2010.

Чаще всего используемые модели прогнозирования образовательных и профессиональных компетенций в международном обсуждении делят на четыре группы: модели прогнозирования, основанные на опросах работодателей, модели количественного прогнозирования, модели отраслевого прогнозирования и модели качественного прогнозирования (табл.). Стоит отметить, что модели количественного прогнозирования дают дополнительные сведения о перспективных профессиональных компетенциях³. При рассмотрении результатов прогнозирования образовательных и профессиональных компетенций следует обращать внимание не только на результаты, полученные с помощью использования методик прогнозирования, но и на результаты и мнения вне методик.

Таблица

Альтернативные подходы к качественному прогнозированию

Альтернативные подходы	Преимущества	Недостатки
Опросы работодателей, другие опросы	Непосредственное участие клиентов и пользователей в процессе прогнозирования	Опросы могут быть довольно субъективными, противоречивыми, основанными на краткосрочном рассмотрении явлений
Формальные, количественные подходы, основанные на известной модели прогнозирования и осуществляемые на национальном уровне	Универсальность, обобщенность, прозрачность и количественные результаты	Требуют много статистических данных, финансирования, невозможно представить все изменения образовательных и профессиональных компетенций в цифровом формате, что может создать неправильное впечатление о точности результатов
Исследования в конкретных сферах деятельности и профессиях, использующие как количественные, так и качественные методы	Эффективные модели прогнозирования особенностей отдельных сфер деятельности и профессий	Неполные данные по общему прогнозированию востребованности профессиональных компетенций на рынке труда

³ Nathalie Moncel Peer Review. October 2007, Cardiff. Matching Supply and Demand: Sector-Based Approaches. An Unreachable Relationship? Statements and Comments. – Режим доступа: [http://www.mutual-learning-employment.net/stories/storyReader\\$232](http://www.mutual-learning-employment.net/stories/storyReader$232) Данные на 20.10.2011.

Окончание табл.

Группы экспертов по методике типа Дельфи	Универсальность, непосредственное участие клиентов и пользователей в процессе прогнозирования	Не систематизированы, могут быть неточными и довольно субъективными
--	---	---

Существует множество вариантов для определения модели прогнозирования компетенций. Но общим для всех моделей прогнозирования профессиональных компетенций является то, что в них используются качественные методы прогнозирования и эмпирические данные.

Во многом успех финской системы прогнозирования обеспечивается широчайшим кругом задействованных в прогнозировании участников. В их числе различные министерства, университеты, политехники (университеты прикладных наук), учреждения профессиональной подготовки, Национальный комитет по образованию, исследовательские университеты, региональные советы и др.

В Финляндии активно развивается как краткосрочное, так и средне- и долгосрочное прогнозирование, как на национальном, так и на региональном уровне, количественное и качественное прогнозирование⁴. Необходимо, однако, отметить, что до недавнего времени единой системы качественного прогнозирования (т. е. прогнозирования востребованных в будущем компетенций и навыков работников) не существовало. Сегодня работы по созданию такой согласованной системы ведутся в стенах Национального комитета по образованию при поддержке Министерства образования и культуры Финляндии и Европейского социального фонда. Несмотря на это, специальные проекты по качественному прогнозированию (для региона, предприятия, определенного сектора бизнеса) давно получили распространение. Особый интерес вызывает качественное прогнозирование в сфере экономического развития, рынка труда и образования, выполняемое государственными органами управления на региональном уровне.

Система прогнозирования на региональном уровне включает:

– форсайт-систему центров экономического развития, транспорта и окружающей среды и деятельность по реструктуризации отделений развития экономики и занятости;

⁴ *Kimmo Niiranen. Foresight Work in North Karelia and Finland/ Regional Council of North Karelia, Finland, April, 2011.*

- региональное кластерное моделирование и форсайт-системы;
- опросы на тему потребностей в трудовых ресурсах и профессиональной подготовке (ТКТТ-модель);
- суб-региональные специальные процессы прогнозирования.

Описанная система прогнозирования активно использует такой инструмент, как форсайт-исследования. На данный момент форсайт является одним из важнейших инструментов инновационной экономики и активно применяется как эффективный инструмент формирования приоритетов и мобилизации большого количества участников для достижения качественно новых результатов в сфере науки и технологий, экономики, государства и общества.

Организациями, координирующими процессы количественного и качественного прогнозирования потребностей системы образования и рынка труда в Финляндии на региональном уровне, являются несколько официальных ведомств. В их числе – региональные советы, центры экономического развития, транспорта и окружающей среды (ELY-центры), отделения развития экономики и занятости (TE-офисы).

1. Региональные советы

Региональные советы занимаются прогнозированием, как качественным, так и количественным, на кратко-, средне- и долгосрочную перспективу. Помимо собственных программ прогнозирования регионального уровня региональные советы участвуют в прогнозировании на федеральном уровне и сотрудничают с большим количеством федеральных и региональных министерств и ведомств.

Рассмотрим состав участников процесса прогнозирования на региональном уровне на примере финской провинции Северная Карелия. Управляющая группа (группа по образованию и форсайту Северной Карелии) состоит из 12 чел., ее состав устанавливает Региональный совет Северной Карелии. Расчеты и предпосылки базируются на данных и знаниях из различных источников: отчеты, барометры, статистика, исследователи и др.

Специальная региональная форсайт-группа состоит из представителей:

- Регионального совета Северной Карелии;
- Центра экономического развития, транспорта и занятости Северной Карелии;
- Образовательной федерации муниципалитетов Северной Карелии;

- Университета прикладных наук Северной Карелии;
- Университета Восточной Финляндии;
- Коммерческой палаты Северной Карелии;
- Центра экспертизы социального сектора Восточной Карелии;
- Объединенного муниципального управления медицинских и социальных услуг Северной Карелии.

Результатом работы данной группы являются количественные и качественные оценки спроса и предложения на региональном рынке труда. Кроме того, Региональный совет участвует в диалоге с Министерством образования по согласованию цифр приема в учреждения профессионального образования.

2. ELY-центры и ТЕ-офисы

В Финляндии в общей сложности пятнадцать ELY-центров. Задача этих центров состоит в содействии повышению конкурентоспособности регионов, росту благосостояния населения и реализации принципов устойчивого развития. У ELY-центров три сферы ответственности⁵:

- экономическое развитие, занятость, компетентность и культура;
- транспорт и инфраструктура;
- окружающая среда и природные ресурсы.

Центры экономического развития, транспорта и окружающей среды руководят деятельностью Бюро занятости и экономического развития (ТЕ-бюро), а также контролируют работу.

Региональные центры экономического развития, транспорта и окружающей среды подчинены Министерству труда и экономического развития, наряду с которым деятельностью центров управляют Министерство окружающей среды, Министерство транспорта и связи, Министерство сельского и лесного хозяйства, Министерство образования и культуры, а также Министерство внутренних дел.

ELY-центры и ТЕ-офисы совместно проводят работы по прогнозированию на временной интервал от 6 мес. до 15 лет⁶. Схематическое представление используемых методов прогнозирования представлено на рис. 1.

⁵ Jouni Martinnen Centre for Economic Development, Transport and the Environment / Anticipation/foresight experts from Carelia, Russia, Turku 16.09.2011 / ELY-Centre for Southwest Finland.

⁶ Jouni Martinnen Anticipating measures and tools in ELY-Centre for Southwest Finland / Anticipation/foresight experts from Carelia, Russia, Turku 16.09.2011 / ELY-Centre for Southwest Finland.

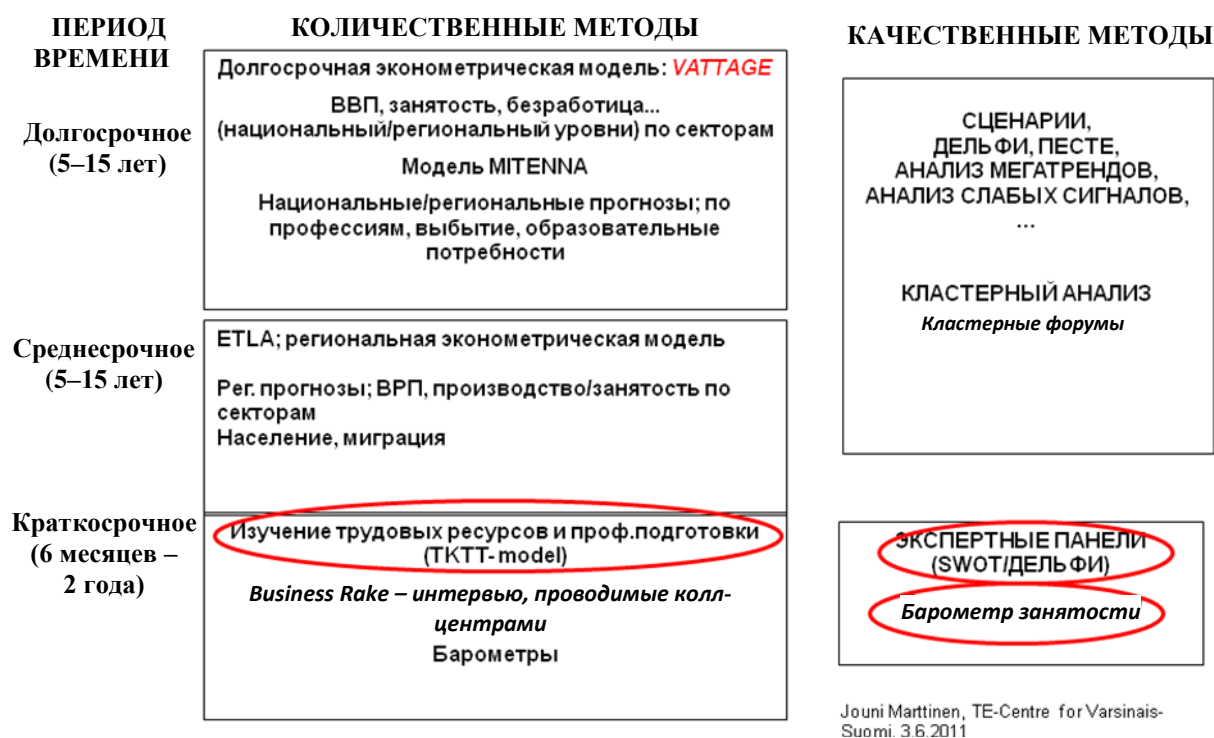


Рис. 1. Схема методов количественного и качественного прогнозирования ELY-центров в Финляндии

ТКТТ-модель

Одна из областей деятельности ELY-центров по прогнозированию – это ТКТТ-модель. Это опрос, посвященный потребностям предприятий в рабочей силе и профессиональной подготовке кадров. Можно выделить несколько этапов проведения данного опроса:

- сотрудники ТЕ-офисов проводят интервью с представителями компаний выбранного сектора;
- определяются нужды по профессиональной подготовке кадров, востребованные навыки и другие нужды компаний в свете их развития (микроуровень);
- экспертные панели вырабатывают рекомендации, способствующие развитию выбранного сектора (макроуровень);
- взаимодействие участников процесса на местном и региональном уровнях;
- способствование пониманию и распространению знаний об экономике, о рынке труда и потребностях компаний среди образовательных учреждений и других заинтересованных сторон.

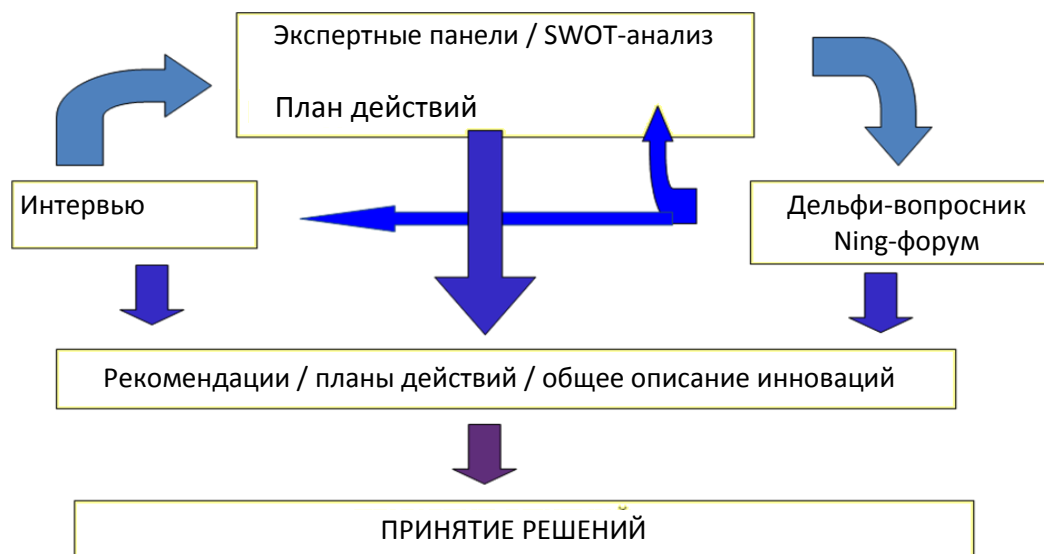


Рис. 2. Связь результатов ТКТТ-модели с принятием управленческих решений

Участниками экспертной панели являются:

- сообщества (организации) работодателей и работников;
- предприятия;
- образовательные учреждения;
- субрегиональные центры развития;
- ELY-центры, ТЕ-офисы и др.

Нетрудно заметить, что в список входят представители всех заинтересованных сторон – предприятия (и работники, и работодатели), представители образовательных учреждений и органы управления. Это способствует более полному пониманию ситуации, быстрому распространению информации и, в конечном счете, повышает эффективность принимаемых решений.

План мероприятий включает:

- структурирование вопросов и тем, поднятых во время проведения интервью;
- составление мегатрендов, которые оказывают влияние на рассматриваемый сектор;
- определение слабых сигналов;
- определение резких выбросов (wild cards);
- проведение SWOT-анализа.

Составление рекомендаций по дальнейшим действиям (финансирование, сроки, распределение ответственности и др.).

При составлении вопросников и в ходе проведения интервью сотрудники ТЕ-офисов стараются свести круг обсуждаемых тем к минимуму. На данный момент в интервью с работодателями затрагиваются перечисленные ниже темы. Однако в каждом интервью не обязательно освещаются все перечисленные вопросы.

1. Увеличение и сокращение числа рабочих мест по отдельным профессиям.
2. Проблемы набора кадров по отдельным профессиям.
3. Необходимость в профессиональной подготовке кадров по отдельным профессиям.
4. Изменения требуемых навыков и квалификаций в зависимости от профессии.
5. Возрастная структура и коэффициент выбытия персонала.
6. Планы по взаимодействию, субконтрактингу и новые бизнес-идеи.
7. Описание текущей экономической ситуации и экономической ситуации через год.
8. Рекомендации образовательным учреждениям.
9. Планы по аутсорсингу.
10. Экспортные перспективы.
11. Открытые комментарии.

Такой набор тем позволяет учесть наиболее важные факторы влияния, но при этом не является избыточным.

Проведение такого рода интервью дает сотрудникам региональных ТЕ-офисов дополнительную информацию о текущем состоянии исследуемого сектора и перспектив его развития. На основании этого опыта и опыта, накопленного в ходе общения с клиентами службы занятости, а также с использованием других источников информации, сотрудники ТЕ-офисов ежемесячно формируют так называемые «барометры занятости»⁷.

Барометр занятости

Барометр занятости – это чрезвычайно удобный инструмент оценки текущей ситуации на рынке труда и последующего информирова-

⁷ Jouni Martinnen Short Term Regional Foresight Activities and Tools in the ELY-Centre for Southwest Finland. The Survey of the needs for Workforce and Training of Enterprises (TKTT-model). Occupational Barometer / ILO/ITC-seminar; Anticipating and managing restructuring, Helsinki 20.05.2010 / ELY-Centre for Southwest Finland.

ния всех заинтересованных сторон. В каждом регионе Финляндии составление барометра занятости проходит в несколько этапов. На начальном этапе сотрудники ТЕ-офисов оценивают спрос на трудовые ресурсы по 200 профессиям и занятиям на один год. Далее они же оценивают баланс спроса и предложения по тем же 200 профессиям и специальностям. После этого рассматриваемые 200 профессий классифицируются по трем категориям:

- недостаток ищущих работу;
- баланс между числом вакансий и числом соискателей;
- избыток ищущих работу.

Специальные постеры, содержащие число вакансий, соискателей вакансий, а также ретроспективные данные, ежемесячно публикуются и доступны широкой публике (рис. 3). Целью составления этих барометров является содействие достижению соответствия между спросом и предложением на рынке труда, поддержка принятия управленческих решений в сферах занятости, бизнеса и профессиональной подготовки, а также оптимизация процессов межрегиональной трудовой мобильности и иммиграции.

Эффективность данного инструмента подтверждается его стремительным развитием в странах Балтии. В 2008 г. барометр занятости был впервые разработан в ELY-центре Юго-Западной Финляндии. В 2010 г. барометр занятости составляли уже 10 регионов Финляндии, а также один из регионов Польши. В 2011 г. уже все регионы Финляндии ежемесячно составляют и публикуют свои барометры занятости. Кроме того, в данном проекте заинтересованы и другие прибалтийские государства. На данный момент разработчиками барометра поставлены следующие цели:

- краткосрочная цель: составление барометров занятости во всех регионах Финляндии и их публикация в открытом доступе в Интернет;
- среднесрочная цель: разработка барометров занятости во всех прибалтийских странах к 2015 г.;
- долгосрочная цель: разработка барометров занятости в странах Европы к 2020 г.

Безусловно, серьезные различия экономик наших стран требуют продуманной адаптации используемых схем и методик под российские реалии. Тем не менее финская система прогнозирования может послужить образцом при выстраивании взаимодействий государства, бизне-

са и населения с целью эффективного прогнозирования потребностей рынка труда, как количественных, так и качественных.

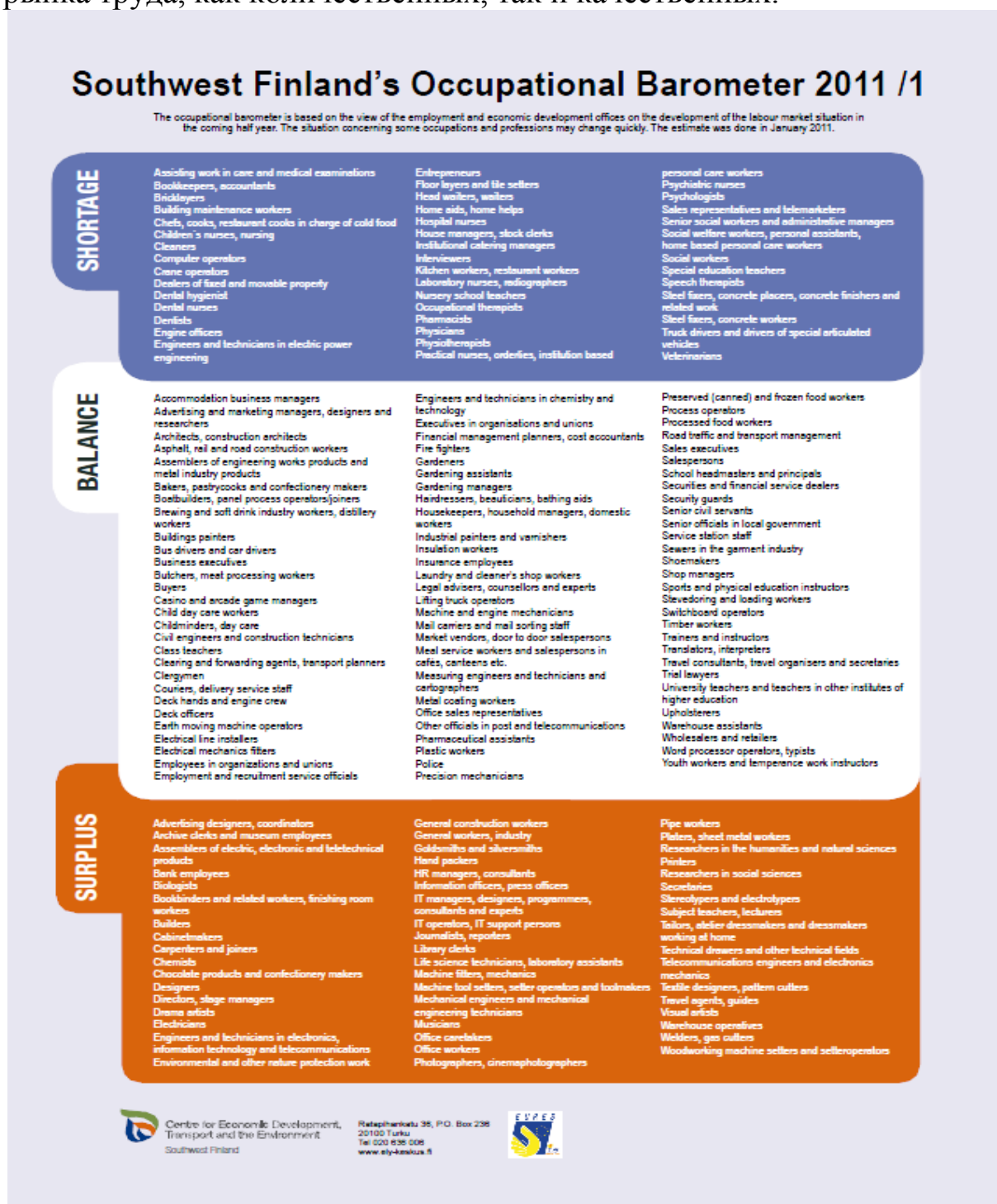


Рис. 3. Пример барометра занятости для региона Юго-Западная Финляндия, январь 2011 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ФОРМИРОВАНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО ГОРНОГО КОЛЛЕДЖА ИМ. М. И. АГОШКОВА НА ОСНОВАНИИ СУБЪЕКТНО- ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО ПОДХОДА © Зыков Н. В., Насонова А. А., Гордеева Н. Я., Полякова Ж. Ю.	3
О НЕКОТОРЫХ ФОРМАХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ С ХОЗЯЙСТВУЮЩИМИ СУБЪЕКТАМИ © Павлова О. А., Рябко С. В.	9
ОПЫТ МОДЕРНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОГАОУ СПО «ИРКУТСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» © Пасичниченко В. З.	13
ВЫЯВЛЕНИЕ ЛАКУН И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПЕРЕЧНЯ АКТУАЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ МОНИТОРИНГА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВСЕХ УРОВНЕЙ © Питухин Е. А., Яковлева А. А.	18
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОПЫТА МЕЖВЕДОМСТВЕННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПО СБОРУ ДАННЫХ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СТРАНАХ СЕВЕРНОЙ ЕВРОПЫ © Питухина М. А.	33
ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И РЫНОК ТРУДА © Полевой И. Н., Томаровский А. А.	46
ЦЕНТР СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ И ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ТЕХНИКУМА: ДЕСЯТЬ ЛЕТ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ © Прохоров С. Ю., Прохорова С. В.	59
ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ © Разнова Н. В., Филимоненко И. В.	64

ФОРМИРОВАНИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ НА РЫНКЕ ТРУДА © Рябко С. В., Будникова Е. А.	75
ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СТУДЕНТОВ НА ОСНОВЕ КОМПЛЕКСНОГО ПОДХОДА © Сафина О. Г., Рябченко Д. В.	79
РАСЧЕТ ОБЪЕМОВ ПРИЕМА, ОБЪЕМОВ ВЫПУСКА И ЧИСЛЕННОСТИ СТУДЕНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ © Семёнов А. А.	84
ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛЕЙ КОМПЕТЕНЦИЙ, ВОСТРЕБОВАННЫХ В СФЕРЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ © Серебряков А. Г., Алтухов В. В., Кувшинова О. Л., Кузнецов К. Г. ..	99
АНАЛИЗ РАЗЛИЧНЫХ ИСТОЧНИКОВ ДАННЫХ О МОНИТОРИНГЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ © Серова Л. М., Касьянова А. Л., Яковлева А. А., Семенов А. А.	105
ПОДГОТОВКА, ТРУДОУСТРОЙСТВО И АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ РЕГИОНАЛЬНОГО МОНИТОРИНГА © Суворова Л. Н.	113
ОПЫТ РАБОТЫ ЦЕНТРА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ДОНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА © Сучкова Л. А.	120
МЕЖДУНАРОДНАЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ (СОВРЕМЕННЫЙ АСПЕКТ) © Твердохлебова Т. В., Данилова Л. В.	125
ВОСЬМАЯ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИЯ «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ» © Терновская Т. С., Артамонов О. Н.	139

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В АСПЕКТЕ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА РЫНКЕ ТРУДА © Тугушева М. Р.....	174
К ВОПРОСУ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ © Тукабаев П. Т.....	187
ПЕРСПЕКТИВЫ ИЗМЕНЕНИЯ СПРОСА НА ИКТ-КОМПЕТЕНТНОСТЬ В ЕВРОПЕ © Филиппович А. Ю.....	188
СИТУАЦИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА И ОТНОШЕНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ К ПЕРЕОБУЧЕНИЮ И ДРУГИМ ПРОГРАММАМ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ (НА ПРИМЕРЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ) © Харченко И. И., Новикова Ю. О.....	198
НОВЫЕ ФОРМЫ СОТРУДНИЧЕСТВА УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПРЕДПРИЯТИЙ ИНДУСТРИИ КЛИМАТА ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ © Ходас И. С., Белоглазов А. А.....	216
ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ – ГЛАВНЫЙ ИТОГ СТАЖИРОВОК ВЫПУСКНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В РАМКАХ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА © Хусаинова И. А., Туктарова И. О.....	223
МОЛОДЕЖЬ ОРЛОВЩИНЫ НА РЫНКЕ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИИ В ПОСТКРИЗИСНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ © Цуканова Н. П.....	228
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ В УСЛОВИЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ © Чешко С. Л.....	241
ПРОБЛЕМА ВОСТРЕБОВАННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА (УДМУРТСКАЯ РЕСПУБЛИКА) © Чиликова С. А.....	250

ТРУДОУСТРОЙСТВО КАК ОДНА ИЗ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ
МОЛОДЕЖИ ЯНАО В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

© Шагеева О. А., Северьянова Л. А..... 258

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ КАК ЭФФЕКТИВНОЕ
СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ МОБИЛЬНОСТИ
И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПОДРОСТКОВ И МОЛОДЕЖИ
В ВОЗРАСТЕ ДО 30 ЛЕТ, НАХОДЯЩИХСЯ В МЕСТАХ ЛИШЕНИЯ
СВОБОДЫ

© Шамшеева А. С. 267

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2011–2015 гг.

© И. В. Шаповалов, И. Н. Полевой..... 273

МОНИТОРИНГ И АНАЛИЗ ТРУДОУСТРОЙСТВА
ВЫПУСКНИКОВ НПО

© Шпилева О. Ф..... 282

О ПОЛОЖЕНИИ ДЕЛ С ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ
ДАГЕСТАН И МЕРАХ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ
ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

© Эфендиев И. И..... 296

ПРИОРИТЕТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ
ГРАЖДАН И НЕЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ
СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА

© Юсупова И. В. 303

ФИНСКИЙ ОПЫТ ПРОВЕДЕНИЯ ОПРОСОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ДЛЯ
ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЭКОНОМИКИ
И ВОСТРЕБОВАННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

© Яковлева А. А..... 312

Научное издание

**Спрос и предложение на рынке труда
и рынке образовательных услуг
в регионах России**

Сборник докладов по материалам
Восьмой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(27–28 октября 2011 г.)

Книга III

Редактор *О. В. Обарчук*
Компьютерная верстка *Т. А. Григорьева*
Оформление обложки *О. А. Бондарь*

Подписано в печать 17.12.2011. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Уч.-изд. л. 22,0. Изд. № 230.
Тираж 250 экз.

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33