

Федеральная служба по труду и занятости
Российской Федерации
Федеральное агентство по образованию
Министерство труда и занятости Республики Карелия
Петрозаводский государственный университет

ББК 65.9 (2Р) 24
С 744
УДК 338 (470)

Под редакцией профессора *В. А. Гуртова*

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

Сборник докладов по материалам
Шестой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(28–29 октября 2009 г.)

Книга I

Петрозаводск
Издательство ПетрГУ
2009

С 744 **Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России:** Сб. докладов по материалам Шестой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (28–29 октября 2009 г.). Кн. I. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. – 352 с.

ISBN 978-5-8021-1062-1

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 978-5-8021-1062-1

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2009

ПРЕДИСЛОВИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

Уважаемые коллеги, участники Шестой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции!

Позвольте от имени Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации приветствовать вас на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России».

Нынешняя конференция является продолжением начатого в 2004 г. обмена мнениями в виртуальном конференц-зале для обсуждения актуальных и значимых проблем по наиболее злободневным вопросам в области трудовых ресурсов, занятости и рынка образовательных услуг, что подтверждает ее безусловную актуальность и значимость. В этом году тематика выступлений и докладов, заявленных авторами на конференцию, заметно отличается от предыдущих конференций. В тематической направленности конференции–2009 представлены авторские материалы, в которых анализируется ситуация на региональных рынках труда России, сложившаяся под воздействием глобального экономического кризиса. В ряде статей приводятся итоги выполнения программ поддержки занятости населения, оценивается эффективность механизмов, используемых в качестве антикризисных мер социальной поддержки безработных граждан, призванных преодолеть кризисные явления в связи с ростом безработицы.

Многие выступления и доклады с явно выраженной антикризисной тематикой, пришедшие в адрес Оргкомитета для участия в конференции–2009, вошли в первый том сборника трудов конференции. Этот сборник с исследовательскими и прикладными разработками, статьями и сообщениями представляет практический интерес для всех участников и пользователей Интернет-ресурсов. Он охватывает большой круг вопросов, связанных с реализацией региональных программ и системы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации.

Мы думаем, что знакомство с опубликованными материалами Всероссийской научно-практической Интернет-конференции поможет всем нашим читателям и гражданам, интересующимся положением дел на рынке труда, расширить представление о современных процессах с занятостью и безработицей в России, их характере и направле-

ности в условиях кризиса. Представителям бизнеса, органов исполнительной власти, профсоюзным деятелям и членам неправительственных общественных организаций, преподавателям и научным сотрудникам материалы конференции–2009 позволят получить ответы на вопросы, касающиеся оценки антикризисных решений и их корректировки с учетом меняющейся социально-экономической ситуации в стране.

В современных условиях, когда из-за всемирного кризиса государство пошло на выделение дополнительных расходов на осуществление комплекса антикризисных мер, усилия сконцентрированы по наиболее значимым направлениям, в числе которых исполнение социальных обязательств с адресным характером помощи и перечнем государственных услуг для возможно большего числа граждан. При этом бюджетные субсидии не должны финансировать любые расходные обязательства. Расширение полномочий региональных органов власти, министерств и ведомств в сфере оказания качественных социальных услуг, в том числе услуг в области занятости, несомненно, поднимает важность установления ответственности за эффективность каждой отдельной программы расходования каждого рубля.

Для смягчения негативных социальных последствий, вызванных спадом производства, увольнениями работников и снижением доходов населения субъектами Российской Федерации приняты 82 региональные антикризисные программы занятости.

Всего в рамках реализации этих программ планируется охватить до конца года 1 млн. 717 тыс. чел. Из федерального бюджета на стабилизацию ситуации на рынке труда дополнительно намечено истратить 43,7 млрд. руб. Антикризисные программы, предусматривающие опережающее профессиональное обучение работников в случае угрозы массового увольнения, создание временных рабочих мест, организацию переезда увольняемых на работу в другую местность, запущены и в течение года активно реализуются в большинстве регионов России.

За счет средств, выделяемых на реализацию этих программ, осуществляются специальные мероприятия по развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан. На сегодняшний день в мероприятиях региональных программ занятости участвует около 1,5 млн. чел. При этом временные рабочие места организованы для 1,262 млн. чел., проходят опережающее обучение 81,1 тыс. чел. и еще 6,3 тыс. чел. решили изменить место жительства для трудоустрой-

ства на другую работу. А открытием собственного дела уже заняты более 39,6 тыс. безработных. Для приобретения выпускниками образовательных учреждений практического опыта работы по полученной профессии непосредственно на рабочем месте организованы стажировки, в которых приняло участие уже 81 тыс. чел.

Реализация региональных программ по снижению напряженности на рынке труда дала положительные результаты. В стране остановлен рост безработицы. С конца апреля уровень регистрируемой безработицы продолжает снижаться (сейчас в службах занятости состоят на учете 2,1 млн. чел.). В целом есть основание полагать, что до конца года в России удастся избежать неконтролируемого роста безработицы. Реализация программ с учетом своевременной корректировки в течение 2009 г. будет продолжена.

Работа конференции–2009 указывает на необходимость продолжения выработки эффективных антикризисных действий для обеспечения макроэкономической стабильности. Современные экономические вызовы, связанные с глобальным кризисом, говорят о необходимости перехода к новой модели роста нашей экономики на основе повышения эффективности производства, производительности труда, кардинального повышения качества общедоступных услуг, предоставляемых населению. Нам надо стремиться к повышению конкурентоспособности экономики, к модернизации социальной сферы и развитию человеческого капитала, к инновационному развитию.

В области развития рынка труда нужно способствовать созданию условий для обеспечения экономики высокопрофессиональными кадрами и повышения эффективности их использования. Наряду с модернизацией системы профессионального образования и переподготовки кадров важнейшим условием реализации этих целей становится повышение гибкости рынка труда и его структурной сбалансированности, появление условий для повышения мотивации к труду, профессиональной и территориальной мобильности населения, развития форм наставничества и закрепления молодых специалистов на рабочих местах.

Обозначенная тематика должна стать предметом серьезного разговора представителей власти, работодателей, профсоюзов, всех участников конференции–2009. Для живого и всестороннего обмена мнениями и опытом работы ведущих ученых и практиков из федерального центра и субъектов Российской Федерации в виртуальном конференц-

зале размещена разнообразная информация. Доклады участников конференции отражают различные аспекты поднятой проблемы, они тщательно подобраны по секциям конференции. Мы надеемся, что разговор по всем обозначенным темам будет интересным и конструктивным. В ходе обмена мнениями у участников конференции появится реальная возможность консолидировать усилия для выработки путей эффективного решения наболевших проблем.

Желаю всем участникам Интернет-конференции достижения хороших результатов!

Руководитель Федеральной
службы по труду и занятости РФ

Ю. В. Герций

ПРЕДИСЛОВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА

В предлагаемом читателю первом томе сборника «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» представлены доклады, поступившие в адрес Оргкомитета Шестой Всероссийской Интернет-конференции в срок до 28 сентября 2009 г.

2009 г. является особым годом для рынка труда и системы профессионального образования в связи с влиянием на экономику Российской Федерации мирового финансово-экономического кризиса. По экспертным оценкам Минэкономразвития России, кризисные процессы в российской экономике включают фазу острого кризиса – 2009 г.; стационарную фазу – 2010 г.; фазу выхода экономики из кризиса – 2011–2012 гг.; возврат на траекторию инновационного развития экономики – 2013 г.

Кризисные процессы в 2009 г. проявляются через сокращение объемов производства, снижение экономической активности населения, занятости и увеличение безработицы. Прогнозируемое сокращение числа рабочих мест на конец 2009 г. составит около 1 млн. чел. Значение ежегодной дополнительной потребности экономики в кадрах, возникшей в связи с естественно-возрастным выбытием кадров, составляет порядка 1,86 млн. чел. С учетом высвободившихся работников ежегодная дополнительная потребность составит всего 0,8 млн. чел.

В то же время система профессионального образования в 2009 г. обеспечивает максимальный по сравнению с прошлыми годами выпуск дневной формы обучения в объеме 1,66 млн. чел., которые должны прийти на рынок труда.

Президент и Правительство России обеспокоены сложившейся ситуацией и предпринимают активные действия по снижению напряженности на рынке труда. Программой антикризисных мер Правительства Российской Федерации на 2009 г. предусмотрены организация опережающего профессионального обучения граждан и переподготовка высвобождаемых работников из организаций по востребованным профессиям для обеспечения их занятости.

Минобрнауки России провело анализ числа вакантных бюджетных мест в вузах и организовало перевод студентов в государственных вузах, обучающихся с полным возмещением затрат, на вакантные

бюджетные места, значительно увеличило число бюджетных мест на 2009 г. в магистратуре и аспирантуре.

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации Минобрнауки России разработало комплекс мер, направленных на кадровое обеспечение посткризисной экономики и определило перспективные рынки труда и приоритетные направления для переподготовки кадров, востребованных в посткризисный период. Миссией комплекса мер является формирование в режиме переподготовки в сжатые сроки критической массы профессиональных кадров, способных обеспечить устойчивое инновационное развитие российской экономики в посткризисный период.

Рост экономики в посткризисный период будет обеспечен развитием как новых высокотехнологических рынков труда, так и традиционных рынков труда базовых отраслей экономики, оказывающих наибольшее влияние на социально-экономическое развитие Российской Федерации. При этом основной результат развития будет обеспечен повышением производительности труда, снижением энергоемкости и материалоемкости продукции, использованием высоких технологий и реализацией других приоритетов, определенных «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.» и «Долгосрочным прогнозом технологического развития Российской Федерации до 2025 г.».

К важным для первоочередного развития рынкам труда должны быть отнесены рынки труда отраслей, оказывающих значительный мультипликативный эффект на развитие смежных отраслей (автомобилестроение, жилищное строительство); важных с точки зрения продовольственной безопасности и социальной стабильности (сельское хозяйство, лесопромышленный комплекс); ключевых с позиции обеспечения обороноспособности страны (ОПК); формирующих инфраструктуру функционирования экономики в целом (ТЭК, транспорт); высокотехнологичных отраслей, обеспечивающих переход к инновационному развитию, и др.

Сегодня в условиях кризиса, когда многие предприятия реального сектора экономики борются за выживание и при этом сворачиваются их корпоративные программы обучения, государственная поддержка процессов переподготовки высококвалифицированных кадров с новыми компетенциями для инновационного бизнеса, как никогда ранее, была бы своевременной и действенной мерой. Активное участие госу-

дарства в финансировании программ дополнительной переподготовки компенсирует наметившийся спад внутрифирменного обучения, позволит обеспечить потребности бизнеса в высококвалифицированных кадрах к моменту окончания кризисного периода, когда вновь начнется интенсивный рост экономики.

Таким образом, принимая на себя обязательства по профессиональной переподготовке кадров для инновационного бизнеса в размере 50% от общего объема ежегодной потребности, государство на деле демонстрирует свою приверженность развитию частно-государственного партнерства.

Учитывая долевы соотношения работников и требования дополнительных образовательных программ, могут быть выделены суммарные потребности в переподготовке на период 2010–2012 гг. по двум основным направлениям:

- 285 тыс. работников, имеющих высшее профессиональное образование, предлагается переподготовить в 2010–2012 гг. по программам дополнительного профессионального образования для решения задачи резкого сокращения отставания России от развитых стран по уровню технологического развития экономики (от 500 до 1800 часов). При этом выделяется две группы программ – «средние» (больше 500 часов) и «длинные» (свыше 1000 часов); «длинные» программы запускаются в 2010 г.;

- 428 тыс. работников, имеющих начальное и среднее профессиональное образование, предлагается обучить в 2010–2012 гг. по «средним» программам переподготовки (500 часов).

Реализация совокупности указанных программ переподготовки, их тиражирование и распространение в системе профессионального и корпоративного образования позволит сформировать критическую массу компетентных специалистов для эффективного движения экономики по инновационным рельсам, способствовать обновлению технологического уклада.

Эти вопросы в той или иной форме нашли отражение в докладах, представленных в первом томе трудов конференции. Дальнейшее их обсуждение во время прохождения Интернет-конференции позволит наметить пути их решения.

Директор Центра бюджетного мониторинга,
профессор

В. А. Гуртов

ПОДГОТОВКА И ФОРМИРОВАНИЕ МОЛОДЕЖНЫХ КОЛЛЕКТИВОВ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

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

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

NNSemenov@mail.eltech.ru

Одной из основных проблем, с которыми столкнулась российская экономика, является несбалансированность рынка труда и образовательных услуг. Это проявляется в несоответствии количества выпускаемых специалистов потребностям рынка, в несовпадении требований работодателей и качества профессиональной подготовки выпускников вузов, в отсутствии учета структуры экономики региона при выборе вузами направлений подготовки, в перепроизводстве специалистов с высшим (неинженерным) образованием при дефиците рабочих и технических профессий.

Несбалансированность этих рынков приводит к негативным экономическим и социальным последствиям. Первые выражаются в низкой конкурентоспособности отечественных предприятий и организаций, одной из главных причин которой является недостаток талантливых и хорошо подготовленных молодых работников, способных к инновационной деятельности. Вторые связаны с увеличением структурной безработицы и усилением социальной напряженности в российском обществе.

Кадровая ситуация является одним из основных факторов, сдерживающих развитие отечественной промышленности.

В течение многих лет в нашей стране создавались крупные предприятия с полным замкнутым циклом производства – от разработки идеи до изготовления, поставки и эксплуатации готовой аппаратуры. Для выполнения этих задач требовались инженеры широкого профиля с разносторонней фундаментальной подготовкой, именно их готовили и продолжают готовить отечественные вузы. В то же время большая часть полученных в вузе знаний выпускнику, даже работающему по специальности, в его практической деятельности была не нужна – в условиях реального производства все равно происходила специализация, выделялись разработчики аппаратуры, конструкторы, технологи, эксплуатационники и т. п. Даже если в момент создания предприятие

оснащалось современным оборудованием (для работы на нем и готовились специалисты), то за последние 10–20 лет промышленность финансировалась явно недостаточно. Поэтому в настоящее время большинство предприятий столкнулись с проблемами устаревшего оборудования, устаревших технологий (это особенно печально) и «устаревших» кадров. Средний возраст инженеров в России составляет 46 лет. Качественного пополнения инженеров практически нет, так как вузы готовят студентов по программам вчерашнего дня (средний возраст преподавателей превышает 50 лет), да и зарплаты в реальном секторе экономики, как правило, ниже средних.

Наиболее острой является ситуация в высокотехнологичных научно-инновационных отраслях российской индустрии, таких как военная техника, электроника, телекоммуникации и информационные технологии, в которых дефицит молодых специалистов достиг угрожающих безопасности страны размеров.

По данным исследования, проведенного по заказу Союза российских промышленников и предпринимателей (работодателей), вузы России выпустили в 2008 г. немногим более 70 тыс. специалистов для этих отраслей (при этом на долю стратегически наиболее важных секторов микроэлектроники и телекоммуникаций приходится только 5,6% выпуска) при общей потребности около 200 тыс. чел. в год. В дальнейшем ситуация может ухудшиться. При развитии российской экономики по высокотехнологичному сценарию к 2012 г. потребность в молодых специалистах может возрасти до 550 тыс. чел. в год, а при существующих темпах развития высшего образования будет подготовлено не более 140 тыс. выпускников.

Для решения проблемы кадрового дефицита необходимо изменить традиционные способы обучения с целью повышения их эффективности. В современных высокотехнологичных проектах теория неотделима от инженерной практики, поэтому молодой специалист должен владеть навыками работы с современными средствами разработки, комплектующими компонентами, приборами и технологическими установками. Кроме предметной подготовки молодым специалистам необходима практика, чтобы приобрести навыки организационно-управленческой работы, получить опыт принятия решений, осуществления производственно-технологического процесса.

Очевидно, что для решения кадровых проблем недостаточно увеличить количество подготавливаемых специалистов. Не менее важно

улучшить качество подготовки, особенно если речь идет о создании инновационных продуктов. По оценкам специалистов, только 5% выпускников вузов готовы участвовать в выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР); даже те, кто получил достаточно качественное образование по специальности в престижных вузах, имеют слабую организационно-производственную подготовку, а также подготовку в бизнес-дисциплинах. Наша система образования традиционно была ориентирована на подготовку кадров для науки, а не для индустриального выпуска конкурентоспособной продукции. Наиболее трудно решается задача коммерциализации интеллектуальной собственности, полученной в результате научной деятельности. Для решения этой задачи нужны люди, которые умеют не только разрабатывать схемы и программы, но и способны превратить их в коммерческий (то есть хорошо реализуемый на рынке) продукт.

Следует устранить существующий в России дисбаланс в оплате труда специалистов реальной экономики и офисных работников финансово-банковской сферы. Это поднимает престиж инженерной деятельности, наиболее востребованной на рынке труда, и позволит привлечь в технические вузы хорошо подготовленных и креативно мыслящих абитуриентов. Правильному с точки зрения интересов государства и общества распределению молодых специалистов будет служить более справедливое выравнивание среднемесячной зарплаты сотрудников по различным предприятиям одной и той же отрасли. Сейчас в худшем положении находятся работники крупных предприятий военно-промышленного комплекса (ВПК) и преподаватели вузов.

Бедственное положение предприятий ВПК во многом объясняется низкой производительностью труда (на коммерческих предприятиях производительность труда в 4–5 раз выше). В результате отечественные производители разделились на две части: группа успешных компаний (как правило, относящихся к предприятиям малого и среднего бизнеса), борющихся за лидерство в своих сегментах рынка, и предприятий (как правило, крупных, относящихся к ВПК), которые выживают обычно за счет государственных заказов и из-за низкой зарплаты совершенно не интересны для перспективной молодежи. Данная проблема осложняется экспансией на российский рынок иностранных компаний, открывающих свои оффшорные центры в крупных городах; предлагаемый этими центрами более высокий уровень оплаты труда приводит к обескровливанию отечественной промышленности.

В настоящее время промышленность России вынуждена развиваться в условиях мирового финансово-экономического кризиса. В период экономического кризиса, когда население и фирмы-потребители сокращают свои расходы на товары длительного пользования (к ним относятся бытовая и автомобильная, а также компьютерная техника), особенно обостряется ценовая конкуренция на рынке конечного оборудования. Это, в свою очередь, заставляет компании сворачивать НИОКР, отказываться от обновления технологического оборудования и снижать объемы производства. Как следствие, происходит сокращение персонала во всех подразделениях, включая исследовательские и производственные. При этом на рынке труда оказываются квалифицированные и имеющие опыт работы специалисты, которые составляют существенную конкуренцию выпускникам вузов, особенно тем, кто не владеет навыками практической деятельности.

В крупных промышленных городах России для выпускников престижных технических вузов, из-за длительно существующего дефицита инженерных кадров, проблема конкуренции со стороны уволенных работников не столь остра (обычно предприятия избавляются от «балласта», сохраняя работников высокой квалификации). Но тем не менее за последние полгода даже в таком сравнительно благополучном регионе, как Санкт-Петербург, объем промышленного производства снизился по разным отраслям от 30 до 45%, что не могло не сказаться на количестве вакансий для выпускников вузов.

Правительством России был предложен ряд мер, направленных на улучшение положения выпускников вузов на рынке труда, наиболее эффективной из которых является принятие Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности». В соответствии с этим законом разрешается создавать при вузах малые предприятия, работать на которых должны выпускники и студенты вуза при участии или под руководством преподавателей. Основной задачей таких малых предприятий должно являться создание вузовского научно-технического продукта с его последующей коммерциализацией. Организация при вузах малых предприятий позволит решить целый ряд упомянутых выше проблем:

- дать возможность выпускникам вузов принять участие в реальных НИОКР по заказам предприятий и частных инвесторов;
- приобретение выпускниками опыта организационно-управленческой и производственно-технологической деятельности в ходе реализации цепочки «идея – макетирование – изготовление опытного образца – опытная партия – оценка перспектив продаж – серийное производство собственными силами или передача технологии заказчику»;
- ознакомление молодых специалистов с перспективами развития отрасли; поиск незанятой «ниши» разработок, изделий и услуг;
- ранняя профессиональная адаптация студентов путем их участия в производственной деятельности малого предприятия на должности техника или по рабочим профессиям;
- повышение квалификации преподавателей за счет их участия или руководства НИОКР, проводимых малым предприятием;
- возможность получения всеми участниками деятельности малого предприятия «рыночной» заработной платы в соответствии с квалификацией и успехами в коммерциализации разработанного научно-технического продукта.

Очевидно, что срок работы выпускника на малом предприятии не должен превышать 2–3 года (за исключением специалистов, ставших топ-менеджерами). По существу, малые предприятия при вузах должны являться инкубаторами квалифицированных кадров. Пройдя после окончания вуза период профессиональной адаптации и получив опыт инженерной и бизнес-деятельности, молодой специалист попадает на рынок труда, имея хорошие шансы получить перспективную работу и достойную зарплату.

Малые предприятия при вузах имеют существенное отличие от фирм, функционирующих в составе технопарков, созданных к настоящему времени при некоторых крупных вузах. Фирмы в технопарках являются юридически самостоятельными лицами, их взаимоотношения с вузом ограничиваются условиями аренды помещений и общей инфраструктурой (хотя в этих фирмах, как правило, работают преподаватели, сотрудники, студенты и выпускники вуза).

Малое предприятие создается при вузе, вуз является его учредителем. Поэтому техническая, финансовая и кадровая политика малого предприятия контролируется вузом. При этом резко возрастает роль профессорско-преподавательского состава вуза, при котором организовано малое предприятие. Именно преподаватели, особенно на на-

чальной стадии существования малого предприятия, должны выбрать направление его деятельности, сформулировать принцип подбора кадров (зачастую становясь руководителем предприятия, пока не будут выделены лидеры из числа выпускников), помочь с приобретением необходимых приборов, материалов и оборудования. Весьма важным является подбор заказчиков НИОКР – здесь многое зависит от научного авторитета преподавателя. Поэтому создание малых предприятий следует производить с ориентацией на существующие в вузе научно-педагогические школы.

Немаловажную роль в успешном развитии малых предприятий вузов будет играть методика формирования их молодежных коллективов. Кадровая политика малых предприятий должна полностью контролироваться преподавателями приоритетных научно-образовательных направлений вуза.

На младших курсах необходимо проводить предметные олимпиады, междисциплинарные конкурсы коллективов студентов, ввести обязательный внутрисеместровый рейтинг каждого студента с учетом его когнитивных особенностей. Обязательным требованием является практическое знание информационных технологий и английского языка. При организации этих мероприятий следует учитывать неизбежные для нашего времени изменения психологического климата и характера внутригрупповых отношений по мере взросления студентов (смена коллективизма в связи с индивидуализмом, преобладание прагматизма, стремление к личному успеху, снижение уровня эмпатии, социальное и материальное расслоение). Негативные последствия этих явлений в какой-то мере можно смягчить за счет как можно более раннего привлечения студентов к трудовой деятельности в свободное от учебы время с обучением рабочим профессиям по профилю вузовской подготовки.

В результате к III–IV курсам можно будет осуществить выбор среди студентов организационных лидеров и наиболее подготовленных и способных исполнителей. Поиску последних следует уделить особое внимание, так как их требуется больше и от их способностей и компетенций, прежде всего, зависит успех деятельности молодежных коллективов.

На старших курсах следует объединять отобранных студентов вокруг инновационной идеи с целью формирования коллектива малого предприятия. На этой стадии много будет зависеть от личности преподавателя – носителя инновационной идеи.

Научно-инновационные молодежные коллективы могут создаваться не только на малых предприятиях вузов, но и в других структурах малого бизнеса. Охотно используют в своей работе выпускников и студентов (в том числе из разных вузов) предприятия электроники и сборочные производства. Известно о создании бригад из выпускников и студентов, обслуживающих сложные технологические установки и процессы. В последние годы появились молодежные коллективы специалистов по информационным технологиям, работающих в режиме аутсорсинга по заказам, прежде всего, иностранных фирм.

Контрактные производители могут сыграть большую роль в раннем приобщении студентов к работе по будущей специальности. Многие небольшие фирмы охотно берут студентов III–IV курсов на неполный рабочий день для выполнения временных или даже постоянных работ, не требующих высшего профессионального образования (монтаж, наладка и обслуживание технического оборудования, сборка и тестирование модулей, проверка готовой продукции). Такое сотрудничество выгодно как для студентов (приобретение опыта и навыков работы на современном производстве), так и для работодателей – они могут без особых затрат отбирать лучших студентов для работы в постоянном штате после окончания вуза.

В качестве антикризисной меры следует рассматривать решение правительства Российской Федерации об увеличении приема в магистратуру на бюджетные места – это позволяет отсрочить на 2 года выход на рынок труда выпускников бакалавриата. В то же время, в соответствии с нормативными документами Рособразования, обучение в магистратуре предполагает профессионально-ориентированную подготовку студентов, которая должна занимать не менее 50% учебного времени. Предполагается, что эта подготовка, как правило, должна осуществляться на предприятии (в организации), где студент будет готовить свою магистерскую диссертацию. При этом кафедра вуза, ведущая определенную магистерскую программу, может по договоренности с предприятием сформировать группу студентов для практико-ориентированной работы. На первом году обучения в магистратуре студенты работают обычно без оплаты, а предприятие в этот период может произвести отбор перспективных студентов, которые на втором году обучения могут быть приняты на работу сначала на неполную рабочую неделю, а затем на полную занятость.

Условием формирования и успешной работы молодежных коллективов является получение объективной информации о степени востребованности выпускников вузов различных специальностей и направлений подготовки на предприятиях всех форм собственности данного региона. Если сведения о кадровых потребностях крупных предприятий – стратегических партнеров вуза получить сравнительно легко, то сделать оценку востребованности выпускников на предприятиях малого бизнеса затруднительно. Для планирования приема абитуриентов, формирования контингентов бакалавриата и магистратуры следует проводить постоянно действующий мониторинг региональной потребности в молодых специалистах. Хорошие результаты могут быть достигнуты при взаимодействии вузов с отраслевыми промышленными ассоциациями.

Характерным примером такого сотрудничества является вхождение ведущих профильных вузов в состав Санкт-Петербургской Ассоциации предприятий радиоэлектроники, приборостроения, средств связи и инфотелекоммуникаций, созданной для консолидации усилий и ресурсов радиоэлектронных предприятий Санкт-Петербурга (крупных, средних и малых). Для оперативного решения вопросов, связанных с подготовкой кадров (содержание образовательных программ, распределение студентов и выпускников по специальностям и направлениям подготовки, прогноз потребности в специалистах и т. п.), при Ассоциации создан Учебно-методический совет.

Таким образом, формирование студенческих коллективов для работы на предприятиях в период их обучения в университете можно рассматривать как создание условий для динамичного посткризисного «старта» экономики страны.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Л. П. Арзамасцева

ГОУ ВПО «Воронежский государственный университет», г. Воронеж

eitingon@econ.vsu.ru

Важнейшим фактором усиления политической и экономической роли России на мировой арене, повышения эффективности занятости населения в условиях глобализации, а также скорейшего выхода страны из современного кризисного состояния является обеспечение конкурентоспособности ее трудового потенциала, который характеризует население как производителя материальных благ на основе совокупности всех качеств и представляет собой качественную оценку интеллектуальных и физических способностей, а также уровня развития самосознания и нравственных качеств человека, характеризующих применительно к его трудовой деятельности. Качественное состояние трудового потенциала страны и ее регионов во многом предопределяется состоянием и направлением реформирования профессионального образования.

Развитие системы профессиональной подготовки кадров влияет на структуру, динамику и эффективность занятости, поскольку повышение уровня профессиональной подготовки отдельного индивида и всего населения в значительной степени определяет качество трудового потенциала региона и эффективность его использования. Именно поэтому профессиональная подготовка качественно новой, конкурентоспособной, разносторонне образованной, квалифицированной, гибкой, мобильной, мотивированной, инновационной, творчески активной и профпригодной рабочей силы является одной из важнейших стратегических задач не только системы образования, но и общества в целом.

Долгое время Советский Союз считался одной из наиболее образованных стран. В 1991 г. ЮНЕСКО ставила советское высшее образование на 3-е место в мире. К 2007 г. Российская Федерация опустилась по тому же рейтингу на 27-е место. Проблема сегодня заключается не в нехватке средств, а в избытке претендентов на них: в этом году порог вузов перешагнули 7,47 млн. студентов, а в середине 1990-х гг. их было всего 2,79 млн. чел., т. е. почти втрое меньше. При этом среди

студентов немалую долю составляют желающие получить второе высшее образование, иными словами разочаровавшиеся в первом.

Долгое время политика в области обеспечения экономики кадрами основывалась на принципах опережающего увеличения доли специалистов с высшим образованием в общей численности работников; приоритета подготовки специалистов по инженерно-техническим специальностям; направленности подготовки специалистов преимущественно по профессиям отраслей материального производства. Такой подход привел к явному несоответствию профессионально-квалификационной структуры подготавливаемых работников тенденциям и потребностям, характерным для стран с развитой рыночной экономикой. И сегодня современная система профессионального образования России выпускает дипломированных специалистов в избыточном количестве и зачастую в сферах, где в них нет необходимости.

В таких условиях качество образования страдает, значение ученых степеней и званий девальвируется и без коренной перестройки всей системы профессиональной подготовки не представляется возможным обеспечить конкурентоспособность отечественного трудового потенциала. Изменения должны затронуть характер образования: его направленность, цели и содержание, ориентируя его на свободное развитие личности, творческую инициативу и самостоятельность студентов, формирование профессиональных компетенций как конечного результата образовательного процесса.

В период перехода к рынку система профессионального образования области стала объектом реформирования, настоятельная необходимость в котором усиливается рядом социально-экономических обстоятельств: развитием отношений собственности; дифференциацией доходов, интересов и потребностей населения, а также сокращением финансирования образования из федерального и местного бюджетов. Особая значимость реформирования профессионального образования в исследуемом регионе в условиях формирования рыночных отношений видится в том, что именно эта сфера призвана формировать рыночный потенциал занятости, рабочую силу, отвечающую современным качественным требованиям. Поэтому на современном этапе рыночных реформ приобретает особую актуальность двойная задача развития системы образования: обеспечение сохранения и развития трудового потенциала региона, накопленного в дореформенный пери-

од при сохранении и развитии единого образовательного пространства региона и страны в целом.

Региональная потребность в подготовке кадров детерминирована в основном размещением и специализацией производства в пределах области, и это обстоятельство обуславливает необходимость формирования профессионально-образовательного комплекса, ориентированного на региональную потребность и специфику. Качественная и количественная стороны областной потребности в профессиональном образовании населения, в свою очередь, должны определять особенности структуры образовательной системы региона, формы, методы и программы обучения, источники их финансирования.

Динамика реформирования системы профессионального образования Воронежской области последних лет отражает общероссийские тенденции, имеющие позитивные и негативные черты. К числу первых относится устойчивый рост численности студентов высших и специальных учебных заведений и учащихся профессиональных колледжей и ПТУ, увеличение численности обучающихся на 10 000 жителей области, повышение уровня образования населения. В число вторых, отрицательно влияющих на готовность российской системы образования к интеграции в мировое образовательное пространство, входят следующие:

- недостаточное развитие системы непрерывного профессионального образования, сдерживающее технико-технологическое обновление экономики, не позволяющее эффективно модернизировать социальную сферу;
- низкая инвестиционная привлекательность российского образования, что приводит к снижению его конкурентоспособности на мировом рынке образовательных услуг;
- чрезмерная коммерциализация профессиональной подготовки, ограничивающая доступ детей из низкодоходных семей к качественному образованию;
- недостаточное развитие независимых форм и механизмов участия граждан, работодателей, профессиональных сообществ в определении объемов и структуры профессиональной подготовки;
- низкая интеграция образовательной и научной деятельности, чреватая сокращением кадрового потенциала научной сферы;
- несоответствие профессиональной структуры выпускников учебных заведений региональной структуре потребности в кадрах, о

чем свидетельствуют высокие показатели безработицы среди молодых рабочих и специалистов.

О последнем обстоятельстве свидетельствуют данные ДФГСЗН по Воронежской области: выпускники профессиональных учебных заведений занимают пятую часть в структуре регистрируемой безработицы.

Меняются времена – меняются ценности. Совсем недавно ценились знания, которыми обладал специалист, но в новый век стремительного развития информационных и коммуникационных технологий этого становится недостаточно, поскольку знания очень быстро устаревают. Сегодня важнейший показатель профессионализма – умение самостоятельно приобретать знания, выбирать нужное из огромного потока информации. В профессиональных образовательных учреждениях необходимо создать информационное, динамично меняющееся образовательное пространство и учить студентов получать знания из этой среды. Информационная образовательная среда позволит решить важнейшие задачи образования: *повысить качество* обучения за счет использования единых научно-образовательных и информационных ресурсов, *эффективно использовать* преподавательский потенциал во всем образовательном пространстве, *предоставить возможность* выбора специальности, а также формы обучения и уровня образования.

России требуется конкурентоспособная образовательная система. Для развития и поддержки образовательных систем Правительством разработан национальный проект «Образование». Особое внимание уделяется учебным заведениям, реализующим инновационные программы. Также решается вопрос о наведении порядка с содержанием программ профобразования с привлечением для этого представителей бизнеса и социальных отраслей, для которых и готовятся специалисты. Эффективность профессионального образования и компетентность рабочей силы должны определяться совместными усилиями образовательных учреждений и субъектами социально-экономического развития региона. Форма социального партнерства является наиболее приемлемой для такого взаимодействия.

Развитие систем управления профессиональным образованием для превращения их в средство социально-экономического развития регионов целесообразно осуществлять по следующим ключевым направлениям:

- создание единого образовательного пространства региона на основе непрерывности, многоуровневости и вариативности профессио-

нального образования, превращения его в открытую государственно-общественную систему, функционирующую в едином образовательном пространстве Российской Федерации;

- поэтапное внедрение прогнозного регионального перечня профессий и специальностей, отвечающего текущим и перспективным потребностям региона;

- оптимизация сети образовательных учреждений разных типов, видов и уровней образования, а также формы собственности для ориентации на текущие и перспективные потребности региона;

- достижение нового качества профессионального образования на всех его уровнях и ступенях;

- реализация стратегии управления качеством профессионального образования на всех его уровнях и ступенях;

- повышение квалификации и переподготовка кадров;

- реализация стратегии управления на основе системных мониторингов качества кадрового потенциала, источников формирования содержания образования, информационного, педагогического и методического обеспечения.

Реформирование отечественной системы призвано, в конечном счете, повысить конкурентоспособность России и ее регионов на мировом уровне. Указанная цель достижима, если в ближайшие годы обеспечить оптимальное соотношение затрат и качества в сферах образования и науки. Для этого, прежде всего, необходимо ускорить разработку и внедрение в систему образования новых организационно-экономических механизмов, обеспечивающих эффективное использование имеющихся ресурсов и способствующих привлечению дополнительных средств, повысить качество образования на основе обновления его структуры, содержания и технологий обучения, привлечь в сферу образования квалифицированных специалистов, повысить его инновационный потенциал и инвестиционную привлекательность.

УДАЛЕННЫЙ КАДРОВЫЙ СЕРВИС С ПОДДЕРЖКОЙ ВИДЕОРЕЗЮМЕ ДЛЯ ВЫПУСКНИКОВ И СТУДЕНТОВ СРЕДНИХ СПЕЦИАЛЬНЫХ И ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

**Е. А. Архипова, В. Г. Прокошев,
А. В. Духанов, И. Е. Черанев**

*Владимирский государственный университет, г. Владимир
avd@vlsu.ru*

Владимирский государственный университет активно использует инновационные подходы и современные информационные технологии к совершенствованию форм работы в сфере содействия трудоустройству выпускников.

В университете создана и функционирует система содействию трудоустройству выпускников, основой которой являются региональный центр содействия трудоустройству выпускников и адаптации к рынку труда выпускников образовательных учреждений ВПО (РЦСТВ), секция дополнительного профессионального образования и содействия трудоустройству выпускников в составе научно-методического совета университета, традиционно работающие на факультетах университета комиссии содействия трудоустройству выпускников. Основная задача секции – развитие научно-методической работы на кафедрах и факультетах в сфере содействия трудоустройству выпускников и в системе дополнительного профессионального образования (ДПО), которая широко используется университетом для повышения конкурентоспособности своих выпускников.

Около 10% студентов очной формы обучения ежегодно обучаются по программам ДПО, расширяя поле своей будущей профессиональной деятельности, в том числе по программам высшего дополнительного профессионального образования.

За последние годы возрос интерес студентов к параллельному освоению второй образовательной программы высшего профессионального образования.

В системе содействия трудоустройству выпускников РЦСТВ выполняет координационно-аналитическую функцию, поддерживает и развивает внешние связи на местном, региональном и федеральном уровнях, связи с работодателями. Кафедры и факультеты университета

имеют традиционную группу предприятий, с которыми налажено постоянное сотрудничество.

Инновационной формой сотрудничества между вузом и предприятиями Владимирской области явилось заключение Соглашения о создании Ассоциации (Лиги) малых и средних предприятий – партнеров ВлГУ, куда вошло 54 предприятия, руководителями которых в основном являются выпускники ВлГУ.

Соглашение предусматривает комплексный, рассчитанный на длительную перспективу подход к развитию сотрудничества с новым сектором экономики – предприятиями малого и среднего бизнеса.

В числе основных целей создания Ассоциации – обеспечение адаптации образовательных учреждений и их выпускников к социальным, экономическим и культурным запросам общества и изменениям рынка труда.

В соответствии с приказом Министерства образования от 10.02.2002 г. в ВлГУ разработана и установлена система с удаленным доступом, предназначенная для поиска выпускником будущего места работы по базе вакансий и поиска работодателем будущего специалиста по базе резюме студентов университета.

Постановлением Губернатора Владимирской области университет является соисполнителем мероприятия по разработке концепции развития кадровой политики и персонала во Владимирской области до 2015 г., сотрудники университета вошли в состав рабочей группы.

Данное направление работ в регионе сегодня имеет отлаженную организационно-правовую основу, реализованную через механизмы социального партнерства.

Силами центров содействия трудоустройству невозможно развернуть эффективную работу по типу кадрового агентства без использования распределенных информационных систем, в первую очередь в силу их малочисленного состава (в среднем по нашему опыту это 2–3 сотрудника центра содействия трудоустройству выпускников).

Университет имеет партнерское соглашение с ООО «Национальный кадровый центр “Университет”» (г. Москва), предусматривающее широкий спектр направлений сотрудничества в сфере содействия трудоустройству студентов и выпускников.

В данный момент в рамках указанного соглашения формируется федеральная база данных резюме студентов с целью привлечения к трудоустройству выпускников вуза более широкого круга работодателей.

В состав системы включен сервис поддержки видеорезюме – ролика, в котором соискатель имеет возможность рассказать о себе и своих возможностях (рис. 1). Это особенно актуально при создании видеорезюме соискателя, не имеющего опыта работы, для обеспечения экспресс-оценки его потенциальных возможностей. То есть необходимо не просто владеть технической стороной создания видеорезюме, а обеспечить также адекватное получение и представление информации о соискателе без опыта работы.



Рис. 1. Телестудия ВлГУ – съемка видеорезюме

Большое внимание при подготовке видеорезюме студента – будущего специалиста уделяется структуре ролика и соответствующего доклада. В самом начале доклада претендент называет имя и фамилию, а также возраст и другие общие данные. Далее кандидат сообщает свои предпочтения по потенциальной работе. После этого коротко рассказывает о своем образовании и полученной специальности, затем – об опыте работы. Если он в прошлом работал на многих предприятиях, то лучше указать только последнее место работы (или два). Далее докладчик указывает, какие он имеет сертификаты, поощрения, титулы, а также дополнительные сведения (по желанию и предпочтениям).



Рис. 2. Видеорезюме

В состав Владимирской Ассоциации образовательных учреждений «Университетский комплекс на базе Владимирского государственного университета» входят учреждения СПО, в частности Вязниковский механико-технологический техникум (ВМТТ), который имеет в своем составе НПО и тесно сотрудничает с университетом по целому ряду направлений. На базе ВМТТ более 10 лет функционирует центр по трудоустройству (ведущий сотрудник – специалист службы занятости).

Все это создает благоприятные условия для разработки и апробации контента видеорезюме как инновационной системы в практике деятельности центров трудоустройства выпускников образовательных учреждений НПО, СПО, ВПО, а также в разработке структуры информационного взаимодействия образовательных учреждений для создания единого информационного пространства, обеспечивающего эффективное взаимодействие системы НПО, СПО, ВПО с рынком труда на базе Владимирского государственного университета.

**ОПТИМИЗАЦИЯ СОДЕРЖАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ,
ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ФОРМ И ТЕХНОЛОГИЙ
В СООТВЕТСТВИИ С ПОТРЕБНОСТЯМИ
РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА**

Е. А. Бабайцева

Тамбовское областное ГОУ СПО

«Промышленно-технологический колледж», г. Мичуринск Тамбовской обл.

tptk@mail.ru

В условиях взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг большое значение имеет развитие профессионального образования, нацеленного одновременно на удовлетворение интересов личности, общества, производства и системы профессионального образования.

Вместе с тем возрастают требования к уровню подготовки выпускников, к их готовности решать комплексные задачи профессиональной и социальной деятельности. Это стратегическая цель профессионального образования, которая влечет за собой изменения подходов к содержанию профессионального образования, организационных форм и технологий. В соответствии с этими изменениями, с новыми задачами и видами организации производства, появлением новой техники и технологий, моделей управления персоналом квалификация, приобретенная в колледже, должна быть приведена к изменяющимся квалификационным требованиям. В сложившихся условиях представляется целесообразным отказ образовательных учреждений от следования «веяниям моды», то есть поспешного введения новых профессий и специальностей в соответствии с изменяющимся спросом абитуриентов. В государственных интересах необходимо следование реальным и перспективным потребностям рынка труда, совершенствование и повышение качества преподавания уже существующих направлений, а также повсеместное введение практик и программ профориентации для обучающихся.

Важнейшей составляющей новой модели профессионального образования становится развитие системы профессиональных квалификаций. Это означает активное вовлечение работодателей в разработку государственных образовательных стандартов нового поколения, участие в общественно-профессиональной аккредитации программ про-

фессионального образования, в процедурах контроля качества профессионального образования. Это даст толчок для усиления инновационного характера содержания профессионального образования, соответствующего требованиям региональной экономики.

Это особенно актуально в условиях внедрения новых перечней профессий и специальностей, федеральных государственных образовательных стандартов, разработанных с непосредственным участием работодателей. По утверждению руководителей отечественной системы образования, современный рынок труда испытывает серьезную потребность в квалифицированных выпускниках средних специальных учебных заведений.

Как свидетельствует опыт большинства развитых стран, именно люди со средним профессиональным образованием (а вовсе не «белые воротнички») составляют основу любой экономики и обеспечивают технологическое и промышленное развитие своих государств. Сейчас можно с уверенностью говорить о неуклонной и долговременной тенденции повышения привлекательности подобных учреждений в глазах потенциальных абитуриентов.

Работодатели – заказчики кадров стали реально влиять на качество подготовки специалистов, организацию образовательного процесса и производственной практики, что выражается в следующих формах: непосредственное участие в разработке и корректировке рабочих учебных программ, тем курсового и дипломного проектирования, активное участие в работе ГАК, совместная профориентационная работа и др.

В современных условиях процедуры оценки достигнутых профессиональных компетенций будущих рабочих и специалистов в рамках государственной итоговой аттестации, когда определяется степень соответствия образовательных результатов требованиям государственных образовательных стандартов, дополняются внешней оценкой потребителей и заказчиков рабочих кадров и специалистов-работодателей. Имеется в виду, прежде всего, сертификация профессиональных квалификаций в ресурсных центрах области. В перспективе сократится число образовательных программ, по итогам которых выдаются только дипломы государственного образца, и увеличится число программ, требующих профессионального экзамена для выхода на рынок труда. Мы видим, что принципиально важным становится усиление профессиональной направленности содержания образования за счет широкого участия социальных партнеров, в первую очередь заказчиков кадров,

работодателей в обновлении содержания профессиональных программ в соответствии с потребностями регионального рынка труда, отраслей экономики и социальной сферы, с перспективами их развития.

В основе разработки новых государственных образовательных стандартов СПО нового поколения лежит также принцип приоритета качества подготовки специалистов, его соответствия квалификационным характеристикам на основе модели специалиста, переходящей в результат образовательного процесса. Будут увеличены возможности для выбора и свободного проектирования содержания образования. Академические свободы ОУ в формировании содержания образования составляют от 30 до 35% от общего объема времени, отведенного на освоение основной профессиональной образовательной программы по специальности (а могут быть увеличены до 60%). Важнейшее место по-прежнему будет занимать идея непрерывного профессионального образования. В результате более половины из набора образовательных услуг будут формировать сами обучающиеся, выбирая индивидуальные «образовательные маршруты». Гибкость образовательного процесса будет осуществляться через реализацию интегрированных образовательных программ. Содержание образования должно формироваться под конкретного клиента на основе модульной компоновки учебных курсов и программ. Такое состояние содержания профессионального образования достигается вариативностью организационных форм государственно-общественного управления колледжем и внедрением новых педагогических и информационно-коммуникационных технологий.

Таким образом, речь идет о новом содержании профессионального образования, о развитии общественно-государственных форм управления, о применении инновационных методов контроля знаний, о переводе региональной системы НПО и СПО в новое качество. Это вопрос уже сегодняшнего дня. В связи с этим назрела необходимость анализа готовности колледжа к этим преобразованиям и оценки работы педагогического коллектива в вопросах оптимизации содержания профессионального образования, организационных форм и технологий в соответствии с потребностями регионального рынка труда.

Выполняя Программу развития «Непрерывное профессиональное образование», педагогический коллектив колледжа проводит определенную работу по инновационному развитию нашего образовательного учреждения. Приоритетными направлениями в данной работе явля-

ются: модернизация материально-технической базы, повышение уровня разработки учебно-программной документации с участием работодателей, осуществление индивидуальных образовательных маршрутов (имеется в виду продолжение образования после НПО в СПО), оптимизация содержания образования, его профессиональной направленности, повышение качества профессиональной подготовки выпускников, их трудоустройства, интеграция с другими образовательными системами (СОШ, вуз) по созданию единой системы многоуровневого образования, внедрение новых образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, совершенствование механизма сетевого взаимодействия, научно-методическое обеспечение роста квалификации и педагогического мастерства, проведение опытно-экспериментальной и исследовательской работы педагогов и обучающихся.

Однако можем ли мы сегодня сказать, что уровень подготовки выпускников соответствует полностью требованиям регионального рынка труда? Безусловно, нет. В чем причина этого? В первую очередь, нужно обратить внимание на качество образовательных программ, на их совместную разработку с работодателями, специалистами. Наиболее объективно о качестве образовательных программ и усвоении их выпускниками можно судить по результатам внешней независимой оценки-сертификации выпускников в ресурсных центрах.

В новой модели профессионального образования подчеркивается, что именно внешняя оценка работодателями-специалистами будет преобладать. Готовы мы к этому?

Степень мобильности колледжа будет оцениваться по числу интегрированных образовательных программ, «коротких» (до одного года) образовательных программ.

В условиях колледжа целесообразно разработать интегрированные учебные планы и обеспечить интеграцию образовательных программ НПО, СПО по родственным профессиям и специальностям на основе модульного и компетентностного подходов.

Когда мы говорим об индивидуальных образовательных программах и траекториях, то, вероятно, недостаточно понимаем, что этот процесс управляемый и нужно каждому руководителю группы с I курса формировать потребность в непрерывном профессиональном образовании, иметь соответствующие планы работ по этому направлению. Целевая установка образовательных программ на развитие личностных

ресурсов для адаптации выпускников на региональном рынке труда определяется способностью выпускника к эффективному поведению на рынке труда, развитием ключевых компетенций, способностью к открытию собственного дела. Это нужно реализовать на уроках экономических дисциплин, через спецкурс «Основы предпринимательства», через организацию стажировок на предприятиях малого и среднего бизнеса, а также через проекты по открытию собственного дела в качестве дипломных работ и письменных экзаменационных работ. В этой связи необходимо пересмотреть тематику и содержание выпускных работ, требования к ним.

Когда мы говорим о компетентностном подходе к содержанию образовательного процесса, к содержанию профессионального образования, следует помнить, что компетентностный подход предполагает наличие у выпускника показателей уровней компетентности, детализацию модели выпускника. Профессиональная компетенция – это реализуемые нами образовательные программы. Отличие профессиональных навыков от компетентности состоит в том, что компетентность – это способность действовать в ситуации неопределенности. Обратите внимание на требования к компетентности работодателей во всем мире:

- коммуникабельность (умение генерировать идеи, работать в группе и т. д.);
- четкое выполнение инструкций;
- умение быстро перестраиваться, переучиваться;
- знание информационных технологий и их применение;
- способность решать проблемы.

Мы же в основном даем знания, умения, навыки. Например, «Что ты узнал сегодня?» – руновский подход, «Чему ты сегодня научился на уроке?» – компетентный подход. Такой подход должен быть и при формулировке цели урока (т. е. не «дать знания, а создать условия, для того, чтобы...»).

Знания не открывают двери, они только помогают найти нужную дверь. В связи с этим хочется еще раз напомнить о необходимости информатизации образовательного процесса, внедрении информационно-коммуникационных технологий, так как для многих это остается нерешенной проблемой. По-прежнему остается острой проблема расширения сотрудничества с работодателями. Нельзя ограничиваться только договорами о прохождении производственной практики и стажировки мастеров производственного обучения. Нужна реальная дея-

тельность по участию работодателей в составлении рабочих образовательных программ, стажировка преподавателей спецдисциплин на предприятиях, семинары на базе ресурсных центров.

Оптимизация содержания профессионального образования выражается и в сокращении невостребованных профессий и специальностей на основе изучения и анализа потребностей регионального рынка труда. В колледже такой процесс идет и будет продолжен. Так, проводится активная работа по созданию «портфеля» востребованных профессий и специальностей, совершенствованию профильной структуры подготовки рабочих и специалистов. Маркетинговая служба должна более активно действовать в этом направлении. В нашем колледже созданы все условия по подготовке высококвалифицированных рабочих и специалистов практически для всех отраслей экономики города и региона. Реализуя программу развития «Непрерывное профессиональное образование», мы предлагаем широкий спектр образовательных услуг, который в целом удовлетворяет запросы родителей и обучающихся на получение качественного образования.

Проводится постоянная работа по определению оптимального содержания рабочих программ, согласованию их с работодателями, обеспечению преемственности на всех уровнях, постоянно ведется работа по осуществлению программы развития социального партнерства. Заключены двусторонние договоры о совместной деятельности с предприятиями города. За последние годы расширились связи с центрами занятости населения (ЦЗН) города и районов. Работа с ЦЗН ведется на договорной основе, на профессиональную подготовку и повышение квалификации договоры заключаются ежегодно.

Совместно с работодателями и ЦЗН проводится работа по созданию системы комплексной профессиональной ориентации. С этой целью проводятся ярмарки вакансий учебных и рабочих мест, праздники профессий, дни открытых дверей, конкурсы профессионального мастерства. Формируются и развиваются связи по сетевому взаимодействию с целью непрерывного профессионального образования со средними образовательными школами города и районов.

Модель сетевого взаимодействия

ТОГОУ СПО «Промышленно-технологический колледж»



Хотелось бы пожелать совету колледжа, попечительскому совету, органам студенческого самоуправления более активно влиять на оптимизацию содержания профессионального образования.

Надеемся, что все вышеперечисленное позволит формировать кадровый потенциал, исходя из необходимости обеспечения инновационного развития экономики региона.

Список литературы

1. Среднее профессиональное образование. 2009. № 3.
2. Образовательная политика. 2009. № 7.
3. Справочник руководителя образовательного учреждения. 2008. № 9.

РЕАЛИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОПЕРЕЖАЮЩЕМУ ОБУЧЕНИЮ РАБОТНИКОВ В СЛУЧАЕ УГРОЗЫ МАССОВОГО УВОЛЬНЕНИЯ В МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ (ПО МАТЕРИАЛАМ БАЛАШИХИНСКОГО ЦЕНТРА ЗАНЯТОСТИ И СЛУЖБЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА)

Э. Ю. Бычкова, Т. В. Воронина

Балашихинский центр занятости населения, г. Балашиха Московской обл.

emmule4ka@mail.ru, vtvpochta@mail.ru, vtvpост@yandex.ru

Профессиональное образование любого уровня (начальное, среднее, высшее), получаемое в профессиональном образовательном учреждении (профессиональном училище и лицее, техникуме, колледже, вузе), ограничено во времени и способно обеспечить обучающимся лишь начальную организацию опыта реализации полученных знаний по избранной профессии, специальности, направлению. Развитие человеческого капитала персонала путем его участия в различных формах обучения позволяет рассматривать его как непрерывный образовательный процесс, который должен быть не только постоянно адаптирован к требованиям производства, рынка труда, структурным изменениям в экономике страны, но и ориентирован, как образование вообще, на развитие у обучаемых качеств, являющихся результатом опережающего профессионального образования. Именно в системе непрерывного обучения может реально осуществляться сближение и разумное объединение интересов работодателей и работников, направленное

на повышение конкурентоспособности как самих работников, так и производимых ими товаров и услуг. Реализация такой методической системы обучения может быть охарактеризована как единство образовательной и кадровой политики [1]. Особую остроту необходимость постоянного повышения квалификации работников, освоения ими новых знаний и навыков приобретает в условиях социально-экономического кризиса современной России.

«Программа дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Московской области, на 2009 г.» (далее – Программа) представляет собой комплекс социально-экономических, организационных и других мероприятий, увязанных по ресурсам, исполнителям, срокам реализации и направленных на поддержание занятости населения, предотвращение негативных социально-экономических последствий возможного увольнения работников и снижение социальной напряженности на рынке труда Московской области.

Программа разработана на основе Закона Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», постановления Правительства Российской Федерации от 31.12.2008 г. № 1089 «О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации», постановления Правительства Московской области от 14.08.2008 г. № 671/30 «Об утверждении Порядка разработки, утверждения и реализации ведомственных целевых программ Московской области» в соответствии с «Правилами предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации», утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2008 г. № 1089, а также требований примерной «Программы субъекта Российской Федерации по снижению напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации», разработанной Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Задачи Программы:

1. Повышение конкурентоспособности на рынке труда работников, находящихся под риском увольнения.

2. Стимулирование сохранения и создания рабочих мест.

3. Развитие и поддержка самозанятости безработных граждан.

Разработанная Программа направлена на решение задач повышения конкурентоспособности работников, находящихся под риском увольнения, стимулирования, сохранения и создания новых рабочих мест и содержит следующие мероприятия:

- опережающее обучение работников в случае угрозы массового увольнения (установление режима неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, мероприятия по высвобождению работников);

- организация общественных работ, временного трудоустройства, стажировки для приобретения опыта работы безработных граждан, граждан, ищущих работу, включая выпускников общеобразовательных учреждений, а также работников в случае угрозы массового увольнения;

- содействие развитию предпринимательства и самозанятости безработных граждан.

Мировой финансовый кризис обусловил появление финансово-экономических проблем, привел к дестабилизации ситуации на рынке труда. В октябре – декабре 2008 г. активизировался процесс высвобождения работников, уволенных в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата организации. По состоянию на 12 января 2009 г. в службу занятости населения поступили сведения от 140 организаций о планируемом увольнении 10 884 работников. Уровень регистрируемой безработицы за этот период достиг 0,75%.

Эти негативные тенденции повлияют на ход экономических процессов и вызовут усиление напряженности на рынке труда в 2009 г. Численность незанятых граждан, обратившихся в 2009 г. в органы службы занятости населения с целью поиска работы, может составить от 150 тыс. чел. (благоприятный прогноз) до 180 тыс. чел. (критический прогноз).

Реализация ведомственной целевой программы Московской области «Содействие занятости населения Московской области на 2009 г.», а также инвестиционных проектов позволяет создать (сохранить) 25 358 рабочих мест, включая временные рабочие места, в том числе для организации общественных работ, что в условиях кризиса явно недостаточно, так как по прогнозу с предприятий и организаций Московской области будет высвобождено 38 500 работников.

Проведенный анализ указывает на необходимость разработки и реализации Программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Московской области в 2009 г.

Было установлено, что реализация «Программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Московской области, на 2009 г.» будет осуществляться поэтапно в зависимости от количества организаций Московской области, осуществляющих массовые увольнения работников, складывающейся ситуации в социально-экономической сфере и на рынке труда. Такой подход позволил осуществлять реальные расчеты по всем мероприятиям программы, существенно повысить эффективность использования финансовых ресурсов на их реализацию.

На первом этапе реализации Программы (февраль – июнь 2009 г.) проводились мероприятия по опережающему обучению высвобождаемых работников, временному трудоустройству, в том числе на общественные работы, безработных граждан, а также по содействию самозанятости безработных граждан в объемах, составляющих примерно 40% от запланированных в Программе.

Перечень предприятий для участия в Программе на первом этапе был определен Главным управлением государственной службы занятости населения Московской области совместно с заинтересованными отраслевыми министерствами и ведомствами Московской области.

Показатели результативности Программы:

- прохождение опережающей профессиональной подготовки (повышение квалификации, обучение новой профессии, стажировки на новом рабочем месте) – не менее 1,5 тыс. работников организаций, находящихся под риском увольнения;

- создание не менее 11 тыс. рабочих мест в рамках организации общественных работ, временного трудоустройства, стажировки для приобретения опыта работы безработных граждан, граждан, ищущих работу, включая выпускников образовательных учреждений, а также работников в случае угрозы массового увольнения;

- создание собственного дела безработными гражданами (100 чел.).

Реализация мероприятия «Организация опережающего обучения работников в случае угрозы массового увольнения» осуществляется следующим образом.

Средства, необходимые на реализацию мероприятий по организации опережающего профессионального обучения граждан, находящихся под угрозой массового увольнения (установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, мероприятия по высвобождению работников), направляются Главным управлением государственной службы занятости населения Московской области в центры занятости населения в соответствии с базовым нормативом затрат на одного гражданина исходя из средней продолжительности обучения 3 месяца (14 382 руб.) и численности граждан, подлежащих опережающему обучению.

Работодатель (юридическое лицо) – участник программы представляет в центр занятости населения по месту нахождения организации уточненную заявку на осуществление опережающего профессионального обучения граждан, находящихся под риском увольнения, с указанием численности граждан, нуждающихся в опережающем обучении, профессий (специальностей), по которым оно будет проводиться, и места трудоустройства завершивших обучение.

Центр занятости населения анализирует заявку и дает соответствующее заключение.

После утверждения заявки центр занятости населения в соответствии с Законом Российской Федерации от 21.07.2005 г. № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд» осуществляет отбор образовательных учреждений, в которых будет проводиться обучение. Определив образовательное учреждение, центр занятости населения заключает трехсторонний договор с работодателем и образовательным учреждением – победителем конкурса – об организации опережающего профессионального обучения. Типовые формы договоров разрабатываются Главным управлением.

Центр занятости населения осуществляет оплату за оказанные услуги образовательному учреждению на основании заключенного договора. Выплачивает аванс в размере 30% стоимости договора. Окончательный расчет осуществляется после подписания сторонами акта выполненных работ.

Оплата стоимости образовательных услуг для организаций, проводящих опережающее обучение высвобождаемых работников, осуществляется центром занятости населения на безвозмездной основе.

Организация работы по опережающему профессиональному обучению в городском округе Балашиха ведется в соответствии с методическими рекомендациями, составленными Комитетом по труду и занятости Московской области.

Под «группой риска» понимаются работники, находящиеся под угрозой массового увольнения (установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, мероприятия по высвобождению работников).

К работникам, нуждающимся в опережающем профессиональном обучении, относятся граждане:

- которым невозможно подобрать подходящую работу по имеющимся у них профессиям, специальностям, уровню квалификации в данной организации;
- которым необходимо изменить профессию, специальность, род занятий в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам;
- которые утратили способность к выполнению работы по прежней профессии, специальности.

Опережающее профессиональное обучение работников осуществляется до расторжения трудового договора между работником и работодателем и предполагает гарантированное сохранение занятости работников в организации по прежнему месту работы или в другой организации.

Опережающее профессиональное обучение работников проводится в виде профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации по очной, очно-заочной (вечерней) формам обучения. Оно может быть курсовым (групповым) или индивидуальным.

Работодатель – участник Программы – подает в центр занятости по месту нахождения организации заявку на осуществление опережающего профессионального обучения работников по форме согласно приложению 1.

Эффективностью данной Программы является, то, что все граждане, принявшие участие в реализации данной Программы, трудоустроены или будут трудоустроены на своих же предприятиях.

На данный момент в Программе принимают участие 53 чел.: 22 – Балашихинский литейно-механический завод, 10 – ОАО «Капитал-прок», 13 – 345-й механический завод. Закончили обучение 26 чел. Обучающиеся получили востребованные в их организациях специаль-

ности, что позволило данным гражданам продолжить карьеру. Основные направления в части профессионального обучения:

- подготовка и переподготовка по наиболее актуальным на рынке труда профессиям и специальностям, которые соответствуют потребностям экономики городского округа;
- расширение возможностей безработных граждан в прохождении обучения основам предпринимательской деятельности для открытия собственного дела, трудоустройства в сфере малого предпринимательства и самозанятости;
- содействие работодателям в организации опережающего обучения высвобождаемых работников, что дает им возможность, минуя безработицу, находить себе работу или на этом же, или на другом предприятии.

На сегодняшний день четыре предприятия городского округа Балашиха (среди которых не только предприятия, принявшие участие в реализации данной Программы в текущем году, но и не работавшие ранее по этой Программе организации) заявили о своем желании принять участие в реализации программных мероприятий в следующем году, при условии, что такая Программа будет пролонгирована.

Стоит также заметить, что в Балашихе уже плодотворно работает и другая Программа, направленная на управление человеческим капиталом. Городской округ Балашиха был избран в качестве базы для реализации проекта по «Программе управления человеческим капиталом городского округа Балашиха Московской области на основе единой образовательной и кадровой политики на 2008–2010 гг.». Данная Программа была разработана на основе анализа работы Администрации городского округа Балашиха, предприятий и центра занятости населения по оказанию содействия работодателям в формировании кадровой структуры предприятий. В Программе разработан комплекс мер по преодолению негативных явлений, сложившихся на рынке труда и влияющих на стабильность работы предприятий и организаций.

Большие надежды возлагаются на созданную систему корпоративного обучения и развития человеческих ресурсов с широким использованием информационных и телекоммуникационных технологий – службу развития персонала [2]. Организация деятельности службы развития персонала предусматривает сбор, обработку и систематизацию информации по следующим направлениям:

- систематизация предприятий, организаций, учреждений в соответствии со сферой деятельности,

- систематизация квалификационно-профессиональной структуры рабочей силы;

- систематизация вакансий рынка труда и занятости с тремя уровнями кадрового резерва.

Блочно-модульная структура управления службы развития персонала позволяет гибко реагировать на требования работодателей, координировать и осуществлять подготовку востребованных кадров по всем специальностям в соответствии с заказом конкретных предприятий, организаций, учреждений. Подготовка и переподготовка кадров проводится по двум потокам:

- подготовка специалистов управления;

- подготовка квалифицированных специалистов и рабочих.

Основой Программы является взаимодействие и сотрудничество органов государственного и муниципального управления (образования, здравоохранения, социальной защиты населения, труда и занятости), предприятий и организаций, педагогических коллективов, специалистов, психологов и ученых.

Благодаря перечисленным принятым мерам, если анализировать нынешнюю ситуацию на рынке труда городского округа Балашиха по сравнению с тем же периодом прошлого года, разница в показателях получается небольшая.

Политическое значение частных программ управления человеческим капиталом трудно переоценить, так как именно на местах политические решения обретают реальное воплощение. На совместном совещании Президента РФ и Правительства РФ, которое прошло 9 сентября текущего года в Кремле, подводились итоги года антикризисной работы. Министр здравоохранения и социального развития Татьяна Голикова сообщила, что правительственные программы к концу лета дали результат. В целом по стране безработица, пик которой пришелся на апрель, снизилась. Во многом, по словам министра, это заслуга региональных программ, особенно в части переподготовки граждан.

Президент России Д. А. Медведев подчеркнул: «Нужно сохранить все эти направления. Несмотря на все позитивные тенденции, они только формируются, и нужно предоставить людям все возможности из антикризисного пакета».

Список литературы

1. Лукин В. В. Единство образовательной и кадровой политики как инструмент развития методической системы обучения в условиях информационного общества. М.: Информатика и образование, 2002.

2. Самоделов В. Г. Инновации на рынке труда и образования // Управление человеческим капиталом на основе единой образовательной и кадровой политики: Тезисы докладов Всероссийской конференции. М.: Информатика и образование, 2008. С. 8–11.

ВЫЯВЛЕНИЕ СКРЫТОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЭКОНОМИКЕ РЕГИОНА

О. Н. Вишнякова, С. Г. Свалова

*Казанский государственный финансово-экономический институт,
г. Казань*

personal@ksfei.ru, trud@ksfei.ru

Мировой экономический кризис сказался на экономике регионов России, что привело к активизации теневой деятельности в отдельных отраслях. Руководствуясь соображениями экономии финансовых ресурсов, предприниматели стремятся к уменьшению налогооблагаемой базы, в том числе части, касающейся заработной платы. В фонде оплаты труда растет «конвертная» составляющая, т. е. скрытая оплата труда. Это негативно сказывается на экономическом развитии регионов и России в целом, делает экономику менее прозрачной и снижает ее привлекательность для инвесторов. Другим негативным следствием существования скрытой заработной платы является недостаточное пополнение бюджета, социальное развитие регионов, финансирование бюджетных организаций.

Разработка эффективного инструментария противодействия подобным трудовым отношениям невозможна без хотя бы укрупненной оценки величины скрытой заработной платы по отдельным видам экономической деятельности. Дело в том, что формы и размеры незарегистрированной и не подпадающей под налоговый учет заработной платы в разных секторах экономики различны, соответственно, методы

государственной политики в исследуемой области необходимо дифференцировать.

На сегодняшний день методика выявления скрытой оплаты труда по видам экономической деятельности в России отсутствует, что тормозит проведение соответствующих расчетов, легализацию скрытой оплаты труда и соответствующее пополнение бюджета.

Цель исследования – анализ показателей, способствующих выявлению скрытой оплаты труда, и разработка методов определения ее размеров по видам экономической деятельности на региональном уровне.

Для достижения поставленной цели необходимо дать однозначное определение используемых экономических терминов и, выявив значимые факторы, построить математические алгоритмы выполнения расчетов.

Скрытая (официально не учтенная) заработная плата – часть заработной платы, выплачиваемая в формах, не подлежащих налогообложению: из денежной выручки без оформления платежной ведомости, в виде денежной помощи, кредитов, выплат через систему страхования, с депозитных счетов в банках, в натуральной форме путем покупки работникам недвижимости, предметов длительного пользования и т. п.

Официальная оплата труда – регистрируемый налоговыми органами и органами официальной государственной статистики уровень оплаты труда.

Суммарная оплата труда интегрирует официальную оплату труда и скрытую оплату труда. Она подразделяется на минимальную, максимальную и наиболее вероятную (наиболее распространенную на предприятиях отрасли).

Выровненная оплата труда – суммарная оплата труда, еще функционально не сглаженная (промежуточная расчетная категория).

Основная цель предлагаемого подхода – выявить величину неучтенной статистикой и налоговыми органами заработной платы официально занятых в сфере производства товаров и оказания рыночных услуг. Тем самым сфера действия методики несколько ограничена, а именно:

1. Она может быть использована лишь в отношении видов экономической деятельности, относящихся к сфере производства товаров и оказания рыночных услуг.

2. Методика не позволяет выявить суммарные размеры оплаты труда фактически занятого населения, трудовые отношения с которым не зарегистрированы.

Общая последовательность методики выявления скрытой оплаты труда приведена на рис. 1.



Рис. 1. Общая последовательность выявления скрытой оплаты труда в отраслях производства товаров и оказания рыночных услуг

Для реализации поставленной цели используются следующие базовые предпосылки.

1) В исследуемых видах экономической деятельности имеет место ситуация с выплатами скрытой заработной платы официально занятым работникам – различие лишь в размерах выплат. Об этом свидетельствуют данные межведомственных проверок отдельных фирм, относящихся к различным секторам экономики, материалы периодической печати, информация о функционировании обналачивающих фирм, несоответствие декларируемой заработной платы при размещении вакансий и среднеотраслевой оплаты труда, впоследствии учитываемой органами статистики, и т. п.

2) В 1990 г. скрытая заработная плата на предприятиях практически отсутствовала. Разумеется, и в советские годы существовали «левые» формы доходов промышленно-производственного персонала, но связаны они были не с утаиванием фонда оплаты труда, а с хищениями, воровством и иными явлениями, непосредственно не относящимися к настоящему исследованию. Таким образом, мы исходим из предпосылки о том, что имеющаяся статистика о средней заработной плате и ее доле в затратах на производство продукции 1990 г. является абсолютно репрезентативной, полностью отражающей реальность.

3) Ситуация с сокрытием части фонда оплаты труда сложилась в различных видах экономической деятельности региона в различные периоды, но не позднее 1993–1994 гг. Именно к указанному сроку относится завершение первого этапа приватизации, формирование обширного коммерческого сектора практически во всех отраслях (за исключением, пожалуй, электроэнергетики) и начало функционирования обналачивающих фирм. Практически любое приватизированное предприятие в тот период попадало под жесткий налоговый прессинг, в условиях которого сокрытие выручки, прибыли и фонда оплаты труда являлось неизбежностью – по сути, способом выживания. В то же время мы не можем с уверенностью утверждать, в какой именно год в каждой из исследуемых отраслей экономики региона сложилась массовая практика сокрытия части фонда оплаты труда – это представляет своего рода фактор неопределенности.

4) Спрос и предложение на рынке труда региона сравнительно конкурентны, т. е. квалифицированные работники вправе выбирать те места работы, где за более производительный труд предусмотрена более высокая оплата труда (причем абсолютному большинству работ-

ников безразлично, в какой форме получать часть заработной платы – официально или нет¹); отсюда следует, что отрасли, в которых производительность труда растет, должны генерировать большие объемы фактической оплаты труда для того, чтобы удержать квалифицированные кадры, избежать снижения производительности труда и, соответственно, уменьшения эффективности производства в целом.

Для расчетов необходимы следующие статистические данные:

- структура затрат на производство продукции по отрасли (предприятию, экономике в целом)² или хотя бы доля фонда оплаты труда в структуре затрат с 1990 г.; при отсутствии такого рода информации необходимы данные о динамике реальной заработной платы (в ценах последнего периода);

- динамика индекса физического объема отрасли или аналогичного показателя³;

- динамика численности промышленно-производственного персонала;

- динамика номинальной заработной платы;

- динамика индекса цен на продукцию предприятий отрасли;

- динамика рентабельности продукции (дополнительный показатель).

Суммарная (с учетом сокрытия) средняя заработная плата в отрасли может быть определена следующим образом:

$$\text{ФСЗП} = \frac{\text{Дф}}{\text{Дс}} * \text{ОСЗП}, \quad (1.1)$$

где ФСЗП и ОСЗП – соответственно суммарная и официальная средняя заработная плата;

Дф и Дс – соответственно доли суммарной и официальной оплаты труда в структуре затрат на производство продукции отрасли.

¹ Пенсионный стимул пока действует слабо (вряд ли большое количество работников откажутся от высокооплачиваемой работы с «конвертной» формой оплаты лишь из-за того, что у них будет в перспективе меньше пенсия). Ограничения на получение потребительского кредита могут быть de facto легко преодолены.

² В дальнейшем мы будем использовать термин отрасль, хотя предлагаемый метод может быть использован и в отношении отдельных предприятий, и экономики в целом.

³ Например, для торговли и общественного питания целесообразно использовать показатель динамики розничного товарооборота (в сопоставимых ценах).

Наибольшую сложность вызывает определение суммарной оплаты труда, учитывающей тенденции сокрытия, наличие скрытых схем выплат, долю оплаты труда в структуре себестоимости продукции (Дф).

Как было отмечено ранее, суммарная (включающая сокрытие) оплата труда в идеале должна быть пропорциональна уровню его производительности. Чем лучше трудится конкретный работник, тем больше он должен получать, – та же логика применима и к отрасли в целом. В то же время в любой отрасли, в рамках капиталистического способа производства, существует эксплуатация наемного труда. Работодатель не заинтересован повышать наемным работникам заработную плату строго пропорционально росту их производительности – часть полученной в результате увеличения темпов производительности труда новой стоимости он монополично присваивает. В принципе верно и обратное: при уменьшении производительности работодатели уменьшают фонд оплаты труда не сразу и не строго пропорционально – действует определенная экономическая инерция, могут существовать ограничения на снижение реальной заработной платы со стороны государства, профессиональных союзов и т. п.

Таким образом:

$$\text{Дф} = \text{Дбаз} * \frac{\text{Кпт}}{\text{Кэкс}}, \quad (1.2)$$

где Дф – суммарная (учитывающая сокрытие) доля оплаты труда в структуре затрат на производство отрасли;

Дбаз – некоторая базовая доля оплаты труда в себестоимости;

Кпт – коэффициент роста производительности труда в отрасли;

Кэкс – коэффициент роста уровня эксплуатации наемного труда в отрасли.

В качестве базовой доли оплаты труда должна быть принята справедливая (т. е. учитывающая сокрытие) доля прошлого (не обязательно предыдущего) периода. Дифференциация возможных значений Дбаз дает возможность выявления минимальной, максимальной и наиболее вероятной доли оплаты труда в структуре затрат на производство. Коэффициент роста производительности труда может быть рассчитан по классической формуле:

$$\text{Кпт} = \frac{\text{ИФО}^4}{\text{ППП}} \quad (1.3)$$

где Кпт – коэффициент роста производительности труда за год⁵;

ИФО – изменение физического объема продукции в отрасли (в % к предыдущему году);

ППП – изменение численности промышленно-производственного персонала в отрасли (в % к предыдущему году).

Большую методическую сложность вызывает определение коэффициента роста уровня эксплуатации наемного труда (Кэкс). Какие-либо методические разработки, посвященные количественному выявлению степени эксплуатации труда, в настоящее время отсутствуют. В идеале Кэкс может быть измерен соотношением темпов роста прибыли предприятия и фонда оплаты труда⁶ – чем больше прибыль оставляет себе работодатель, тем сравнительно меньшую заработную плату получают наемные рабочие и, соответственно, выше уровень эксплуатации. Теоретически возможна, впрочем, и обратная ситуация – опережение темпов роста фонда оплаты труда над темпами роста прибыли – это может иметь место в том случае, если работодатели хотят уменьшить текучесть кадров со стороны квалифицированных работников.

Однако на практике определение коэффициента эксплуатации наемного труда через соотношение темпов изменения прибыли и фонда оплаты труда крайне проблематично. Дело в том, что прибыль скрывается товаропроизводителями в регионах ничуть не меньше, чем заработная плата. Соответственно, учитываемые статистикой и доступные для исследователя тенденции прибыли отраслей экономики, с учетом различных темпов ее сокрытия в разные периоды, неинформативны и не могут быть использованы для выявления величины скрытой оплаты труда.

В этой связи величину Кэкс целесообразно рассчитывать следующим образом:

⁴ Для розничной торговли целесообразно использовать показатель товарооборота (в сопоставимых ценах).

⁵ Или период, если представляет интерес динамика скрытой заработной платы за период, меньший одного года.

⁶ Возможно, умноженных на соответствующие налоговые коэффициенты.

$$Кэкс = \frac{ИЦпр}{НомЗП}, \quad (1.4)$$

где Ицпр – индекс цен производителей промышленной продукции предприятий отрасли;

НомЗП – темп роста номинальной средней заработной платы в отрасли за год.

Логика формулы (1.4) такова: индекс цен производителей продукции отрасли представляет собой некий укрупненный аналог способности предприятий отрасли генерировать выручку и чистый денежный поток. При этом в нашем случае неважно, за счет каких именно факторов изменяется величина Ицпр: роста инфляции в экономике в целом, ситуации на мировых рынках, смещения тенденций совокупного спроса и совокупного предложения и т. п.

Соответственно, влед за ростом индекса цен производителей и увеличением массы их выручки должна расти и величина средней заработной платы. В том случае, если рост номинальной средней заработной платы в отрасли идет меньшими темпами, нежели рост индекса цен, налицо увеличение эксплуатации – производители не намерены адекватно делиться полученной выручкой (денежным потоком). В противном случае, если темп роста НомЗП опережает темп роста Ицпр, то имеет место снижение уровня эксплуатации наемного труда в отрасли.

Предложенная формула (1.4) выгодно отличается от рассмотренного выше варианта с расчетом коэффициента эксплуатации через соотношение «прибыль/фонд оплаты труда», т. к. ценовую динамику скрыть практически невозможно – она адекватно фиксируется органами государственной статистики.

Соккрытие заработной платы – это сложный социально-экономический процесс, который может происходить в один и тот же период на различных предприятиях отрасли крайне неравномерно, иметь различные масштабы. В этой связи важно определить не только и не столько величину средней фактической заработной платы (с учетом сокращения), сколько выявить диапазон ее изменения на большинстве предприятий отрасли. С этой целью необходимо выявить:

- минимальную суммарную оплату труда (Дмин);
- максимальную суммарную оплату труда (Дмакс);

- наиболее вероятную суммарную оплату труда (Днв)⁷.

Указанные варианты могут быть получены посредством изменения значений Дбаз в формуле (1.2). Так, при расчете минимального уровня суммарной оплаты труда (Дмин) в качестве Дбаз целесообразно принять официальную долю оплаты труда в себестоимости продукции за предыдущий год. Тем самым мы условно предполагаем, что в предыдущем году сокращения фонда оплаты труда в отрасли отсутствовали. Такого рода предположение⁸ является исключительно абстрактным, однако оно позволяет выявить динамику годовых трендов сокращения заработной платы, вызванных увеличением (уменьшением) степени вовлеченности в указанный процесс предприятий конкретного вида экономической деятельности.

Выявление максимальной суммарной оплаты труда (Дмакс) (и, соответственно, максимального размера скрытой оплаты труда) представляет собой процесс последовательных итераций формулы (1.2), начиная с того года, когда сокращения фонда оплаты труда в отрасли отсутствовали (или были минимальны), и по отчетный год.

Определенную методическую сложность представляет выявление периода, когда в отрасли начались массовые сокращения фонда оплаты труда (т. е. того года, начиная с которого статистическая величина доли оплаты труда в себестоимости продукции перестала быть экономически репрезентативной). В качестве первого такого года для каждой отрасли может быть принят 1991 г. (базовые предпосылки, пункт «б»). Однако в некоторых отраслях указанные тенденции сложились несколько позже (базовые предпосылки, пункт «в»), и корректировку величины Дс следует начать не с 1991 г., а с 1992 или 1993 г. Отметим, что точное определение периода начала массовых сокращений имеет принципиальный характер и весьма существенно влияет на последующие расчеты.

Для выявления года, с которого начались массовые сокращения заработной платы в отрасли, используем следующий алгоритм:

- а) пусть I = 1991 г.;

⁷ Дмин, Дмакс и Днв представляют собой частные случаи Дф.

⁸ Условное предположение о честности или адекватности экономического поведения даже заведомо нечестных субъектов широко используется, например, в экономике и социологии коррупции с целью выявления тенденций коррупционного поведения указанных субъектов в зависимости от флуктуаций внешней среды, как если бы субъекты совершенно не были коррумпированы. Поскольку сокращение фонда оплаты труда, как и коррупция, относится к разряду социальных девиаций, использование данного метода по аналогии вполне оправдано.

б) производим расчет Дф с I-го г. по отчетный год (например, 2008 г.), предполагая, тем самым, что (I-1)-й год был для отрасли последним, когда сокрытия фонда оплаты труда отсутствовали или были минимальны;

б) сравниваем величины Дф и Дс за исследуемый период;

в) если за большинство лет периода имело место превышение Дф над Дс, то, в соответствии с базовой предпосылкой а), именно с I-го года начались массовые сокрытия фонда оплаты труда в отрасли и, соответственно, именно с I-го года следует начинать считать итерации Дмакс по формуле (1.2);

г) в противном случае за I-й год Дмакс приравнивается к Дс, $I=I+1$ и возвращаемся к пункту «б») алгоритма.

Представленный выше алгоритм позволяет не только определить год начала массовых сокрытий заработной платы в отрасли, но и выявить наиболее экономически репрезентативный тренд Дмакс. Однако алгоритм целесообразно корректировать в соответствии с экономической логикой. Так, теоретически возможна ситуация, когда по параметрам, например, в 1992 г. имеет место преимущественное превышение Дс над Дф, а при $I=1993$ г. условия алгоритма формально выполняются, однако в последние годы тренда (например, 2007–2008 гг.) значения Дф становятся экономически абсурдными (например, $Дф > 50\%$ в капиталоемкой отрасли и т. п.). Это свидетельствует о том, что тенденции сокрытия фонда оплаты труда в исследуемой отрасли оформились преимущественно во второй половине 1992 г. – первой половине 1993 г. Соответственно, для расчета максимальной суммарной оплаты труда следует брать среднее арифметическое значение Дмакс по трендам 1992 и 1993 гг.

Таким образом, максимальная суммарная оплата труда в отрасли представляет своего рода «справедливую», максимально устраивающую наемных работников, цену труда, адекватную изменению объективных тенденций производительности и эксплуатации наемного труда.

Наиболее вероятный размер суммарной оплаты труда (Днв) в отрасли равен среднему арифметическому значению максимального и минимального размеров суммарной оплаты труда. Разумеется, в конкретном виде экономической деятельности могут существовать предприятия, на которых суммарный размер оплаты труда меньше минимального (т. е. там, где сокрытия фонда оплаты труда отсутствуют), и предприятия со средней суммарной заработной платой, существенно

превышающей максимальный уровень (где скрытая оплата труда является доминантной). Однако удельный вес предприятий с оплатой труда ниже минимального незначителен, и их показатели не оказывают никакого статистически значимого влияния на общие выводы о величинах сокрытия фонда оплаты труда.

После того как выявлены тренды Дмин, Дмакс и Днв по виду экономической деятельности, необходимо произвести их функциональное сглаживание. Метод функционального сглаживания применяется с целью нивелирования случайных, фиксируемых статистикой, однако не имеющих экономического смысла колебаний временного ряда (в качестве характерного примера такого рода колебаний можно привести известный эффект 1998 г.). Кроме того, функциональное сглаживание дает возможность последующего прогнозирования наиболее вероятной величины средней суммарной оплаты труда по видам экономической деятельности.

В качестве функции, наиболее точно описывающей тенденции доли суммарной оплаты труда в структуре затрат на производство продукции отрасли, целесообразно использовать логарифмическую функцию типа $y = a * \ln x + b$, где y – доля затрат на оплату труда в себестоимости продукции, x – порядковый номер года, с которого производилось функциональное сглаживание.

Дело в том, что фактически для любого вида экономической деятельности в 1991–2008 гг. был характерен постепенный и замедленный, хотя и неустойчивый, рост доли оплаты труда в структуре затрат на производство. Рост указанного типа, наиболее точно описываемый именно логарифмической функцией, имел место по следующим причинам:

- в начале 1990-х гг. доля заработной платы в структуре затрат, как и сама средняя реальная заработная плата, резко сократились в результате трансформационного экономического кризиса и сопутствующей ему гиперинфляции;

- в 1995–1998 гг. имела место тенденция некоторого роста затрат на оплату труда; указанная тенденция, впрочем, не имела существенного социального эффекта, поскольку определенная, и притом весьма существенная, доля заработной платы существовала в форме постоянно пролонгируемой задолженности предприятий перед работниками;

- в постдефолтный период и период экономического роста (1999–2007 гг.) увеличение доли заработной платы продолжилось, причем темпы его в последние годы даже несколько возросли. Тому

есть несколько причин: общее улучшение макроэкономической ситуации и преодоление кризиса неплатежей, в течение которого определенная часть себестоимости замораживалась в дебиторской и кредиторской задолженности; рост дисбаланса спроса и предложения на представителей рабочих профессий, вынудивший работодателей ускоренно повышать уровень оплаты труда; ужесточение государственной политики в области оплаты труда.

Тем не менее рост доли оплаты труда в структуре затрат на производство и реальной заработной платы в обозримой перспективе, по всей видимости, будет носить замедленный характер. Это связано с уже описанной выше тенденцией капиталистической эксплуатации квалифицированного наемного труда, мера которой в 2000–2008 гг. несколько снизилась по сравнению с серединой 1990-х гг., но тем не менее продолжает оставаться весьма существенной.

После функционального сглаживания получим три тренда Дмин, Дмакс и Днв. Тренд – это тенденция изменения доли оплаты труда в себестоимости продукции по времени. Построение тренда необходимо для исключения случайных колебаний доли затрат на оплату труда в себестоимости продукции видов экономической деятельности и выявления общей закономерности изменения суммарной доли затрат на оплату труда с течением времени.

Соответственно, сравнивая значения полученных трендов Дмин, Дмакс и Днв с величиной Дс, можем найти минимальную, максимальную и наиболее вероятную величину скрытой заработной платы по виду экономической деятельности как за отчетный год, так и в исторической ретроспективе. Попутно можем выявить следующие показатели:

- степень разброса уровня скрытой заработной платы: $(Дмин - Дмакс)/2Днв$;

- тренд эксплуатации наемного труда в отрасли (динамика Кэкс с 1990 г. нарастающим итогом);

- функциональная зависимость Днв и важнейших показателей финансово-хозяйственной деятельности отрасли (например, рентабельности)⁹; причем если корреляционная зависимость между Днв и рентабельностью является статистически более достоверной, чем зависи-

⁹ Возможно использование и многофакторных регрессионных моделей, таких как, например, функция рентабельности продукции от доли заработной платы и доли амортизационных отчислений в структуре затрат на производство.

мость между Дс и рентабельностью, то это дополнительно подтверждает высокий уровень репрезентативности полученных результатов.

Разработанный подход к выявлению уровня и размеров скрытой оплаты труда по видам экономической деятельности является уникальным, не имеет аналогов и рекомендуется к использованию на общегосударственном и региональном уровнях.

ПОНЯТИЕ «ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ УСЛУГА» И ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЕЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ

Т. М. Глушанок

*Министерство экономического развития Республики Карелия,
г. Петрозаводск*

glushanok@economy.onego.ru

Для понимания экономической природы образования необходимо определить, является ли образование «товаром» и может ли оно быть предметом купли-продажи. Товаром является продукт производства, предназначенный для продажи. Образовательные услуги можно определить как важные и самобытные экономические блага, создаваемые педагогическими работниками. На их производство расходуются живой труд работников образования и материальные ресурсы, поставляемые из промышленности и других отраслей. Поэтому услуги располагают стоимостью и в этом качестве становятся товаром, а также могут быть объектом продажи.

Деятельность любого образовательного учреждения – это, в первую очередь, процесс предоставления образовательной услуги. С переходом национальной экономики на рыночные рельсы повысился интерес к пониманию сути этих услуг и применения категории «образовательная услуга» в различных отраслях знаний. Однако понятийный аппарат образовательных услуг еще недостаточно конкретизирован и не всегда последователен.

Образовательные услуги как общественное благо могут быть определены, в первую очередь, как средство удовлетворения потребности в образовании, которая выявляется и удовлетворяется на рынке образовательных услуг. Однако в теории управления качеством услуга, как и любой вид деятельности, должна быть направлена на конкретно-

го потребителя. С целью максимального удовлетворения образовательных потребностей образовательные учреждения должны установить ожидаемые и предположить неожиданные потребности конкретных потребителей. Исходя из этого, автор предлагает сформулировать понятие образовательной услуги как вида деятельности, направленного на удовлетворение ожидаемых и неожиданных образовательных потребностей конкретных потребителей.

В рыночных условиях предоставление образовательной услуги приводит к понятию конкурентоспособности. Анализ литературных источников и методических материалов показал, что до сих пор отсутствует единое мнение о сущности конкурентоспособности образовательных учреждений в целом и образовательной услуги в частности, недостаточно разработаны методологические и методические вопросы их количественной оценки.

В рыночной модели образовательное учреждение выступает как производитель смешанного блага, поэтому подходы к понятию «конкурентоспособность образовательной услуги» аналогичны тем, которые используются при определении конкурентоспособности товаров, услуг, функционирующих в сфере материального производства¹. Отличия состоят в специфике факторов, определяющих конкурентоспособность. Необходимо отметить, что конкурентоспособность образовательной услуги определяется только теми свойствами, которые представляют существенный интерес для потребителя. Однако показатели образовательной услуги, выходящие за эти рамки, не должны рассматриваться как не повышающие ценности образовательной услуги в конкретных условиях.

Группу показателей конкурентоспособности образовательной услуги целесообразно разбить на три подгруппы:

1. Потребительские показатели. Они отражают принципиальную возможность реализации услуг на конкретном рынке. Одной из определяющих основ конкурентоспособности образовательной услуги является качество образовательной услуги, в данном случае понимаемое как совокупность свойств образовательной услуги, обуславливающих обес-

¹ Конкурентоспособность является интегральной характеристикой продукции, услуги, обуславливающей возможность ее сбыта. На конкурентоспособность продукции оказывают влияние ее цена, стоимость, удобство обслуживания, имидж изготовителя, его способность соблюдать договорные сроки поставки и иные факторы. Приоритетность факторов конкурентоспособности зависит от уровня социально-экономического развития общества, характеристик рынков, на которых реализуется продукция, особенностей конкретных потребителей.

печение уровня подготовки специалистов, требующегося с позиций потребителя и производителя (образовательного учреждения).

2. Экономические факторы: цена образовательной услуги, выражающая конкретную полезность образовательной услуги для конкретного потребителя на образовательном рынке.

3. Организационные факторы: доверие к образовательному учреждению (имидж), доступность образовательной услуги, интенсивность рекламы, ценовые скидки [1].

С учетом приведенной выше трактовки понятия «образовательная услуга» и факторов, влияющих на конкурентоспособность образовательной услуги, понятие «конкурентоспособность образовательной услуги», по мнению автора, следует представить как способность образовательной услуги сохранять имеющиеся конкурентные преимущества на всех этапах жизненного цикла и долговременно конкурировать на рынке образовательной услуги путем постоянных улучшений.

Система образования через многообразие учреждений, обеспечивающих вариативность предлагаемых образовательных программ, выступает в качестве поставщика (агента предложения) образовательных услуг на рынке, а домохозяйства предъявляют спрос на эти услуги. В условиях перехода к обществу знаний значение человеческого капитала в производственных процессах усиливается, конечный продукт труда все больше становится функцией инновации, творчества работника. В связи с этим наиболее важными характеристиками рабочей силы становятся творческое мышление, способность к непрерывному обучению, к эффективной адаптации в быстро меняющихся условиях внешней среды. От специалистов требуется наличие высокой степени социальной кооперации, умения работать в команде, проявлять новаторство. Все эти характеристики должны формироваться в процессе обучения.

В Национальной доктрине образования в Российской Федерации до 2025 г. определена основная цель профессионального образования — подготовка квалифицированного, конкурентоспособного на рынке труда работника, ориентированного в смежных областях деятельности, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности [2].

Образование и профессиональная подготовка — одни из наиболее действенных социальных технологий управления качеством рабочей силы. Повышение качества рабочей силы и конкурентоспособности

граждан на рынке труда, обеспечение отраслей экономики рабочими и специалистами, имеющими профессии (специальности) и квалификацию, которые пользуются спросом на рынке труда, – это прямой путь к повышению ВРП. И это должно быть достигнуто на основе реформирования системы образования всех уровней, развития системы непрерывного профессионального образования, внедрения новых принципов финансирования, образовательных стандартов, повышения доступности и качества предоставляемых образовательных услуг, повышения инвестиционной привлекательности сферы образования.

Список литературы

1. Мамонтов С. А. Сфера образования как многоуровневая маркетинговая система // Маркетинг в России и за рубежом. 2001. № 5.
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 4 октября 2000 г. № 751 «Национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025 г.» // Бюллетень Министерства образования РФ. 2000. № 11.

МОДЕЛИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ ОТРАСЛЕЙ ВОДНОГО ТРАНСПОРТА В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ

В. А. Гуртов, Л. М. Серова, А. Л. Ночовнова

Центр бюджетного мониторинга

Петрозаводского государственного университета, г. Петрозаводск

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

Задача планирования потребности в кадрах для экономики страны должна быть решена на основе стратегий развития каждой отрасли. Транспортная отрасль строит перспективу своего развития через переход на инновационный путь развития [1]. Отечественные транспортные компании видят в стабильном обеспечении их кадрами с требуемым уровнем компетентности залог своей конкурентоспособности на рынке транспортных услуг. Вопрос обеспечения кадрами транспортного комплекса обостряется общемировой тенденцией дефицита кадров, особенно в таких видах, как морской и речной транспорт. Вместе

с тем используемые в оценках численные результаты потребности в кадрах не всегда обоснованы.

Таким образом, весьма актуальной является разработка научно обоснованного прогноза потребности в кадрах для транспортного комплекса Российской Федерации на среднесрочную перспективу.

Вместе с тем интерес представляют не только конкретный прогнозный результат, а методика и инструментарий для расчета прогнозной потребности в кадрах на основе текущего состояния и перспектив развития производственных мощностей, развития инфраструктуры отрасли.

За основу методического подхода для расчета потребностей отраслей водного транспорта была взята макроэкономическая методика прогнозирования потребностей экономики в кадрах, разработанная Центром бюджетного мониторинга ПетрГУ [2]. Данная методика позволяет провести расчет потребности по агрегированным разделам экономической деятельности согласно классификатору ОКВЭД и 28 укрупненным группам специальностей. Переход на уровень отраслей водного транспорта требует детализации расчета уже по видам экономической деятельности для данной отрасли (детализация видов деятельности до пяти- и шестизначного представления по классификатору ОКВЭД) и образовательным специальностям, по которым осуществляется подготовка специалистов для водного транспорта.

Алгоритм расчета потребностей отраслей водного транспорта в специалистах с профессиональным образованием

Ежегодная потребность экономики в кадрах складывается из различного вида потребностей:

1) возмещение естественного выбытия работников, в том числе по возрастному цензу;

2) возмещение дефицита кадров, связанного с уходом работников из-за неудовлетворенности состоянием рабочих мест (низкая заработная плата, отсутствие социальных пакетов, низкий социальный статус, напряженный график труда и т. д.);

3) обеспечение кадрами новых конкурирующих производств товаров и услуг.

При определении потребности в кадрах используются подходы: по сценарию невмешательства – положение 1; по сценарию управления – положение 1 и 3. Положение 2 является трудно формализуемым и в

настоящее время в моделях не используется. При расчетах влияние мирового экономического кризиса не учитывается.

Расчет потребности отраслей региональной экономики в выпускниках системы профессионального образования включает следующие этапы [3, 4, 5]:

1. Прогноз распределения работников по видам экономической деятельности. Прогноз распределения работников по ВЭД вычисляется на основе оценки изменения численности региональных трудовых ресурсов в отдельности по каждому из видов экономической деятельности. Оценка делается на основе программ социально-экономического развития отрасли.

2. Построение прогноза распределения работников по уровню образования и отраслям экономики.

Полученный на этапе 1 прогноз численности работников по отраслям необходимо разделить еще и по уровням образования работников. Доля работников с заданным уровнем образования в отрасли экстраполируется по ретроспективным данным в будущее. В итоге получается распределение $L_l(i)$ в отрасли l по уровням образования: $L_V(i)$, $L_C(i)$, $L_N(i)$ – прогноз потребности отраслей экономики в работниках соответственно с высшим (V), средним (C) и начальным (N) профессиональным образованием.

Такое распределение было получено на основе данных статистики [6] и частично на основе экспертных подходов.

3. Расчет коэффициента ежегодного обновления персонала (величина, обратная коэффициенту ротации) по отраслям экономики для занятого населения.

Этот коэффициент зависит от уровня образования и определяется эмпирическим путем. Например, для высшего образования он составляет приблизительно 4%, соответствующий коэффициент ротации $R_V = 1/0,04 = 25$. Для среднего профессионального образования коэффициент ротации также высок, $R_C \in [20..25]$, для начального образования он обычно ниже, что объясняется высокой ротацией кадров специалистов с НПО, $R_N \in [15..20]$.

На основе коэффициента ротации рассчитывается доля ежегодно обновляемой части работников (потребности в специалистах) соответствующего уровня образования для каждой отрасли экономики. Например, для высшего образования она будет равна $L_V(i)/R_V$.

4. Построение нормативной матрицы весовых коэффициентов профессионально-квалификационного распределения выпуска специалистов по образовательным специальностям и 7 видам экономической деятельности. Строки этой матрицы соответствуют видам экономической деятельности (l – индекс вида экономической деятельности), а столбцы – образовательным специальностям (k – индекс специальности).

Данная матрица является нормативной и уникальной для каждого уровня образования o , $o \in \{V, C, N\}$: ее элемент $a_{o,l,k}$ соответствует процентной доле специалистов уровня образования o с k -й УГС, которые традиционно привлечены к работе в отрасли экономики l . Такая матрица позволяет пересчитать ежегодную потребность в специалистах $Pt_{o,k}(i)$ уровня образования o из разреза l видов экономической деятельности в разрез k образовательных специальностей:

$$Pt_{o,k}(i) = \sum_{l=1}^7 a_{o,l,k} L_l(i) / R_o \cdot \frac{\sum_{l=1}^7 L_l(i)}{\sum_{k=1}^7 L_k(i)} = \overline{1, K}. \quad (1)$$

Так, матрица профессионально-квалификационного соответствия по водному транспорту для высшего профессионального образования имеет размерность (30 специальностей \times 7 видов экономической деятельности (4 подгруппы + 3 подкласса согласно классификатору ОКВЭД)). Для среднего профессионального образования матрица профессионально-квалификационного соответствия имеет размерность (22 специальности \times 7 ВЭД), а для начального профессионального образования матрица профессионально-квалификационного соответствия имеет размерность (17 специальностей \times 7 ВЭД).

Результаты расчета прогнозной потребности экономики в разрезе видов экономической деятельности водного транспорта в выпускниках образовательных учреждений ВПО, СПО, НПО в разрезе специальностей до 2020 г.

1. Прогноз распределения работников отрасли водного транспорта по видам экономической деятельности и социальной сферы рассматривается по сценарию невмешательства, в котором изменение численности занятых работников в отрасли не зависит от ожидаемого изменения ВРП и вычисляется на основе экстраполяционной оценки изменения численности трудовых ресурсов.

Таблица 1

Среднегодовая численность работников отрасли водного транспорта
(тыс. чел.)

Наименование вида экономической деятельности/ код ОКВЭД	ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВОДНОГО ТРАНСПОРТА										Итого	Транспорт (в целом по отрасли)		
	61	61.1	61.10.1	61.10.2	61.2	61.20.1	61.20.2	63	63.1	63.2			63.4	
Фактические данные	2000		77,3	1,4	75,9	72	15,8	56,2	44,8	7,3	28,8	8,7	122,1	3500
	2001		73,6	1,4	72,2	70,8	15,8	55	43,3	7,1	27,8	8,4	116,9	3400
	2002	141,4	74,5	1,4	73,1	70,9	16	54,9	43,6	7,1	28	8,5	118,1	3361,8
	2003		52,1	1,4	50,4	69	16,3	52,7	36,3	5,9	23,3	6,4	88,4	3300
	2004	107,9	35,7	1,4	34,3	73,3	20,4	52,9	32,7	5,3	21	6,4	68,4	3200
	2005	96,6	35,7	1,5	34,2	66,6	17	49,6	30,7	5	19,7	6	66,4	3160,3
	2006	90,9	35,4	1,5	34,1	55,5	16,6	38,9	27,3	4,4	17,6	5,3	62,7	3132,1
	2007	86,9	34,3	1,1	33,2	52,5	12,4	40,1	26,1	4,3	16,7	5,1	60,4	3087,6
	2008	82,1	33,5	1,1	32,4	48,6	11,5	37,1	25,1	4,1	16,1	4,9	58,6	3067
	2009	86,8	33,3	1,2	32,1	53,5	13,8	39,7	26,2	4,3	16,8	5,1	59,5	3039,5
Прогнозные данные	2010	85,8	32,9	1,2	31,7	52,9	13,6	39,2	25,8	4,2	16,6	5,0	58,8	3001,6
	2011	85,3	32,7	1,2	31,5	52,6	13,6	39,0	25,7	4,2	16,5	5,0	58,5	2986
	2012	83,3	32,0	1,2	30,8	51,3	13,2	38,1	25,1	4,1	16,1	4,9	57	2913,6
	2013	81,2	31,2	1,2	30,0	50,0	12,9	37,1	24,5	4,0	15,7	4,8	55,6	2841,3
	2014	79,2	30,4	1,1	29,2	48,8	12,6	36,2	23,8	3,9	15,3	4,7	54,2	2768,9
	2015	77,1	29,6	1,1	28,5	47,5	12,2	35,2	23,2	3,8	14,9	4,5	52,8	2696,5
	2016	76,6	29,4	1,1	28,3	47,2	12,2	35,0	23,1	3,8	14,8	4,5	52,5	2680,3
	2017	76,1	29,2	1,1	28,1	46,9	12,1	34,8	22,9	3,7	14,7	4,5	52,2	2664,1
	2018	75,6	29,0	1,1	27,9	46,6	12,0	34,6	22,8	3,7	14,6	4,4	51,8	2647,8
	2019	75,2	28,9	1,1	27,8	46,3	11,9	34,4	22,7	3,7	14,5	4,4	51,5	2631,6
	2020	74,8	28,7	1,1	27,6	46,1	11,9	34,2	22,5	3,7	14,5	4,4	51,2	2615,3

Таблица 1 содержит в себе фактические и прогнозные расчетные данные по среднегодовой численности работников отрасли водного транспорта в разрезе видов экономической деятельности. Как видно из табл. 1, среднегодовая численность работников водного транспорта складывается из численности работников по следующим подгруппам и подклассам вида экономической деятельности «I Транспорт и связь»:

2 подгруппы подкласса «61.1 – Деятельность морского транспорта»; 2 подгруппы подкласса «61.2 – Деятельность внутреннего водного транспорта» и 3 подкласса класса «63 – Вспомогательная и дополнительная транспортная деятельность на водном транспорте».

2. Для построения прогноза распределения работников по уровню образования и отраслям экономики используется структура занятого населения по уровням образования, которая представлена в табл. 2. Как видно из табл. 2, наблюдается неоднородная картина распределения работников отрасли водного транспорта по уровням образования для разных подклассов и подгрупп вида экономической деятельности. Так, например, по подклассу «63.4 – Организация перевозок грузов» 60% от численности работников составляют специалисты с ВПО, а вместе с тем по подклассу «63.1 – Транспортная обработка грузов и хранение» 60% от численности работников составляют специалисты с НПО. Это вполне объяснимо тем, что деятельность подкласса 63.4 в основном связана с логистикой, где работают менеджеры по закупке, снабжению, перевозке и хранению материалов, деталей и готового инвентаря (техники и проч.), имеющие в основном высшее профессиональное образование.

Таблица 2

Распределение работников для различных видов экономической деятельности по уровням образования, в %, 2009 г.

Код ОКВЭД	Наименование вида экономической деятельности	Занятые в экономике, всего	В том числе имеют образование		
			ВПО	СПО	НПО
61	ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВОДНОГО ТРАНСПОРТА	100,00			
61.1	Деятельность морского транспорта	100,00			
61.10.1	Деятельность морского пассажирского транспорта	100,00	37,5	30	13
61.10.2	Деятельность морского грузового транспорта	100,00	43,5	37	19,5
61.2	Деятельность внутреннего водного транспорта	100,00			
61.20.1	Деятельность внутреннего водного пассажирского транспорта	100,00	29	21	50
61.20.2	Деятельность внутреннего водного грузового транспорта	100,00	50	25	25
63	ВСПОМОГАТЕЛЬНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ТРАНСПОРТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	100,00			
63.1	Транспортная обработка грузов и хранение	100,00	20	20	60
63.2	Прочая вспомогательная транспортная деятельность	100,00	50	30	20
63.4	Организация перевозок грузов	100,00	60	30	10

Таблица 3

Матрица профессионально-квалификационного соответствия по водному транспорту.
Высшее профессиональное образование

Код ВД	Код УТС	30000		80000		160000		1700000		150000		100000		180000		220000		270000		200000					
		Наименование укрупненной группы специальностей		Гидротехническое строительство		Экономика и управление на предприятии		Инженерное строительство		Инженерное строительство		Инженерное строительство		Морская техника		Транспортные средства		Инженерное строительство		Инженерное строительство		Инженерное строительство			
Код специальности и направления подготовки	Код специальности и направления подготовки	30000		80000		160000		1700000		150000		100000		180000		220000		270000		200000					
		Наименование специальности и направления подготовки / Виды экономической деятельности		Инженерное строительство		Экономика и управление на предприятии		Инженерное строительство		Инженерное строительство		Инженерное строительство		Морская техника		Транспортные средства		Инженерное строительство		Инженерное строительство		Инженерное строительство			
61	ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВОДНОГО ТРАНСПОРТА																								
61.1	Деятельность морского транспорта																								
61.10.1	Деятельность морского пассажирского транспорта	0	0	36	0	0	0	36	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	250	1000		
61.10.2	Деятельность морского грузового транспорта	0	0	70	0	0	0	70	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	250	1000	
61.2	Деятельность внутреннего водного транспорта																								
61.20.1	Деятельность внутреннего водного пассажирского транспорта	0	0	36	0	0	0	36	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	250	1000	
61.20.2	Деятельность внутреннего водного грузового транспорта	0	0	36	0	0	0	36	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	250	1000	
63	ВСЕМОДЕЛЬНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ТРАНСПОРТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ																								
63.1	Транспортная обработка грузов и хранение	36	70	36	0	0	0	36	0	0	0	0	0	0	70	140	246	36	36	0	0	0	300	1000	
63.2	Грузовая автомобильная транспортная деятельность	0	0	36	0	0	0	36	0	0	0	0	0	0	36	36	36	36	0	0	0	36	36	1000	
63.4	Службовая перевозка грузов	36	0	70	36	36	36	70	36	36	0	0	0	0	0	0	210	70	0	0	0	0	0	300	1000

Таблица 4

Матрица профессионально-квалификационного соответствия по водному транспорту.
Среднее профессиональное образование

Код ВД	Код УТС	30000		80000		160000		180000		190000		210000		230000		270000		200000								
		Наименование укрупненной группы специальностей		Гидротехническое строительство		Экономика и управление на предприятии		Инженерное строительство		Инженерное строительство		Инженерное строительство		Инженерное строительство		Инженерное строительство		Инженерное строительство								
Код специальности и направления подготовки	Код специальности и направления подготовки	30000		80000		160000		180000		190000		210000		230000		270000		200000								
		Наименование специальности и направления подготовки / Виды экономической деятельности		Инженерное строительство		Экономика и управление на предприятии		Инженерное строительство		Инженерное строительство		Инженерное строительство		Инженерное строительство		Инженерное строительство		Инженерное строительство								
61	ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВОДНОГО ТРАНСПОРТА																									
61.1	Деятельность морского транспорта																									
61.10.1	Деятельность морского пассажирского транспорта	0	0	0	150	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	250	1000		
61.10.2	Деятельность морского грузового транспорта	0	0	0	75	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	250	1000	
61.2	Деятельность внутреннего водного транспорта																									
61.20.1	Деятельность внутреннего водного пассажирского транспорта	0	0	0	75	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	250	1000	
61.20.2	Деятельность внутреннего водного грузового транспорта	0	0	0	75	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	250	1000	
63	ВСЕМОДЕЛЬНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ТРАНСПОРТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ																									
63.1	Транспортная обработка грузов и хранение	36	36	36	37,5	0	0	0	0	0	0	0	0	70	180	300	70	0	0	0	0	0	0	250	1000	
63.2	Грузовая автомобильная транспортная деятельность	0	0	36	37,5	0	0	36	37,5	0	0	0	0	0	37,5	37,5	37,5	37,5	0	0	0	37,5	37,5	250	1000	
63.4	Службовая перевозка грузов	75	75	75	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	450	0	0	0	0	0	0	0	250	1000

Таблица 5

Матрица профессионально-квалификационного соответствия по водному транспорту.
Начальное профессиональное образование

Код ВУЗ	Наименование укрупненной группы специальностей	150000		160000		180000		190000		200000		2700000		280000			
		Металлургия, машиностроение и металлообработка	Авиационная и ракетно-космическая техника	Морская техника	Морская техника	Транспортные средства	Информатика и вычислительная техника	Строительство и архитектура	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	УГС	УГС	УГС	УГС	УГС	УГС		
Код специальности и направления подготовки	Наименование специальности и направления подготовки – Вид экономической деятельности	150205	160605	180103	180104	180105	180101	180102	180103	180104	190205	190201	190202	190203	190204		
		Обработка и термическая обработка металлов давлением и сварочные работы	Техническая эксплуатация транспортных средств	Строение энергетических машин	Строение судов	Тех. обслуживание судов и морских судов	Навигация и обслуживание объектов судостроения	Судостроение	Эксплуатация судовых энергетических установок	Эксплуатация судовых энергетических установок	Эксплуатация судовых энергетических установок	Эксплуатация судовых энергетических установок	Эксплуатация судовых энергетических установок	Эксплуатация судовых энергетических установок	Эксплуатация судовых энергетических установок		
64	ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВОДНОГО ТРАНСПОРТА																
64.1	Деятельность морского транспорта																
61.10.1	Деятельность морского пассажирского транспорта	0	0	0	0	0	0	338	337,5	75	0	0	0	0	0	250	
61.10.2	Деятельность морского грузового транспорта	0	0	0	0	0	0	338	337,5	75	0	0	0	0	0	0	250
64.2	Деятельность внутреннего водного транспорта																
61.20.1	Деятельность внутреннего водного пассажирского транспорта	0	0	0	0	0	0	338	337,5	75	0	0	0	0	0	0	250
61.20.2	Деятельность внутреннего водного грузового транспорта	0	0	0	0	0	0	338	337,5	75	0	0	0	0	0	0	250
43	Вспомогательная и доготовительная транспортная деятельность																
63.1	Транспортная обработка грузов и хранение	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75	75	600	0	0	250
63.2	Деятельность транспортной	75	37,5	75	37,5	113	37,5	0	0	0	37,5	37,5	37,5	0	37,5	150	75
63.4	Организация перевозок грузов	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	750	0	0	250

3. Коэффициент ротации по транспортной отрасли экономики для занятого населения составляет приблизительно 4% и соответствует $R_T = 1/0,04 = 25$.

4. Нормативные матрицы профессионально-квалификационного распределения выпуска специалистов для укрупненных групп специальностей (УГС) по видам экономической деятельности представлены в табл. 3–5 для всех уровней образования. Во всех матрицах представлены одинаковые 7 видов экономической деятельности. Различия для разных уровней образования составляют специальности.

Как видно из табл. 3, матрица профессионально-квалификационного соответствия по морскому и внутреннему водному транспорту для высшего профессионального образования имеет размерность (30 специальностей \times 7 видов экономической деятельности). Матрица охватывает следующие укрупненные группы специальностей: «030000 Гуманитарные науки», «080000 Экономика и управление», «090000 Информационная безопасность», «130000 Геология, разведка и разработка полезных ископаемых», «150000 Metallургия, машиностроение и металлообработка», «160000 Авиационная и ракетно-космическая техника», «180000 Морская техника», «190000 Транспортные средства», «230000 Информатика и вычислительная техника», «270000 Строительство и архитектура», «280000 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды».

Таблица 4 описывает матрицу профессионально-квалификационного соответствия по среднему профессиональному образованию, которая имеет размерность (22 специальности \times 7 видов экономической деятельности). Матрица ПКС для СПО охватывает следующие укрупненные группы специальностей: «030000 Гуманитарные науки», «080000 Экономика и управление», «160000 Авиационная и ракетно-космическая техника», «180000 Морская техника», «190000 Транспортные средства», «210000 Электронная техника, радиотехника и связь», «230000 Информатика и вычислительная техника», «270000 Строительство и архитектура», «280000 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды».

Для начального профессионального образования матрица профессионально-квалификационного соответствия имеет размерность (17 специальностей \times 7 видов экономической деятельности), как видно из табл. 5. Матрица охватывает 7 укрупненных групп специальностей: «150000 Metallургия, машиностроение и металлообработка», «160000

Авиационная и ракетно-космическая техника», «180000 Морская техника», «190000 Транспортные средства», «230000 Информатика и вычислительная техника», «270000 Строительство и архитектура», «280000 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды».

5. Результаты расчетов представлены в двух таблицах (табл. 6–7).

Таблица 6

Ежегодная дополнительная потребность отрасли водного транспорта в специалистах с различным уровнем подготовки в разрезе видов экономической деятельности на 2013 г.

Код ОКВЭД	Наименование вида экономической деятельности	ВПО	СПО	НПО
61	ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВОДНОГО ТРАНСПОРТА	1433	936	869
61.1	Деятельность морского транспорта	540	457	240
61.10.1	Деятельность морского пассажирского транспорта	17	14	6
61.10.2	Деятельность морского грузового транспорта	523	443	234
61.2	Деятельность внутреннего водного транспорта	893	479	629
61.20.1	Деятельность внутреннего водного пассажирского транспорта	150	108	258
61.20.2	Деятельность внутреннего водного грузового транспорта	743	371	371
63	ВСПОМОГАТЕЛЬНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ТРАНСПОРТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	461	277	241
63.1	Транспортная обработка грузов и хранение	32	32	96
63.2	Прочая вспомогательная транспортная деятельность	314	188	126
63.4	Организация перевозок грузов	115	57	19

В табл. 6 приведены результаты расчетов потребности для водного транспорта на 2013 г. в разрезе видов экономической деятельности и уровней образования. Несмотря на то что расчет велся без учета влияния мирового экономического кризиса на развитие отрасли, представлены данные на 2013 г., в котором планируется выход страны из кризиса на прежний курс развития экономики, заложенный в прогнозах «Концепции долгосрочного развития Российской Федерации» и «Транспортной стратегии» [7, 1]. Как видно из приведенной табл. 6, наибольшая потребность в кадрах наблюдается в отраслях внутреннего водного и морского транспорта. Потребность отрасли вспомогательной и дополнительной транспортной деятельности составляет

примерно 25% от общей потребности в специалистах водного транспорта.

Таблица 7 содержит результаты расчетов потребности для водного транспорта на 2013 г. в разрезе образовательных специальностей и уровней образования. Как видно из табл. 7, наибольшая потребность в кадрах для отрасли водного транспорта наблюдается по специальностям УГС «18 Морская техника», также много специалистов будет готовиться по УГС «080000 Экономика и управление» и «19 Транспортные средства». В целом по всем УГС и ВЭД потребность к 2013 г. для отрасли водного транспорта снижается, что обусловлено предполагаемым уменьшением среднегодовой численности работников.

Получение обоснованных данных о потребности кадров позволит планировать ресурсное обеспечение работы отрасли, в том числе и ресурсное обеспечение деятельности отраслевых учебных заведений. Приведенные методика и инструментарий позволяют выполнять как прогнозные, так и корректирующие расчеты потребности отраслей водного транспорта в квалифицированных кадрах как в целом по стране, так и по регионам страны.

Таблица 7

Ежегодная дополнительная потребность отрасли водного транспорта в специалистах с различным уровнем подготовки в разрезе образовательных специальностей на 2013 г.

Код УГС	Наименование укрупненной группы специальностей	Код специальности и направления подготовки	Наименование специальности и направления подготовки	ВПО	СПО	НПО
030000	Гуманитарные науки	030500	Юриспруденция	5	12	
		032001	Документоведение и документационное обеспечение управления	2		
	Экономика и управление	080100	Экономика	72	12	
		080105	Финансы и кредит	4		
		080107	Налоги и налогообложение	4		
		080109	Бухгалтерский учет, анализ и аудит	4		
		080500	Менеджмент	72	12	
		080502	Экономика и управление на предприятии	8		
		080505	Управление персоналом	4		
		080106	Информационная безопасность телекоммуникационных систем	4		
090000	Информационная безопасность	090106	Информационная безопасность телекоммуникационных систем	4		
130000	Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	130601	Морские нефтегазовые сооружения	20		
150000	Металлургия, машиностроение и металлообработка	150205	Оборудование и технология повышения износостойкости и восстановление деталей машин и аппаратов	22		9
160000	Авиационная и ракетно-космическая техника	160905	Техническая эксплуатация транспортного радиооборудования	114	71	5
180000	Морская техника	180103	Судовые энергетические установки	22	7	9
		180104	Судовое оборудование	11	7	5
		180105	Тех. эксплуатация судов и судового оборудования	11	7	14
		180401	Гидрография и навигационное обеспечение судоходства	31	7	5
		180402	Судовождение	290	262	293
		180403	Эксплуатация судовых энергетических установок	290	262	293
		180404	Эксплуатация судового электрооборудования и средств автоматики	103	104	65
		190205	Подземно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование	13	9	12
		190500	Эксплуатация транспортных средств	15	13	12
		190602	Эксплуатация перегрузочного оборудования портов и транспортн. терминалов	19	17	63
190701	Организация перевозок и управление на транспорте (на водном транспорте)	88	35	14		
190701	Организация перевозок и управление на транспорте (на водном транспорте)	61	11			
230000	Информатика и вычислительная техника	230102	Автоматизированные системы обработки информации и управления	11	7	5
230000	Информатика и вычислительная техника	230201	Информационные системы и технологии	11	7	5
270000	Строительство и архитектура	270104	Гидротехническое строительство	33	35	19
280000	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	280101	Безопасность жизнедеятельности в техносфере	11	7	9
280000	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	280302	Комплексное использование и охрана водных ресурсов	11	7	9
Прочие специальности				539	309	278
ВСЕГО				1894	1213	1110

Список литературы

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1734-р от 22 ноября 2008 г. «Транспортная стратегия Российской Федерации на период до 2030 г.».

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. Гуртов В. А., Мезенцев А. Г., Питухин Е. А. Моделирование потребностей экономики региона в выпускниках системы высшего профессионального образования // Регионоведение. 2003. № 1–2. С. 262–267.

4. Гуртов В. А., Питухин Е. А. Моделирование потребностей региональных экономик в выпускниках системы высшего профессионального образования // Обзорные прикладной и промышленной математики. М., 2003. Т. 10. Вып. 2. С. 391–392.

5. Васильев В. Н., Гуртов В. А., Питухин Е. А. Формализация математической модели прогнозирования потребностей региональных экономик в специалистах с профессиональным образованием // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. ст.: В 3 кн. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2004. Кн. 1. С. 62–86.

6. Труд и занятость в России: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 2007.

7. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации № 1662-р от 17 ноября 2008 г.

БЕЗРАБОТИЦА СРЕДИ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Е. А. Ефимова

ФГОУ ВПО «Поволжская академия государственной службы
имени П. А. Столытина», г. Саратов

RitaMargo@rambler.ru

В «Концепции действий на рынке труда на 2008–2010 гг.» отмечается, что несбалансированность объемов и профилей подготовки специалистов с потребностями рынка труда усугубляют проблемы трудоустройства выпускников образовательных учреждений (особенно коммерческого сектора профессионального образования). С начала 1990-х гг. число вузов в Российской Федерации возросло в 2 раза, а численность студентов – в 2,6 раза. Доля лиц с высшим образованием среди занятого в экономике населения в настоящее время составляет порядка 28%. В то же время спрос на квалифицированных рабочих и специалистов остается неудовлетворенным и продолжает возрастать¹.

Согласно официальным статистическим данным, из 1,5 млн. специалистов, ежегодно выпускаемых высшими учебными заведениями России, рынок труда способен обеспечить рабочими местами только 500 тыс. чел. (то есть каждого третьего выпускника)². Остальные же выпускники вузов работают либо не по специальности, либо на рабочих местах, не требующих столь высокой квалификации. Около 38% окончивших образовательные учреждения, из числа молодежи в возрасте до 29 лет, являются безработными³.

В современных условиях, когда высшее образование стало массово доступным, возникает насущная необходимость в изучении потребностей рынка труда в специалистах с высшим образованием в региональном аспекте, поскольку структура экономики субъектов РФ существенно различается, а рынки труда по-прежнему являются региональными из-за низкой мобильности рабочей силы.

¹ 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.

² Бизнес и образование: проблемы, тенденции, приоритеты // Официальные документы в образовании. 2006. № 10. С. 60.

³ 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.

Целью данной работы является исследование причин безработицы в отдельном сегменте рынка труда – среди выпускников высших учебных заведений в региональном разрезе.

Как справедливо отмечает Т. О. Разумова, выпускников вузов можно рассматривать как отдельный сегмент рынка труда, поскольку он характеризуется рядом специфических черт⁴:

1. Особенности рабочей силы – наличие высшего образования, отсутствие или недостаток опыта работы, неразвитость навыков поиска работы и неадекватность самооценки.

2. Специфика спроса на выпускников вузов со стороны работодателей, заключающаяся в акцентах и приоритетах их требований к знаниям (высокое качество, актуальность, умение получать и обрабатывать информацию), к личностным качествам (энтузиазм, высокая мобильность, открытость к новым знаниям и идеям), а также в ориентации на репутацию вуза как показатель качества его выпускников.

3. Наличие соответствующих институтов, регулирующих данный сегмент рынка труда, включая нормативно-законодательную базу, определяющую трудовые отношения его субъектов, а также организации и службы, составляющие инфраструктуру этого рынка.

При избыточном производстве квалифицированной рабочей силы общество несет значительные издержки в связи с неэффективным использованием имеющихся ресурсов.

Во-первых, затраты государства на подготовку специалиста с высшим образованием гораздо выше, чем со средним профессиональным, однако эти затраты не окупаются в процессе трудовой деятельности выпускника, если он работает не по специальности. В условиях ограниченности ресурсов государства эти средства могли бы быть израсходованы на другие цели (например, предоставление общественных благ или борьбу с отрицательными внешними эффектами), в результате чего общественное благосостояние могло бы увеличиться, однако этого не происходит, так как ресурсы направляются на подготовку специалистов в вузах.

Во-вторых, затраты домохозяйств на оплату обучения в вузах, если образование получается на платной основе, также приводят к росту общественных издержек, поскольку в результате сокращаются сбере-

⁴ Подробнее см.: Разумова Т. О. Выпускники высших учебных заведений на рынке труда: Автореф. докт. экон. наук. М., 2009. С. 17.

жения, которые являются источником инвестиций в экономике и способны вызвать рост ВВП страны на гораздо большую величину, чем сами инвестиции.

Таким образом, дисбаланс между спросом и предложением на рабочую силу с высшим образованием, выражающийся в росте уровня безработицы среди выпускников вузов, приводит к бесполезной трате ограниченных ресурсов общества и снижает его благосостояние.

В табл. 1 представлены данные о регионах с максимальным и минимальным уровнем зарегистрированной безработицы среди выпускников высших учебных заведений в 2007 г.⁵

Таблица 1

Первая десятка регионов с наименьшим и наибольшим уровнем безработицы среди выпускников вузов в 2007 г., % от общей численности всех безработных выпускников

Регионы с наименьшим уровнем зарегистрированной безработицы среди выпускников вузов	
Регион	Уровень безработицы выпускников
г. Москва	0,16
г. Санкт-Петербург	0,41
Пермский край	0,50
Забайкальский край	0,64
Удмуртская Республика	0,73
Свердловская область	0,76
Ярославская область	0,78
Республика Саха (Якутия)	0,79
Смоленская область	0,83
Республика Башкортостан	0,85
Белгородская область	4,12
Республика Мордовия	4,13
Камчатский край	5,52
Республика Калмыкия	5,58
Карачаево-Черкесская Республика	5,82
Мурманская область	7,10
Ямало-Ненецкий АО	8,64
Республика Северная Осетия-Алания	8,71
Республика Тыва	13,52
Республика Ингушетия	54,91

⁵ Составлено автором по данным Федеральной службы государственной статистики: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>

Анализ табл. 1 с точки зрения структуры экономики регионов, вошедших в каждую группу, позволяет выявить четкую закономерность: в тех регионах, экономика которых базируется на сельском хозяйстве, отмечается высокий уровень безработицы среди выпускников.

В городах федерального значения, которые являются финансовыми и управленческими центрами, а также центрами приборо- и машиностроения, наблюдается самый низкий уровень безработицы среди молодежи. Экономика Пермского края, Удмуртской Республики и Республики Башкортостан базируется на нефте- и газодобыче, нефтепереработке, черной и цветной металлургии. Поскольку перечисленные отрасли являются экспортно-ориентированными, то в них традиционно отмечаются высокие темпы создания новых рабочих мест. В Ярославской области, крупном машиностроительном центре России, развито приборостроение, станкостроение, судостроение и нефтяное машиностроение, поэтому также отмечается низкий уровень безработицы среди выпускников. Республика Саха (Якутия), Пермский край, Свердловская область имеют крупные месторождения драгоценных металлов (золото и платины) и алмазов, что гарантирует развитие в данных регионах цветной металлургии, ювелирной промышленности. Помимо этого, в Свердловской области и Забайкальском крае имеются самые крупные урановые месторождения, являющиеся основой для развития российской ядерной промышленности в данных регионах и гарантией работы предприятий по госзаказам со стабильно высокой занятостью. Основу экономики Смоленской области составляет электроэнергетика, на ее территории сосредоточено свыше 10 электростанций, кроме того, развито производство бытовой химии, стройматериалов и косметической продукции. Таким образом, все благополучные в плане занятости выпускников вузов регионы являются крупными индустриальными центрами России.

Совершенно иная ситуация в сфере занятости специалистов с высшим образованием складывается в аграрных регионах. Например, в Белгородской области и Камчатском крае значительную долю в производстве ВВП играет сельское хозяйство. В Республиках Калмыкия, Мордовия, Карачаево-Черкессия и Тыва главной отраслью экономики является животноводство (овцеводство и коневодство). Очевидно, что для специалиста с высоким уровнем квалификации найти работу по специальности в таких регионах весьма проблематично. Экономика Камчатского края и Мурманской области с советских времен базиро-

вася на рыбной промышленности, однако, в связи с переходом к рыночным отношениям, оказалась не способна адаптироваться к новым условиям, поэтому в этих регионах отмечается высокий уровень безработицы как среди экономически активного населения в целом, так и среди выпускников вузов в частности. Отдельно следует остановиться на регионах юга России. Так, в Республике Северная Осетия – Алания развито виноделие и производство алкогольной продукции (здесь расположено крупное предприятие «Исток», производящее вина и шампанское). Однако одно даже очень крупное производство не способно обеспечить рабочими местами все экономически активное население региона, поэтому выпускникам вузов весьма сложно найти себе работу, соответствующую их уровню квалификации. И абсолютно кризисная ситуация с занятостью выпускников сложилась в Республике Ингушетия. Официально в данном регионе не развиты ни промышленность, ни сельское хозяйство. Эксперты на основе сопоставления данных об уровне потребления и уровне расходов домашних хозяйств делают выводы о значительной доле теневого сектора в экономике данного региона и, соответственно, теневой занятости населения.

Итак, одной из главных причин высокой безработицы среди выпускников вузов является несоответствие их профиля подготовки структуре экономики региона.

Каковы же еще причины роста безработицы среди выпускников российских вузов? По мнению автора, можно также выделить следующие основные причины данного явления, действующие как со стороны предложения, так и со стороны спроса на данный вид трудовых ресурсов.

Во-первых, рост числа высших учебных заведений и специальностей, по которым ведется подготовка будущих специалистов, что порождает избыток предложения рабочей силы среди выпускников. В условиях сокращения числа абитуриентов по естественным демографическим причинам вузы вынуждены конкурировать за каждого, привлекая в том числе и тех, кто раньше не смог бы поступить в вуз в силу низкого уровня знаний.

Во-вторых, отставание темпов создания рабочих мест в экономике для специалистов с высшим образованием от темпов подготовки данных специалистов в системе образования. Необходимо учитывать, что процесс подготовки специалиста занимает значительный период вре-

мени, в течение которого ситуация на рынке труда может существенным образом измениться.

Не менее важной проблемой является стоимость создания одного рабочего места в экономике. Российские экономисты и аналитики справедливо отмечают: «Для того чтобы создать одно рабочее место в металлургии, в автопромышленности или в авиастроении, требуются десятки и сотни тысяч долларов инвестиций – в обучение, оборудование, логистику, маркетинг, исследования и так далее. При нынешнем уровне пособий по безработице в России (2 тыс. дол. в год) стоимость создания одного рабочего места (в среднем 30–50 тыс. дол.) эквивалентна содержанию безработного в течение 15–25 лет»⁶. Очевидно, что такая ситуация пагубно сказывается на перспективах экономического роста в стране и переходе к инновационной модели развития экономики.

В-третьих, отсутствие «гибкости» выпускников в отношении предлагаемого им рабочего места и заработной платы также порождает безработицу среди данной группы населения. Многие вчерашние выпускники, выходя на рынок труда, предъявляют завышенные требования к уровню оплаты труда и организации рабочего места, в результате чего оказываются незанятыми.

В-четвертых, несоответствие предъявляемых требований со стороны работодателей к качеству знаний, умений и навыков выпускников их реальному уровню. Здесь мы подходим к проблеме качества российского образования в целом. Весьма сложно определить четкие критерии качества подготовки специалиста в вузе. Очевидно, что наличия у вуза государственной аккредитации и лицензированных специальностей недостаточно, чтобы считать процесс обучения в этом учебном заведении качественным.

По мнению автора, реально оценить качество подготовки студентов в вузе можно только после трудоустройства его выпускников по показателям результативности их работы. Поскольку категорию качества образования трудно выразить количественными показателями, то детально данная причина безработицы в данной работе рассматриваться не будет.

Последние две из выделенных причин безработицы с трудом поддаются корректировке методами государственного регулирования. В связи с этим государство акцентировало свое внимание на решении

⁶ Дешевле сразу на кладбище (редакционная статья) // Эксперт. 2009. № 11. С. 3.

первых двух проблем, а именно – на сокращении числа вузов в Российской Федерации и увеличении числа рабочих мест для выпускников. Однако нельзя считать эти две меры одинаково эффективными. Используя метод многомерного статистического анализа, автор считает необходимым провести оценку эффективности указанных мероприятий в плане снижения уровня безработицы среди выпускников вузов в региональном разрезе.

Проведение исследований в области проблем занятости и безработицы среди выпускников вузов осложнено отсутствием актуальной статистической информации в открытых СМИ по всем субъектам Федерации. Так, в статистических сборниках 2008 г. приводятся последние данные за 2007 г., которые в определенной мере уже являются устаревшими. Однако за неимением других мы будем использовать их.

Для установления взаимосвязи между числом высших учебных заведений и уровнем безработицы среди выпускников в каждом субъекте Российской Федерации необходимо перейти от абсолютных показателей к относительным. Имея данные о числе вузов по регионам, автор определил, какая доля из них расположена в каждом конкретном субъекте Федерации от общего числа вузов в стране. На основе полученных данных была составлена матрица регионов по указанным признакам (табл. 2). Из-за отсутствия данных по Чеченской Республике, Ненецкому автономному округу и Чукотскому автономному округу указанные субъекты Федерации не представлены в таблице.

Рабочая гипотеза, подлежащая проверке, состоит в том, что высокий уровень безработицы среди выпускников обусловлен большим числом высших учебных заведений в регионе, которые ведут подготовку специалистов, перенасыщая ими рынок труда.

На основе получившейся матрицы регионов можно констатировать, что прямой взаимосвязи между числом вузов и уровнем безработицы среди выпускников не наблюдается, о чем свидетельствует пустая ячейка матрицы (3;2). Если бы такая связь существовала, то самыми многочисленными группами регионов в табл. 2 были бы (1;1) и (3;2), а самыми малочисленными – (1;2) и (3;1).

По данным табл. 2, основная часть субъектов Российской Федерации (66% от общего числа) распределена между группами (1;1) и (1;2), при этом в группу (1;2) вошли в основном те регионы, которые имеют самый высокий уровень безработицы среди выпускников (табл. 1). Группу (3;1) составили регионы, которые при высоком числе высших

учебных заведений имеют весьма низкий уровень безработицы, данный факт также опровергает предположение о прямой связи между числом вузов и уровнем безработицы выпускников.

Таблица 2⁷

Распределение субъектов Российской Федерации по числу высших учебных заведений и уровню безработицы среди выпускников с высшим образованием в 2007 г.

		Уровень безработицы среди выпускников вузов	
		Ниже среднероссийского (до 2,2%)	Выше среднероссийского (от 2,2%)
Доля вузов в субъекте Российской Федерации от общего числа вузов в России	Ниже 1%	Брянская область, Владимирская область, Ивановская область, Калужская область, Костромская область, Липецкая область, Рязанская область, Смоленская область, Тверская область, Тульская область, Ярославская область, Республика Карелия, Республика Коми, Архангельская область, Вологодская область, Калининградская область, Новгородская область, Псковская область, Астраханская область, Республика Марий Эл, Удмуртская Республика, Чувашская Республика, Кировская область, Оренбургская область, Ульяновская область, Курганская область, Томская область, Забайкальский край, Сахалинская область	Белгородская область, Орловская область, Тамбовская область, Ленинградская область, Мурманская область, Республика Адыгея, Республика Ингушетия, Кабардино-Балкарская Республика, Республика Калмыкия, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Северная Осетия – Алания, Республика Мордовия, Пензенская область, Ханты-Мансийский АО, Ямало-Ненецкий АО, Республика Алтай, Республика Бурятия, Республика Тыва, Республика Хакасия, Алтайский край, Амурская область, Камчатский край, Магаданская область, Еврейская авт. область
	От 1 до 2%	Волгоградская область, Республика Башкортостан, Нижегородская область, Пермский край, Саратовская область, Омская область, Республика Саха (Якутия), Хабаровский край	Воронежская область, Курская область, Республика Дагестан, Красноярский край, Иркутская область, Кемеровская область, Приморский край
	Выше 2%	Московская область, г. Москва, г. Санкт-Петербург, Краснодарский край, Ставропольский край, Ростовская область, Республика Татарстан, Самарская область, Свердловская область, Тюменская область, Челябинская область, Новосибирская область	—

⁷ Составлено автором по данным Федеральной службы государственной статистики: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>

Измерим тесноту связи. Поскольку исследуемые нами признаки являются атрибутивными (качественными), то для изучения их взаимосвязи не подходят традиционные параметрические методы корреляционно-регрессионного анализа. В таких случаях используют непараметрические методы установления связи между признаками. При этом не ставится цель представить данную взаимосвязь в виде эконометрического уравнения, достаточно установить сам факт наличия такой связи и измерить ее тесноту.

В нашем случае для выявления взаимосвязи между количеством вузов и величиной безработицы среди выпускников с высшим образованием в субъектах Российской Федерации можно использовать коэффициент взаимной сопряженности А.А. Чупрова, который рассчитывается по формуле⁸:

$$K\varphi = \sqrt{\frac{\varphi^2}{\sqrt{(k_1 - 1)(k_2 - 1)}}},$$

где φ^2 – коэффициент квадратической сопряженности;

k_1 – число строк в таблице;

k_2 – число столбцов в таблице.

Составим вспомогательную таблицу для расчета показателей тесноты связи между числом вузов в регионе и уровнем безработицы среди выпускников вузов (табл. 3).

Для удобства в табл. 3 жирным шрифтом выделены частоты изучаемых признаков (число регионов соответствующей группы) и их суммы по столбцам и по строкам; курсивом – квадраты этих частот; обычным шрифтом – результат деления квадратов частот на суммы частот по столбцам. Итоговый столбец *A* содержит суммы частот изучаемых признаков (выделено жирным шрифтом) и суммы результатов деления (обычный шрифт). Итоговый столбец *B* отражает результат деления нижнего числа на верхнее из столбца *A* по каждой группе, например: $0,674 = 35,74 \div 53$.

Таким образом, имеем:

$$\varphi^2 = 1,109 - 1 = 0,109; \quad K\varphi = \sqrt{\frac{0,109}{\sqrt{(3-1)(2-1)}}} = \sqrt{\frac{0,109}{\sqrt{2}}} = \sqrt{0,077} = 0,277.$$

⁸ Симчера В. М. Методы многомерного анализа статистических данных: Учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2008. С. 52.

Таблица 3

Расчет коэффициента взаимной сопряженности А. А. Чупрова

		Уровень безработицы		Итого	
		Ниже среднероссийского	Выше среднероссийского	<i>A</i>	<i>B</i>
Доля вузов	До 1%	29	24	53	0,674
		<i>841</i>	<i>576</i>	-	
		17,16	18,58	35,74	
	От 1 до 2%	8	7	15	0,190
		<i>64</i>	<i>49</i>	-	
		1,31	1,58	2,89	
	Выше 2%	12	0	12	0,245
		<i>144</i>	<i>0</i>	-	
		2,94	0	2,94	
Итого		49	31	80	1,109

Коэффициент взаимной сопряженности А. А. Чупрова имеет область значений от 0 до 1, но уже при его значении свыше 0,3 можно говорить о тесной связи между изучаемыми признаками. Полученный результат не намного меньше 0,3, поэтому связь между числом вузов в регионе и уровнем безработицы среди выпускников с высшим образованием является заметной, хотя и не тесной. Таким образом, выдвинутую ранее рабочую гипотезу нельзя считать подтвержденной.

Другим методом борьбы с безработицей среди выпускников российских вузов является создание для них новых рабочих мест. Новая рабочая гипотеза состоит в том, что высокие темпы создания рабочих мест в экономике региона позволяют сократить безработицу среди выпускников с высшим образованием на территориальном рынке труда. Для последующего анализа автором была определена доля вакансий, представленных на рынке труда в каждом регионе, в общей численности вакансий Российской Федерации и на основе полученных результатов составлена матрица регионов по числу заявленных вакансий и уровню безработицы среди выпускников вузов (табл. 4).

Таблица 4
Распределение российских регионов по количеству заявленных в службу занятости вакансий и уровню безработицы среди выпускников с высшим образованием в 2007 г.

Доля заявленных в службу занятости вакансий в общем числе вакансий в Российской Федерации	Уровень безработицы среди выпускников вузов	
	Ниже среднероссийского (до 2,2%)	Выше среднероссийского (от 2,2%)
Ниже 0,5%	Липецкая область, Республика Карелия, Псковская область, Астраханская область, Республика Марий Эл, Ульяновская область, Курганская область, Забайкальский край, Республика Саха (Якутия), Сахалинская область	Курская область, Орловская область, Тамбовская область, Республика Адыгея, Республика Дагестан, Республика Ингушетия, Кабардино-Балкарская Республика, Республика Калмыкия, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Северная Осетия – Алания, Республика Мордовия, Республика Алтай, Республика Бурятия, Республика Тыва, Республика Хакасия, Приморский край, Камчатский край, Магаданская область, Еврейская автономная область
От 0,5 до 1,5%	Брянская область, Владимирская область, Ивановская область, Калужская область, Костромская область, Рязанская область, Смоленская область, Тверская область, Тульская область, Ярославская область, Республика Коми, Архангельская область, Вологодская область, Калининградская область, Новгородская область, Ставропольский край, Удмуртская Республика, Чувашская Республика, Кировская область, Нижегородская область, Оренбургская область, Пермский край, Омская область, Томская область, Хабаровский край	Белгородская область, Воронежская область, Ленинградская область, Мурманская область, Пензенская область, Ханты-Мансийский АО, Ямало-Ненецкий АО, Алтайский край, Красноярский край, Амурская область
Выше 1,5%	Московская область, г. Москва, г. Санкт-Петербург, Краснодарский край, Волгоградская область, Ростовская область, Республика Башкортостан, Республика Татарстан, Самарская область, Саратовская область, Свердловская область, Тюменская область, Челябинская область, Новосибирская область	Иркутская область, Кемеровская область

Трудность проверки данной гипотезы заключается в отсутствии статистических данных по всем субъектам Российской Федерации о том, какая именно доля рабочих мест от общего числа заявленных в

региональные службы занятости вакансий приходится на специалистов с высшим образованием. Поэтому в данном исследовании мы будем исходить из данных об общей численности заявленных вакансий по субъектам Федерации, считая, что все они потенциально могут быть заняты выпускниками вузов.

Распределение регионов по исследуемым признакам свидетельствует о наличии между ними обратной зависимости. В ячейках матрицы (1;2) и (3;1) сосредоточено самое большое число субъектов Российской Федерации (41% от общего числа). Данные группы включают регионы с соответственно самым высоким уровнем безработицы выпускников вузов и самым низким предложением вакансий на рынке труда и самым низким уровнем безработицы и самым высоким спросом на рабочую силу со стороны работодателей.

Значительное число регионов сосредоточено в группе (2;1). В этих субъектах уровень безработицы среди выпускников ниже среднероссийского, но при этом отмечается не самый высокий спрос на рабочую силу на рынке труда. Таким образом, рынок труда данных регионов можно считать сбалансированным, то есть темпы подготовки новых специалистов в экономике совпадают с темпами создания новых рабочих мест.

В группу (3;2) вошло всего два региона – Иркутская и Кемеровская области. При высоком спросе на специалистов на рынке труда в них отмечается высокая безработица среди выпускников вузов. Данное явление можно объяснить высокой долей структурной безработицы среди молодых специалистов, то есть направления подготовки кадров существенно не совпадают с требованиями рынка труда.

Для измерения тесноты связи между числом заявленных вакансий в регионе и уровнем безработицы среди выпускников вузов составим вспомогательную табл. 5.

Обозначения в табл. 5 используются те же, что и в табл. 3.

По данным табл. 5, имеем:

$$\varphi^2 = 1,187 - 1 = 0,187; \quad K\varphi = \sqrt{\frac{0,187}{\sqrt{(3-1)(2-1)}}} = \sqrt{\frac{0,187}{\sqrt{2}}} = \sqrt{0,132} = 0,363.$$

Коэффициент сопряженности А. А. Чупрова между вариацией числа вакансий в регионе и уровнем безработицы среди выпускников вузов значительно выше, чем аналогичный показатель для числа вузов, и превышает 0,3. Значит, связь между динамикой создания рабочих

мест в регионах и уровнем безработицы среди выпускников с высшим образованием можно считать достаточно тесной, а рабочую гипотезу полностью подтвержденной.

Таблица 5

Расчет коэффициента взаимной сопряженности А. А. Чупрова

		Уровень безработицы		Итого	
		Ниже среднероссийского	Выше среднероссийского	<i>A</i>	<i>B</i>
Доля вакансий	До 0,5% до 1,5%	10	19	29	0,472
		<i>100</i>	<i>361</i>	-	
		2,04	11,65	13,69	
	От 0,5 до 1,5%	25	10	35	
		<i>625</i>	<i>100</i>	-	
		12,76	3,23	15,99	
	Выше 1,5%	14	2	16	
		<i>196</i>	<i>4</i>	-	
		4,00	0,13	4,13	
Итого		49	31	80	1,187

Следовательно, для решения проблемы безработицы среди российских выпускников необходимо, прежде всего, создавать для них новые рабочие места, а не сокращать число высших учебных заведений.

Правительство Российской Федерации, однако, видит способ решения проблемы безработицы, прежде всего, в сокращении числа высших учебных заведений в России. Для этого планируется укрупнять уже имеющиеся вузы, ужесточать требования к получению государственной аккредитации и перейти на Болонскую систему высшего образования.

На заседании Государственного совета по вопросам молодежной политики 17 июля 2009 г. Президент Российской Федерации Д. А. Медведев выступил с инициативой о введении государственного заказа на подготовку специалистов вузами по определенным специальностям и социальным гарантиям для таких выпускников⁹. Данная мера еще не нашла широкого практического воплощения, однако ее не

⁹ *Накипов Р.* Заветы Госсовета: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mag.gudok.info/politic/vnutren_politika/?pub_id=316262

следует оставлять без внимания, особенно в свете текущего положения дел на рынке труда из-за влияния мирового финансового кризиса. Более того, необходимо четко представлять последствия введения такого рода мер: каким образом это скажется на негосударственных вузах? не усилит ли это коррупцию при поступлении в государственные вузы и насколько достоверным окажется прогноз Правительства Российской Федерации в оценке потребностей российской экономики в специалистах с высшим образованием через пять лет (время обучения в вузе)? Ответы на эти вопросы остаются открытыми.

Тем не менее вполне возможно, что в отдельных субъектах Российской Федерации применение государственного заказа на подготовку специалистов по конкретным направлениям могло бы произвести положительный эффект. Например, в тех регионах, где наблюдается высокий уровень безработицы среди выпускников вузов (см. табл. 1) и данная тенденция имеет место в течение длительного периода времени.

Список литературы

1. 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.
2. Бизнес и образование: проблемы, тенденции, приоритеты // Официальные документы в образовании. 2006. № 10.
3. Дешевле сразу на кладбище (редакционная статья) // Эксперт. 2009. № 1.
4. *Накипов Р.* Заветы Госсовета: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mag.gudok.info/politic/vnutren_politika/?pub_id=316262
5. *Разумова Т. О.* Выпускники высших учебных заведений на рынке труда: Автореф. докт. экон. наук. М., 2009.
6. *Симчера В. М.* Методы многомерного анализа статистических данных: Учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2008.
7. Федеральная служба государственной статистики: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>

ОПЫТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ

С. Б. Коваль, И. В. Молочкова, М. В. Молодцов

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск

ksbumu@susu.ac.ru

Система профессионального образования Южного Урала всегда была, есть и будет основным ресурсом его инновационного развития. Одной из важнейших задач профессионального образования сегодня является подготовка активного, деятельного, мобильного специалиста с ответственной позицией, готового к постоянному процессу профессионального саморазвития и самообразования.

В Челябинской области функционируют 83 учреждения начального профессионального образования, 68 государственных и 9 негосударственных учреждений среднего профессионального образования, 68 государственных и негосударственных высших учебных заведений и их филиалов. Численность обучающихся в образовательных учреждениях НПО и СПО составляет более 117,7 тыс. чел., а ежегодная численность выпускников – от 34 до 35 тыс. чел. В учреждениях высшего профессионального образования обучается более 160 тыс. студентов, ежегодный выпуск составляет более 30 тыс. специалистов [1].

По данным Межрегионального координационно-аналитического центра по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования МГТУ им. Н. Э. Баумана (МЦПТ), ежегодно вузами выпускается около 900 тыс. специалистов, при этом только 50% из них не испытывают проблемы при трудоустройстве. За последние годы в России было создано 276 центров содействия занятости студентов и трудоустройству выпускников (ЦСТ). В 2006 г. Совет ректоров челябинских вузов принял решение о создании на базе ЮУрГУ Регионального центра содействия трудоустройству выпускников (РЦТ).

Деятельность РЦТ осуществляется при непосредственном взаимодействии с МЦПТ. Содержательная модель деятельности РЦТ ЮУрГУ включает следующие направления:

1. Координация деятельности и оказание помощи вузовским центрам занятости студенческой молодежи и содействия трудоустройству выпускников:

- Консультационная работа с центрами содействия трудоустройству (ЦСТ) учреждений профессионального образования по вопросам их деятельности.
- Информирование ЦСТ о нормативных актах и мероприятиях региона, касающихся их деятельности.
- Мониторинг деятельности ЦСТ региона.

2. Взаимодействие с региональными органами власти, общественными организациями и объединениями по вопросам трудоустройства выпускников:

- Участие в разработке законодательных актов регионального уровня по вопросам занятости и трудоустройства молодежи.
- Обмен информацией о вакансиях и резюме с территориальными органами государственной службы занятости населения.
- Участие в мероприятиях, организованных региональными органами власти.
- Взаимодействие с общественными организациями и объединениями, в том числе ассоциациями (союзами, объединениями работодателей, промышленников, товаропроизводителей).
- Взаимодействие со студенческими и молодежными объединениями с целью организации временной занятости студентов.

3. Организация и проведение презентаций предприятий в учебных заведениях области.

4. Индивидуальный отбор специалистов для их дальнейшего трудоустройства по запросу предприятий и организаций.

5. Создание информационного портала «Университет-Трудоустройство» ЮУрГУ, консолидирующего банки данных вакансий работодателей и резюме специалистов вузовских центров региона.

6. Разработка системы психолого-образовательного сопровождения адаптации выпускников к условиям регионального рынка труда:

- Внедрение в образовательный процесс УПО цикла элективных курсов под общим названием «СТАРТ-ПРОФИ», способствующих профессиональному самоопределению, развитию социаль-

ной компетентности и функциональной грамотности учащихся на рынке образования, труда и занятости.

- Индивидуальная психологическая диагностика (определение профиля мотивации и интересов, личностных качеств и общих способностей).
- Психологическое консультирование с целью построения индивидуальной траектории профессионально-личностного развития.
- Консультирование по вопросам занятости (выбор сферы трудоустройства, дополнительное обучение, карьерный рост, подготовка представительских документов: профессионального резюме и сопроводительного письма работодателю).

7. Осуществление прикладных исследований:

- Мониторинг спроса и предложений на региональном рынке труда с целью внесения предложений по оптимизации структуры профессионального образования региона.
- Выявление профессиональных намерений и степени удовлетворенности выпускников качеством профессиональной подготовки.
- Определение требований работодателей и оценка их удовлетворенности качеством подготовки выпускников.
- Оценка готовности выпускников к самостоятельной трудовой деятельности.
- Выявление особенностей учебно-профессиональной мотивации выпускников.

8. Учебно-методическая работа:

- Обучение сотрудников учреждений профессионального образования, ответственных за трудоустройство выпускников.
- Информационно-методическое обеспечение деятельности центров содействия трудоустройству УПО (издание информационных листов, буклетов, учебно-методических пособий).
- Анализ практики в области трудоустройства молодых специалистов, обобщение и распространение наиболее эффективных программ работы центров содействия трудоустройству УПО.

Актуальным направлением развития системы трудоустройства выпускников признается повышение эффективности деятельности ву-

зовских центров, в том числе и с помощью ежегодного мониторинга этой деятельности межрегиональным центром.

Понятно, что многообразие и сложность стоящих перед ЦСТ задач предполагает интеграцию усилий образовательных учреждений со всеми заинтересованными структурами государства. Только при этом условии можно не только декларировать готовность российского общества решать проблемы учащейся и трудящейся молодежи, но и добиваться эффективных результатов в области образовательной и кадровой политики государства.

Под эгидой Регионального центра содействия трудоустройству выпускников успешно предпринимаются попытки реализовать принцип социального партнерства в решении проблемы занятости студентов и трудоустройства выпускников.

За два года работы сделано немало в создании организационных, материально-технических, методических условий для повышения эффективности работы вузовских ЦСТ. Стала уже традиционной организация ярмарок вакансий для молодых специалистов и выпускников вузов и ссузов, выставок «Образование и карьера», презентаций рабочих мест предприятий и организаций для студентов. Постепенно налаживается связь вузов с организациями-работодателями, которым ежегодно предоставляется информация о количестве выпускников челябинских вузов по всем специальностям. В свою очередь, повышается активность предприятий и организаций в подаче заявок на молодых специалистов, как в плане дальнейшего их трудоустройства, так и для организации их производственной практики.

Результатом социального партнерства в области решения проблемы трудоустройства выпускников стало участие Регионального центра трудоустройства в работе дискуссионных центров, социальных форумов, круглых столов, семинаров, конференций. Их организаторами, кроме вузов, выступали также Главное Управление по труду и занятости населения Челябинской области, Министерство образования и науки, ЧРОП ПРОМАСС, Южно-Уральская торгово-промышленная палата, бизнес-центр «Мизар», Управление ФСНК, УМЦ по образованию на железнодорожном транспорте. Сами названия этих мероприятий свидетельствуют о том, что проблемы науки, образования, трудоустройства и адаптации молодежи к современному рынку труда обращают на себя особое внимание государства и должны быть решены в ближайшей перспективе:

- «Наука, образование, бизнес – модели сотрудничества».
- «Региональная социальная политика – основа повышения качества жизни».
- «Служба занятости населения – кадровые агентства – центры трудоустройства вузов – проблемы взаимодействия».
- «Кадровые потребности современного бизнеса и возможности профессионального образования – поиск общих решений».
- «Инновационно-образовательное пространство университета: влияние на социум, корпоративность, связь с внешней средой».
- «Формирование кадрового резерва органов наркоконтроля».
- «Профессиональное образование и работодатель: проблемы и пути взаимодействия».

Кроме того, в 2008/2009 учебном году РЦТ при поддержке Главного управления по труду и занятости, Министерства образования и науки Челябинской области было осуществлено социологическое исследование проблем подготовки выпускника современного вуза для регионального рынка труда, в котором приняли участие 1923 выпускника 13 вузов и 160 представителей предприятий-работодателей Челябинской области [2].

Целями исследования стали:

1. Определение требований работодателей к уровню подготовки выпускников вузов и оценка их удовлетворенности качеством подготовки выпускников.
2. Выявление профессиональных ожиданий, намерений, мотивов, удовлетворенности выпускников уровнем подготовки и качеством образовательного процесса в вузе.

Основным методом исследования стал письменный опрос работодателей и выпускников в форме анкетирования. При этом анкетирование работодателей позволило выявить преобладающие тенденции по следующим направлениям исследования:

- Уровень спроса на выпускников разных вузов.
- Условия труда, создаваемые для работников предприятиями.
- Наиболее предпочитаемый социально-психологический тип работника.
- Требования работодателей к уровню подготовки выпускников вузов.
- Степень удовлетворенности качеством подготовки выпускников.

- Готовность к сотрудничеству с вузами по совместной подготовке специалистов.
- Уровень спроса на выпускников разных специальностей.

Анкетирование выпускников вузов было направлено на решение задач выявления:

- определенности представлений о потенциальном месте работы;
- особенностей профессиональных целей, позиций, установок;
- мотивационных предпочтений при выборе будущего места работы;
- представлений о требованиях к качеству подготовки в вузе;
- самооценки социально-психологической готовности к осуществлению профессиональной деятельности;
- оценки уровня удовлетворенности качеством подготовки, условиями обучения, качеством образовательного процесса в целом;
- реальных и желаемых источников получения информации о потенциальных работодателях.

Сравнительный анализ полученных данных позволил выявить представления работодателей о предпочитаемом социально-психологическом типе личности профессионала, а также степень соответствия ожиданий выпускников от будущей профессиональной деятельности реально создаваемым условиям на предприятиях области.

Результаты исследования стали основанием для определения трех направлений научно-исследовательской деятельности, представляющих особую актуальность для решения задач повышения качества профессиональной подготовки в вузе:

1. Разработка компетентностной модели выпускника университета с учетом требований рынка труда.
2. Выявление противоречий между условиями обучения в вузе и требованиями работодателей, которые могут способствовать порождению проблем адаптации выпускников к рынку труда.
3. Разработка программ психолого-образовательного сопровождения процесса вхождения студентов и выпускников в региональный рынок труда.

В ходе работы были выработаны предложения и рекомендации, которые также вошли в «Комплексный план мероприятий по обеспечению занятости выпускников учреждений профессионального образования Челябинской области на 2009 г.», утвержденный распоряжением Правительства Челябинской области от 15.06.2009 г. № 97-рп.

В то же время полученный опыт породил много идей и позволил определить перспективные линии работы РЦТ в сотрудничестве с ГУ труда и занятости, Министерством образования и науки, межвузовской комиссией:

- Маркетинговые исследования конкурентоспособности вузов.
- Организация производственной практики студентов старших курсов некоторых специальностей (психологов, социологов, экономистов, маркетологов, менеджеров и др.) на базе центров трудоустройства вузов с целью оптимизации деятельности самих центров и повышения социальной значимости практики студентов.
- Организация стажировок лучших студентов вузов на ведущих предприятиях области с целью их дальнейшего трудоустройства.
- Разработка долгосрочной областной программы поддержки молодых специалистов и содействия их профессиональной самореализации.
- Проведение независимой экспертизы качества образовательного процесса с привлечением работодателей в качестве экспертов.
- Разработка рекомендаций по внесению изменений в учебные планы подготовки специалистов (совместно с работодателями).

Безусловно, эйфории от сделанного быть не может, поскольку существует много проблем в работе Регионального центра трудоустройства: определение юридического статуса и источников финансирования, материальное, техническое, кадровое обеспечение, дополнительное обучение сотрудников вузовских центров.

Таким образом, анализ тенденций развития форм социального сотрудничества в области образовательной и кадровой политики на стратегическом уровне позволяет определить как минимум четыре заинтересованные в таком партнерстве стороны:

- Совет ректоров.
- Органы законодательной и исполнительной власти.
- Профсоюзы.
- Региональные объединения работодателей.

Можно предположить, что социальное партнерство на этом уровне выступает определяющим условием для осуществления тактического взаимодействия между службами занятости населения, кадровыми (рекрутинговыми) агентствами и центрами трудоустройства вузов. При этом основную задачу координации такого взаимодействия должен выполнять Региональный центр содействия трудоустройству вы-

пускников, что позволит вузам осуществлять опережающую подготовку специалистов для кадровой поддержки подъема экономики региона и повышать качество образовательного процесса в соответствии с современными требованиями к профессиональному образованию в целом.

Список литературы

1. Выпускник–2009. Нормативно-правовые и информационные аспекты трудоустройства выпускников на региональном рынке труда: Сб. науч.-метод. матер. / Сост.: Т. Г. Калугина, С. Б. Коваль и др.; Под ред. В. В. Садырина, А. Л. Шестакова, Л. П. Шушарина. Челябинск: Изд. центр ЮУрГУ, 2009.
2. Проблемы профессиональной подготовки выпускника современного вуза для регионального рынка труда / С. Б. Коваль, И. В. Молочкова, И. В. Сидоров, А. Н. Лымарь, Т. Е. Ефимова, В. В. Тимофеева, М. В. Молодцов; Под ред. Т. Г. Калугиной, А. И. Сидорова, Л. П. Шушарина. Челябинск: Изд. центр ЮУрГУ, 2009.

СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН. ПРЕОДОЛЕНИЕ НАПРЯЖЕННОСТИ

**А. М. Кочнев, Л. З. Рязьпова, Д. И. Садриева,
Н. А. Мухтарова-Белозерова**

*Казанский государственный технологический университет, г. Казань
eleonora@kstu.ru*

Мировой финансовый кризис в конце 2008 г. начал оказывать давление на экономику, что привело, в свою очередь, к появлению негативных тенденций на рынке труда. Это особенно сказалось на высококоразвитых регионах с активной экспортной экономикой. Подробнее хотелось бы рассмотреть Республику Татарстан как один из показательных регионов Российской Федерации.

Промышленный профиль республики определяют топливная и нефтехимическая отрасли промышленности (добыча нефти, производство синтетического каучука, шин, полиэтилена и широкого спектра продуктов переработки нефти), крупные машиностроительные пред-

прияття, производящие конкурентоспособную продукцию (тяжелые грузовики, вертолеты, самолеты и авиадвигатели, компрессоры и нефтегазоперекачивающее оборудование, речные и морские суда, легковые автомобили), а также развитое электро- и радиоприборостроение.

Основной вклад в рост экономики в 2008 г. был внесен предприятиями строительства (31,9%), обрабатывающих производств (28,0%), транспорта и связи (25,4%), торговли (19,3%). По сравнению с прошлым годом вырос вклад предприятий транспорта и связи (с 8,1 до 25,4%), сельского хозяйства (с 5,5 до 8%), строительства (с 7,2 до 31,9%). Снижился вклад обрабатывающих производств (с 38,1 до 28,0%), добычи полезных ископаемых (с 6,7 до 1,4%) и торговли (с 22,9 до 19,3%).

Несмотря на позитивные в целом результаты социально-экономического развития республики в 2008 г., влияние мирового финансового кризиса, обусловившего экономический кризис, оказалось более серьезным, чем ожидалось.

Численность экономически активного населения в 2009 г. в Республике Татарстан составляет 1965 тыс. чел. (в 2005 г. – 1879 тыс. чел.). Доля безработных в общей численности жителей республики составляет 5,24%, что на 3,35% меньше, чем в целом по Приволжскому федеральному округу.

Сравнительный анализ с субъектами Приволжского федерального округа (ПФО) приведен на диаграмме (рис. 1).

Число занятых в экономике за последние годы увеличивалось за счет малого бизнеса при одновременном снижении числа работающих на крупных и средних предприятиях. Основная причина выбытия работников с этих предприятий – увольнение по собственному желанию. Однако стало увеличиваться выбытие в связи с сокращением числа работников на предприятиях.

Уровень безработицы в республике за 2005–2009 гг. увеличился с 6,7 до 10,06% (126,8 тыс. чел. до 197,6 тыс. чел.). Этот уровень на 0,5 пункта ниже по сравнению с Приволжским федеральным округом (рис. 2).

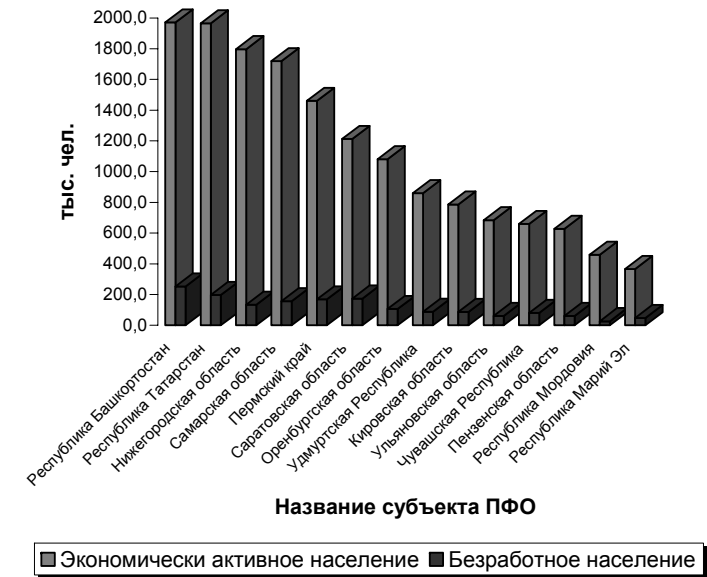


Рис. 1. Численность экономически активного и безработного населения

На конец июля 2009 г. в государственных учреждениях службы занятости состояло на учете 56,7 тыс. безработных граждан, или 2,903% (по оценке) экономически активного населения республики (на конец июля 2008 г. – 1,020%). Назначено пособие безработным гражданам (50,5 тыс. чел., или 89%).

В июле 2009 г. коэффициент напряженности на рынке труда (отношение численности незанятого населения, состоящего на учете в органах службы занятости, к заявленной предприятиями и организациями потребности в работниках) составил 1 чел. на одну заявленную вакансию (в июле 2008 г. – 0,6 чел.).

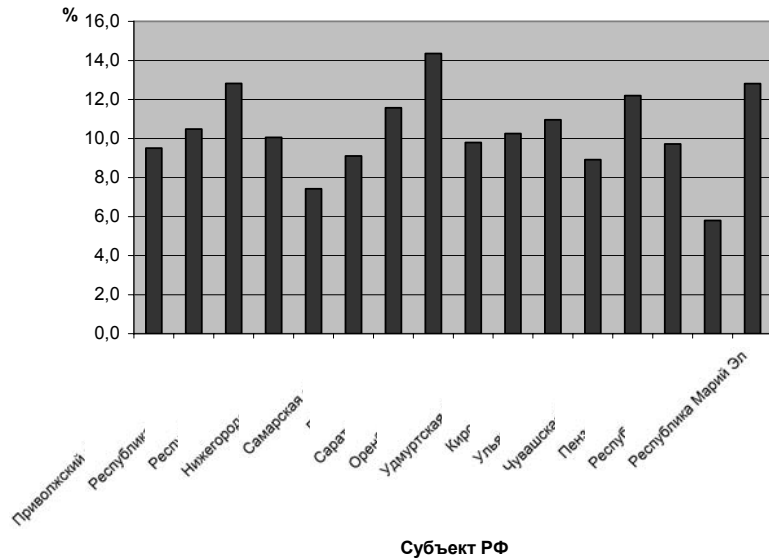


Рис. 2. Уровень безработицы на начало II квартала 2009 г.

Экономика Республики Татарстан в значительной степени ориентирована на экспорт своей продукции, объем которого в 2008 г. возрос по сравнению с 2007 г. на 40% и составил 18,9 млрд. дол. США (52% от общего объема отгрузки). Татарстан является одним из наиболее развитых промышленных регионов страны и поэтому более, чем другие субъекты Федерации, ощутил на себе влияние глобального финансового кризиса.

Под влиянием кризиса среднесписочная численность работников сократилась во всех основных отраслях экономики республики (табл.).

Как видно из таблицы, кризис повлиял на изменение структуры отраслей экономики.

Кроме того, более 60 тыс. граждан работают по сокращенному графику (неполная занятость). Еще 43 тыс. чел. находятся в простое по вине работодателя, 4 тыс. чел. – в административных отпусках. Динамику за январь – март 2009 г. можно проследить на следующих диаграммах (рис. 3–5).

Таблица

Влияние кризиса на занятость

Показатели	Среднесписочная численность работников, тыс. чел.		
	2008 г.	2009 г.	Отклонение
Виды деятельности			
Добыча полезных ископаемых	37,3	33,7	-3,6
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	96,3	66,5	-29,8
Обрабатывающие производства	295,9	217,8	-78,1
Производство электроэнергии, газа и воды	44,5	43,4	-1,1
Строительство	99,8	57,1	-42,7
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, бытовых изделий	144	130	-14
Транспорт и связь	105,7	85,6	-20,1
Рыболовство, рыбоводство	0,4	0,4	0
Гостиницы и рестораны	20,1	21,1	1
Финансовая деятельность	30,6	28,7	-1,9
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	113,9	111,2	-2,7
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	70,8	62,6	-8,2
Образование	174,5	151,2	-23,3
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	104,3	77,3	-27
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	50	39,3	-10,7
Всего	1388,1	1125,9	-262,2

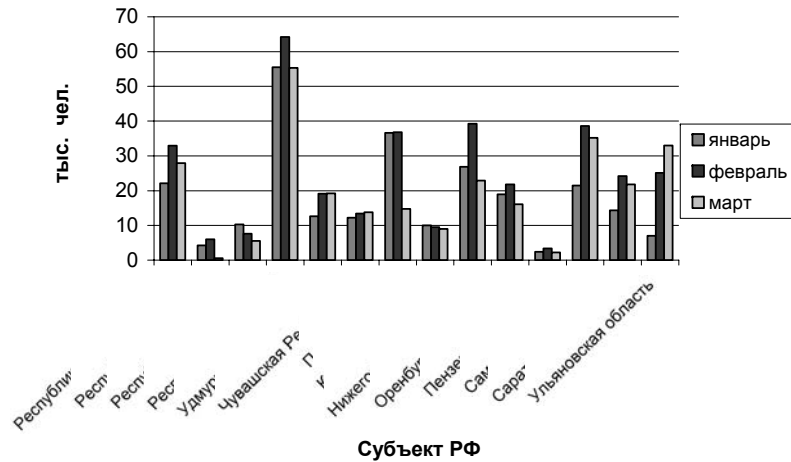


Рис. 3. Численность работников, которые работали неполное рабочее время по инициативе работодателя

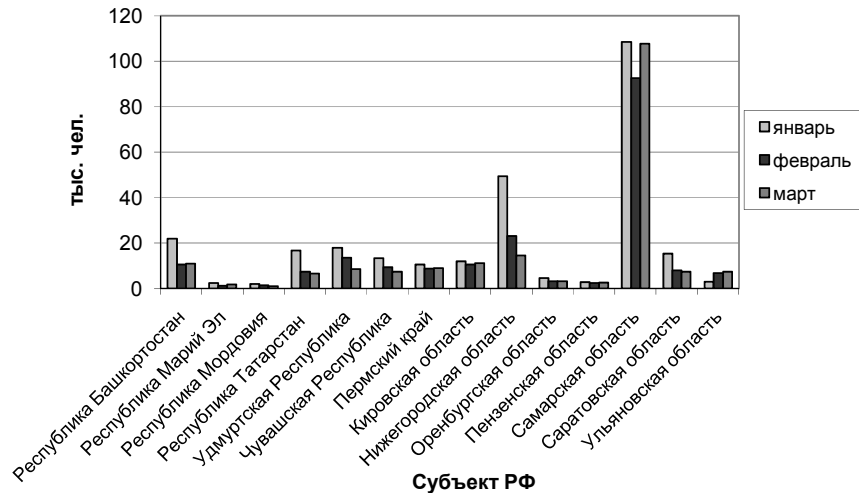


Рис. 4. Численность работников, которые имели отпуск с частичным сохранением заработной платы по инициативе работодателя

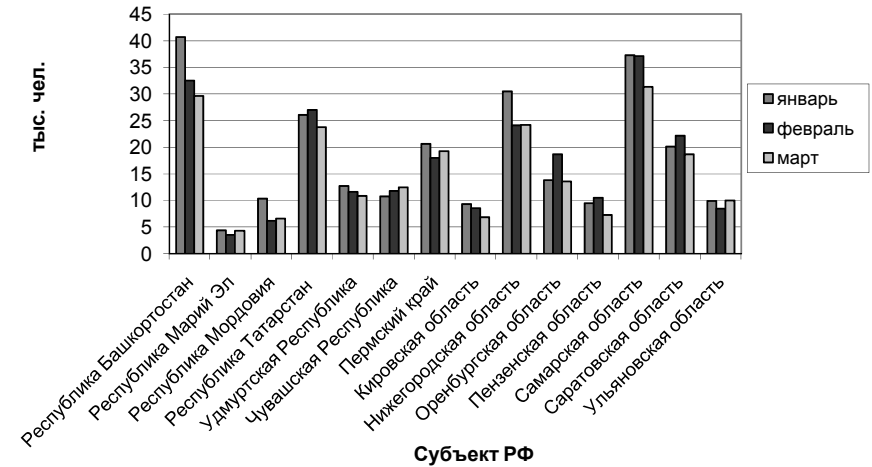


Рис. 5. Численность работников, которые имели отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника

Одним из факторов, оказывающих наибольшее давление на рынок труда в текущем году, стал выпуск учащихся из школ, техникумов и вузов. Всего на всех уровнях образования в этом году в Татарстане завершили обучение около 72 тыс. чел. Из них примерно 30 тыс. чел. продолжают свое образование. Это школьники, которые будут поступать в учреждения среднего и высшего профессионального образования. Примерно 5 тыс. чел. пойдут служить в армию, примерно 26 тыс. чел. будут трудоустроены. 12 300 выпускников рискуют быть нетрудоустроенными. И больше проблем с трудоустройством возникнет у получивших гуманитарное образование.

Для частичного решения этой проблемы выпускникам будет предложено продолжить дальнейшее обучение. Для этого увеличено количество учебных мест в магистратуре и аспирантуре.

В связи с острой проблемой занятости была принята программа дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда. Реализация программы позволит сохранить к концу 2009 г. численность безработных в регионе в пределах 60 тыс. чел., а также не допустить превышения уровня регистрируемой безработицы к концу 2009 г. на 3,1% от численности экономически активного населения республики.

На организацию общественных работ, временного трудоустройства, стажировки для приобретения опыта работы 50 тыс. безработных граждан, граждан, ищущих работу, включая выпускников образовательных учреждений, а также работников в случае угрозы массового увольнения, будет направлено 880,4 млн. руб., в том числе субсидия – 819,6 млн. руб., бюджет Республики Татарстан – 60,8 млн. руб. На оказание адресной поддержки (450 граждан) при переезде в другую местность для замещения рабочих мест, в том числе создаваемых в рамках реализации федеральных целевых программ и инвестиционных проектов, из средств федерального бюджета будет направлено 10 млн. руб. В рамках реализации программы на содействие развитию малого предпринимательства и организацию самозанятости 4,5 тыс. безработных предполагается израсходовать 275 млн. руб., в том числе федеральная субсидия – 216 млн. руб., бюджет Республики Татарстан – 59 млн. руб.

Общий объем финансирования программы составит 1235,5 млн. руб., в том числе из средств федерального бюджета – 1115,7 млн. руб., бюджета Республики Татарстан – 119,8 млн. руб.

Проблему занятости может решить переподготовка кадров. В настоящее время на рынке образовательных услуг определенную нишу занимают краткосрочные программы образования. На краткосрочное обучение (3–6 месяцев) одного человека предусмотрены средства в размере более 10 тыс. руб. Обучение будет проводиться на базе учебных заведений, имеющих лицензию на ведение соответствующей деятельности, – вузов, учреждений профобразования, а также учебно-курсовых комбинатов крупнейших предприятий республики («Татнефть», «Нижнекамскшина», «КАМАЗ»).

Банк данных подведомственных образовательных учреждений содержит более 500 образовательных программ по краткосрочным курсам профессионального обучения. Например, в Казанском государственном технологическом университете готовят водителей автомобилей категории «С» и «В». УИЦ «Технолог» Казанского государственного технического университета проводит обучение, в том числе выездное, по специальной теоретической подготовке специалистов сварочного производства. В Казанском государственном университете реализуются программы: «Садовник-дизайнер», «Дизайнер-декоратор интерьера», «Основы ландшафтного дизайна». В Казанском государственном архитектурно-строительном университете есть краткосрочные программы по дизайну, а также по компьютерным технологиям в строительстве.

Большое количество краткосрочных курсов по рабочим специальностям есть в Казанском государственном аграрном университете. Это водители, аккумуляторщик, оператор заправочных станций, оператор машинного доения, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, пчеловод, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по топливной аппаратуре, станочник широкого профиля, токарь, тракторист-машинист сельскохозяйственного производства, фрезеровщик.

Рынок образовательных услуг расширяется. За последние годы открылись новые специальности. В Казанском государственном технологическом университете открыты специальности «Сервис», «Наноматериалы». В Казанском государственном техническом университете – «Нанотехнология в электронике». Эти направления очень актуальны. О нанотехнологиях говорит весь мир. Выпускники будут востребованы в ведущих научных учреждениях в России и за рубежом, на государственных и частных предприятиях. А что касается специальности «Сервис», то рынок индивидуальных услуг сейчас интенсивно развивается. В Казанском государственном аграрном университете открыта новая специальность «Садово-парковое и ландшафтное строительство». Садово-парковое строительство – важная составная часть в общем комплексе градостроительства и городского хозяйства и включает круг различных по степени сложности вопросов проектирования, строительства, эксплуатации, ухода за зелеными насаждениями, их формирования. Это перспективное направление подготовки кадров.

Вузы, изменяя спектр образовательных услуг, оказывают влияние на рынок труда и, как следствие, – на изменение структуры отраслей экономики. Сегодня приоритетными направлениями увеличения занятости в Татарстане стали следующие отрасли экономики:

- обрабатывающие производства – на 34,0%;
- строительство – на 32,4%;
- оптовая и розничная торговля; бытовые услуги – на 31,8%;
- гостиницы и рестораны – на 131,5%;
- транспорт и связь – на 21,6%;
- финансовая деятельность – на 33,5%.

Для улучшения структуры занятых принципиальное значение будет иметь увеличение их числа:

- в малом бизнесе, что увеличит доходы населения и численность среднего класса, создающего основу гражданского общества;
- в инновационном секторе экономики, машиностроении, науке, консалтинговой деятельности, банковском, страховом и рекламном деле;
- в частном секторе экономики.

Приоритетное значение для стабилизации рынка труда имеет опережающее профессиональное обучение работников в случае угрозы массового увольнения. Эта превентивная мера обеспечивает повышение трудовой мобильности кадров и не только решает задачу сегодняшнего дня – сохранение занятости работников, но и работает на перспективу, позволяя сохранить трудовые коллективы, обеспечить ускорение темпов производства в посткризисный период.

Основная цель опережающего обучения – трудоустройство работника на другое рабочее место на том же или другом предприятии или сохранение занимаемого рабочего места за работником путем повышения его профессионально-квалификационного уровня в соответствии с возрастающими требованиями работодателя.

В рамках программы преодоления напряженности на рынке труда в 2009 г. предполагается организовать опережающее профессиональное обучение 6,5 тыс. работников в случае угрозы массового увольнения (установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, мероприятия по высвобождению работников) на сумму 70,1 млн. руб. (средства федерального бюджета).

От 236 предприятий Татарстана поступили заявки на опережающее обучение 11 тыс. 931 чел. по 490 профессиям. Из них около 25% – это должности служащих. Лидеры по числу заявок: «КАМАЗ» – 4 тыс., ОАО «Татнефть» – почти 1,5 тыс., Sollers – 1,2 тыс. заявок.

На 1 июля направлено на обучение 1167 чел., из которых 544 работника закончили обучение, все они сохранили занятость на прежних рабочих местах. В настоящее время проходят обучение 623 работника. Опережающее обучение проводится в основном по рабочим профессиям, таким как тракторист-машинист сельскохозяйственного производства, водитель категории «Д», водитель погрузчика, машинист крана, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования котельных, слесарь по ремонту тепловых сетей, наладчик станков и манипуляторов с программным обеспечением, электромонтер по об-

служиванию и ремонту электрооборудования. Повышение квалификации специалистов проводится по следующим программам: «Искусство управления современной библиотекой (инновационный менеджмент)», «Управление персоналом», «Экономика предприятия и бухгалтерский учет».

В первом полугодии центрами занятости населения республики было трудоустроено 86,9 тыс. чел., из них 26,3 тыс. незанятых граждан и 17,4 тыс. несовершеннолетних.

На постоянную работу было трудоустроено 30% нашедших работу безработных граждан; 119 тыс. чел. были трудоустроены на временные и общественные работы; 80% из них составляют граждане, находящиеся под риском увольнения. Основные виды оплачиваемых общественных работ: благоустройство и озеленение территорий, работы в жилищно-коммунальном хозяйстве, социальные услуги и другие виды трудовой деятельности, имеющие социальную направленность. Эти люди получают зарплату (4230 руб.) из федеральных средств и материальную поддержку от центра занятости – 1700 руб. С каждым работником заключается договор на три месяца. На временные работы трудоустроено 30 тыс. чел. и стажировку проходят 349 выпускников образовательных учреждений.

Таким образом, программа дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда реализуется достаточно активно.

Список литературы

1. Федеральная служба государственной статистики. Информация для ведения мониторинга социально-экономического положения субъектов Российской Федерации в январе – марте 2009 г.
2. Прогноз трудовых ресурсов Республики Татарстан: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.aidrt.ru/HtmlView.aspx?ItemId=146>
3. В Татарстане разработана программа по борьбе с безработицей: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.regnum.ru/news/1024728.html
4. Информация о реализации целевых программ по Министерству труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан за первое полугодие 2009 г.

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ МАРКЕТИНГОВОГО ПОДХОДА НА РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

А. А. Кузьмина

*Московский государственный университет экономики,
статистики и информатики, г. Москва*

AKuzmina@mesi.ru

Условия рыночной экономики в ходе реформы финансирования высшей школы предусматривают особое внимание к маркетинговой политике вуза и эффективному управлению учебным процессом, что требует от вуза серьезных маркетинговых исследований рынков образовательных услуг, которые должны привести к совершенствованию управления образовательным комплексом для повышения качества образования (формирование благоприятного отношения к вузу субъектов и объектов образовательной деятельности, эффективного позиционирования вуза на рынке образовательных услуг, росту его конкурентоспособности и конкурентоспособности его выпускников на рынке труда и т. п.).

Функции маркетинга часто сводят к сбору и анализу информации о конъюнктуре рынка, т. е. о структуре, соотношении и динамике спроса и предложения товаров и услуг. Но кроме этого, в проблемное содержание маркетинга входят находящиеся в едином комплексе функции и проблемы товарной политики (качество, ассортимент, сервис), ценообразование и адаптация цен, коммуникации (рекламная политика, организация взаимоотношений с общественностью и прямых контактов с клиентами, выставочная и ярмарочная деятельность), товародвижение, сбыт и продажи, а также проблемы персонала (отбор, обучение, организация труда и стимулирование для эффективного выполнения маркетинговых функций). Результатом исследований маркетинга являются конкретные разработки и результаты, которые используются при выборе и реализации стратегии и тактики маркетинговой деятельности образовательного учреждения. Конечной целью образовательного маркетинга является система программ, согласование которых дает концентрацию ресурсов и «заказ» региональной экономике на подготовку выпускников, как средство выражения актуальных региональных запросов рынка труда.

В практике маркетинга насчитывается несколько десятков методов исследования рынка образовательных услуг: экспертный метод, основанный на выявлении субъективных мнений специалистов; экстраполяционный метод, базирующийся на прогнозировании тенденций по отдельным составляющим рынка труда; методы, основанные на корреляционных связях; аналитический метод, объединяющий широкий класс разнообразных приемов. Но несмотря на кажущееся разнообразие возможных подходов к определению наиболее востребованных специалистов, практическое использование большинства из них сопряжено с определенными сложностями. Наиболее эффективным является комбинация всех взаимно дополняющих друг друга методов, но чаще всего при проведении исследований из-за отсутствия необходимой информации ряд формальных моделей и методов оказывается непригодным.

В настоящее время необходимы разработки методологии исследования региональных особенностей, которые позволят определить основные сценарии развития региона и маркетинговой деятельности в области образования. Роль маркетинговых механизмов в совершенствовании методологии управления конкурентоспособностью образовательного учреждения заключается в исследовании и прогнозировании конъюнктуры рынка образовательных услуг и продуктов; выявлении перспективных образовательных услуг и продуктов; необходимости обновления, определения оптимальных значений объема, качества ассортимента и сервиса образовательных услуг и продуктов; ценообразовании; коммуникационной деятельности, продвижении и продаже образовательных услуг и продуктов; а также их сопровождении в процессе потребления.

Таким образом, деятельность образовательных учреждений невозможна без разработки методологии реализации моделей рыночного взаимодействия образовательного учреждения с субъектами рынка образовательных услуг, которые должны привести к совершенствованию управления образовательным процессом; исследованию рынка труда для определения перспектив развития данных потребностей в связи с реструктуризацией экономики; привлечению потенциальных потребителей образовательных услуг; созданию в вузе условий постоянной адаптации к социальному запросу региона на специалистов по профилям и т. п. Данная работа позволит определить оптимальную стратегию маркетинговой политики образовательного учреждения.

Одним из ключевых терминов маркетинга является понятие «окружающая маркетинговая среда». Окружающая маркетинговая среда представляет собой совокупность субъектов и сил (факторов), активно действующих и влияющих на конъюнктуру рынка и эффективность деятельности субъектов маркетинга. Принято различать макро- и микросреду. Макросреда включает факторы широкого социального плана: политические, правовые, экономические, демографические, географические, национальные, социокультурные, научно-технические, технологические и др. Ни один из них не замыкается для субъекта маркетинга на одно или несколько юридических (и тем более, физических) лиц, а представляет собой факторы системного, общерыночного действия.

Микросреда представлена силами (конкретными организациями и лицами), имеющими непосредственное отношение к данному субъекту маркетинга и его возможностям. Микросреда подразделяется на:

1. Факторы, не контролируемые образовательным учреждением (включая конкретных поставщиков, контрагентов, потребителей, конкурентов).

2. Факторы, в определенной степени контролируемые руководством образовательного учреждения (выбор и коррекция сферы деятельности, определение целей учреждения, роль в нем маркетинга, общий уровень профессионализма и маркетинговой культуры персонала и др.). Степень контролируемости этих факторов коррелирует со степенью самостоятельности учреждения.

3. Факторы, подконтрольные службе маркетинга: выбор целевых рынков (сегментов), в т. ч. по размерам, особенностям и глубине разработки; цели маркетинговой деятельности, в т. ч. в отношении имиджа учреждения, путей продвижения образовательных услуг, роли в конкуренции; тип организации маркетинговой службы; расстановка акцентов, выбор средств, внесение корректив в ходе выполнения маркетинговых действий, решения задач.

В отношении с факторами микросреды субъект маркетинга способен контролировать и регулировать эти отношения, поэтому изучать микросреду можно или применительно к конкретному субъекту рынка (школе, вузу, другому образовательному учреждению), или в самом общем плане, на уровне моделирования. В отличие от нее макросреда выступает общей, единой для всех субъектов маркетинга, рынка данной страны, региона, для конкретных товаров и услуг.

Основными объектами исследований в маркетинге образовательных услуг являются: анализ спроса и предложения (экономические отношения между субъектами рынка образовательных услуг); границы рынка и его сегментов, их емкость, в том числе по количеству потенциальных обучающихся и с учетом длительности оказания образовательных услуг; внешняя и внутренняя маркетинговые среды; конъюнктура образовательных услуг на данном рынке и его сегментах; конкурентоспособность образовательных услуг; поведение действующих на рынке образовательных услуг поставщиков и посредников, реальных и потенциальных потребителей и конкурентов; возможные стратегии маркетинга, различные варианты решения конкретных маркетинговых проблем. Данные о специальностях, предлагаемых учреждениями профессионального образования, о выпуске по каждой специальности, о трудоустройстве выпускников, о состоянии и потребностях регионального рынка труда позволяют оценить в разрезе специальностей и учебных заведений профессионального образования объемы обращений выпускников в службу занятости и объем трудоустройства по специальности, в том числе при посредничестве службы занятости, уровень безработицы среди выпускников. Эти данные отображают реальное положение выпускников на регистрируемом рынке труда. В результате будет получена информация о ситуации, складывающейся в экономике региона, на региональном рынке труда, в системе профессионального образования.

Кроме вышеизложенного, необходимо изучение ситуации на рынке труда – спрос на соответствующих специалистов, требования, предъявляемые работодателями к специалистам, оценка тенденций на рынке труда. Одной из задач также является содействие продвижению выпускника на рынке труда – налаживание каналов распределения (прямые договоры с предприятиями, производственная практика с последующим трудоустройством, работа с государственными и негосударственными службами занятости и т. д.), маркетинговые коммуникации, направленные на формирование соответствующего имиджа выпускников и самого учебного заведения.

Таким образом, применение маркетинговой концепции на рынке образовательных услуг формирует деятельность по изучению спроса на образовательные услуги со стороны потенциальных потребителей, тщательную сегментацию рынка, изучение предложения образовательных услуг со стороны других образовательных учреждений, изу-

чение цен, выявление своих конкурентных преимуществ. Зная, какими возможностями располагает потребитель, каковы его потребности, возможно предложить ассортимент образовательных услуг (конкретные специальности и набор изучаемых дисциплин); разработать варианты использования потребителем различных финансовых источников для оплаты обучения; выработать способы доведения образовательных услуг до получателя этих услуг (различные формы обучения – дистанционное, заочное, очное и т. д.); разработать и осуществить мероприятия, направленные на формирование благоприятного имиджа специальности в глазах потенциальных потребителей и общества в целом. С учетом этого определяются значимость и роли других потребителей образовательных услуг, среди которых фирмы, предприятия, учреждения и организации, включая в этом качестве и органы управления. Выступая как промежуточные (а не конечные) потребители образовательных услуг, они формируют более или менее организованный спрос на них и предъявляют его на рынке. Сейчас многие фирмы предпочитают лишь кратковременные сроки оказания образовательных услуг, а специалистов набирают таким образом, чтобы не оплачивать услуги вуза (например, переводом работников с других предприятий). Однако такая конъюнктура и такая стратегия не могут быть долговременными.

Исходя из вышеизложенного, проведение маркетинговых исследований на рынке образовательных услуг значительно осложняется специфическими особенностями образовательной услуги. Образовательная услуга носит сложный и комплексный характер, должна быть приспособлена к конкретному потребителю, поставляется и потребляется в течение длительного промежутка времени, покупатели не имеют опыта ее выбора и использования, а покупка делается не только ради самой услуги, но и качеств, приобретаемых в процессе ее потребления. Эти особенности также приводят к тому, что исследования поведения потребителей на рынке образовательных услуг играют более важную роль, чем для других товаров.

Рынок образовательных услуг – перспективная сфера маркетинга. Целевой результат данной маркетинговой деятельности для учебного заведения состоит в воспроизводстве интеллектуального капитала; фирм и других организаций заказчиков – в росте кадрового потенциала; личности – в наиболее эффективном удовлетворении потребностей в образовании; общества – в расширенном воспроизводстве совокупного интеллектуального капитала. Таким образом, данная деятель-

ность предполагает проведение мероприятий по управлению предложением учебного заведения, ориентируемым на требования рынка труда, с активным формированием спроса на прогрессивные образовательные услуги и обеспечением трудоустройства подготовленных специалистов.

Образовательные услуги многофакторны, именно поэтому реализация маркетингового подхода к взаимоотношениям производителей и потребителей образовательных услуг здесь всегда может иметь место. Таким образом, образовательным учреждениям маркетинговые исследования важны в условиях рынка, т. к. любая ошибка в прогнозе спроса, в выборе предложенных образовательных услуг может обернуться негативными последствиями. Маркетинг в образовательном учреждении высшего профессионального образования чаще всего не используется как инструмент управления, достижения практического успеха образовательного учреждения. Но важно осознавать, что некомплексность маркетинга ведет к его неэффективности.

Список литературы

1. *Кузьмина А. А.* Потенциал рабочей силы и рынок образовательных услуг // Вопросы экономики. 2007. № 1. С. 144–146.
2. *Kuzmina A. A.* Educational service market development in Tver region: tendencies of regionlization and integration // European journal of natural history. 2008. № 4. P. 84–87.
3. *Панкрухин А. П.* Маркетинг образовательных услуг в высшем и дополнительном образовании: Учеб. пособие. М.: Интерпракс, 1995. 360 с.
4. *Прокопенко С. А.* Повышение конкурентоспособности и организация маркетинговой деятельности как важнейшие задачи российских вузов // Маркетинг и маркетинговые исследования. 2005. № 6. С. 62–66.
5. *Сагинова О. В.* Маркетинг высшего образования: основные понятия, новые тенденции и перспективы // Маркетинг образования: проблемы и перспективы: Тезисы докладов. М., 2002. С. 121–123.

**АНАЛИЗ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ:
МАРКЕТИНГОВЫЙ ПОДХОД
(НА ПРИМЕРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ)¹**

Т. А. Лапина

*ГОУ ВПО «Омский государственный университет
им. Ф. М. Достоевского», г. Омск*

Lapina@eco.univer.omsk.su, Lapinaomgu@rambler.ru

Анализ рынка образовательных услуг и его связь с конкурентоспособностью выпускников вузов на рынке труда, на наш взгляд, можно осуществлять на различных методологических основаниях, одним из которых является маркетинговый подход.

Для этого подхода характерно рассмотрение конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда как фактора, определяющего объем рынка образовательных услуг. В данной работе мы остановимся на анализе основного (фактического) рынка образовательных услуг, который включает потребителей, до которых образовательные учреждения уже добрались, то есть тех, которые в данный момент времени получают высшее образование.

Основной рынок характеризуется объемом сбыта. При этом объем сбыта может измеряться как в численности студентов образовательного учреждения, так и в суммарной стоимости оказанных образовательных услуг. В первом случае в качестве абсолютного показателя объема сбыта выступает численность студентов, потребляющих образовательную услугу определенного образовательного учреждения. Относительный показатель объема сбыта в этом случае будет характеризовать долю студентов, потребляющих конкретную образовательную услугу определенного образовательного учреждения, в общей численности студентов, потребляющих указанную образовательную услугу. Во втором случае оцениваются абсолютная суммарная стоимость оказанных образовательных услуг и ее доля в общей стоимости рынка образовательных услуг.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Оценка конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда: региональный аспект», проект № 09-02-67203 а/Т.

Таблица 1

Матрица дифференциации образовательных услуг

Признаки дифференциации	Виды образовательных услуг				
	Очная	Очно-заочная	Заочная		
Традиционная (6 лет)			Уско-ренная	Дистан-ционная	
Форма обучения					
Специализация образовательной услуги	Все специальности, направления	Профиль специальностей, направлений	Конкретная специальность, направление		
Уровень подготовки выпускника	Бакалавриат	Специалитет	Магистратура		
Форма возмещения затрат	Из бюджетов различных уровней	Из собственных средств студентов			
Базовое образование абитуриента	Полное среднее	Среднее специальное	Неоконченное высшее	Высшее	

Для более детального анализа объема сбыта образовательные услуги необходимо дифференцировать и проводить анализ не только целиком по образовательному учреждению, но и в разрезе каждой отдельной услуги. В качестве возможных вариантов выделения образовательных услуг можно предложить следующую матрицу (табл. 1).

Использование матрицы предполагает выбор по каждому признаку дифференциации одного варианта. При этом могут быть использованы как все признаки одновременно, так и некоторые из них. Например, образовательная услуга – получение высшего образования по очной форме обучения (выбран один признак – форма обучения) или образовательная услуга – получение высшего образования по специальности «Экономика труда» на бюджетной основе очно на базе полного среднего образования (выбраны все пять признаков: форма обучения – очная; специализация образовательной услуги – конкретная специальность, направление; уровень подготовки выпускника – специалитет; форма возмещения затрат – федеральный бюджет; базовое образование абитуриента – полное среднее). Таким образом, при использовании матрицы возможно большое количество детализаций образовательных услуг, для каждой из которых возможна оценка объема сбыта.

На объем сбыта влияют, на наш взгляд, следующие факторы:

1. Конкурентоспособность потребителей рассматриваемых образовательных услуг на рынке труда.
2. Стоимость обучения.
3. Неценовая конкуренция на рынке образовательных услуг (наличие и количество бюджетных мест обучения, известность на рынке образовательных услуг, количество оказываемых образовательных услуг).

Рассмотрим выделенные факторы подробнее.

Относительно оценки конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда, то с точки зрения маркетингового подхода, на наш взгляд, в качестве показателей можно выбрать размер заработных плат выпускников различных вузов и/или долю выпускников, работающих по специальности, и др. Но, к сожалению, такая информация в настоящий момент времени не собирается, поэтому оценить напрямую влияние конкурентоспособности на объем сбыта не представляется возможным. Другой оценкой фактора конкурентоспособности является косвенная оценка, то есть после оценки других факторов с помощью регрессионного анализа значение необъясненного остатка можно интерпретировать как величину конкурентоспособности. Понятно, что такая оценка будет весьма приблизительной, так как необъясненный остаток помимо не оцененной конкурентоспособности может включать и другие неучтенные факторы.

Теперь рассмотрим оценку влияния стоимости обучения. Мы предлагаем использовать показатель среднегодовой стоимости обучения на I курсе. Но использование данного показателя все-таки не совсем верно, так как вузы ведут разную политику относительно оплаты за обучение. Так, в ряде вузов стоимость обучения на II и последующих курсах может быть меньше стоимости I курса, а в других вузах стоимость по годам одинакова. Поэтому было бы корректнее использовать среднегодовую стоимость обучения по всем курсам, но такая информация не всегда (не по всем вузам) доступна и вузы достаточно часто могут менять свою политику в области ценообразования. Поэтому мы решили остановиться на стоимости I курса обучения. Использование данного показателя будет тем более корректным, если в качестве зависимой переменной выступит объем сбыта, определяемый как численность студентов I курса. В этом случае описанные проблемы будут сняты. Другой «узкий момент» при определении стоимости обучения заключается в

том, что для разных форм обучения цена также будет разной. Так, например, традиционно стоимость очной формы обучения превышает стоимость заочного обучения. А стоимость последнего будет зависеть от числа лет образования (например, традиционная заочная форма 6 лет и ускоренная форма 3,5 года). Данную проблему можно решить разными путями. Например, включить в уравнение все возможные цены. Другой вариант – использовать в качестве цены стоимость обучения на I курсе по очной форме обучения, при этом дополнительно включить в уравнение долю очной формы в общем объеме студентов вуза. В своем анализе мы будем использовать второй вариант.

Следующий блок факторов, обуславливающих объем сбыта образовательных услуг, это неценовая конкуренция, то есть те характеристики, которые дополнительно дифференцируют рынок образовательных услуг помимо уже рассмотренных. К факторам неценовой конкуренции мы относим:

- наличие бюджетных мест в вузе. Данный показатель, с одной стороны, положительно характеризует вуз и повышает его рейтинг в глазах потенциальных абитуриентов. С другой стороны, дает возможность вузу получить дополнительных студентов за счет того, что часть затрат вуза на обучение будет гарантированно компенсирована из бюджетов различных уровней;
- время создания вуза (период создания). Мы выделяем три периода создания: дореформенный (до 1990 г. – до принятия закона, разрешающего появление негосударственных вузов), период активного роста рынка образовательных услуг (1990–1999 гг.) и период стабилизации рынка образовательных услуг (после 2000 г.). На наш взгляд, долгое существование вуза на рынке положительно влияет на объем сбыта, так как наличие традиций в области образования можно рассматривать как фактор гарантированного получения качественного образования, а также информация о качестве подготовки в конкретном вузе будет более широко распространена в обществе. «Молодые» вузы этих преимуществ будут лишены;
- количество образовательных услуг вуза. Чем больше вуз оказывает образовательных услуг, тем, вероятно, больше объем сбыта, хотя, строго говоря, это будет зависеть от величины объема сбыта по каждой образовательной услуге.

На основе описанных выше факторов можно составить уравнение регрессии, в котором в качестве зависимой переменной выступит объем сбыта, а в качестве независимых – стоимость обучения, наличие бюджетных мест в вузе, время создания вуза, количество образовательных услуг вуза. Возникает вопрос о форме зависимости между указанными зависимой и независимыми переменными. На наш взгляд, форма будет определяться зависимостью между объемом сбыта и стоимостью обучения и иметь линейный вид. Это объясняется тем, что низкая стоимость обучения – это показатель низкого качества и, следовательно, небольшая величина объема сбыта, а высокая стоимость обучения как показатель качества позволит привлечь большое количество студентов. Следовательно, основное уравнение будет иметь следующий вид:

$$\text{Volume} = b_0 + b_1 * \text{PRICE} + b_2 * \text{BUDGET} + b_3 * \text{NEW} + b_4 * \text{OLD} + b_5 * \text{SIZE} \quad (3),$$

где Volume – объем сбыта вуза;

PRICE – среднегодовая цена обучения на I курсе;

BUDGET – фиктивная переменная наличия бюджетных мест (1 – есть, 0 – нет);

NEW – фиктивная переменная периода создания (1 – после 2000 г., 0 – 1990–1999 гг.);

OLD – фиктивная переменная периода создания (1 – до 1990 г., 0 – 1990–1999 гг.);

SIZE – количество образовательных услуг в вузе.

Таким образом, на основе показателей объема сбыта, доли сбыта, оценки факторов объема сбыта мы сможем проанализировать состояние регионального рынка образовательных услуг.

Анализ регионального рынка образовательных услуг мы провели на примере г. Омска. В настоящее время на его территории функционирует, по информации из разных источников, от 30 до 48 вузов (с учетом филиалов) (табл. 2).

Так как спектр специальностей и направлений подготовки очень велик, то для последующего анализа мы выбрали только те образовательные учреждения, которые ведут подготовку по специальностям экономического и управленческого профилей. В итоге анализ проводился по 22 образовательным учреждениям ВПО г. Омска (из них государственных вузов – 15, филиалов – 6).

Таблица 2

Количество вузов г. Омска по информации из различных источников (июль 2009 г.)

Наименование источника	Справочная система «Дубль-ГИС 3.0»	Федеральный портал «Образование» www.edu.ru	Официальный сайт омского абитуриента www.abitura.net	Федеральный портал «Статистика российского образования» ² stat.edu.ru
Количество вузов, всего (с филиалами и представительствами)	48	27	32	31
в т. ч.:				
• филиалов	16	8	9	-
• представительств	11	0	5	-
Количество государственных вузов, всего	23	17	16	19
Количество вузов, ведущих подготовку по экономическим и управленческим специальностям (код ОККО 080000)	40	24	29	-

Сперва мы проанализировали общие характеристики рынка образовательных услуг Омской области. Так, за период с 1990 по 2007 г. рынок вырос в 2,2 раза³. При этом темпы роста рынка для Омской области хотя и были несколько ниже, но в целом совпадали с ростом рынка образовательных услуг в Сибирском федеральном округе и в Российской Федерации в целом. Аналогичная ситуация наблюдается и для роста рынка образовательных услуг государственных образовательных учреждений. Базисный темп роста численности студентов таких вузов составил для Омской области 1,97 раза (отношение 2007 г. к 1990 г.) (для сравнения: для Российской Федерации – 2,2 раза, в СФО – 2,09 раза). Но если анализировать рост рынка негосударственных образовательных учреждений ВПО, то здесь наблюдается совершенно другая ситуация. Наиболее интенсивно в этот период данный рынок рос в СФО (14,8 раза), в среднем в РФ его рост составил 9,25 раза, а в Омской области темпы роста численности студентов таких вузов не-

² На начало 2007/2008 учебного года.

³ Рассчитано по данным Госкомстата РФ: www.gks.ru

значительные – 3,08 раза⁴ (рис. 1). Такое отставание роста численности студентов негосударственных образовательных учреждений, безусловно, нуждается в интерпретации и дополнительном анализе. Так, с точки зрения теории недостаток сбыта может быть обусловлен более низкой конкурентоспособностью выпускников НОУ на рынке труда по сравнению с выпускниками ГОУ, слабой степенью освоенности рынка негосударственных образовательных услуг в Омской области, высокой стоимостью обучения и низкой отдачей от него, политикой государства, направленной на сужение рынка негосударственных образовательных услуг. Обозначенные факторы, конечно, имеют смысл применительно к развитию рынка негосударственных образовательных услуг в целом, но не позволяют объяснить значительные различия в его росте в рамках одного федерального округа.

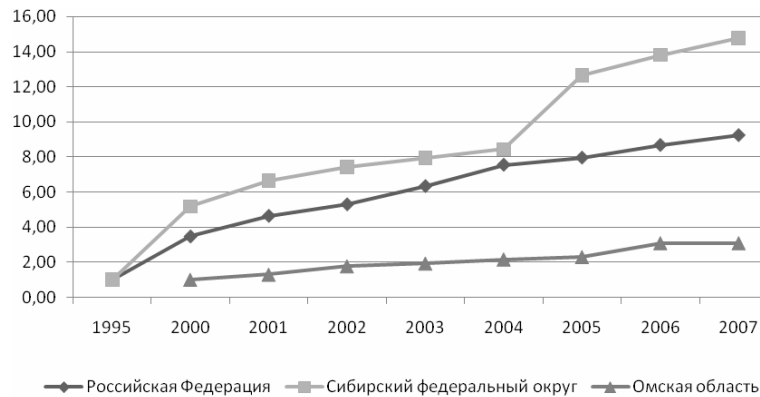


Рис. 1. Темпы роста численности студентов НОУ ВПО

Можно предположить, что ограниченность роста вызвана тем, что часть коммерческого набора «перетянули на себя» государственные образовательные учреждения, тем самым не дав вырасти рынку негосударственных образовательных услуг в сфере ВПО. Проверим эту гипотезу на основе данных о количестве студентов в г. Омске в 2008 г.⁵

В 2008 г. в г. Омске функционировали 15 государственных и 7 негосударственных вузов. Численность студентов экономических и управ-

ленческих специальностей ГОУ в 4,29 раза превышает численность студентов НОУ, при этом на один государственный вуз в среднем приходится 1497 студентов, а на негосударственный – 748 студентов, то есть можно сделать вывод, что государственные вузы – это, как правило, более крупные образовательные учреждения. Теперь относительно коммерческого обучения. Как известно государственные вузы в настоящее время достаточно активно оказывают образовательные услуги, полностью оплачиваемые самими студентами. Доля таких студентов в 2008 г. среди всех студентов ГОУ составила 61% (13 708 студентов). В то же самое время 5236 студентов также обучались на собственные средства, но только в НОУ. Таким образом, если анализировать в целом по омскому региону, то соотношение бюджетного и коммерческого наборов (с учетом и ГОУ и НОУ) составляет 32 к 68, то есть примерно 1 к 2. Поэтому можно сделать вывод, что объем сбыта бесплатных образовательных услуг в сфере экономической и управленческой подготовки примерно в два раза меньше объемов сбыта коммерческих образовательных услуг. При этом общий объем сбыта составляет 27690 студентов в год. В области подготовки коммерческих студентов лидируют ГОУ – численность коммерческих студентов у них в 2,62 раза превышает численность студентов НОУ. Следовательно, именно государственные вузы являются лидерами в области подготовки специалистов с высшим образованием в омском регионе, что, видимо, и объясняет слабую развитость рынка негосударственных образовательных услуг в Омской области по сравнению с РФ и СФО.

Еще одним критерием для сравнения ГОУ и НОУ с точки зрения рынка сбыта является количество специальностей подготовки в рамках экономического и управленческого профилей. Можно предположить, что одной из причин слабой развитости рынка негосударственных образовательных услуг в г. Омске является слабость предложения их услуг, которая выражается в меньшем разнообразии предлагаемых специальностей подготовки. Но такая гипотеза не нашла своего подтверждения. Так, в среднем государственные вузы ведут подготовку по 4 специальностям (от 1 до 11), а для негосударственных вузов этот показатель составил 3,71 специальности (от 1 до 7), то есть с учетом разброса говорить о различиях в данном случае нельзя.

Также не различаются ГОУ и НОУ по наличию/отсутствию системы непрерывного образования (школа – колледж – вуз). И в том и другом случае примерно в половине образовательных учреждений та-

⁴ Для РФ и СФО базисный – 1995 г., для Омской области – 2000 г.

⁵ На основе данных Федерального портала «Образование»: www.edu.ru

кая система имеется, поэтому данный фактор также не сказывается на неразвитости рынка негосударственных образовательных услуг.

Другое возможное отличие негосударственных вузов от государственных, с точки зрения маркетингового подхода, заключается в возможной ориентации на разные сегменты рынка. Проведенный анализ показал, что доля студентов-заочников в государственных вузах составляет 61%, а в негосударственных – 72%. И несмотря на то что в абсолютном выражении государственные вузы все равно набирают заочников, в том числе и «платников», больше (9279 студентов против 3785), тем не менее доля коммерческих заочников для ГОУ и НОУ примерно одинакова: 68 и 72% соответственно.

Таким образом, получается, что, по сути, негосударственные вузы на сегодняшний день в Омской области являются некой уменьшенной копией государственных вузов (по крайней мере, по структуре студентов, наличию непрерывного образования, количеству специальностей). Возможно, это также является причиной слабого роста рынка негосударственных образовательных услуг, так как речь идет об одном и том же сегменте рынка, размеры которого ограничены. Другое дело, когда негосударственные вузы занимают совершенно другую нишу и предлагают отличные от государственных образовательные услуги. Но для омского региона такая ситуация пока нехарактерна. С другой стороны, это может являться одним из направлений будущего развития негосударственных вузов.

Далее мы проанализировали рынок сбыта образовательных услуг в сфере экономической и управленческой подготовки уже в разрезе конкретных вузов.

Прежде всего, необходимо обратить внимание на разброс объемов сбыта различных вузов (рис. 2). Так, максимальное количество студентов характерно для Омского филиала ВЗФЭИ (2985 студентов), а минимальное – для Института радиоэлектроники, сервиса и диагностики (41 студент). При этом у трех вузов доля студентов экономического и управленческого профилей на данном рынке образовательных услуг составляет менее 1%, а два вуза занимают 11% и 10% рынка. То есть можно говорить о присутствии на этом рынке как крупных игроков, так и мелких, что свидетельствует также и о наличии конкуренции на данном рынке (22 вуза).

Теперь следует проанализировать факторы, которые влияют на объемы сбыта (на уровне теории мы их выделили выше).

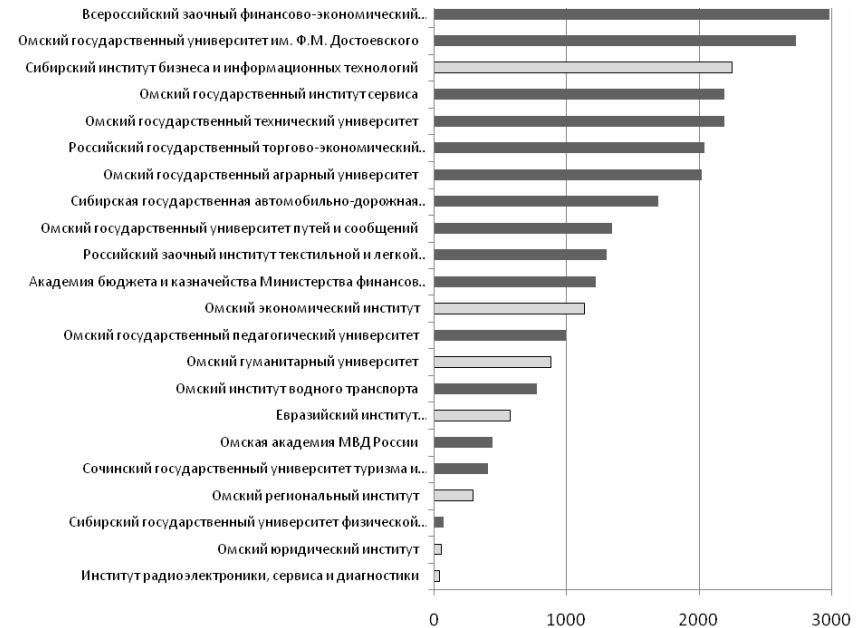


Рис. 2. Объемы сбыта образовательных услуг в сфере экономической и управленческой подготовки на рынке Омской области, численность студентов (более бледным цветом выделены негосударственные вузы)

Во-первых, стоимость обучения. Так, средняя цена семестра обучения составила 25 391 руб. Но при этом значение минимальной цены равно 10 200 руб., а максимальной – 47 564 руб. Наличие линейной или какой-либо другой монотонной зависимости между численностью студентов и стоимостью обучения с помощью корреляционного анализа выявить не удалось.

Во-вторых, это наличие бюджетных мест в вузе. Об этом факторе мы уже писали: в государственных вузах средняя численность обучающихся примерно в два раза больше численности студентов в негосударственных вузах.

В-третьих, период создания вуза. Так, на уровне теории мы выделили три периода: дореформенный (до 1990 г.), период активного роста (1990–1999 гг.) и период стабилизации рынка (после 2000 г.). Для рынка образовательных услуг Омской области характерна следующая

ситуация: 47% вузов были созданы в дореформенный период начиная с 1900 г. – Омский государственный университет путей и сообщений по 1977 г. – Омский государственный институт сервиса; 44% вузов возникли в период активного роста рынка образовательных услуг и 9% вузов – в последние 9 лет. Интересно, что численность студентов вузов статистически значима на уровне ошибки не более 10% и зависит от периода создания. Так, вузы с наибольшей численностью – это «старички» на рынке образовательных услуг. Средняя численность студентов у них равна 1636 чел. На втором месте по численности находятся вузы, появившиеся на омском рынке в последнее десятилетие. В них в среднем обучается 1180 студентов. И наименьший объем сбыта характерен для вузов, созданных в период активного роста рынка – в среднем 661 студент. То есть несмотря на то что в период 1990-х гг. был законодательно дан толчок для развития рынка образовательных услуг в Российской Федерации, на уровне рынка Омска это выразилось лишь в активном росте количества вузов, а не в количестве студентов, обучающихся в них. С другой стороны, вузы, которые пришли на рынок относительно недавно (менее 10 лет), сумели привлечь значительное число студентов.

В-четвертых, на объем сбыта влияет количество образовательных услуг вуза. Так как мы весь анализ проводим только на примере экономических и управленческих специальностей, то в данном случае также будем учитывать только эти специальности. Понятно, что вуз может быть узкоспециализированным и вести подготовку только по экономическому профилю, а может быть многопрофильным (например, университет), в котором экономические специальности, несмотря на их большое абсолютное количество, могут составлять, к примеру, всего 10% от всех образовательных услуг вуза. Поэтому анализ мы осуществили по двум направлениям: влияние доли интересующих нас специальностей на объем сбыта и влияние количества специальностей на объем сбыта. Итак, в среднем доля специальностей экономического и управленческого профилей вуза составила 46% (медиана равна 33%). При этом по данному показателю все вузы можно разбить на три группы: вузы широкого профиля (доля экономических специальностей менее 40%) – 11 вузов, специализированные вузы (от 50 до 75%) – 3 вуза и узкоспециализированные вузы (100%) – 5 вузов. Анализ средних данных не показал наличие статистически значимых различий по численности студентов в каждой из выделенных групп. То есть можно

сказать об отсутствии связи между экономической специализацией вуза и контингентом студентов, а это значит, что есть и крупные и мелкие вузы, которые осуществляют подготовку экономистов и управленцев, как, впрочем, есть и крупные и мелкие вузы, ведущие подготовку по широкому профилю специальностей. Второе направление анализа – количество специальностей. Так, среднее число специальностей в вузе составило 3,63 (медиана 3,00). При этом количество экономических специальностей в вузах варьируется от 1 до 14. Большинство вузов (79%) ведут подготовку по четырем и менее специальностям. В настоящее время в ОКСО закреплена 21 экономическая и управленческая специальность. В Омске ведется подготовка по всем этим специальностям. Корреляционный анализ выявил наличие связи между количеством экономических специальностей в вузе и численностью студентов. Так, коэффициент корреляции Пирсона составил 0,616 (вероятность ошибки менее 1%), коэффициент корреляции Спирмена равен 0,658 (вероятность ошибки менее 1%). Таким образом, действительно количество специальностей влияет на численность студентов.

После того как мы рассмотрели по отдельности влияние четырех факторов (стоимость обучения, наличие бюджетных мест, период создания вуза, количество образовательных услуг) на объемы сбыта вузов, можно построить уравнение регрессии (формула 3) для того, чтобы оценить влияние факторов вместе. Но так как количество вузов небольшое (всего 22), то построить качественное уравнение регрессии не представляется возможным, поэтому мы ограничились только описательным анализом.

Таким образом, маркетинговый подход к анализу рынка образовательных услуг позволил выявить основные факторы, определяющие величину объема сбыта. В наиболее привлекательном положении находятся государственные вузы, которые имеют поддержку в виде бюджетных мест и, несмотря на возможности негосударственных вузов, сумели сохранить свои позиции на рынке образовательных услуг.

МОНИТОРИНГ СТРУКТУРЫ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА МОЛОДЕЖНОМ РЫНКЕ ТРУДА

И. М. Лапшина, Г. К. Гущин, Ю. В. Челюбеева

*ГОУ ВПО «Тамбовский государственный университет
имени Г. Р. Державина», г. Тамбов*

trud@tsu.tmb.ru

Кризисный характер молодежной занятости на рынке труда России обуславливает необходимость выявления природы данной проблемы и ее последствия. Причем важно выявить именно причины, а не следствия. «Причина» – понятие, обозначающее сущность, порождающую определенное следствие. Причина действует объективно, независимо от сознания познающего субъекта, следовательно, далеко не всегда проявляет себя на поверхности явлений, зачастую трудно узнаваема. Познавание подлинных причин проблем – это основной этап в исследовании, т. к. только в этом случае можно оказывать позитивное воздействие и получать желаемое следствие.

Явными признаками причин («следами» причин) являются факторы. Иначе говоря, в отличие от причины фактор всегда наблюдаем и, соответственно, измеряем. Определение факторов – это ступень на пути к познанию причины, т. е. движущей силы исследуемого экономического явления.

Количественные и качественные параметры молодежного рынка труда определяются целым рядом факторов. С определенной долей условности их можно подразделить на «внешние» и «внутренние». К первым факторам относится та исходная среда, в которой формируется эта система, а ко вторым – механизм ее функционирования и поведение основных субъектов. Среди «внешних» факторов основными являются имеющийся ресурсный потенциал и социально-экономическая конъюнктура.

Особого внимания требует ресурсная база рынка труда. Именно ее количественные и качественные параметры определяют экономический потенциал России.

Трудовые ресурсы находятся в теснейшем симбиозе с хозяйственной системой. С одной стороны, экономический рост обеспечивает удовлетворение потребностей населения страны, его воспроизводство,

а с другой – сами трудовые ресурсы являются тем основным элементом системы, который и определяет характер и масштабы этого роста.

Развитие демографической ситуации в исследуемом регионе (Тамбовская область) отражает тенденции демографического развития Российской Федерации.

К числу наиболее острых региональных проблем демографической ситуации относятся: снижение рождаемости до уровня, не обеспечивающего простого численного замещения поколений родителей их детьми; высокая смертность мужчин трудоспособного возраста; длительная стабилизация показателей смертности и средней продолжительности жизни на уровне, не соответствующем основным социальным задачам общества; сокращение доли лиц моложе трудоспособного возраста.

В Тамбовской области на начало 2008 г. проживало 1106,1 тыс. чел. (доля в РФ – 0,8%, в ЦФО – 3%). Преобладающая часть населения области сосредоточена в городах. Удельный вес городского населения в общей численности составляет 57,7%, сельского – 42,3%.

Доля лиц в возрасте, старше трудоспособного, в 2008 г. составила 25%, моложе трудоспособного – 15%, трудоспособного – 60%. Средний возраст жителей области – 40,9 года (в РФ – 38,3 года).

Тамбовскую область отличают высокие коэффициенты демографической нагрузки. На 1000 жителей трудоспособного возраста приходится 661 чел. нетрудоспособного возраста (по РФ – 580 чел.), из них 37,4% приходится на детей (по РФ – 44,5%).

Демографический фактор в целом существенно деформирует ресурсный потенциал рынка труда Тамбовской области. Кроме того, в условиях демографической деструкции потенциала рынка труда существует проблема трудоустройства молодежи. В условиях сокращения доли молодежи на рынке труда происходит и качественная трансформация структуры спроса, которая носит преимущественно негативный характер. Молодежный сегмент рынка труда значительно ограничивает возможности для реализации его субъектов уже на начальном этапе их трудовой деятельности.

Уровень регистрируемой безработицы по Тамбовской области, определяемый как отношение численности граждан, признанных без-

работными, к численности экономически активного населения, составил в 2007 г. 2,7%, в 2008 г. – 1,8%, в 2009 г. – 2,2%¹ (табл. 1).

Таблица 1

Структура безработных на конец отчетного периода

Структура безработных	2007 г.	2008 г.	На 1 июля 2009 г.
Официально зарегистрировано в качестве безработных, всего, чел.	13 300	9700	12 609
В том числе, %:			
женщин	67,6	66,7	66,8
молодых специалистов	3,8	3,0	4,2
лиц предпенсионного возраста	10,3	10,1	12,6
лиц с высшим образованием	14,2	13,8	15,4
лиц со средним образованием	20,3	29,5	28,5
лиц с начальным профессиональным образованием	19,7	19,3	19,7
лиц без образования	5,9	1,6	1,5

Среди официально зарегистрированных безработных значительная доля приходится на слаботзащищенных в социальном плане людей. Женщины составляют более 60%; лица предпенсионного возраста – 10%, одинокие и многодетные родители – в пределах 24%.

Одной из причин, осложняющих ситуацию на регистрируемом рынке труда, остается сохраняющееся на протяжении ряда лет несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, вызванное несоответствием структуры предлагаемых вакансий профессионально-квалификационному и возрастному составу граждан, обратившихся в органы государственной службы занятости за содействием в трудоустройстве.

Наиболее устойчивым спросом на рынке труда пользуются профессии рабочих специальностей: электрогазосварщик, слесарь, водитель, продавец, штукатур, маляр, механизатор и т. д.

Среди должностей служащих рынок труда испытывает потребность в медицинских работниках (врачах, медсестрах, провизорах, фармацевтах, фельдшерах), а также учителях средней школы, воспитателях. Недостаток в данных специалистах особенно ощущается в сельской местности. Постоянно пользуются спросом инженерно-технические работники: техники, технологи, энергетики, инженеры и мастера производственных участков (табл. 2).

Таблица 2

Сравнительная таблица профессионального состава безработных и вакантных мест по укрупненным группам профессий

Профессия, специальность (по укрупненным группам)	Количество безработных, состоящих на учете в службе занятости на 01.01.2008 г., чел.	Количество вакансий, поступивших в службу занятости в 2007 г., ед.
1	2	3
Агроном	37	20
Бухгалтер	471	281
Ветврач	35	12
Воспитатель	94	140
Директор	66	16
Заведующий	118	46
Инженер	276	409
Инспектор	68	60
Кассир	113	94
Лаборант	55	32
Медсестра, фельдшер	91	175
Менеджер	69	66
Мастер	84	162
Начальник (отдела и др.)	117	88
Социальный работник	60	58
Специалист	99	200
Секретарь, делопроизводитель	74	71
Техник, технолог	403	38
Товаровед	117	11
Учитель, преподаватель	235	176
Экономист	130	55
Юрист	57	29
Итого по ИТР	2869	2239
Водитель	435	1104
Грузчик	48	428
Дворник	42	250
Дояр	163	12
Кочегар, оператор котельной	209	462
Рабочий в с/х	464	441
Подсобный рабочий	919	4599
Повар, кондитер, пекарь	195	340
Плотник, столяр	90	380
Штукатур, маляр	71	468
Оператор связи, телефонист	308	29
Механизатор, тракторист	182	375
Почтальон	87	27

¹ Обследование населения по проблемам занятости (август 2009 г.) / ФСГС. М., 2009.

Продолжение таблицы 2

1	2	3
Продавец	376	768
Санитар	133	522
Слесарь	350	1350
Сторож	360	220
Уборщик	296	802
Швея	62	376
Электрогазосварщик	78	1279
Электромонтер	188	321
Итого по рабочим	5056	14553

Данные табл. 2 наглядно иллюстрируют дисбаланс в структуре спроса и предложения на рынке труда.

Важнейшей задачей на современном этапе развития общества и рыночных взаимоотношений является эффективное использование потенциала, знаний и навыков молодых специалистов, окончивших учебные заведения страны. В постиндустриальном обществе у человека появляются потребности в повышении своего образования, т. к. инвестиции в человеческий капитал обеспечивают более высокие доходы и, соответственно, более высокий уровень жизни.

Возможности трудоустройства представителей различных демографических групп неодинаковы. В наиболее сложном положении оказывается молодежь от 15 до 24 лет, впервые выходящая на рынок труда. На долю этой возрастной категории в составе трудоспособного населения приходится 20%; в том числе занятого – 12%, а среди безработных – 27%².

Так, по данным, предоставляемым Управлением занятости населения по Тамбовской области, в качестве примера был проведен анализ состава безработных выпускников Тамбовского государственного университета им. Г. Р. Державина (очного отделения) за период с 2004 по 2008 г., где динамика выпускников, зарегистрированных в службах занятости, выглядит следующим образом:

в 2004 г. состояло на учете 145 чел. (выпуск 1160 чел.) – 12,5%;

в 2005 г. – 145 чел. (выпуск 1404 чел.) – 10,3%;

в 2006 г. – 92 чел. (выпуск 1760 чел.) – 5,2%;

² Роль и место центров содействия занятости и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования в Федеральной системе занятости: Материалы школы-семинара / МГТУ им. Н. Э. Баумана, М., 2002. С. 61.

в 2007 г. – 110 чел. (выпуск 2083 чел.) – 5,3%;

в 2008 г. – 82 чел. (выпуск 2280 чел.) – 3,6%.

Отмеченные данные официальной статистики наглядно иллюстрируют, что даже в относительно благополучный период существует проблема трудоустройства молодежи. Если же учесть, что официальная статистика фиксирует обычно не более трети от реально существующих масштабов безработицы и кризисные тенденции в России усугубляются, то приоритетным становится выявление причин и последствий низкой конкурентоспособности молодежи на рынке труда.

Конечно, средний показатель безработицы (7,3%) более чем удовлетворительный (в среднем по стране он составляет 12,5%). И если его оценивать с чисто экономических позиций, то он даже мал. Общество с рыночной экономикой не может функционировать без безработных, но заметим, что доля (реальная) социально легализованных (зарегистрированных на биржах труда) безработных должна колебаться в стабильном рыночном хозяйстве от 3,5 до 5,5%, а в период кризисных процессов, но при сохранении управляемости экономикой, не превышать 15%. Этим обеспечивается как подвижность трудовых ресурсов, так и активная переподготовка относительно свободных кадров в рамках новых производственных потребностей конкретных работодателей.

Тем не менее необходимо учитывать существенные погрешности официальной статистики.

В структурном плане наибольший процент безработных сохраняется по следующим специальностям:

- педагогика и методика начального образования – 12%;

- социальная педагогика – 11%;

- филология (русский язык) – 11%;

- социология – 11%;

- биология – 8% и ряд других.

Высокий процент безработных в условиях кризиса был выявлен и среди «новых» для региона специальностей. Например, социально-культурный сервис и туризм – 40%; реклама – 25%. Невостребованность молодых специалистов по этим направлениям объясняется тем, что спрос на данных специалистов в условиях кризиса существенно ограничен.

Большое влияние на молодежный рынок труда оказывает и экономическая конъюнктура. Так, в России уже длительное время деформируется структура спроса. Для профессионально-квалификационной

структуры рабочей силы типична маргинализация. Термин «маргинализация» означает в данном случае наличие неких эволюционных изменений вне прогрессивных тенденций общемирового процесса развития. Происходит деградация и деквалификация рабочей силы. Отсутствует ее расширенное воспроизводство, отвечающее новым реалиям. Наблюдаются примитивизация массовой рабочей силы и дегуманизация трудовых отношений, нарастание в них отчужденности, дискриминации, жесткой эксплуатации трудящихся. В результате в России наблюдается дисбаланс между входящими на рынок потоками молодых специалистов (предложением рабочей силы) и конъюнктурой спроса.

Безработица среди молодежи имеет в основном структурный характер: профессии, специальности, полученные в учебных заведениях всех типов, остаются не востребованными на рынке труда. По некоторым данным, около половины молодых специалистов сменили свою профессию, не проработав по полученной специальности ни одного дня³.

Одной из основных «внешних» причин молодежной безработицы является неразвитая инфраструктура рынка труда России. Низкая конкурентоспособность молодежи обусловлена недостатком нормативного обеспечения, т. е. отсутствием необходимой квалификации, трудового стажа, подчас низкой восприимчивостью к соблюдению норм трудовой дисциплины, формальной обязанностью работодателей предоставлять гарантированный минимум (согласно законодательству), ряд льгот, размер оплаты труда, действие которых ставит эти субъекты в невыгодное положение на рынке труда. По мнению большинства ученых, можно выделить ряд объективных причин, определяющих низкую конкурентоспособность молодежи на рынке труда: низкая мотивация к поиску работы; отсутствие опыта работы; неуверенность в своих силах; завышенные требования, предъявляемые к условиям труда и размеру заработной платы.

Список литературы

1. Роль и место центров содействия занятости и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования в феде-

³ Плакся В. И. Безработица: теория и современная российская практика. М.: Изд-во РАГС, 2005. С. 332.

ральной системе занятости: Материалы школы-семинара / МГТУ им. Н. Э. Баумана. М., 2002.

2. Борисов В. А. Демография. М.: Ноте Бене, 2003.

3. Плакся В. И. Безработица: теория и современная российская практика. М.: Изд-во «РАГС», 2005.

4. Обследование населения по проблемам занятости (август 2009 г.) / ФСГС. М., 2009.

РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО ОБУЧЕНИЯ – РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ ВЫСВОБОЖДАЕМОГО НАСЕЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

А. П. Левыкин, Н. В. Пунина

Тамбовское областное ГОУ СПО «Политехнический колледж», г. Тамбов
profLicey12@yandex.ru

В современных условиях экономической нестабильности нашего общества гарантом востребованности молодежи на рынке труда становится качество профессиональной подготовки, стране нужны квалифицированные рабочие и специалисты, обладающие новым типом мышления, способные к новаторству, предприимчивости на своем рабочем месте и адаптации в быстро меняющихся условиях. Стратегическая цель государственной политики в области образования – повышение доступности качественного образования в соответствии с требованиями инновационного развития экономики и современными потребностями общества.

В своем обращении к депутатам областной думы Глава администрации Бетин О. И. сказал: «...очень важная тема в сегодняшней ситуации – обострение на рынке труда. Положительные тенденции – снижение безработицы, рост вакансий, которые были устойчивыми в последнее время, в ноябре – декабре 2008 г. изменились в худшую сторону. В результате спрос на вакансии стал расти».

Стратегия развития системы начального и среднего профессионального образования Тамбовской области на 2007–2010 гг. в качестве

одной из задач ставит достижение динамичного баланса между рынком труда и региональной системой профессионального образования, превращение системы профессионального образования в ресурс социально-экономического развития области.

В этих условиях возникает необходимость прогнозирования качества, профилей и объемов подготовки специалистов, удовлетворяющих потребности региональной экономики, предоставления населению адекватных профессиональных образовательных услуг.

Таким образом, главной задачей системы образования в настоящей социально-экономической ситуации, когда происходит мощный выброс на рынок труда невостребованной рабочей силы, является организация опережающего обучения работников, уволенных или находящихся под риском увольнения.

Это означает, что для решения проблемы занятости:

- во-первых, уже сегодня необходимо выявить новые сегменты рынка труда, обладающие потенциалом роста, и заранее создать условия для подготовки специалистов и иных категорий работников для таких рынков;

- во-вторых, сформировать программы профессиональной подготовки и переподготовки, ориентированные на получение работником новых компетенций, направленных на повышение производительности труда в сфере его деятельности.

В 2007 г. ТОГОУ СПО «Политехнический колледж» принимал активное участие в реализации областной целевой программы «Формирование и развитие кадрового потенциала Тамбовской области на 2007–2010 гг.». Данная программа, утвержденная Законом Тамбовской области № 112-3 от 24.11.2006 г., направлена на формирование, воспроизводство и развитие кадрового потенциала Тамбовской области, обновление содержания и спектра предоставляемых образовательных услуг в системе профессионального образования для всех групп населения. В программе предусмотрены механизмы для развития системы управления кадровым потенциалом с учетом государственных требований, региональных социально-экономических и культурно-исторических особенностей.

ТОГОУ СПО «Политехнический колледж» основным направлением деятельности считает подготовку рабочих кадров и специалистов для автомобильного и железнодорожного транспорта. На базе колледжа с 2007 г. действует Ресурсный центр по профессиям транспорта,

который позволил создать оптимальные условия для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации лиц из числа занятого, незанятого и находящегося под риском увольнения населения, так как на его базе имеются новейшее оборудование, необходимые методические материалы и высококвалифицированные педагогические кадры. Профессиональная подготовка осуществляется по 9 образовательным программам, из них 8 – для предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта. Программы разработаны с учетом различных форм и сроков обучения. Так, предусмотрены следующие формы обучения: с отрывом, частичным отрывом и без отрыва от производства, индивидуальный план обучения; гибкий календарный график, модульная структура организации учебного процесса. Сроки обучения варьируются от 72 до 640 час. В настоящий момент особо востребованными являются краткосрочные курсы на 150 и более час., которые имеют практико-ориентированную направленность и формируют необходимые профессиональные компетенции. Содержание компетенций определяется профессиональным стандартом и требованиями конкретных производств (в случае целевой контрактной подготовки).

Таким образом, решение проблемы обеспечения транспортной отрасли квалифицированными кадрами возможно только в условиях комплексной системы непрерывного образования и повышения квалификации специалистов, с обязательным инновационным ресурсом содержания программ подготовки.

В условиях экономического кризиса и возросшего спроса на программы опережающего обучения колледж разработал и уже успешно реализует 4 программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации, которые в настоящий момент размещаются в общероссийском банке текстов и аннотаций программ опережающего профессионального обучения. Такие программы должны стимулировать запуск системы опережающей подготовки, ориентированной на потребности в новых профессиях и специальностях, которые вызваны к жизни структурными и технологическими изменениями в экономике и, в свою очередь, формируют новые рынки труда.

Так, например, для повышения квалификации и переподготовки рабочих по профессии «Слесарь по ремонту автомобилей» разработана программа опережающего обучения, рабочий учебный план которой

дополнен специализацией «Диагностика технического состояния автомобилей».

Для повышения мобильности граждан при трудоустройстве данная образовательная программа направлена на приобретение новых компетенций, способствующих освоению современных производственных технологий и дополнительных видов профессиональной деятельности в части диагностики технического состояния автомобиля. Данная специализация является наиболее востребованной в современных условиях деятельности автопредприятий, а также среднего и малого бизнеса, что подтверждается требованиями работодателей к уровню квалификации работников по профессии «Слесарь по ремонту автомобилей». Если использовать такой вид дополнительного профессионального образования, как стажировка на предприятии, то в этом случае срок обучения может быть менее 72 час., что очень выгодно в современных условиях.

Следующая программа опережающего обучения по профессии «Помощник машиниста тепловоза» разработана с учетом социально-экономических потребностей региона в подготовке рабочих кадров. Для этого в качестве специализации в программу подготовки включен модуль по изучению рельсовых автобусов РА-1, РА-2, что способствует повышению уровня профессионализма, мобильности граждан при трудоустройстве, скорейшей адаптации на рабочем месте и закреплению кадров на предприятии.

Реализация образовательной программы опережающего обучения по профессии «Проводник пассажирского вагона» предусматривает обучение в сокращенные сроки, а также овладение дополнительными компетенциями в области психологии общения, для чего в учебном плане предусмотрено изучение предмета «Социальная психология». Данные компетенции включены в соответствии с требованиями работодателей. Эта образовательная программа позволяет занять большое количество высвобождающихся граждан как на постоянной основе, так и в период сезонной работы.

В 2008 г. были получены заявки и заключен договор с дистанцией пути на организацию профессиональной переподготовки монтеров пути 3–4-го разрядов. В 2009 г. мы приступим к реализации программы опережающего обучения по данной профессии.

Колледж эффективно взаимодействует с предприятиями и центром занятости по организации опережающего обучения. Так, уже с

апреля 2009 г. мы начали переподготовку для Тамбовского ВРЗ ОАО «ВРМ» по профессии «Помощник машиниста тепловоза», а также по договору с ЦЗ по профессии «Проводник пассажирского вагона».

Кроме этого, в 2010 г. на базе колледжа планируется ввести новые программы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по таким востребованным профессиям на рынке труда, как:

1. Водитель-экспедитор.
2. Каменщик.
3. Маляр.
4. Машинист автовышки и автогидроподъемника.
5. Машинист автомобильного крана.

Наряду с этим в колледже продолжатся подготовка, переподготовка и повышение квалификации по профессиям:

1. Электросварщик ручной сварки.
2. Электрогазосварщик.
3. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.
4. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования подвижного состава.
5. Слесарь по ремонту подвижного состава.

Кроме этого, в колледже функционирует центр сертификации профессиональных квалификаций, который обеспечивает независимую оценку качества подготовки и профессионального уровня рабочих, что в настоящее время является подтверждением высокого уровня квалификации на рынке труда.

Таким образом, в колледже созданы необходимые условия для выполнения закона РФ от 19.04.91 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», а также для реализации областной программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда на 2009 г.

Список литературы

1. *Басангова Б. М.* Управление инновационной деятельностью в образовательных учреждениях // Гегэрлт («Просвещение»). 2003. № 3–4. С. 16–19.

2. *Басангова Б. М.* Управление процессом инновационной деятельности в системе непрерывного профессионального образования // Гегарлт («Просвещение»). 2004. № 3–4. С. 21–24.

3. *Красов Б. В.* Инновационные технологии обучения. М., 2004.

4. Инновации в среднем профессиональном образовании / Федеральное агентство по образованию. М.: Изд. дом «Новый учебник», 2004. 353 с. (Сер. «Библиотека Федеральной программы развития образования»).

**СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ
ГОУ ВПО «БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ» И ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ
ПРОГРАММ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО ОБУЧЕНИЯ
В СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

Л. А. Мамаев, О. Б. Никишина, Е. В. Трусевич

ГОУ ВПО «Братский государственный университет»,

г. Братск-9 Иркутской обл.

joint@brstu.ru

Словосочетание «программы опережающего обучения» введено в обиход сравнительно недавно, в связи с формированием Правительством РФ условий преодоления кризисных явлений, связанных с занятостью населения. Стоит отметить, что сама идея опережающего и непрерывного образования, с которой тесно связано перспективное будущее дополнительного образования, не нова, и предполагает, что образовательные учреждения должны предугадывать готовящиеся в обществе и экономике изменения и предлагать заказчику, с опережением, возможности получения новых знаний или совершенствования имеющихся знаний.

С учетом сложной экономической и социальной ситуации Правительство РФ предпринимает энергичные меры в области содействия занятости населения, как в части социальной поддержки безработных граждан, так и на реализацию мероприятий активной политики занято-

сти населения. Главной задачей системы образования в нынешней социально-экономической ситуации, когда на рынок труда происходит мощный выброс невостребованной рабочей силы, в том числе выпускников учреждений профессионального образования, является организация опережающего обучения работников, уволенных или находящихся под риском увольнения.

С целью реализации мероприятий активной политики занятости населения планируется ряд мероприятий, среди которых опережающее профессиональное обучение работников в случае угрозы массового увольнения. Опережающее профессиональное обучение в данном случае означает, что работодатель в случае угрозы массового увольнения должен провести обучение своих работников, причем намечается работодателю компенсировать часть затрат на обучение. Это краткосрочная задача.

С учетом того что в обществе под воздействием кризисных явлений произойдут качественные изменения, не только негативные, но и позитивные, предусмотрено решение двух долгосрочных задач.

Во-первых, выявление новых сегментов рынка труда, обладающих потенциалом роста, и создание условий для подготовки специалистов и иных категорий работников для таких рынков; во-вторых, формирование программ профессиональной подготовки и переподготовки, ориентированных на получение работником новых компетенций, направленных на повышение производительности труда в его сфере деятельности, в новой деятельности.

Для решения первой задачи необходимо постоянное отслеживание ситуации на рынке труда для того, чтобы вовремя уловить признаки появления нового направления. Слабое развитие и недооценка маркетинговых служб в структуре управления вузом не позволяет выявить потребность регионального рынка образовательных услуг, и, соответственно, развитие вариативности профессиональных образовательных программ не рассматривается как ценность для стратегического развития вуза и региона.

Для решения второй задачи имеется несколько способов.

Первый способ. Повышение квалификации работников с целью приобретения новых компетенций, способствующих повышению эффективности деятельности и производительности труда на рабочем месте. В ГОУ ВПО «БрГУ» разработаны и могут быть предложены программы повышения квалификации, направленные на освоение со-

временных производственных и педагогических технологий, например, для преподавателей системы образования – курсы по формированию и реализации модульных программ с использованием компетентностного подхода (междисциплинарных курсов), программы по освоению современных педагогических технологий в дошкольном образовании; для сферы материального производства – программы по освоению современного оборудования и технологий с учетом требований к безопасности готовой продукции и многое другое.

Второй способ. Повышение квалификации работников с целью освоения новых форм и методов организации труда, например, программы повышения квалификации, направленные на освоение автоматизированных программных продуктов (ГРАНД-Смета, СОМАС, REVIT и др.).

Третий способ. Повышение квалификации работников с целью приобретения новых компетенций, способствующих овладению дополнительными (новыми) видами профессиональной деятельности. В ГОУ ВПО «БрГУ» разработаны и могут быть предложены для обучения программы профессиональной переподготовки, ориентированные на освоение нового вида профессиональной деятельности в сфере бухгалтерского учета, муниципального и корпоративного управления, оценочной деятельности и других.

Четвертый способ. Организация работы по заключению договоров целевой контрактной подготовки студентов старших курсов с предприятиями для обеспечения их последующего трудоустройства, а также освоение студентами старших курсов дополнительных квалификаций.

Таким образом, способы предложения программ опережающего обучения рассмотрены, следует остановиться на проблемах и особенностях их реализации.

Во-первых, вузу необходимо активизировать взаимодействие с органами управления образованием в субъектах и территориальными службами занятости, которые имеют необходимую информацию о региональных программах содействия занятости.

Во-вторых, необходима основательная вовлеченность в процесс формирования и реализации программ всех преподавателей университета.

Следующей проблемной областью является отсутствие заинтересованности предприятий в повышении квалификации специалистов. Предприятия заинтересованы в квалифицированной рабочей силе, но

не в процессе ее создания, не в образовательной деятельности. Мы видим будущее в сотрудничестве предприятий реального сектора экономики и образовательных учреждений, а результатом сотрудничества должно быть динамичное формирование и развитие конкурентных преимуществ вуза и региона.

Механизм включения высшей школы в рыночные отношения тесно связан с удовлетворением спроса на специалистов – выпускников вузов. Однако в условиях экономического кризиса значительно нарушается необходимый баланс между спросом и предложением на рабочую силу. В такой ситуации в процессе формирования и стимулирования спроса на выпускников учебных заведений возрастает роль центров содействия трудоустройству.

С целью содействия трудоустройству выпускников и оказания помощи студентам в приобретении навыков успешной адаптации к рынку труда в ГОУ ВПО «БрГУ» с 2002 г. функционирует региональный центр содействия занятости обучающихся и трудоустройству выпускников (РЦСТ).

Для достижения поставленной цели в университете постоянно проводится работа с предприятиями и организациями по заключению договоров на подготовку бакалавров, специалистов, магистров на период до 2014 г. В настоящее время заключено более 150 договоров на ежегодную подготовку и трудоустройство более 800 выпускников ГОУ ВПО «БрГУ».

Взаимодействие ГОУ ВПО «БрГУ» с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей на рынке труда при решении вопросов трудоустройства молодых специалистов, дает свои положительные результаты, что подтверждается достаточно высоким спросом на выпускников университета. При этом около 90% выпускников трудоустраиваются на предприятиях региона.

Помимо трудоустройства выпускников, согласно заключенным договорам, осуществляется направление на работу в соответствии с поступающими заявками от работодателей. В течение 2008 г. в базе данных РЦСТ было зарегистрировано около 1000 вакансий от 300 предприятий, которыми активно интересуются студенты и выпускники университета.

Ежегодно формируется видеотека защит выпускных квалификационных работ, с которой может ознакомиться работодатель. Кроме того, работодатели приглашаются на защиты дипломных проектов, что

позволяет представить выпускников их потенциальным работодателям.

В рамках своей деятельности РЦСТ плодотворно сотрудничает с администрациями г. Братска, Братского района, ОГУ ЦЗН г. Братска, предприятиями и организациями г. Братска, Иркутской области и других регионов.

Совместно с ОГУ ЦЗН г. Братска РЦСТ университета проводит ярмарки вакансий для выпускников, на которых им оказывается психологическая поддержка, проводятся юридические консультации. Выпускники приобретают знания, необходимые для эффективного поиска работы, получают информацию о наличии вакантных рабочих мест на предприятиях, о тенденциях формирования спроса на специалистов в регионе. Ежегодно выпускается сборник резюме выпускников университета, которым активно пользуются работодатели.

Стало традиционным проведение Дней выпускника, на которых работодатели организуют презентации своих предприятий.

В течение года РЦСТ для студентов университета организует проведение проблемных лекций, тренингов, направленных на повышение эффективности трудоустройства и получение бизнес-навыков, на которых обучающиеся получают много полезной информации.

Традиционно в университете большое внимание уделяется трудоустройству обучающихся в летний период времени и во внеучебное время (вторичная занятость обучающихся). Ежегодно формируются студенческие строительные, педагогические и экологические отряды, деятельность которых высоко оценивается работодателями, региональными и муниципальными органами власти и управления.

Тесные многолетние связи университета с основными предприятиями региона – потребителями наших выпускников дают возможность отследить качество подготовки и профессиональный рост выпускников ГОУ ВПО «БрГУ». В целом в отзывах руководителей предприятий и организаций о наших выпускниках отмечается достаточно высокий уровень их профессиональной подготовки. Также отмечается глубина знаний по основным специальным дисциплинам, что позволяет выпускникам решать производственные задачи различного уровня и достигать высокого профессионального роста. В числе наших выпускников – большое количество руководящих работников и ведущих специалистов предприятий, организаций и учреждений региона.

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАК ОДИН ИЗ ГЛАВНЫХ ИНСТРУМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РЕГИОНА

А. В. Маматов, Д. В. Коновалов¹, С. В. Рябко²

¹ *Белгородский государственный университет,*

² *Управление по труду и занятости населения Белгородской области,*

г. Белгород

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

Идея о том, что человечество стремится ко все большему, социальному и политическому прогрессу, стала достаточно популярной с XVII в. Человек стремится к существованию в наиболее комфортных для него условиях. Однако это невозможно без социально-экономического развития среды, в которой человек обитает. В свою очередь, социально-экономическое развитие сложно представить без развития кадрового потенциала, его обеспечивающего, а кадровый потенциал нельзя рассматривать в отрыве от рынков труда и образовательных услуг.

В настоящее время существует достаточно большое несоответствие между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда, в большинстве регионов наблюдается перепроизводство специалистов по специальностям экономического и юридического профилей и недостаток специалистов естественно-научного профиля.

Несмотря на то что рынок труда является рынком саморегулирующимся, появилась объективная необходимость в использовании дополнительных механизмов управления, которые должны помочь достигнуть большей сбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг, спроса и предложения рабочей силы.

Необходимо учитывать, что для принятия решения сегодня нам необходимо иметь достаточно четкое представление о том, как будет выглядеть рынок труда, по крайней мере, через 5–10 лет. Это связано с одной из особенностей образования, процесс образования протяжен во времени, и в зависимости от уровня получаемого образования, специальности, наличия другого образования этот процесс может занимать 6–72 месяца.

Разработанная нами концепция прогнозирования потребности региональной экономики в специалистах рассматривает связку: экономика региона – демография – рынок труда – рынок образовательных

услуг. Были определены четыре группы показателей, необходимых для составления прогноза: экономические, демографические, занятости населения и оказания образовательных услуг.

Основными экономическими показателями, важными для прогнозирования, были выбраны структура валового регионального продукта (ВРП), темпы роста по видам экономической деятельности (ВЭД), инвестиции в производство.

Демографические показатели, рассматриваемые в концепции: население региона, половозрастная структура населения, коэффициенты прироста населения, рождаемости и смертности, количество лиц трудоспособного возраста, экономически активное население региона, миграция населения.

Показатели занятости населения: среднегодовая численность занятых в экономике, численность занятых в экономике по ВЭД, численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, распределение численности занятых в экономике по уровню образования и специальности, потребность в работниках по уровню образования и специальности.

Показатели оказания образовательных услуг: количество учебных заведений начального профессионального уровня и количество обучающихся в каждом из них по специальностям и годам обучения, количество среднеспециальных учебных учреждений и количество обучающихся в каждом из них по специальностям и годам обучения, количество учебных заведений высшего профессионального уровня и количество обучающихся в каждом из них по специальностям и годам обучения.

Данные по показателям всех четырех групп можно получить в органах региональной статистики и управлений занятости региона.

В разработанной нами концепции были выделены две группы методов прогнозирования – общие и частные.

Так, например, метод пролонгации существующих трендов с применением поправочных коэффициентов можно отнести к общим методам. В то время как прогнозирование занятых в сфере здравоохранения в зависимости от изменения в демографической ситуации и норме врачей на количество населения можно отнести к частным.

Помимо использования показателей, получить которые можно из органов статистики и управлений по труду и занятости, разработанная концепция подразумевает получение оценок экспертов и проведение

анкетирования представителей организаций и учеников школ и других учебных заведений, что позволит точнее определить спрос и предложение на рынке труда.

На основе разработанной концепции разрабатывается математическая модель. Эта модель будет использоваться в программном комплексе, в основные функции которого будут входить: моделирование изменений в структуре рынка труда на различные временные периоды, составление прогноза спроса и предложения на рынке, подготовка различных отчетов о существующей ситуации на рынке труда.

Список литературы

1. Маматов А. В., Немцев А. Н., Загороднюк Р. А. Штифанов А. И. Информационные технологии мониторинга социальных процессов // Социально-технологическая культура как феномен XXI в.: Материалы Международной научно-практической конференции. Белгород: Изд-во БелГУ, 2006. С. 108–112.

2. Рынок труда и рынок образовательных услуг: Сб. науч. ст. по материалам научно-практического семинара. Петрозаводск, 2003. 320 с.

РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И САМОЗАНЯТОСТИ – ПРИОРИТЕТ В РЕШЕНИИ ЗАНЯТОСТИ СЕЛЬСКИХ ЖИТЕЛЕЙ КУБАНИ

И. В. Мелких

*Департамент государственной службы занятости населения
Краснодарского края, г. Краснодар*

kancel@dgsz.krasnodar.ru

Малый бизнес сегодня – это основа экономики, которая позволяет ей приспособиться к трудным финансовым условиям. Именно поэтому власти Краснодарского края уделяют огромное внимание развитию предпринимательства. В настоящее время малые и средние предприятия обеспечивают работой практически половину населения, занятого в экономике края. Стабильно растет и число самих предпринимателей. Почти во всех городах и районах Кубани работают советы и центры содействия предпринимательству, фонды поддержки малого бизнеса. На всей территории края работает служба «одного окна», через кото-

рую ежегодно проходит более трех тысяч инвестиционных проектов малого и среднего бизнеса. А в связи с тем что Кубань – это, прежде всего, аграрный регион, то приоритетное внимание уделяется развитию предпринимательской деятельности на селе.

Возможности сельхозпроизводства позволяют задействовать людей, высвобождающихся из организаций, в других видах экономической деятельности, и особенно в таких производствах, как овощеводство, садоводство и виноградарство. Развитие самостоятельных форм занятости – это реальная возможность создать дополнительные рабочие места. Это учтено Департаментом государственной службы занятости населения при разработке ведомственной целевой программы «Реализация дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Краснодарского края на 2009 г.» (далее – Программа).

Данная Программа строилась в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2008 г. № 1089 «О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» и утверждена Постановлением Главы администрации (Губернатором) Краснодарского края от 5 марта 2009 г. № 157 (ред. от 05.05.2009 г. № 403, от 05.08.2009 г. № 670).

Общий объем финансирования программы в 2009 г. составил 321,4 млн. руб., в том числе: субсидии федерального бюджета – 305,3 млн. руб., средства бюджета Краснодарского края – 16,1 млн. руб.

В Краснодарском крае более 53% от общей численности зарегистрированных безработных проживают в сельской местности. Не секрет, что уровень регистрируемой безработицы в сельской местности намного выше, чем в крупных городах. Так, максимальный уровень регистрируемой безработицы зафиксирован в Харьковском сельском поселении Лабинского района – 8%, Урупском сельском поселении Успенского района – 4,8%, Мезмайском сельском поселении Апшеронского района и Безводном сельском поселении Курганинского района – по 4,7%, Краснополянском сельском поселении Куцевского района – 4,5%.

Основные причины высокого уровня безработицы на селе: состояние экономики и финансов организаций, отсутствие или недостаточное количество рабочих мест, низкие темпы развития малого и среднего бизнеса, проблемы привлечения инвестиций.

Анализ данных табл. 1 показал, что если в 2008 г. наблюдался рост количества вакансий, которыми располагали органы службы занятости Краснодарского края, на 54 485 единиц, или на 16,8%, то за первое полугодие 2009 г. по сравнению с первым полугодием 2008 г., наоборот, произошло снижение вакансий на 37 106 единиц, или на 16,6%. При этом по ВЭД (вид экономической деятельности) «Сельское хозяйство» темп роста вакансий в 2008 г. составил 108,6%, в первом полугодии 2009 г. – 93,9%. Другими словами, в организациях сельскохозяйственного производства снижение вакансий в условиях кризиса в текущем году по сравнению с прошлым годом шло более низкими темпами, чем в целом по краю.

Таблица 1

Динамика вакансий, заявленных в органы службы занятости Краснодарского края, за 2007–2009 гг.

	Январь – декабрь 2007 г.	Январь – июнь 2008 г.	Январь – декабрь 2008 г.	Январь – июнь 2009 г.
Всего, единиц	323 924	223 614	378 409	186 508
Из них ВЭД «Сельское хозяйство»	33 688	22 864	36 595	21 461
В % к итогу	10,4	10,2	9,7	11,5

Сопоставим динамику вакансий и численности граждан, проживающих в сельской местности, ищущих работу при содействии службы занятости населения (табл. 2).

Анализ данных табл. 2 показал, что среди граждан, ищущих при содействии органов службы занятости работу (доходное занятие), около половины – сельские жители. При этом их доля снизилась с 47,2% в 2007 г. до 46,3% в 2009 г., женщин – с 47,8 до 46,4% соответственно.

Численность граждан, ранее занятых в организациях, имеющих ВЭД «Сельское хозяйство», в 2008 г. составила 15 979 чел., что на 1112 чел., или на 6,5% меньше, чем в 2007 г. Аналогично снизилась и численность женщин, ранее занятых в сельскохозяйственном производстве и обратившихся в центры занятости населения. Доля сельских жителей в общей численности клиентов службы занятости населения также снизилась на 0,8 п. п. и составила 7,7%, женщин – на 0,6 п. п., или 7,2% соответственно. К концу первого полугодия текущего года

тенденция снижения доли граждан, ранее занятых в сельскохозяйственных организациях, снизилась до 7,5%, женщин – до 6,9%.

Таблица 2

Динамика численности граждан, обратившихся в органы службы занятости Краснодарского края, за 2007–2009 гг.

	Январь – декабрь 2007 г.		Январь – декабрь 2008 г.		Январь – июнь 2009 г.	
	всего	в т. ч. женщин	всего	в т. ч. женщин	всего	в т. ч. женщин
Всего, чел.	201 684	110 575	206 660	115 473	135 797	68 394
Из них: граждан, проживающих в сельской местности	95 274	52 886	100 725	56 773	62 869	31 735
в % к итогу	47,2	47,8	48,7	49,2	46,3	46,4
ранее занятых в организациях ВЭД «Сельское хозяйство»	17 082	8 673	15 970	8 343	10 131	4 783
в % к итогу	8,5	7,8	7,7	7,2	7,5	6,9
граждан, проживающих в сельской местности, имеющих профессиональное образование	35 799	22 954	37 565	24 019	24 155	13 292
в % к итогу	17,7	20,7	18,2	20,8	17,8	19,4

В целом третья часть жителей села, ищущих работу, имеют начальное, среднее и высшее профессиональное образование. В течение всего анализируемого нами периода отмечается более высокий процент женщин по сравнению с мужчинами, имеющими профессиональное образование.

Если в 2008 г. по сравнению с 2007 г. наблюдался рост обращаемости граждан, имеющих профессиональное образование, то с началом кризиса увеличилась доля жителей сельской местности, не имеющих профессии (специальности).

Анализ данных табл. 3 показал, что абсолютные показатели трудоустройства граждан при содействии краевой службы занятости населения растут. В 2008 г. трудоустроено, без учета трудоустроенных после завершения профессионального обучения по направлению органов службы занятости, 99 864 чел., что на 3354 чел., или на 3,5% больше,

чем в 2007 г. За первое полугодие 2009 г., благодаря своевременно принятым антикризисным мерам, трудоустройство граждан по сравнению с аналогичным периодом выросло на 6,5%.

Таблица 3

Динамика численности граждан, трудоустроенных органами службы занятости Краснодарского края, за 2007–2009 гг.

	Январь – декабрь 2007 г.		Январь – декабрь 2008 г.		Январь – июнь 2009 г.	
	всего	в т. ч. женщин	всего	в т. ч. женщин	всего	в т. ч. женщин
Всего, чел.	96 510	50 639	99 864	53 513	57 385	29 099
Из них: в организации ВЭД «Сельское хозяйство»	11 750	4603	10 016	4089	6731	2816
в % к итогу	12,2	9,1	10,0	7,6	11,7	9,7
после завершения профобучения по направлению органов службы занятости по курсу «Основы предпринимательской деятельности»	66	х	158	Х	30	х
организовали собственное дело	219	123	360	201	323	136
из них проживающих в сельской местности	98	х	183	Х	145	х

Если рассматривать трудоустройство граждан в организациях, имеющих ВЭД «Сельское хозяйство», то в 2008 г. произошло снижение показателя трудоустройства граждан на 1734 чел., или на 14,8%. Это объясняется тем, что в конце 2008 г. сельскохозяйственные организации в условиях начавшегося кризиса, а также сезонного характера работы сократили количество рабочих мест (см. табл. 1).

Ежегодно краевая служба занятости населения направляет на профессиональное обучение безработных граждан по курсу «Основы предпринимательской деятельности». В 2008 г. по данному направлению прошли подготовку 158 граждан. В течение первого полугодия 2009 г. службой занятости населения обучено 30 безработных граждан. Во втором полугодии с увеличением финансирования из средств федерального бюджета данное направление политики занятости активизи-

ровалось. С начала текущего года к профобучению приступило около 100 безработных граждан, желающих открыть собственное дело или организовать личное подсобное хозяйство.

В 2008 г. при содействии службы занятости населения 360 граждан организовали собственный бизнес, среди них: 183 чел. (50,8%) – жители сельской местности, 201 женщина (55,8%). Это на 141 чел., или на 64%, больше, чем за 2007 г. За январь – июнь 2009 г. уже 323 гражданина смогли организовать свое дело при поддержке органов службы занятости. При этом основную долю из них – 187 чел., или 58%, составляют мужчины.

Развитие малых форм хозяйствования – главная задача, которая стоит перед всеми ветвями власти Краснодарского края. Один из способов обеспечения высокого уровня жизни населения, роста доходов в расчете на каждого трудоспособного жителя сельского поселения заключается в развитии малого предпринимательства и самозанятости как одного из направлений программы.

С начала реализации программы численность безработных граждан, проживающих в сельской местности, желающих начать предпринимательскую деятельность и в дальнейшем развивать собственное дело, увеличилась в 5 раз. Департамент государственной службы занятости населения Краснодарского края при корректировке программы предусмотрел увеличение численности участников по развитию самозанятости с 300 до 1500 чел. с дополнительным объемом финансирования 70,6 млн. руб., в том числе: субсидии федерального бюджета – 67,0 млн. руб., средства краевого бюджета – 3,6 млн. руб.

Безработные и граждане, находящиеся под угрозой массового высвобождения, получают денежные средства на развитие предпринимательской деятельности, в том числе на организацию крестьянско-фермерских хозяйств, выращивание фруктово-ягодной, овощной продукции, цветов, рассады, саженцев плодовых деревьев и кустарников, разведение домашних животных, птицы; изготовление сувенирной продукции, строительные и ремонтные работы; услуги станций технического обслуживания автотранспорта; парикмахерские услуги; ремонт бытовых изделий и предметов личного пользования и др.

Интерес граждан к открытию собственного дела продиктован и активной позицией по данному вопросу властей Краснодарского края. В регионе действуют краевой закон «О государственной поддержке развития личных подсобных хозяйств на территории Краснодарского

края» и соответствующая целевая программа. По данным Законодательного собрания Краснодарского края (ЗСК), на сегодняшний день на Кубани сформированы такие правовые и организационные условия, при которых личные подворья работают не только на самообеспечение семьи, но и поставляют свою продукцию на рынок. В текущем году на эти цели из краевого бюджета направлено около 1 млрд. руб. По словам Председателя ЗСК Краснодарского края Владимира Бекетова, в результате мер, принимаемых в крае для поддержки личных подсобных хозяйств (ЛПХ), значительная часть подворий сегодня уже ориентирована не только на свои потребительские нужды, но и на товарное производство.

У многих владельцев хозяйств возникает необходимость расширения производства и привлечения наемной рабочей силы. Таким образом, любое ЛПХ в перспективе приобретает статус работодателя и решается главная задача, стоящая сегодня перед краевой службой занятости населения, – сокращение численности безработных граждан на селе. «Но чтобы обеспечить селян работой в ЛПХ, необходимо стимулировать дальнейшее развитие таких хозяйств путем перехода к организационно-правовым формам ведения предпринимательской деятельности. Поэтому на майской сессии 2009 г. ЗСК внесло изменения в краевой закон “О государственной поддержке развития личных подсобных хозяйств на территории Краснодарского края”, который предусматривает распространение с 1 января 2010 г. большую часть мер государственной поддержки на индивидуальных предпринимателей, вставших на налоговый учет. Кубанские предприниматели смогут получать субсидии на приобретение племенных и товарных животных, возмещение части затрат на производство животноводческой продукции, строительство теплиц, закладку садов и виноградников и ряд других расходов»¹. Следует отметить, что такая же поддержка будет оказываться и бывшим безработным гражданам, ставшим предпринимателями в результате поддержки, оказанной краевой службой занятости населения.

Еще один вид поддержки, на который могут рассчитывать владельцы крестьянско-фермерских хозяйств, – это дотации из краевого бюджета. Дотируются направления, реализуемые кубанскими перера-

¹ Бекетов В. А. Малый бизнес на селе – экономическая основа местного самоуправления // Бюджет. 2009.

ботчиками мяса, молока и шерсти, оказывается помощь в приобретении и осеменении скота и решении многих иных производственных вопросов. Так, продажа одного килограмма мяса, выращенного кубанским производителем, дотируется в расчете 7 руб., молока – 2 руб., шерсти – 61 руб. На покупку племенного или товарного животного выделяется 15–20 руб. за один килограмм живого веса, за процедуру осеменения одного животного – 200–300 руб.

Как отмечают в ЗСК, лица, зарегистрировавшиеся в качестве предпринимателей – сельхозтоваропроизводителей, становятся плательщиками ЕСН. Перестройка форм малого предпринимательства на селе в сочетании с созданием системы оптовых сельскохозяйственных продовольственных рынков является мощным рычагом поддержки финансовых основ местного самоуправления. «В соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации и краевым законом “О бюджетном процессе в Краснодарском крае” 30% суммы сельхозналога зачисляется в бюджеты сельских поселений и 60% – в бюджеты муниципальных районов. В настоящий период, это небольшие суммы, но с расширением перечня налогоплательщиков ежегодно будут становиться все более значительными», – отмечает председатель ЗСК В. А. Бекетов.

А с привлечением большего количества средств в бюджеты сельских поселений у местных органов власти появится возможность создавать дополнительные рабочие места. Таким образом, решая проблемы развития предпринимательской деятельности и самозанятости на селе, в Краснодарском крае решается проблема безработицы в сельской местности в целом.

Реализация мероприятий краевой службой занятости населения по координации действий на рынке труда, направленных на государственную поддержку малого и среднего предпринимательства, включая крестьянские (фермерские) хозяйства

Наименование мероприятия	Фактическое выполнение За 8 месяцев 2009 г.
1. Реализация мероприятий по информационной поддержке	
Информирование различных категорий граждан, в том числе жителей сельской местности, о возможностях организации предпринимательства и самозанятости, профес-	В краевых печатных СМИ размещено 46 материалов, на радио озвучены 3 сюжета, на телевидении – 24 сюжета, на сайте Департамента размещены 24 статьи о работе крае-

сионального обучения по программам «Основы предпринимательской деятельности» и «Организатор личного подсобного хозяйства» и получении финансовой поддержки на открытие собственного дела посредством WEB-портала Департамента ГСЗН КК, средств массовой информации, в том числе ежемесячной газеты Департамента государственной службы занятости Краснодарского края «Рынок труда Кубани».

Разработка и издание справочно-информационных материалов (листовок, буклетов и т. п.) по содействию развития малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан.

Публикации в краевых СМИ аналитических и тематических материалов по вопросам развития малого и среднего предпринимательства, включая крестьянские (фермерские) хозяйства, при участии безработных граждан.

Предоставление комплекса информационных услуг клиентам службы занятости с использованием консультационных пунктов, информационных залов, стендов; с использованием возможности уличной и транспортной рекламы.

вой службы занятости населения. В каждом номере ведомственной газеты «Рынок труда Кубани» (тираж 45 тыс. экз.) содержатся материалы о возможностях организации предпринимательства и самозанятости.

В помещениях сельских поселений, на стендах центров занятости населения размещена информация для сельского населения о развитии малого и среднего предпринимательства, включая крестьянские (фермерские) хозяйства, информация предоставляется также во время выездных мероприятий в сельские поселения. Изданы буклеты общим тиражом 6 тыс. экз.: «В помощь высвобождаемым работникам», «Безработным, решившим начать собственное дело», «Развитие личных подсобных хозяйств».

На Интернет-сайтах Краснодарского края размещена информация о возможности открытия собственного дела безработными гражданами. Информационные стенды размещаются у социальных партнеров, в администрациях 426 городских и сельских поселений. Консультации по телефонам «горячей линии» получили 55,3 тыс. чел., в том числе и по вопросам организации собственного дела.

2. Реализация мероприятий по профессиональной ориентации и профессиональному обучению

Предоставление комплекса услуг по профориентации и психологической поддержке граждан, проживающих в сельской местности, испытывающих трудности в поиске работы, для ориентации на открытие

Гражданам, проживающим в сельской местности, для ориентации на открытие собственного дела службой занятости населения предоставлено более 64 тыс. услуг по профориентации и более 3 тыс. чел.

<p>собственного дела.</p> <p>Тестирование молодежи в Мобильном центре занятости населения для определения профессиональных предпочтений, содействия открытию собственного дела и недопущения всплеска молодежной безработицы.</p>	<p>получили услуги по психологической поддержке.</p>
<p>Формирование учебно-производственной базы Краснодарского края для организации профессионального обучения для сферы малого и среднего предпринимательства, в том числе ЛПХ.</p> <p>Профессиональное обучение безработных и опережающее профессиональное обучение высвобождаемых работников по программам «Основы предпринимательской деятельности», «Организатор личного подсобного хозяйства» и отраслевым направлениям (швея, водитель, продавец и т. д.).</p>	<p>На профессиональное обучение основам предпринимательского дела направлено около 100 безработных граждан.</p>
<p>3. Реализация дополнительных мероприятий по содействию развития малого и среднего предпринимательства, включая крестьянские (фермерские) хозяйства</p>	
<p>Предоставление комплекса консультационных и методических услуг безработным гражданам по вопросам организации самозанятости (содействие в подготовке и экспертизе бизнес-планов, использование каналов связи и средств оргтехники, методическое сопровождение организации собственного бизнеса).</p> <p>Индивидуальное консультирование – ознакомление безработных граждан и высвобождаемых работников с нормативно-правовой базой, предоставление информации об организациях, занимающихся вопросами развития предпринимательства.</p>	<p>Службой занятости населения оказаны государственные услуги 6,4 тыс. чел. в виде консультаций и тестирований по организации предпринимательской деятельности и самозанятости.</p>

<p>Оказание финансовой помощи безработным гражданам и высвобождаемым работникам в организации самозанятости в виде компенсационных выплат (за подготовку документов, предоставляемых при государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, оплату государственной пошлины, оплату нотариальных действий и услуг правового и технического характера, приобретение бланочной документации, изготовление печатей, штампов).</p>	<p>Государственные услуги в виде финансовой помощи на организацию самозанятости оказаны 519 безработным гражданам, 6 чел. открыли малые предприятия и фермерские хозяйства.</p>
<p>Организация взаимодействия с торгово-промышленной палатой и центрами развития и поддержки малого и среднего бизнеса для совместной работы по экспертизе бизнес-планов, а также для оказания содействия безработным гражданам в организации индивидуальной предпринимательской деятельности.</p>	<p>Решение о предоставлении средств безработным гражданам принимается после рассмотрения и оценки бизнес-планов экспертными комиссиями, в состав которых входят специалисты службы занятости населения, представители торгово-промышленной палаты, органов местного самоуправления, фондов поддержки малого предпринимательства, налоговой службы. Экспертными комиссиями рассмотрены и согласованы бизнес-планы (421 чел.) безработных граждан, с которым заключены договоры на выдачу субсидий на развитие малого предпринимательства и самозанятости, получили субсидии 409 безработных граждан.</p>
<p>Реализация мероприятий краевой целевой программы «Развитие личных подсобных хозяйств на территории Краснодарского края» на 2007–2009 гг., оказание консультационно-методической помощи гражданам, ведущим ЛПХ, содействие владельцам ЛПХ в приобретении кормов, сельскохозяйственных жи-</p>	<p>Согласно Закону Краснодарского края от 7 июня 2004 г. № 721-КЗ «О государственной поддержке развития личных подсобных хозяйств на территории Краснодарского края» гражданам, ведущим личное подсобное хозяйство, в 2009 г. из краевого бюджета перечислены субсидии на возмещение затрат на производство</p>

<p>вотных, птицы, средств малой механизации, горючесмазочных и строительных материалов, комбикормов, семян, средств защиты растений, а также оказание зоотехнических, агрономических, ремонтно-технических и информационно-консультационных услуг.</p> <p>Предоставление гражданам земельных участков, находящихся в государственной и муниципальной собственности, для ведения ЛПХ.</p> <p>Предоставление пастбищ и сеносов для выпаса скота.</p> <p>Оказание содействия гражданам, ведущим ЛПХ, в приобретении племенного и товарного поголовья крупного рогатого скота, свиней.</p> <p>Обеспечение реализации финансовых мер государственной поддержки развития личных подсобных хозяйств на территории Краснодарского края.</p> <p>Обеспечение реализации финансовых мер государственной поддержки развития личных подсобных хозяйств на территории Краснодарского края.</p>	<p>животноводческой продукции в размере 220,4 млн. руб. До конца 2009 г. планируется перечисление еще 379,6 млн. руб.</p> <p>Специалистами Департамента сельского хозяйства Краснодарского края и информационно-консультационных центров муниципальных образований края оказывается консультационно-методическая помощь гражданам, ведущим личное подсобное хозяйство, в создании сельскохозяйственных потребительских кооперативов всех видов, в том числе по телефону «горячей линии» Департамента.</p> <p>Специалисты информационно-консультационных центров муниципальных образований края оказывают содействие гражданам, ведущим личное подсобное хозяйство, в приобретении кормов, сельскохозяйственных животных, птицы, средств малой механизации, горючесмазочных и строительных материалов, комбикормов, семян, средств защиты растений путем предоставления достоверной информации, а также зоотехнические, агрономические, ремонтно-технические и информационно-консультационные услуги.</p> <p>В 2009 г. 2432 чел. для ведения личного подсобного хозяйства предоставлено 1762 га земельных участков, находящихся в государственной и муниципальной собственности.</p> <p>Для исполнения краевой целевой программы «Пастбища для выпаса коров, содержащихся в личных подсобных хозяйствах на территории Краснодарского края» в 2009 г. на</p>
--	--

	<p>закладку культурных пастбищ для граждан, ведущих личное подсобное хозяйство, выделено из краевого бюджета 29,7 млн. руб. В 2009 г. заложено 4207 га культурных пастбищ. До конца года планируется довести площадь культурных пастбищ до 5764 га.</p> <p>ГУП КК «Кубаньплемподдержка» в 2009 г. реализованы гражданам, ведущим личное подсобное хозяйство, 160 голов племенного и товарного крупного рогатого скота, 3 головы свиней на общую сумму 8,4 млн. руб. на условиях отсрочки и рассрочки платежа.</p> <p>В 2009 г. из федерального и краевого бюджетов выделены субсидии на возмещение процентной ставки по кредитам в размере 59,3 млн. руб.</p>
--	---

Развитие личного подсобного хозяйства на Кубани является одним из основных направлений развития сельского хозяйства. Для исполнения краевой программы «Развитие личных подсобных хозяйств на территории Краснодарского края на 2007–2009 гг.» в Гулькевичском районе края была разработана районная целевая программа, предусматривающая субсидирование затрат на производство продукции животноводства и растениеводства. Центр занятости совместно с администрацией района провел семинар с главами городских и сельских поселений, их заместителями на тему «Развитие малых форм хозяйствования». Главный итог семинара – оказание помощи безработным гражданам района в открытии собственного дела. Центром занятости организовано обучение по профессии «Организатор личного подсобного хозяйства». Направлены на обучение 20 чел. за счет средств краевого бюджета в сумме 200 000 руб. Срок обучения 4 месяца, 400 час. Из 20 чел., направленных на обучение, 18 чел. проживают в сельской местности, двое граждан имеют подсобное хозяйство на территории г. Гулькевичи. Программа обучения включала изучение таких дисциплин, как правовое обеспечение организации ЛПХ; основы эко-

номики и бизнес-планирование; основы животноводства и птицеводства; основы растениеводства; оборудование и др. средства производства; строительство, оснащение и эксплуатация теплиц; организация производства и закупок с/х продукции; организация торговли; организация бухгалтерского учета; компьютерная грамотность; налоговое планирование и др. направления деятельности. Дисциплины преподавали специалисты управления сельского хозяйства администрации района, руководители ведущих с/х предприятий. Практические занятия проводились в лучших хозяйствах района. В результате после посещения ИЧП «Черкашино» безработный Ишбаев Артур Раилевич, проживающий в с. Новоукраинское, применил опыт, полученный на свиноферме, и расширил свое хозяйство, построил более современное помещение для содержания своего поголовья в количестве 100 шт. Чтобы граждане могли гибко реагировать на конъюнктуру рынка сельхозпродукции и оперативно перестраивать работу своего подсобного хозяйства, были изучены организационно-экономические основы и формы интеграции ЛПХ в современных условиях. Так, если в прошлые годы было экономически выгодно заниматься свиноводством, сегодня более рентабельно овощеводство закрытого грунта. Эти технологии изучались на занятиях и многие безработные, пройдя курс обучения, уже построили теплицы. К примеру, Сычев Игорь Викторович, проживающий в пос. Венцы, увеличил количество посаженных деревьев и теперь занимается улучшением сортов и продажей саженцев. Основная продажа саженцев и кустов проводится в осенне-весенний сезон, доход составляет около 30 000 руб. в месяц. Две супружеские пары Зозулины и Бойко-Басанские, проживающие в Николаенском сельском поселении, имеющие на семью по 40 соток земельного участка, на своих участках выращивают ранние сорта капусты, редиса и картофеля, в дальнейшем планируют использование тепличного метода выращивания. Средний доход на семью в месяц составляет более 22 000 руб. В настоящее время приступили к занятиям еще 13 безработных граждан.

Приведем еще несколько примеров. В Брюховецком районе одним из получателей субсидии стал безработный Козуб Георгий Васильевич, уволенный в ноябре 2008 г. по сокращению штата работников. В декабре 2008 г. Козуб Г. В. обратился в центр занятости населения для поиска подходящей работы. В связи с отсутствием подходящих вариантов трудоустройства ему был оказан комплекс консультационных и

информационных услуг по вопросам организации предпринимательской деятельности. Георгий Васильевич решил организовать собственное дело по производству и реализации мяса гусей и кроликов. Козуб Г. В. предоставил в центр занятости населения бизнес-план с подробными расчетами, который прошел проверку и был одобрен экспертной комиссией.

В Отрадненском районе Оробец Виктор Михайлович, житель станции Попутной, был уволен из организации по сокращению штатов. Возможности трудоустройства его по месту жительства нет. Проживая в сельской местности, Виктор Михайлович занимался разведением свиней, имеет помещения для содержания животных. Поэтому ему было предложено открыть собственное дело. Оробец В. М. предоставил бизнес-план, который прошел проверку и был одобрен экспертной комиссией, открыл КФХ по выращиванию свиней и получил субсидию на развитие самозанятости.

В рамках краевого казачьего фестиваля «Легенды Тамани» Департамент государственной службы занятости населения Краснодарского края организовал проведение выставки-ярмарки «Дело мастера боится». В мероприятии участвовали бывшие безработные, которые при поддержке службы занятости открыли собственное дело и стали предпринимателями. Солонков Дмитрий Павлович и Елисеева Юлия Николаевна из города Белореченска получили государственную поддержку и организовали производство значков и сувениров с кубанской символикой, которые пользовались на ярмарке большим спросом. За два дня работы на мероприятии предприниматели смогли выручить достаточно большую сумму, что еще раз подтвердило грамотность и обоснованность их расчетов при составлении бизнес-плана. В регионе, который позиционирует себя как главная туристическая «Мекка» страны, сувенирная продукция с кубанской символикой и сельским колоритом пользуется высоким спросом. А ввиду предстоящих в 2014 г. Олимпийских игр, которые увеличат наплыв туристов, отдыхающих, болельщиков, это направление и само не перестанет быть перспективным.

Лидия Семёновна Гришко и Галина Васильевна Данильченко из г. Ейска занялись индивидуальным пошивом одежды, а Сюткина Татьяна Васильевна из г. Лабинска – изготовлением изделий из кожи и меха. Благодаря службе занятости населения, начинающие предприниматели смогли на ярмарке реализовать свою продукцию.

Департамент государственной службы занятости населения Краснодарского края и дальше планирует привлекать интересные и перспективные бизнес-проекты бывших безработных граждан к участию в масштабных мероприятиях краевого уровня, тем самым мотивируя и поддерживая начинающих предпринимателей на пути становления их бизнеса.

Уже сегодня можно говорить о том, что выработанные меры по развитию предпринимательской деятельности и самозанятости жителей сельской местности позволяют более эффективно решать проблему занятости населения Кубани.

ЗАДАЧИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПОДГОТОВКЕ КОМПЕТЕНТНОГО СПЕЦИАЛИСТА

Э. Н. Насибуллин

*Набережночелнинский государственный
торгово-технологический институт, г. Набережные Челны
ilnur1952@mail.ru*

Происходящие кардинальные изменения и колебания в социально-экономическом развитии страны, появление новых технологий на предприятиях и организациях оказывают огромное влияние на рынок труда, который, в свою очередь, предъявляет новые серьезные требования к уровню подготовленности современных специалистов. В процессе подготовки будущих специалистов сегодня недостаточно только обеспечивать фундаментальные знания и на их базе необходимые умения и навыки, но необходимо формировать потребность к постоянному профессиональному самосовершенствованию, развивать творческие способности исходя из личных интересов, способностей и возможностей.

В этих условиях повышается роль факультетов дополнительного профессионального образования учебных заведений. Основными задачами факультета дополнительного профессионального образования учебных заведений в данной ситуации являются:

1. «Подтягивание» выпускников вузов до современных требований предприятий и организаций. В связи с вступлением России в Бо-

лонский процесс в системе профессионального образования в последние годы происходят большие изменения. В высшем профессиональном образовании появились уровни бакалавра и магистра, в среднем профессиональном образовании – базовый и повышенный уровни. Однако уровень подготовки будущих специалистов, особенно бакалавров, связанный с неопределенностью их статуса и недостатками учебных планов, не устраивает работодателей. Требуется дополнительная подготовка и адаптация бакалавров к производственным условиям. В целом для многих предприятий, работающих на новых технологиях и оборудовании, не устраивает качество подготовки специалистов, так как учебно-материальная база учебных заведений морально устарела и не соответствует мировым требованиям. В связи с этим задачей учебных заведений является повышение мобильности и конкурентоспособности выпускников вузов путем дополнительного профессионального образования.

2. Повышение квалификации персонала предприятий и организаций. Происходящие динамические преобразования в мировой экономике, процессы глобализации привели к усилению конкуренции среди предприятий. В этих условиях только та компания, которая осознает необходимость и оперативно внедряет новые продукты и технологии, своевременно реагирует на запросы рынка, имеет шанс на успех и длительное присутствие на рынке. Конкурентное преимущество предприятию могут создавать только высококвалифицированные кадры, внедрение новых технологий и создание новой конкурентоспособной продукции. В связи с этим увеличились требования к квалификации персонала. Внедряемые повсеместно новые технологии и оборудование требуют постоянного обучения персонала. Выросла широта и ответственность задач, решаемых руководителями всех уровней управления. От профессионально-личностного развития персонала, особенно ключевых менеджеров, во многом зависит конкурентоспособность предприятия. Ключевые менеджеры должны уметь успешно управлять бизнес-процессами в бурно меняющемся и трудно предсказуемом окружении, обладать разносторонними навыками и способностью видеть целостную картину бизнеса, эффективно и быстро реагировать на нужды потребителей и требования рынка.

Руководители многих крупных компаний видят создание конкурентного преимущества компании в изучении и передаче передового опыта по решению и производственных, и управленческих проблем, во

внедрении механизмов непрерывного совершенствования и инноваций, в повышении эффективности компаний за счет внедрения инноваций и улучшения бизнес-процессов, в развитии взаимоотношений с потребителями, поставщиками. По мнению многих руководителей, тем органом, который выполняет аналитические функции в компании, разрабатывает стратегию развития компании, внедряет передовые методы и технологии развития компании, должен стать корпоративный университет. Необходимость внедрения корпоративного университета в российских компаниях продиктована еще и тем, что, по мнению многих аналитиков, он является инструментом привлечения иностранного капитала. Наличие единой системы внутрифирменного обучения руководящего состава, единых стандартов в управлении считается признаками прозрачности управления, что является одним из основных факторов инвестиционной привлекательности предприятия. Однако многие корпоративные университеты выполняют функции обычных центров, хотя по объявленным миссиям корпоративные университеты должны решать актуальные проблемы стратегии развития компании и совершенствования менеджмента [1]. Некоторые предприятия обсуждают возможность подготовки специалистов для себя путем заключения договоров с учебными заведениями по программам, адаптированным под требования предприятий.

Однако политика некоторых российских предприятий в области управления персоналом не направлена на развитие человеческих ресурсов, к постоянному пополнению профессиональных знаний. Причинами, по которым руководители предприятий не стремятся вкладывать средства в повышение квалификации своих работников, являются нестабильное состояние многих российских предприятий в условиях жесткой конкуренции, отнесение инвестиций в образование своих работников к высококорискованным и ориентация на получение сиюминутной выгоды, а не на долгосрочное развитие.

С нашей точки зрения, сегодня одной из реальных структур, которая способна решать задачу подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала предприятий и организаций, являются факультеты дополнительного профессионального образования учебных заведений, которые должны работать в активном сотрудничестве с кадровыми службами предприятий. Работа факультетов дополнительного образования должна быть направлена на повышение квалификации, на осуществление переподготовки персонала по программам, ориентирован-

ным на корпоративные цели и корпоративную культуру предприятия, на создание механизмов участия крупных промышленных предприятий в подготовке квалифицированных специалистов, максимально отвечающих их требованиям, на обеспечение социального партнерства для реализации идей непрерывного образования.

3. Способствовать мобильности населения в связи изменениями и колебаниями рынка труда. В процессе формирования в стране рыночной экономики и рынка труда произошли значительные сдвиги в структуре занятости населения. Особенно в период экономического кризиса оказались не востребованными некоторые специальности. В связи с повышением доступности высшего образования изменилась структура образовательного рынка, наметился огромный перекоп в системе подготовки кадров. При избыточности подготовки специалистов с высшим образованием, особенно по гуманитарным направлениям, ощущается острая нехватка кадров по рабочим специальностям. В этих условиях дополнительное профессиональное образование позволяет обеспечить социальную защищенность и социальную реабилитацию граждан, востребованность их на рынке труда, самореализацию личности путем своевременной организации повышения квалификации, профессиональной переориентации, переобучения на другие специальности.

4. Создание системы прогнозирования рынка труда с целью опережающей подготовки персонала. Эффективное функционирование системы дополнительного профессионального образования требует проведения работ по прогнозированию тенденций развития рынка труда, внедрения новой техники и технологий на производство с целью опережающей подготовки персонала. Прогнозирование должно проводиться на основе взаимодействия с центрами занятости, крупными и передовыми предприятиями города и региона.

Список литературы

1. *Скрылева О. В., Насибуллин Э. Н.* Роль корпоративных университетов промышленных предприятий в подготовке молодых работников // Образование в техническом вузе в XXI веке: Международный межвузовский научно-методический сб. / ГОУ ВПО «Камская государственная инженерно-экономическая академия». Набережные Челны: Изд-во Кам. гос. инж.-экон. акад., 2009. Вып. 4.

**О ПРАКТИКЕ РАБОТЫ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБУЧЕНИЮ
ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ И БЕЗРАБОТНЫХ
ГРАЖДАН В УСЛОВИЯХ
ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА**

С. М. Нечаева

Министерство занятости, труда и миграции Саратовской области,

г. Саратов

club@zanas.saratov.ru

В Саратовской области в результате влияния финансового кризиса по ряду социально-экономических показателей в первом полугодии наблюдалась отрицательная динамика. Так, индекс промышленного производства в январе – июле текущего года составил 84,2% к аналогичному периоду 2008 г. На развитие экономики и социальной сферы использовано 25,1 млрд. руб. инвестиций в основной капитал, что на 26% ниже показателя прошлого года, объем строительных работ по сравнению с прошлым годом снизился на 35,2%. На 28,3% сократился коммерческий грузооборот организаций транспорта, на 4,1% уменьшился оборот розничной торговли, на 5,6% – оборот общественного питания.

Данные изменения в экономике не могли не сказаться на ситуации на рынке труда. В области выросла безработица. Ее пик пришелся на апрель 2009 г. Если в ноябре 2008 г. численность безработных составляла 15,5 тыс. чел., то в апреле 2009 г. она составила 31,3 тыс. чел. В первом квартале 2009 г. в органы занятости населения области поступила информация о наличии 13,2 тыс. вакансий, что на 24% меньше, чем за аналогичный период прошлого года.

Правительством Саратовской области были предприняты антикризисные меры, направленные на сдерживание роста безработицы. Разработаны и реализуются областные целевые программы «Содействие занятости населения и развитие кадрового потенциала Саратовской области на 2009–2011 гг.» и «О дополнительных мероприятиях, направленных на снижение напряженности на рынке труда Саратовской области, на 2009 г.».

Реализация этих программ позволила сдержать рост безработицы и к октябрю текущего года снизить число безработных граждан на

3 тыс. чел., в 2 раза снизить напряженность на рынке труда (до 1,8 безработных на вакансию), на треть уменьшить количество работников, предполагаемых к высвобождению.

Одной из наиболее эффективных мер предупреждения и снижения безработицы, поддержки и развития кадрового потенциала предприятий является профессиональное обучение высвобождаемых работников и безработных граждан.

Профессиональное обучение, включающее профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку данных категорий граждан, является важнейшим направлением политики занятости населения. Целью профессионального обучения является развитие трудовых ресурсов, обеспечение продуктивной, свободно избранной занятости граждан, усиление их социальной защищенности посредством повышения роста профессионального мастерства, профессиональной мобильности и конкурентоспособности на рынке труда.

Это обеспечивается действующей и постоянно развивающейся системой дополнительного профессионального образования высвобождаемых работников и безработных граждан.

Основными принципами профессионального обучения данных категорий граждан являются:

- ориентация обучения граждан на новые сферы трудовой деятельности, социальная адаптация граждан;
- преемственность обучения и учет имеющихся образовательного потенциала и навыков трудовой деятельности;
- модульный принцип формирования содержания обучения, многовариантность и гибкость форм, методов и средств обучения;
- опережающий характер обучения, способствующий сокращению периода вынужденной безработицы;
- оптимизация затрат на оказание услуг по профессиональному обучению.

В текущем году на обучение безработных граждан и работников, находящихся под угрозой массовых высвобождений, предусмотрены субвенции из федерального бюджета в размере 93,0 млн. руб. и субсидии из федерального и областного бюджетов в размере 12,2 млн. руб. За счет этих средств в текущем году планируется обучить 9,0 безработных граждан и 2,0 тыс. работников в случае угрозы массовых увольнений.

Стратегия действий по организации профессионального обучения безработных во многом определяется соотношением спроса и предложения рабочей силы.

В 2009 г. работодатели испытывают потребность в работниках следующих профессий: по рабочим профессиям – неквалифицированные рабочие (24,7%), рабочие строительных специальностей (6,3%), водители, трактористы, машинисты (6,4%), продавцы, кассиры (3,8%), слесари различных специальностей (4,3%), газосварщики, электросварщики (2,8%), станочники (2,7%), электромеханики, электромонтеры (2,3%), сельхозработники (2,2%); по специалистам и служащим – инженеры (10,8% от общей потребности в специалистах и служащих), экономисты, бухгалтеры, финансисты (9,9%), преподаватели, методисты, воспитатели (5,8%), врачи (6,0%), медсестры (5,0%), техники (4,3%), страховые, рекламные агенты (4,1%).

Переизбыток рабочей силы наблюдается среди экономистов, финансистов, юристов, делопроизводителей.

В то же время, несмотря на общее снижение спроса на рабочую силу, не представляется возможным удовлетворить потребность работодателей по таким профессиям, как сантехники, станочники, электрогазосварщики, строители, механики, электромонтеры, слесари, наладчики. Возрастает потребность в специалистах высшей квалификации, универсальных работниках, специалистах, владеющих компьютерными технологиями, IT-специалистах.

Таким образом, как и российский рынок труда, рынок труда Саратовского региона остается разбалансированным с точки зрения наличия вакантных рабочих мест и свободных трудовых ресурсов, что затрудняет трудоустройство безработных и заполнение вакансий.

Анализ регистрируемой безработицы свидетельствует, что в службу занятости населения попадает в основном рабочая сила, либо не пользующаяся спросом, либо не способная выдержать конкуренцию на рынке труда.

Приоритетами службы занятости населения в области профессионального обучения являются:

- удовлетворение потребностей граждан в профессиональном обучении путем предоставления им широкого спектра услуг в выборе профессии, специальности и возможностей участия в эффективных программах обучения;

- формирование социального заказа на профессиональное обуче-

ние безработных;

- приоритетный подход к организации профессионального обучения граждан, испытывающих трудности в поиске работы: лиц, продолжительное время не имеющих работы; молодежи, инвалидов, одиноких и многодетных родителей, женщин, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей и др.;

- содействие трудовой активности населения, развитию предпринимательства и других форм самозанятости населения;

- оказание услуг работодателям и гражданам в области опережающего профессионального обучения.

Профессиональное обучение безработных граждан проводится по специальностям, пользующимся спросом на рынке труда и под конкретные рабочие места, предоставляемые работодателями. Объемы и профили подготовки безработных согласуются с главами муниципальных районов области.

Отбор образовательных учреждений для профессионального обучения безработных граждан осуществляется в соответствии с федеральным законом от 21 июля 2005 г. № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд».

В настоящее время в территориальный банк данных учреждений дополнительного профессионального образования незанятого населения входят 68 учебных заведений – профессиональные училища, техникумы, вузы, учреждения дополнительного профессионального образования. Информация о распределении по категориям образовательных учреждений, осуществляющих профессиональное обучение безработных граждан, приведена на рис. 1.

Наиболее активно центры занятости населения городов и районов области сотрудничают с ГОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет», ГОУ ВПО «Саратовский государственный социально-экономический университет», ГАУ ДПО ПКС «Саратовский областной учебный центр» и его филиалами по области, Поволжским межрегиональным филиалом «ВНИИ охраны и экономики труда» Росздрава, НОУ ДПО «Балаковский институт профессиональной подготовки и повышения квалификации», АНО «Балаковский учебно-производственный комбинат “Ресурс”», ГОУ НПО «Профессиональный лицей № 20», ГОУ НПО «Профессиональное училище № 59» и др.



Рис. 1. Распределение по категориям образовательных учреждений Саратовской области, оказывающих в 2009 г. образовательные услуги безработным гражданам

Центры занятости населения городов и районов области заключили 615 контрактов и договоров с 68 образовательными учреждениями на обучение безработных граждан по 80 образовательным программам и специальностям (данные приведены на сентябрь 2009 г.). На конец сентября на обучение направлены 6,7 тыс. чел., это в 1,9 раза больше, чем в 2008 г. Информация о динамике объемов обучения безработных граждан приведена на рис. 2.

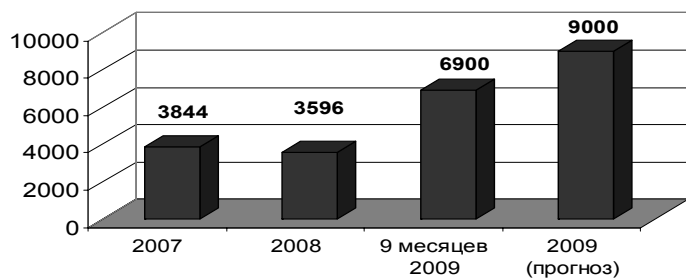


Рис. 2. Динамика объемов обучения безработных граждан в Саратовской области в 2007–2009 гг.

Обучение организуется по следующим программам: компьютерные технологии, компьютерные бухгалтерские программы, оператор котельной установки, электрогазосварщик, водитель, профессии строительного профиля, профессии машиностроительного профиля и др.

Информация об объемах и профилях обучения безработных приведена в таблице.

Таблица

Объемы и профили обучения безработных граждан в Саратовской области в 2009 г.

Наименование образовательной программы, специальности	Объемы обучения (в %)
1	2
Пользователь персонального компьютера (пользователь ПК)	18
Пользователь ПК + программа «1С: Предприятие»	13,6
Оператор котельной	9,4
Менеджер	7,5
Другие программы, специальности	6
Бухгалтер (со знанием программы «1С»)	4,5
Электрогазосварщик	4
Секретарь	3,4
Бухгалтер-оператор АСБУ	3,3
Оператор ЭВМ	3,2
Водитель	2,9
Маникюрша, педикюрша	2,9
Парикмахер	2,9
Бухгалтер коммерческого предприятия	2,5
Дизайнер по интерьерам	2
Повар, кондитер	2
Администратор офиса	1,8
Продавец продовольственных товаров	1,7
Дизайнер компьютерной графики	1,5
Электромонтер	1,5
Облицовщик-плиточник	1,1
Инспектор по кадрам	1
Машинист спецтехники	1
Штукатур, маляр, каменщик	1
Домашний воспитатель	0,7

Приоритетными профессиями при организации обучения центрами занятости населения городов и районов области являются рабочие профессии. Так, например, в г. Саратове организована подготовка безработных по специальности «Токарь» для предприятий ГУП НПП

«Алмаз», электротехнический завод «Электродрель», МП «Восход» и ОАО НПП «Контакт».

В г. Балаково для нужд предприятий города организовано обучение безработных граждан по специальностям: облицовщик-плиточник, штукатур, маляр, электрогазосварщик, электромонтажник, электромонтер, слесарь КИПиА, машинист крана.

Увеличение объемов профессионального обучения безработных граждан актуализировало ряд проблем.

Существующая учебно-курсовая сеть в районах области является недостаточной. Большинство учреждений профессионального обучения сосредоточены в крупных городах – Саратове, Энгельсе, Балаково. В области недостаточно образовательных учреждений, имеющих общежития для проживания иногородних слушателей из сельских районов. В 4 районах области отсутствуют образовательные учреждения, оказывающие услуги по дополнительному курсовому обучению взрослого населения. Для решения данных проблем центры занятости населения практикуют по договоренности с образовательными учреждениями г. Саратова создание временных учебных пунктов. Например, в Федоровском районе при содействии ГАУ ДПО ПКС «Саратовский областной учебный центр» в мае – июле текущего года была организована подготовка 17 безработных граждан по специальности «Электромонтер».

Отмечаются случаи участия в закупках образовательных услуг для безработных граждан учебных заведений, не имеющих достаточного опыта и квалификации. Для предупреждения случаев некачественного оказания образовательных услуг безработным гражданам при организации закупок образовательных услуг центры занятости населения выставляют требование наличия аккредитации образовательных программ.

Областной целевой программой «О дополнительных мероприятиях, направленных на снижение напряженности на рынке труда Саратовской области, на 2009 г.» предусмотрено опережающее профессиональное обучение работников в случае угрозы массового увольнения (установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, мероприятия по высвобождению работников). Для реализации Программы постановлением Правительства области было утверждено положение об организации опережающего профессионального обучения, предусматривающее закупки образовательных услуг в соответствии с законом

№ 94-ФЗ. Положение было опубликовано в СМИ, на антикризисном сайте, была организована информационно-разъяснительная работа с работодателями.

При организации опережающего обучения служба занятости столкнулась с низкой активностью работодателей. Причинами недостаточной активности являются:

- отсутствие у работодателей точных прогнозов о развитии экономической ситуации на предприятии (поступление заказов и др.);
- нестабильность положения предприятий, проявляющаяся в частых объявлениях об угрозе массового увольнения и отменах ситуации;
- незнание на кого и в каких объемах необходимо осуществлять переподготовку работников для работы в посткризисный период;
- незаинтересованность административно-управленческого персонала предприятий в организации опережающего обучения;
- ограничения в организации опережающего обучения, налагаемые процедурами закупок образовательных услуг, на сроки начала обучения и объемы финансирования.

С целью увеличения темпов реализации мероприятий по опережающему профессиональному обучению работников в случае угрозы массового увольнения Министерством занятости, труда и миграции Саратовской области в августе 2009 г. были приняты следующие меры.

Изучен опыт работы организации опережающего профессионального обучения в ряде регионов Российской Федерации.

Правительством области утвержден дополнительный механизм финансирования опережающего обучения – возмещение затрат работодателей, связанных с организацией опережающего профессионального обучения работников в случае угрозы массового увольнения.

Проведены областное и 4 зональных совещания с участием представителей администраций муниципальных образований городов и районов области «О ходе реализации областной целевой программы “О дополнительных мероприятиях, направленных на снижение напряженности на рынке труда Саратовской области на 2009 г.”».

Организованы выездные семинары в городах Энгельсе, Балаково, Балашове, Вольске, Саратове по опережающему профессиональному обучению с участием работодателей и образовательных учреждений.

Для оказания практической помощи в организации опережающего профессионального обучения министром и его заместителями были осуществлены выезды во все районы области.

Рабочей группой министерства оказана методическая и практическая помощь по организации опережающего профессионального обучения 11 центрам занятости населения, приступившим к организации опережающего обучения.

Принятие указанных мер позволило увеличить темпы реализации мероприятий областной целевой программы «О дополнительных мероприятиях, направленных на снижение напряженности на рынке труда Саратовской области на 2009 г.» по опережающему профессиональному обучению работников в случае угрозы массового увольнения.

В сентябре 2009 г. были заключены 145 договоров и направлены на опережающее обучение 865 работников 60 предприятий области, находящихся под угрозой увольнения. Обучение проводится по 55 специальностям.

Информация о распределении предприятий, участвующих в опережающем обучении, по видам экономической деятельности приведена на рис. 3.

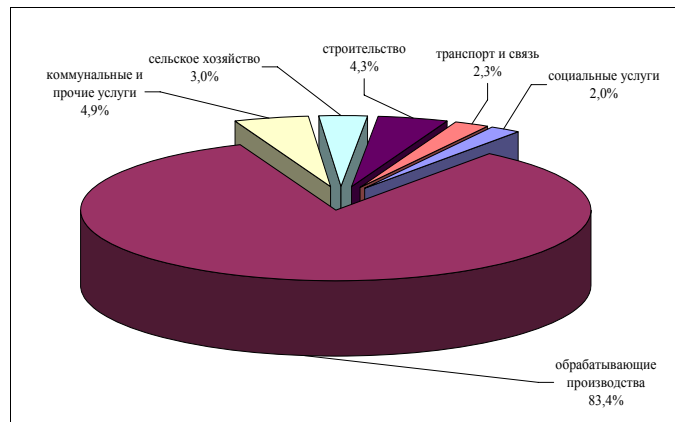


Рис. 3. Распределение предприятий, участвующих в опережающем обучении в 2009 г., по видам экономической деятельности

Далее приведем примеры организации опережающего обучения. В г. Балаково 200 работников ОАО «Балаковорезинотехника» проходят опережающее обучение по 13 специальностям, в т. ч. вырубщик заготовок и изделий, машинист шприц-машины, наладчик оборудования по производству резиновых изделий и обуви, обрезчик резиновых изделий, прессовщик-вулканизаторщик, вулканизаторщик, сборщик

резиновых изделий, слесарь-ремонтник, сортировщик, составитель навесок и ингредиентов, укладчик-упаковщик, штамповщик, автоматчик. Обучение организовано на предприятии.

В г. Саратове опережающее обучение проходит 51 работник ОАО «Саратовский подшипниковый завод» по специальностям: станочник, наладчик станков, электрогазосварщик; 29 работников ОАО «Саратовнефтегаз» по специальностям: лаборант по анализу газов и пыли, стропальщик, пробоотборщик, сливщик-разливщик, крановщик козлового крана, машинист технологических насосов; 25 работников ОАО «Электротерм» по специальностям: электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки, газосварщик.

В г. Энгельс на опережающее обучение направлены 33 работника ООО «Саратовский трубный завод» по специальности «Тракторист-машинист», 23 работника ОАО «Транспортное машиностроение» по специальностям: электрогазосварщик, ответственный за безопасное производство работ кранами, газорезчик.

Предприятиями области в настоящее время дополнительно представлены заявки на опережающее обучение еще 1400 работников.

Реализация в 2009 г. Правительством области совместно с социальными партнерами антикризисных мер, в том числе по профессиональному обучению безработных граждан и опережающему профессиональному обучению работников предприятий в случае угрозы массовых увольнений, позволила стабилизировать ситуацию на рынке труда области. На 1 октября 2009 г. на учете состоит 28,3 тыс. безработных граждан. Уровень безработицы составляет 2,1% от экономически активного населения и, по прогнозам, к концу года численность безработных вырастет не более чем на 10–15%.

КОМПЬЮТЕРНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОДДЕРЖКИ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ¹

А. Г. Олейник, А. В. Горохов, А. Н. Лексиков

*Учреждение Российской академии наук «Институт информатики
и математического моделирования технологических процессов
Кольского научного центра РАН», г. Апатиты Мурманской обл.*

oleynik@iimm.kolasc.net.ru, gorokhov@iimm.kolasc.net.ru

Рассматриваемые проблемы и задачи

Эффективность образования можно определить как сбалансированное соответствие совокупности свойств и характеристик образовательного процесса, его результатов и всей системы образования в целом установленным потребностям, целям, требованиям и нормам, которые определяются работодателями различных категорий (от малого бизнеса до государства в целом). Говоря об эффективности образования, можно выделить две составляющие: конъюнктурная – соответствие результатов образовательного процесса требованиям потребителей образовательных услуг (от отдельного гражданина, формирующего эти требования на основе собственных предпочтений, до государства, учитывающего стратегические интересы развития страны); качественная – уровень подготовки выпускаемых специалистов, который определяется объемом и структурированностью полученных знаний, умений и навыков.

Несоответствие результатов деятельности системы профессионального образования кадровым потребностям реальной экономики порождает серьезные проблемы в развитии регионов и страны в целом. Особенно остро стоит эта проблема там, где в период плановой экономики действовала система профессионального образования, узко ориентированная на отраслевую «специализацию» региона. В 1990-х гг. произошло интенсивное формирование новых учреждений профессионального образования, в первую очередь высшего. Множество таких учреждений ориентировались в основном на удовлетворение запросов абитуриентов и их родителей, а не на кадровые потребности регио-

¹ Работа поддержана грантом РФФИ (проект № 09-07-98800-р_СЕВЕР).

нальной экономики. В результате рынок труда наполнялся невостребованными специалистами, многие выпускники заняты в сферах, не соответствующих специальности по диплому, а дефицит квалифицированных кадров в ряде отраслей сохраняется и даже усиливается.

Изменить ситуацию можно только существенной реорганизацией как самой системы профессионального образования, так и структуры взаимосвязей в системе «экономика – рынок труда – профессиональное образование». К основным направлениям реорганизации следует отнести организацию подготовки в учреждениях профессионального образования на основе прогнозируемых потребностей экономики в необходимых специалистах и обеспечение качества подготовки специалистов, удовлетворяющего современным требованиям. Причем решение этих задач должно носить системный характер, учитывать социальные, экономические и политические аспекты, интересы всех участников – от отдельных граждан, образовательных учреждений и субъектов экономической деятельности до государства в целом. Только при таком подходе, анализируя итоги реформ, не придется употребить ставшую крылатой фразу «Хотели как лучше, а получилось...».

Задача прогнозирования и планирования в данной области требует соответствующего информационного и аналитического обеспечения. Значительные результаты в этом направлении получены в Центре бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета. Предложенные решения ориентированы на планирование бюджетной составляющей профобразования [1, 2]. Для прогнозирования авторами используется подход, основанный на балансовых моделях, что несколько ограничивает возможности оперативной модификации структуры моделей при изменении условий.

В современных условиях образовательным учреждениям необходимо искать новые пути и формы реализации образовательных услуг. Эти нововведения могут выражаться в создании и реализации новых образовательных программ, наиболее удовлетворяющих требованиям рынка труда, в варьировании содержания программ для обеспечения новых, актуальных специализаций, во внедрении новых форм и методов обучения. В качестве инструмента, позволяющего предсказать эффект от подобных образовательных инноваций, предлагается использовать имитационное моделирование на основе метода системной динамики и агентных технологий. Основным достоинством указанных средств моделирования является возможность создания моделей, кото-

рые могут быть достаточно оперативно адаптированы к изменяющимся условиям решаемой задачи не только за счет изменения количественных параметров, но и за счет модификации как структуры отдельных компонентов, так и состава и структуры всей моделирующей системы.

Создание моделей на основе метода системной динамики

Имитационное моделирование на основе метода системной динамики достаточно широко и успешно используется при решении задач, динамика которых определяется множественными и разнородными обратными связями [3–5]. Разработанные в Институте информатики и математического моделирования Кольского НЦ РАН (ИИММ КНЦ РАН) информационные технологии обеспечили интеграцию методов концептуального и имитационного моделирования [6, 7], что позволило создавать инструментальные средства комплексной поддержки всех этапов разработки и практического использования компьютерных моделей. На основе указанных технологий при поддержке РФФИ и Правительства Мурманской области разрабатывается информационная система комплексной поддержки организационного управления региональной системой профессионального образования [8, 9].

Концептуальная модель, сформированная для создаваемой системы, описывает взаимодействие трех региональных подсистем: региональной социально-экономической системы, региональной системы профессионального образования (подготовки кадров) и населения региона. Для моделирования динамики региональной экономики и населения используются созданные ранее наработки [5, 6].

Анализ структуры и принципов организации системы профессионального образования показал, что можно сформировать ряд функциональных схем, описывающих реализацию типовых задач этой системы. Наличие достаточно четкой структуры предопределило целесообразность применения для построения необходимых системно-динамических моделей технологии «паттернов» (pattern) [10] – структурных шаблонов для типовых фрагментов моделируемой системы. Так, модель учебного заведения (УЗ) может быть сформирована путем комбинирования нескольких шаблонов, описывающих подготовку по отдельным специальностям. Кроме этого, в модель УЗ вводятся специальные компоненты, определяющие распределение материальной базы и профессорско-преподавательского состава (ППС) по учебным процессам. Это позволяет исследовать возможности повышения эффек-

тивности функционирования УЗ за счет перераспределения материальных и преподавательских ресурсов, организации потоковых занятий и т. д. Если учебные процессы не пересекаются, то описывающие их шаблоны включаются в модель УЗ параллельно. Последовательно-параллельное соединение шаблонов обеспечивает создание модели, соответствующей учебному процессу, на начальной стадии которого происходит совместное обучение в рамках некоторого направления, а затем – распараллеливание потоков обучаемых по специализациям. Подобная модель апробирована при анализе вариантов распределения студентов факультета информатики и прикладной математики Кольского филиала Петрозаводского госуниверситета по трем специальностям. Возможность формирования подобных моделей приобретает особую актуальность в связи с переходом системы высшего образования на схему подготовки «бакалавр – специалист/магистр». При реализации перехода вузам будет необходимо провести анализ возможных вариантов для выбора наиболее «безболезненного» с учетом как экономических, так и, возможно, социальных факторов.

Особенностью системы профессионального образования северных территорий является не только ограниченное число потенциальных абитуриентов, но и ограниченные возможности развития материальной базы и обеспечения процессов обучения профессорско-преподавательским составом. Данный факт повышает значимость поиска новых рациональных вариантов использования ограниченных ресурсов для удовлетворения возрастающих кадровых потребностей региона. В качестве одного из таких вариантов может рассматриваться обеспечение перспективных потребностей в новых специалистах за счет модификации действующих процессов подготовки или переподготовки имеющихся специалистов. Естественно, что в качестве объектов для модификации следует рассматривать существующие процессы подготовки, которые являются «родственными» по отношению к новой специальности. При решении задачи необходимо учитывать не только потребность в новых специалистах, но и сохранение необходимого количества специалистов уже существовавших профилей. Системно-динамическая модель для решения этой задачи формируется в результате интеграции шаблонов удовлетворения заказа на специалистов нескольких рассматриваемых специальностей и имеет общее ограничение на суммарное количество людей (обучаемых, обучающихся и «действующих» специалистов). В ходе моделирования необходимо найти такие параметры мо-

дели, при которых осуществляется наилучшее (в идеале), а в общем случае – приемлемое удовлетворение спроса по всем рассматриваемым специальностям.

В качестве тестовой задачи подобного типа рассматривались варианты организации подготовки специалистов по информационной безопасности (в настоящее время подготовка по данной специальности в Мурманской области не производится) на основе существующих образовательных процессов по направлению «Информатика и вычислительная техника». Количество вакансий для специалистов с высшим образованием по информационной безопасности на региональном рынке труда в четыре раза меньше количества вакансий для специалистов аналогичного уровня по информатике и вычислительной технике. В результате моделирования установлено, что возможным вариантом достаточно оперативного решения проблемы является подготовка требуемых специалистов на основе «дообучения» избыточного числа выпускников ступени среднего специального образования по направлению «Информатика и вычислительная техника».

Поиск новых решений задачи кадрового обеспечения актуален и для субъектов хозяйственной деятельности. Для поддержки решения задач данной категории разработан шаблон для модели оценки возможностей удовлетворения потребностей в специалистах определенного профиля и уровня подготовки. В шаблоне представлены три основных потока, которые могут обеспечить приток требуемых специалистов: наем готовых специалистов; целевая подготовка специалистов на базе имеющихся в регионе учебных заведений; переподготовка имеющихся специалистов. Каждый из источников имеет собственные ограничения.

Некоторые аспекты практической реализации средств моделирования

Реализуемая технология моделирования состоит из шести этапов:

1. Анализ предметной области с целью выделения ограниченного набора типовых процессов, определяющих динамику развития рассматриваемой системы.
2. Создание базовых системно-динамических шаблонов для каждого типового процесса.
3. Синтез на основе системно-динамических шаблонов «мобильных» шаблонов, формирующих библиотеку шаблонов прикладной среды моделирования.

4. Конструирование имитационной модели анализируемого сложного процесса путем связывания имеющихся в библиотеке шаблонов образующих его «типовых» процессов.
5. Ввод в модель исходных данных, настройка параметров и проведение серии имитационных экспериментов по исследованию вариантов развития анализируемого процесса.
6. Анализ результатов моделирования и принятие решения.

Ориентация на создание таких инструментальных средств имитационного моделирования, которые могут быть использованы в процессе практического принятия решений достаточно широким кругом потребителей, предопределила необходимость реализации дружественного интерфейса и возможности удаленного доступа к инструментам моделирования. Вместе с тем очевидно, что далеко не всякий пользователь может реализовать все этапы технологии даже при наличии специализированных инструментальных средств. В частности, практически невозможно автоматизировать первый этап рассматриваемой технологии. Он реализуется в ходе итерационного диалога специалистов предметной области и разработчиков модели. В качестве инструментальных средств, обеспечивающих поддержку этого этапа, применяются средства построения формализованных концептуальных моделей, или онтологий [11]. Анализ сформированных в результате имитационного эксперимента значений, характеризующих траектории развития моделируемой системы, также находится за пределами функциональных возможностей рассматриваемых инструментальных средств.

Практическая реализация этапов 2–5 представленной технологии осуществляется с использованием интегрированной среды системно-динамического моделирования Powersim Studio компании Powersim Software AS и двух разработанных авторами настоящей работы специализированных приложений – редактора шаблонов и системы прикладного имитационного моделирования. Специализированные приложения позволяют частично «отделить» реализацию этапов 4 и 5 от среды Powersim, являющейся коммерческим продуктом. В настоящий момент авторы анализируют возможность перехода от среды Powersim к инструментальным средствам AnyLogic [12], в которых реализованы возможности объединения методов системной динамики, дискретно-событийного и агентного моделирования.

Каждый модуль инструментальной среды ориентирован на пользователей определенной категории.

Первой категорией пользователей являются разработчики базовых системно-динамических шаблонов. Для каждого определенного на этапе 1 типового процесса предметной области непосредственно в среде Powersim разработчики создают базовый системно-динамический шаблон (непараметризованный фрагмент системно-динамической модели). Комплекс сформированных системно-динамических шаблонов сохраняется в формате среды Powersim (*.sip).

Редактор мобильных шаблонов ориентирован на «продвинутого» пользователя. Пользователь данной категории должен не только являться специалистом предметной области, но и иметь определенную подготовку в области использования средств системно-динамического моделирования и организации имитационных экспериментов. Основная функция редактора – формирование на основе базового шаблона, созданного в среде системно-динамического моделирования и сохраненного в ее формате, спецификации фрагмента системно-динамической модели, задаваемой этим шаблоном, на языке XML. На вход редактора подается базовый системно-динамический шаблон в формате среды Powersim (*.sim). Для каждого элемента шаблона в автоматическом режиме редактором синтезируется соответствующий тег описания на языке XML. Кроме этого, редактор предоставляет диалоговые средства, которые дают возможность пользователю установить для любого элемента шаблона (кроме констант) атрибуты, определяющие доступность элемента для присвоения значения в прикладной системе моделирования и его использования для установления связей с другими шаблонами при формировании имитационной модели сложного процесса.

В результате работы редактора шаблонов формируется структура, которая объединяет описание базового шаблона в формате среды Powersim, спецификацию этого шаблона в XML-формате с заданными опциями доступа к элементам и их отображения, а также изображение (схему) системно-динамического шаблона в графическом формате. Данная структура получила название «мобильный шаблон», потому что в дальнейшем она может быть использована для организации и проведения имитационного моделирования автономно, без непосредственного использования интегрированной среды системно-динамического моделирования Powersim. Для формирования имитационных моделей

процессов некоторой предметной области создается относительно небольшое множество мобильных шаблонов, которые образуют библиотеку шаблонов прикладной системы имитационного моделирования.

Система реализации прикладного имитационного моделирования включает: исполнительное ядро Powersim; библиотеку мобильных шаблонов и, возможно, сформированных на их основе имитационных моделей; базу данных, используемых для проведения моделирования. Взаимодействие между компонентами системы, а также между системой и пользователем обеспечивается блоками внутреннего и пользовательского интерфейсов соответственно. С системой прикладного имитационного моделирования может работать конечный пользователь, являющийся специалистом предметной области. Приложение предоставляет пользователю достаточно простые и удобные в применении средства организации имитационного моделирования.

Инструментальная система моделирования формируется по модульному принципу, что обеспечивает ее высокую адаптивность и легкую расширяемость.

При разработке предусматривались три варианта использования системы.

1. «Сборка» проблемно-ориентированной модели с использованием хранимой библиотеки имитационных шаблонов или выбор готовой хранимой модели и реализация сеанса имитационного моделирования на сервере.
2. Формирование пользователем «собственной» проблемно-ориентированной модели и реализация сеанса моделирования клиентом с использованием данных, хранимых на сервере.
3. Формирование клиентами «собственных» моделей и использование в сеансах моделирования «собственных» баз данных. В этом случае сервер предоставляет пользователям библиотеку шаблонов и, при необходимости, – некоторые данные из общей базы.

Реализация решения задачи на сервере позволяет достаточно просто организовать «диалог» между всеми заинтересованными сторонами (представители предприятия и учебного заведения, аналитики и ЛПР в сфере организации региональной системы профобразования). Для этого формируется некоторая общая «тематическая» рабочая область – проект на сайте, к которому имеет доступ ограниченное число заинтересованных пользователей системы. Практически это реализу-

ется на основе вики-образной технологии. В рамках этой области с использованием общих имитационных моделей рассматриваемой проблемы реализуется итерационное согласование запросов работодателей с «поставщиками» образовательных услуг и, при необходимости, вырабатываются совместные инновационные предложения или решения по организационной модификации реализуемых образовательных процессов. Использование общей имитационной модели, различные параметры которой управляются непосредственно субъектами, от которых они зависят в реальной системе, позволит не только обеспечить «наглядность» диалога, но также реалистичность и обоснованность требований и решений.

Обращение к порталу и использование хранимых имитационных моделей не требует какой-либо серьезной специальной подготовки, что позволяет значительно расширить круг потенциальных пользователей.

Ключевым решением, позволяющим пользователям формировать собственные проблемно-ориентированные модели на сервере и «переносить» системно-динамические шаблоны на клиентские компьютеры, являются мобильные шаблоны.

Использование агентных технологий

Под программным агентом, как правило, понимается «самостоятельная» программная система, представляющая собой единую сущность и имеющая возможность принимать воздействие от внешнего мира, определять свою реакцию на это воздействие и осуществлять эту реакцию. Основной отличительной особенностью агентов от программных систем вообще является их активность по отношению к «среде существования» [13], то есть возможность самостоятельно и автономно выполнять какие-либо действия. С точки зрения программной реализации концепция агента продолжает идеи объектно-ориентированного подхода к программированию. В упрощенной формулировке можно сказать, что агент – это объектный класс, обладающий, кроме свойств (данных) и методов, некоторыми знаниями о себе и об окружающей среде. Системы, в которых взаимодействуют несколько агентов, получили название мультиагентных систем. Организация взаимодействия между агентами является важнейшей технологической проблемой при построении мультиагентных систем.

Ключевым вопросом внутренней организации агента является механизм выработки решения по реализации того или иного действия в

отношении среды или своего собственного состояния. Наиболее широко используемой моделью поведения и соответствующей архитектурой агента является BDI – Belief, Desire, Intention («убеждения, желания, намерения») [14]. В рамках конкретизации данной архитектуры в ИИММ КНЦ РАН предложена реализация агента, который использует в процессе рассуждений и принятия решения встроенный имитационный аппарат [15]. Это дает возможность агенту прогнозировать изменения среды и сообразно этому выбирать траектории движения к собственной цели (план действий).

Авторами [16] предложена агентная модель, позволяющая оценить востребованность новой образовательной услуги на рынке образования, потенциальную успешность образовательной инновации. Возможность такой оценки позволяет создать необходимые предпосылки для адекватного государственного регулирования образовательных процессов. В модели используются агенты со встроенным имитационным аппаратом [15], реализующим механизм рефлексии. Выбор агентного подхода при моделировании рассматриваемой задачи обусловлен тем, что помимо востребованности новой образовательной услуги необходимо оценить изменения самого рынка образовательных услуг, которые могут быть вызваны ее появлением. «Успешность» новой образовательной услуги, реализуемой некоторым учебным заведением, как правило, ведет к соответствующей реакции конкурирующих образовательных учреждений. Многообразие стратегий, которые может применить каждый игрок на рынке образовательных услуг, ограничивает возможности применения аналитических методов решения. Предложенная модель является многоагентной – агенты представляют учебные учреждения, реализующие образовательные услуги, а сцена (среда функционирования агентов) определяет количество потенциальных потребителей этих услуг. Исследовательский вариант модели реализован в виде программного комплекса, позволяющего моделировать поведение агентов-вузов на рынке образовательных услуг, управляя одним из агентов, оценивать привлекательность использования различных стратегий объявления набора (фиксированный набор, набор на основе рейтингов, набор на основе исторических данных).

Агентный подход используется при разработке имитационных моделей для оценки «качества» образования, определяемого уровнем усвоения студентами дисциплин учебного плана. В модели используются один тип сцены (аудиторные занятия) и два типа агентов, имитирую-

щих проактивные сущности. Сцены имеют ряд параметров (учебный план, лабораторная база, библиотечный фонд, качество аудиторий), которые могут влиять на эффективность действий агентов и, соответственно, на качество образования. Учебный план представляет собой набор дисциплин с проекцией на временную шкалу и связей между дисциплинами, отражающими степень их взаимного влияния с точки зрения усвоения. Агентами реализуются проактивные сущности – преподаватель и студент. Каждый агент характеризуется собственным набором параметров, значения которых определяются различными способами в зависимости от их типа (формальные показатели, экспертные характеристики, оценки на основе результатов анкетирования). Настройка параметров модели осуществляется по ретроспективным данным конкретных преподавателей и студентов. Модельным шагом является один семестр. Выработка решений по управлению качеством образования осуществляется на основе результатов многократной имитации с варьированием параметров сцены и агентов-преподавателей. Варьирование параметров агентов-студентов применяется для оценки влияния на качество образования мотивационных параметров и имеющегося у абитуриентов «базиса». Использование модели обеспечивает формирование предпочтительных с точки зрения качества выпускаемых специалистов сценариев управления образовательной деятельностью учебного заведения. Имитационная модель также позволяет проектировать программы переподготовки специалистов путем оперативного изменения учебных и рабочих планов. В частности, могут быть найдены варианты минимизации таких параметров, как время и материальные затраты на переподготовку специалиста. Имеется возможность корректировки учебных планов в процессе обучения для подготовки более востребованных в будущем специалистов.

Представленные в настоящей работе информационные технологии и прикладные системы моделирования разрабатывались для поддержки решения задач в области организации профессионального образования. Однако следует подчеркнуть, что большинство созданных программно-алгоритмических решений являются предметно-независимыми и могут быть использованы и для создания систем информационной поддержки и имитационного моделирования других предметных областей.

По мнению авторов, основным достоинством предлагаемых решений является гибкость и открытость прикладных средств имитационного моделирования. Эти свойства особо важны для информационной

и аналитической поддержки инновационных решений, характеризующихся высокой степенью варибельности исходных условий и неопределенности возможных последствий их реализации.

Представленные инструментальные средства ориентированы на конечных пользователей. Они обеспечивают им возможность самостоятельно не только «ставить задачу» перед системой моделирования, но и, при необходимости, модифицировать структуру самих имитационных моделей. При этом у пользователя нет необходимости осваивать специализированные «языки» систем моделирования.

Создание и согласованное использование всеми заинтересованными сторонами специализированных информационных и аналитических ресурсов позволит интегрировать в масштабах региона усилия по разработке путей и механизмов комплексного решения задач кадрового обеспечения регионального развития и формирования эффективной структуры занятости населения. Проблемы, возникающие на пути реализации этих «благих намерений», по мнению авторов, связаны не с уровнем развития информационных технологий и телекоммуникаций, а с недостаточным осознанием необходимости повседневного использования этих инструментов для анализа и прогнозирования ситуации, выработки и обоснования решений в области управления сложной системой кадрового обеспечения регионального развития.

Список литературы

1. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, Л. М. Серова, С. В. Сигова, М. Н. Рудаков, М. В. Суоров. М.: Техносфера, 2006. 680 с. (Сер. «Мир экономики»)
2. Гуртов В. А., Питухин Е. А. Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика – рынок труда – профессиональное образование». СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. 346 с.
3. Форрестер Дж. Динамика развития города. М.: Прогресс, 1974.
4. Sterman J. D. Business Dynamics: Systems Thinking and Modeling for a Complex World. McGraw-Hill, 2000.
5. Путилов В. А., Горохов А. В. Системная динамика регионального развития. Мурманск: НИЦ «Пазори», 2002.
6. Емельянов С. В., Олейник А. Г., Попков Ю. С., Путилов В. А. Информационные технологии регионального управления. М.: Едиториал УРСС, 2004.

7. Gorokhov A., Oleynik A., Putilov V. Methodology and tools for socio-economic systems simulation // Applied Information Technology Research – articles by cooperative science network (Edited by Juha Lindfors), Applied Information Technology Unit, Univ. of Lapland, Finland. 2007. P. 22–35.

8. Лексиков А. Н., Олейник А. Г., Путилов В. А. Разработка модели кадрового обеспечения развития региональной макросистемы // Труды Института системного анализа РАН. Прикладные проблемы управления макросистемами. М.: КомКнига, 2006. Т. 28. С. 286–292.

9. Олейник А. Г., Лексиков А. Н. Инструментальные средства интерактивного формирования имитационных моделей деятельности региональной системы профессионального образования // Труды Института системного анализа РАН. Прикладные проблемы управления макросистемами / Под ред. Ю. С. Попкова, В. А. Путилова. М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2008. Т. 39. С. 267–276.

10. Forrester J. W. System Dynamics and the Lessons of 35 Years: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sysdyn.clexchange.org/papers/D-4224-4.pdf>

11. Sowa John F. (2005) Building, Sharing, and Merging Ontologies: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.jfsowa.com/ontology/ontoshar.htm>

12. Сайт компании XJ Technologies: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.xjtek.ru/anylogic/overview>

13. Department of Computer Science, Institute for Knowledge and Agent Technology: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cs.rulimburg.nl>

14. Muller Jorg P. The design intelligence agents: a layered approach / Jorg P. Muller. Springer, 1996.

15. Горохов А. В., Олейник А. Г. Использование методов системной динамики в мультиагентных моделях // Информационные технологии в региональном развитии. Апатиты, 2006. Вып. VI. С. 20–24.

16. Шишаев М. Г., Шемякин А. С., Маслобоев А. В. Рекуррентная агентная модель продвижения новой образовательной услуги // Вторая международная конференция «Системный анализ и информационные технологии». САИТ–2007: Труды конференции: В 2 т. М.: Изд-во «ЛКИ», 2007. С. 285–287.

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ, НАХОДЯЩИХСЯ ПОД РИСКОМ УВОЛЬНЕНИЯ, В ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

В. Г. Омон

Министерство труда и занятости населения Оренбургской области,

г. Оренбург

prof@esoo.ru

В результате негативного воздействия мирового финансового кризиса на экономику Оренбургской области с октября 2008 г. на многих предприятиях сокращены объемы производства, что, в свою очередь, повлекло сокращение рабочих мест и проведение мероприятий по ликвидации организаций, сокращению численности или штата работников.

За 8 месяцев текущего года из 16,5 тыс. чел., предполагаемых к увольнению, 7 тыс. чел. фактически остались без работы. На сегодняшний день под угрозой увольнения находятся 12,2 тыс. чел.

Ситуация, складывающаяся на предприятиях и в организациях, отразилась на динамике показателей безработицы.

С 1 октября 2008 г.:

- численность безработных, зарегистрированных в службе занятости, увеличилась в 2,5 раза;
- уровень безработицы вырос с 0,6 до 1,5%;
- потребность в рабочей силе, заявленная предприятиями, уменьшилась в 1,9 раза.

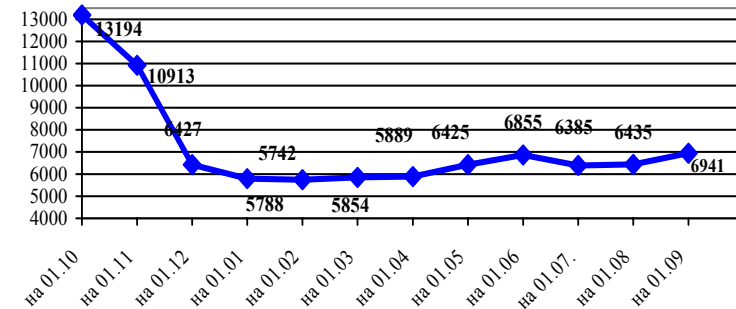


Рис. 1. Динамика поступления вакансий, ед.

В условиях экономической нестабильности необходимы дополнительные меры по снижению напряженности на рынке труда.

В связи с этим в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.12.2008 г. № 1089 разработана областная целевая программа по стабилизации ситуации на рынке труда Оренбургской области на 2009 г.

Одним из мероприятий программы является опережающее профессиональное обучение, которое организуется в случае установления на предприятии режима неполной занятости (временная приостановка работ, предоставление работникам отпусков без сохранения заработной платы, установление неполного рабочего времени), а также при проведении мероприятий по высвобождению.

Обучение проводится для работников, находящихся под риском увольнения, и обеспечивает им возможность получения востребованной профессии или повышения квалификационного разряда. По итогам опережающего обучения работник обеспечивается рабочим местом по вновь полученной профессии (специальности) или квалификации.

Работодателю организация данного вида обучения также выгодна. Она позволяет без дополнительных затрат обеспечить переподготовку работников, переставших быть востребованными по своей профессии (специальности), повысить уровень квалификации, в конечном итоге – сохранить имеющийся трудовой потенциал.

Однако заключать договоры со службой занятости работодатели области не спешат, так как основное условие участия в данной программе – трудоустройство работников по окончании обучения по полученной профессии. В настоящее время часть работодателей не может спрогнозировать ситуацию на предприятии на 3–4 месяца вперед. За время учебы граждан обстановка на предприятии может измениться в худшую сторону, и трудоустройство прошедших обучение работников станет невозможным. Кроме того, такая ситуация может сложиться спустя некоторое время после приема на работу.

Часть работодателей отказывается от участия в данной программе по причине нежелания оформлять необходимые документы, в том числе в случае, когда головное предприятие находится в другом городе.

Еще одним из сдерживающих факторов организации опережающего обучения является то, что в сумме субсидии не учитываются затраты на переезд граждан к месту обучения и обратно, а также затраты, связанные с проживанием во время обучения.

Для организации опережающего обучения центрами занятости населения совместно с администрациями муниципальных образований и работодателями определен перечень предприятий, работники которых нуждаются в опережающем обучении. В соответствии с муниципальными программами в 2009 г. опережающее обучение планируется почти на 300 предприятиях, в том числе относящихся к отдельным видам экономической деятельности.

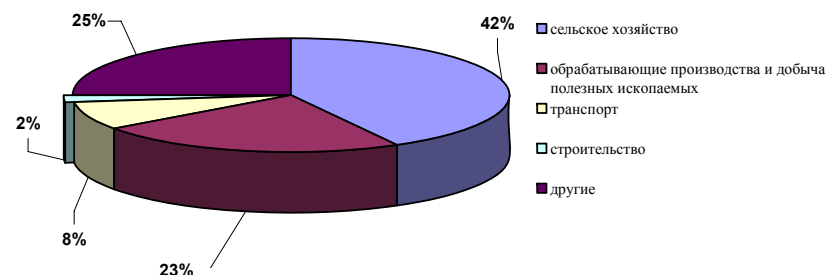


Рис. 2. Распределение предприятий по видам экономической деятельности

Совместно с Министерством образования области сформирована база из 68 учебных заведений, готовых проводить профессиональную подготовку высвобождаемых работников. Среди них 2 учебных центра Министерства труда и занятости населения, 6 учреждений высшего профессионального образования, 16 учреждений среднего профессионального образования, 44 учреждения начального профессионального образования.

Среди образовательных учреждений – участников программы – победители конкурса в рамках национального проекта «Образование».

Основным условием при подборе базы обучения является наличие у учебного заведения лицензии на право ведения образовательной деятельности и соответствующей учебно-материальной базы.

Для информирования работодателей и граждан, находящихся под риском увольнения, о возможности и условиях организации обучения, преимуществах участия в данной программе в Министерстве труда и занятости населения Оренбургской области и центрах занятости населения была организована работа телефонов «горячей линии». Данными услугами уже воспользовалось 25 тыс. чел.

С начала года в средствах массовой информации было опубликовано более 350 материалов на эту тему. Соответствующие материалы размещаются на сайте министерства, представляются в пресс-службу губернатора и Правительства области.

Кроме того, информирование работодателей и населения осуществляется через работу консультационных пунктов. Так, в текущем году в области действовало 128 таких пунктов, их услугами воспользовалось 27,5 тыс. чел. и 1,9 тыс. работодателей.

Около 2,7 тыс. чел. получили консультацию в 52 консультационных пунктах, созданных на предприятиях.

В ходе заседаний клуба работодателей «Кадры и рынок» свыше 1,4 тыс. руководителей предприятий и их представителей получили информацию о мероприятиях программы и их реализации.

Специалистами центров занятости населения издано более 500 информационных буклетов и брошюр для граждан и работодателей.

Ведется работа по размещению информации об услугах службы занятости на магистральных щитах. В настоящее время изготовлено более 20 баннеров, которые установлены на щитах в 13 муниципальных районах области.

Министерством труда и занятости населения Оренбургской области разработаны методические рекомендации по организации опережающего профессионального обучения работников, находящихся под риском увольнения, определяющие порядок взаимодействия государственных учреждений центров занятости населения, учреждений профессионального образования или образовательных подразделений организаций и работодателей.

В соответствии с данными рекомендациями работодатель для организации опережающего профессионального обучения представляет в центр занятости населения по месту своей регистрации следующие документы:

а) заявку на организацию и финансирование опережающего профессионального обучения работников, находящихся под риском увольнения, вместе со списком работников, нуждающихся в опережающем профессиональном обучении, с указанием имеющихся у них профессий, специальностей, уровня квалификации, а также профессий, специальностей, по которым оно будет осуществляться, конкретных рабочих мест, на которых будут заняты работники после окончания опережающего профессионального обучения;

б) копию приказа об установлении неполного рабочего времени, временной приостановке работ, предоставлении отпусков без сохранения заработной платы, мероприятиях по высвобождению работников;

в) копии свидетельства о государственной регистрации юридического лица (индивидуального предпринимателя), свидетельства о постановке на учет в налоговом органе;

г) документы, подтверждающие полномочия лица, действующего от имени работодателя (выписку из Устава или доверенность).

Заявку на организацию и финансирование опережающего профессионального обучения работников, находящихся под риском увольнения, и прилагаемые к ней документы рассматривает центр занятости населения в течение 5 рабочих дней со дня их представления.

Органы труда и занятости вправе отказать работодателю в организации опережающего профессионального обучения в случае непредставления им полного комплекта документов.

По окончании срока обучения работодатель представляет в центр занятости населения копии документов, подтверждающих обучение, предоставление рабочего места обученным гражданам на данном предприятии с учетом полученной новой профессии (повышения квалификации) либо копии документов, подтверждающих факт трудоустройства работника в другой организации (приказы, трудовые договоры и др.).

Также разработан «Порядок реализации и финансирования мероприятий областной целевой программы по стабилизации ситуации на рынке труда Оренбургской области на 2009 г.», утвержденный Постановлением Правительства Оренбургской области от 27.03.2009 г. № 116, в соответствии с которым проведение опережающего профессионального обучения осуществляется на условиях договора, заключенного центром занятости с работодателем, либо на условиях трехстороннего договора, заключенного центром занятости населения с работодателем и учебным заведением.

Данный порядок предусматривает:

- расходы на разработку, изготовление, тиражирование информационных материалов, оплату проезда к месту обучения и обратно, проживание в период обучения проходящих опережающее профессиональное обучение за счет средств областного бюджета;

- оплату образовательных услуг по теоретическому и производственному обучению (производственной практике), предоставляемых учебными заведениями, и оплату банковских услуг, связанных с пере-

числением средств, за счет федерального бюджета, поступающих в областную бюджет в виде субсидий.

Проводимая работа дает положительные результаты. На 10.09.2009 г. от 190 предприятий и организаций области поступили заявки на переподготовку своих сотрудников. С ними заключено более 400 договоров на организацию опережающего профессионального обучения.

Более 90% обучающихся получают рабочие профессии, такие как стропальщик, тракторист, водитель, каменщик, штукатур, машинист бульдозера, машинист автогрейдера, оператор котельной, повар, электрогазосварщик, электромонтер и др.

Около 78% обучаются без отрыва от производства.

Опережающее обучение работников организовано на базе 33 учебных заведений начального, среднего и дополнительного профессионального образования, в том числе в учебных центрах службы занятости.

Также обучение проводится в учебных структурных подразделениях промышленных предприятий области.

ОАО «Оренбургские минералы» (г. Ясный) на собственной базе подготовило 41 рабочего по профессиям: оператор ЭВМ, слесарь КИПиА, машинист бульдозера, машинист погрузочной машины, машинист трубоукладчика, машинист экскаватора и др.

ОАО «Уральская сталь» (г. Новотроицк) – крупнейший производитель металлургической продукции – организовал обучение 38 чел. по профессии горновой доменной печи, машинист компрессорных установок и аппаратчик воздухоразделения.

Центр по подготовке кадров ООО «Газпром добыча Оренбург» подготовил 10 слесарей по ремонту и обслуживанию технологических установок.

ОАО «МК ОРМЕТО-ЮУМЗ» (г. Орск) осуществляет подготовку шлифовщиков, гальваников для ООО «Орский завод строительных машин».

Особое внимание уделяется градообразующим и монопрофильным предприятиям области.

Около 2,7 тыс. работников этих предприятий стали участниками мероприятий областной целевой программы по стабилизации ситуации на рынке труда, в том числе для 422 чел. было организовано опережающее профессиональное обучение.

Так, для 162 работников ОАО «Южноуральский криолитовый завод» (г. Кувандык) организовано опережающее обучение в профессиональном лицее № 31 по профессиям: слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, стропальщик, водитель категории «Д», машинист компрессорных установок и др.

В ОАО «Уралэлектро» и ЗАО «Уралэлектро-СТМ» (г. Медногорск) подготовлено 40 чел. для дальнейшей работы на предприятии по профессиям: стропальщик, оператор котельной, водитель автомобиля по перевозке опасных грузов и др. Обучение проводилось на базе ГОУ «Орский учебный центр Министерства труда и занятости населения Оренбургской области» и автошколы «РОСТО».

В Светлинском районе для ООО «Буруктальский никелевый завод» организована профподготовка 161 работника (персонал, обслуживающий газоиспользующие установки, машинист мостовых и козловых кранов, рабочий люльки, стропальщик и др.).

Оренбургская область – традиционно аграрная, 43% населения проживает в сельской местности. В связи с этим подготовка кадров для сельского хозяйства занимает значительное место в программе: более 40% от общего числа направленных проходит переподготовку для дальнейшей работы на предприятиях агропромышленного комплекса.

В Ташлинском районе по заявкам сельскохозяйственных предприятий (ООО «Майское», ООО «Алексеевское», ЗАО им. Калинина, МТС АК «Ташлинский» и др.) организовано обучение 72 трактористов различных категорий.

В Новосергиевском районе 51 чел. прошел подготовку по профессиям: тракторист, повар, электрогазосварщик; в Красногвардейском районе 28 чел. – по профессиям: тракторист и водитель.

В Грачевском районе подготовлено 46 трактористов, в Шарлыкском районе – 36 трактористов и водителей.

В Пономаревском районе на базе Профессионального училища № 62 организовано обучение 22 трактористов для дальнейшей работы в СПК «Ольха», КФХ «Риск», «Россия», ООО «Ключевское», «Партнер».

В Александровском районе для ООО «Чебоксаровское», КООП «Восход 2», КФХ «Агишев», СП «Колхоз Дионис» подготовлено 18 трактористов. Обучение было организовано на базе профессионального училища № 63.

В Сорочинском районе для ООО «Совхоз “Никольский”» и ООО «Гамалеевское» проходят профподготовку 25 трактористов различных

категорий. Кроме того, для сельских школ и детских садов центром занятости населения организовано обучение 39 поваров.

В Матвеевском районе прошли обучение 19 трактористов и водителей для КФХ «Труд», «Горизонт», «Север», ООО «Шанс» и др.

В Беляевском районе для ОАО МТС «Нива» была организована профподготовка 10 трактористов для работы на современной технике.

Работа по организации опережающего профессионального обучения работников, находящихся под риском увольнения, продолжается. В зависимости от меняющейся ситуации осуществляется оперативная корректировка программы за счет привлечения новых предприятий и участников.

Всего в рамках областной целевой программы по стабилизации ситуации на рынке труда Оренбургской области на 2009 г. будет выделено более 428,5 тыс. руб. на переподготовку и повышение квалификации 3,7 тыс. работников, находящихся под риском увольнения, более чем по 90 профессиям и специальностям.

Данная программа позволяет оказывать поддержку многим предприятиям, находящимся в сложном финансово-экономическом положении. По сравнению с началом года ситуация с занятостью на предприятиях улучшилась: численность работников, для которых установлены режимы вынужденной неполной занятости, уменьшилась в 2,1 раза.

В немалой степени этому способствует реализация областной целевой программы по стабилизации ситуации на рынке труда, в том числе организация опережающего профессионального обучения.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК РЕСУРСА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Т. С. Панина, А. В. Фаломкин

*ГОУ «Кузбасский региональный институт развития
профессионального образования», г. Кемерово*

panina@krirpo.ru, krirpo@krirpo.ru

В сложившихся социально-экономических условиях профессиональное образование является одним из эффективных путей обеспечения занятости населения, развития качества рабочей силы, подъема экономики и противодействия безработице. Обновилось значение системы обучения, подготовки и переподготовки кадров. В широком плане она является мощным фактором изменения социальных условий, предпосылкой экономических и научно-технических преобразований. В личностном плане профессиональное образование и квалификация не просто выступают характеристиками того или иного человека, но и становятся для него гарантией социального благополучия, условием его конкурентоспособности на рынке труда.

Сегодня профессиональное образование, к сожалению, не реализует в полной мере новую роль, которую оно призвано сыграть в обеспечении профессиональной подготовки в области науки, техники, технологий производства и сферы обслуживания. Необходимо адаптировать профессионально-образовательные программы к потребностям общества, осуществляя гибкий переход и одновременно сохраняя подготовку специалистов широкого профиля, которые ориентированы на продуктивную трудовую деятельность в определенных сферах.

В условиях массового высвобождения работников предприятий (организаций) значительная часть работающих для сохранения своего рабочего места вынуждена обучаться и повышать свою конкурентоспособность. Сегодня не только рабочие, но и квалифицированные специалисты и руководители учреждений готовы получать дополнительные навыки и знания. В качестве актуального нововведения в условиях экономического кризиса в Кемеровской области в текущем году организо-

вано опережающее профессиональное обучение высвобождаемых работников и работников, находящихся под риском увольнения.

Работа системы повышения квалификации учитывает весь комплекс изменений в профессиональном образовании: интенсификацию учебно-воспитательного процесса, новое содержание и формы его организации, социокультурную и ценностную переориентацию образования, новые стратегии в управлении инновациями.

Задание учредителя на профессиональную переподготовку и повышение квалификации профессионально-педагогических работников учреждений профессионального образования Кемеровской области в 2008/2009 учебном году выполнено полностью.

Образовательные программы курсов, их кадровое и ресурсное обеспечение получают высокую оценку педагогов. Учебно-методическое сопровождение образовательного процесса в институте отражает основные направления модернизации профессионального образования и приоритетного национального проекта «Образование», обеспечивает вариативность содержания, активность слушателей в обучении, предусматривает использование дистанционных образовательных технологий, активных форм работы со слушателями, информационных технологий и мультимедийных средств.

Для профессионально-педагогических работников учреждений профессионального образования институт предлагает различные виды и формы повышения квалификации, что создает условия для непрерывного повышения квалификации. Приоритетами в реализации образовательных услуг в институте в 2008/2009 учебном году определены: формирование информационно-коммуникационных компетенций педагога, реализация модульного принципа построения образовательных программ, организация дистанционного обучения.

Обеспечение повышения качества профессионального образования с целью подготовки специалистов, сочетающих в себе фундаментальность, широту подготовки и способность гибко реагировать на потребности практики, требует организации обучения на основе интеграции учебной, инновационно-производственной и научной деятельности.

Проводятся курсы повышения квалификации по модульному принципу, что позволяет педагогам реализовать право выбора, планировать повышение квалификации, исходя из профессиональных потребностей и затруднений, а институту предоставлять образовательные услуги адресно и результативно. Преподавателями кафедр инсти-

тута разработаны образовательные программы курсов «Модульно-компетентный подход в профессиональном образовании» для внедрения принципа модульной разработки учебных программ в образовательные учреждения области.

На курсах повышения квалификации по модульному принципу обучился каждый третий педагог. На 2009/2010 учебном году более 20 курсов повышения квалификации спланированы по модульному принципу.

Организуется дистанционное обучение на основе реализаций различных моделей обучения: модель интеграции очных и дистанционных форм работы; модель сетевого обучения с использованием автономных курсов дистанционного обучения; модель сетевого обучения и кейс-технологий. Разрабатываются организационные и технологические основы модели на основе видеоконференций и интерактивного телевидения. В 2008/2009 учебном году проведены курсы по дистанционной форме обучения «Комплексы электронных средств поддержки обучения», «Автоматизированные и информационные системы». Ежегодно обновляется тематика курсов. На 2009/2010 учебный год спланированы курсы по дистанционной форме обучения по темам, актуальным для современного профессионального образования: «Организация дистанционного обучения в образовательном учреждении», «Создание электронных средств учебного назначения», «Редактор детского печатного СМИ» и др.

В 2009/2010 учебном году акцент сделан на обеспечение повышения квалификации мастеров производственного обучения, преподавателей спецдисциплин по профессиям горной отрасли, сельскохозяйственного производства, сферы обслуживания; обучение профессионально-педагогических работников позиционированию себя в профессиональном сообществе, своего образовательного учреждения, педагогического коллектива, коллектива обучающихся; организацию дистанционного обучения на основе программного комплекса «Прометей», предполагающего использование интерактивного взаимодействия.

Образовательная деятельность института в ближайшей перспективе направлена на решение следующих задач: повышение конкурентных преимуществ учреждений НПО, СПО за счет обеспечения качества профессионального образования; формирование мотивации педагогов к непрерывному профессиональному образованию и практической способности к действиям в динамично изменяющихся экономических условиях; внедрение новых образовательных технологий и принципов

организации учебного процесса, обеспечивающих эффективную реализацию новых моделей и содержания непрерывного профессионального образования, в том числе с использованием информационных и коммуникационных технологий, дистанционного обучения; реализация накопительной системы повышения квалификации; создание целостной системы оценки качества повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров в институте.

Институт осуществляет также консалтинговое обучение участников инновационной образовательной деятельности. Функционирует постоянно действующий научно-методический семинар для работников профессиональных образовательных учреждений и специалистов органов управления образованием, ведущих научные исследования; работает межкафедральный научно-методический семинар для сотрудников учебно-научных подразделений института. Проводятся ежегодные августовские конференции и консультации, мастер-классы, педагогические мастерские, открытые семинары и другие формы.

Качество обучения в институте определяется, прежде всего, степенью достижения поставленной цели, возможностью максимального удовлетворения образовательных и профессиональных потребностей и запросов профессионально-педагогических и руководящих работников учреждений профессионального образования.

Понимая эффективность курсов ПК как соответствие достигнутых результатов ожиданиям слушателей и целям их профессиональной и образовательной деятельности, выделено несколько аспектов оценки качества образовательного процесса слушателями: удовлетворенность слушателей обучением; освоение новых знаний и профессиональных умений, возможность применения полученных знаний и умений в практической деятельности, получение стимулов к профессиональному и личностному саморазвитию.

Проводится мониторинг оценки слушателями необходимых условий для осуществления образовательного процесса (достаточный уровень профессионализма преподавательского состава; организация образовательного пространства для самостоятельной работы и обучения по индивидуальным образовательным программам; благоприятная психологическая атмосфера) и качества проведения учебных занятий (новизна и доступность предлагаемых знаний; наличие необходимых дидактических материалов в учебном процессе, техническая оснащенность занятий; применение новых методов и технологий в обучении и др.).

Основными критериями качества учебных занятий определены: актуальность содержания обучения (новизна знаний, соответствие содержания потребностям и интересам слушателей, практический, прикладной характер материала), отношение преподавателей к слушателям, уровень организации обучения (интенсивность, четкость, логичность), дидактическая и техническая оснащенность, методическая и технологическая обеспеченность.

Оценка качества учебных занятий в ГОУ «КРИПО» в 2008/2009 учебном году по сравнению с 2005/2006 учебным годом стала выше по ряду показателей. Выросло значение таких критериев, как новизна знаний – высокий уровень отметили 67 и 54% соответственно; техническая оснащенность занятий – высокий уровень отметили 56 и 42% слушателей; применение новых методов и технологий в обучении – 67 и 54%; значительно выросло, по оценке слушателей, наличие необходимых дидактических материалов в учебном процессе – 64 и 41%. По западающему в 2005/2006 учебном году критерию – прикладная, практическая значимость знаний – показатели выросли с 38 до 64%. Особо высоко это отмечают преподаватели и методисты (100%).

Слушателями отмечаются высокий уровень интенсивности обучения, четкость и логичность организации процесса, доступность учебного материала, значимость контактов с другими участниками курсов. Последние позиции высоко оценили руководители и мастера производственного обучения. Руководители также выше по сравнению с другими категориями оценивают новизну получаемых знаний, особенно то, что касается нормативных документов, высокую интенсивность, четкую организацию занятий. Мастера производственного обучения более высокие оценки дали таким характеристикам учебного процесса, как доступность получаемых знаний и возможность обменяться опытом друг с другом, возможность разрешения своих профессиональных проблем и формирование новых профессиональных умений и навыков. Новый критерий по сравнению с 2005/2006 учебным годом – создание на курсах разнообразной образовательной среды (доступ к ресурсам Интернета, библиотеки, индивидуальные и групповые консультации у преподавателей) – удовлетворяет всех слушателей, независимо от категории и возраста.

Мониторинг оценки качества образовательных услуг рассматривается как эффективное средство и один из компонентов системы управления качеством. Сведения, полученные в ходе мониторинга,

дают информацию для анализа, выявления сильных и слабых сторон образовательного процесса; являются основой для принятия управленческих решений, планирования, организации и коррекции процесса повышения квалификации педагогических и руководящих работников учреждений профессионального образования.

Важным направлением деятельности института выступает организация и научно-методическое обеспечение аттестации профессионально-педагогических работников. Повышение профессионального уровня работников образовательных учреждений – одна из важнейших проблем в процессе модернизации и развития системы профессионального образования, решение которой связано с аттестацией педагогических и руководящих работников государственных учреждений профессионального образования, проводимой на основе дифференцированных норм и показателей оценки труда работников. Аттестация дает реальную возможность для самореализации педагога, создает условия для объективной оценки его деятельности, обеспечивает в определенной мере социальную защищенность педагогов.

Выбор в качестве стратегического приоритета для развития Кузбасского региона перехода к инновационному типу развития, к экономике, основанной на знаниях, требует от педагогического сообщества перехода от интенсификации инновационной деятельности последних десятилетий к повышению качества проводимой работы и осмыслению тех социальных эффектов, которые уже были получены. Эффективным механизмом в реализации поставленных задач может стать конкурсное движение. Определение лидеров конкурсных программ позволяет выбрать из огромного количества материалов, созданных в ходе инновационной деятельности, лучшие наработки, способные к мультипликации; ознакомиться с достижениями педагогов-новаторов в области инновационной педагогической деятельности; создать условия для стимулирования педагогических работников, способных эффективно развивать научно-практическое знание; скорректировать понимание инновационной деятельности в соответствии с изменившимися социально-экономическими условиями.

Проводятся конкурсы «Преподаватель года»; «Лучший сайт учреждения начального и среднего профессионального образования»; Областная олимпиада учащихся учреждений начального профессионального образования по общеобразовательным предметам. Образовательные проекты победителей областных и федеральных конкурсов раз-

мещены на официальном портале профессионального образования Кузбасса в ресурсе «Интернет-журнал педагога»; педагоги-новаторы транслируют свои инновационные проекты в течение всего учебного года на мастер-классах, Интернет-семинарах, круглых столах; мультиплицируют для использования в образовательном процессе профильных учреждений профобразования.

Особое внимание в институте уделяется профессиональной, общественной и информационной поддержке инновационной практики в региональной системе профессионального образования. Подготовлены рекомендации по разработке программ государственно-частного партнерства, подготовке и заключению соответствующих договоров с предприятиями и организациями, органами государственной службы занятости и местного самоуправления. Проводится мониторинг анализа спроса и предложения на рабочую силу, которые имеются сегодня на региональном рынке труда, активно сотрудничает с Управлением государственной службы занятости населения Кемеровской области (в 2007 г. издано учебное пособие «Мониторинг и прогнозирование потребностей предприятий в рабочих кадрах»; в 2009 г. – учебно-методическое пособие «Внешняя экспертиза деятельности учреждений профессионального образования: теория и практика»).

В 2008 г. завершил работу временный научно-исследовательский коллектив по теме «Научно-методическое и информационно-аналитическое сопровождение формирования регионального заказа на подготовку квалифицированных кадров по основным видам экономической деятельности». Одним из результатов работы коллектива стала монография «Формирование государственного заказа региональной системе профессионального образования». Содержащиеся в ней положения, выводы и материалы могут и должны быть использованы:

- при осуществлении мониторинга и подготовке прогнозов ситуации на рынках труда и образовательных услуг, а также при подготовке предложений в органы государственной власти и управления по совершенствованию методов и механизмов регулирования в сферах образования и занятости;

- при разработке (корректировке) целевых региональных программ развития образования, программ развития городов и муниципальных образований Кузбасса, программ развития учреждений профессионального образования области;

– при разработке инновационных образовательных программ (проектов) и материалов по научно-методическому и организационному сопровождению их реализации, а также при планировании и осуществлении собственной деятельности маркетинговыми службами в учреждениях профессионального образования региона;

– при подготовке и проведении курсов повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки для руководителей и педагогических работников учреждений профессионального образования, специалистов органов управления образованием, органов и учреждений государственной службы занятости населения.

В механизм государственно-частного партнерства заложены основные принципы взаимоотношений всех участников процесса подготовки рабочих кадров, главным из которых является отраслевой, что позволяет обеспечить сбалансированность регионального рынка труда. Работодатели систематически привлекаются к работе по корректировке действующих государственных образовательных стандартов НПО. Учреждениями начального и среднего профессионального образования разработаны программы развития социального партнерства, интегрировавшие накопленный опыт и практику сотрудничества с работодателями, отделениями ФГСЗН, органами муниципальной власти.

Разработана и внедрена региональная модель социального партнерства; осуществляется соглашение о совместной разработке и реализации модели открытого непрерывного профессионального образования по подготовке квалифицированных рабочих и специалистов для металлургии. Реализуется целевая программа по созданию системы непрерывного профессионального образования в рамках социального партнерства: ПЛ-19 – ЗСМК, г. Новокузнецк (программа – победитель открытого конкурса Правительства РФ среди государственных учреждений начального и среднего профессионального образования).

В 2008–2009 гг. получены федеральные гранты по 30 млн. руб. ПУ № 78 (г. Юрга) и Кемеровским горнотехническим колледжем за реализацию инновационных моделей социального партнерства. Эти учреждения вошли в число победителей конкурса среди государственных учреждений начального и среднего профессионального образования, внедряющих инновационные образовательные программы, проводимого Министерством образования и науки РФ в рамках приоритетного национального проекта «Образование».

Принятые меры позволили получить следующие результаты: за последние годы увеличилась доля вклада работодателей в организацию производственного обучения и производственной практики обучающихся; расширилось участие бизнес-сообщества в организации и проведении областных конкурсов профессионального мастерства и выставок образовательных достижений, общероссийских и региональных научно-практических конференций и семинаров по вопросам развития профессионального образования; средства областного бюджета и работодателей, привлеченные для поддержки инновационных учреждений начального и среднего профессионального образования в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», способствовали укреплению учебно-материальной базы учебных заведений в соответствии с требованиями соответствующих государственных образовательных стандартов, санитарных правил и инструкций; увеличилась доля выпускников учреждений начального профессионального образования с повышенным рабочим разрядом, а также доля выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, трудоустроившихся по полученной профессии (специальности) в течение первого года.

Таким образом, можно говорить о том, что система повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров в Кузбасском региональном институте развития профессионального образования функционирует и развивается в едином процессе обновления национальной системы профессионального образования. На основе нормативно-правовых, организационно-управленческих и концептуально-программных государственных решений формируется новое качество услуг, предоставляемых учебными заведениями последипломного образования, позволяющее эффективно реализовывать стратегические ориентиры действенного становления и развития современной модели профессионального образования.

ДИНАМИКА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И СКРЫТОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ НА РЫНКЕ ТРУДА В КРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД

Н. В. Парикова, В. А. Гуртов

Центр бюджетного мониторинга

Петрозаводского государственного университета, г. Петрозаводск

ptasha@psu.karelia.ru, vgurt@psu.karelia.ru

Мировой финансовый кризис на начальных этапах породил острую нехватку финансовых ресурсов, что начало тормозить производство. Это обстоятельство, в свою очередь, создало благоприятствующие условия для утечки капиталов из регионов с низким или переходным уровнем экономического развития, куда они прежде в массовом порядке притекали, привлеченные дешевизной рабочей силы. Вследствие массового оттока капитала из страны происходит свертывание реального производства. Свертывание производства, в конце концов, приводит к массовым увольнениям и безработице.

Кризис обусловил падение спроса на многие товары (определенные виды сельскохозяйственной продукции, металлургическое и химическое сырье и полуфабрикаты, углеводородное топливо и т. д.). Это повлекло за собой сокращение закупок соответствующей продукции и негативно сказалось на объемах производства. ВВП России в первом полугодии 2009 г. снизился на 9%, спад промышленного производства составил 16–17%, а в некоторых отраслях – до 25%. Соответственно, кризис существенно сократил текущую потребность в рабочей силе [1].

Мониторинг и оценка уровня безработицы становится важной составляющей частью государственного управления экономикой во время кризиса.

Для Российской Федерации характерно использование двух показателей, характеризующих часть рабочей силы (экономически активного населения), которая не занята в производстве товаров и услуг: общая безработица и официально регистрируемая безработица. Динамика и прогноз этих показателей представлены на рис. 1 (2002–2008 гг. – фактические данные, 2009–2010 гг. – прогнозные).

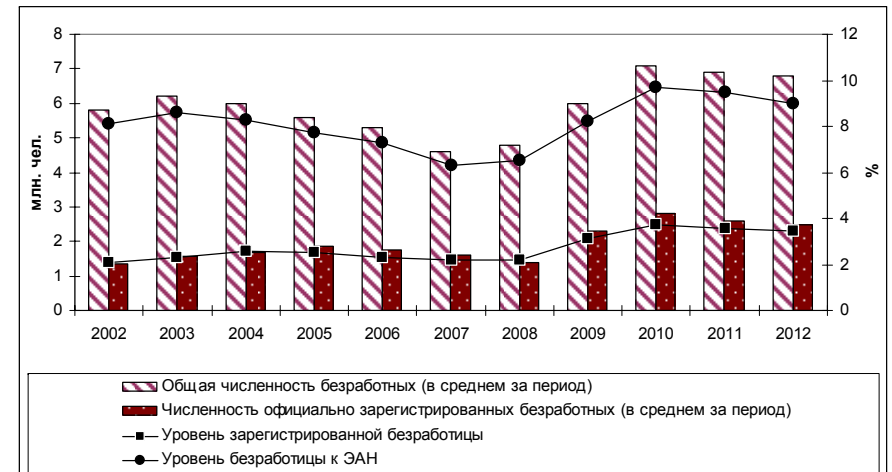


Рис. 1. Динамика численности безработных (2002–2008 гг. – фактические данные, 2009–2010 гг. – прогнозные данные)

Общая безработица определяется по методике МОТ и предполагает, что безработными считаются те люди из экономически активного населения (в возрасте от 15 до 72 лет), кто на момент исследования не имел никакого доходного занятия, но при этом усиленно искал работу и был готов приступить к ее выполнению [2].

Как показывает рис. 1, общая численность безработных сокращалась на протяжении 4 лет: с 6,2 млн. чел. в 2003 г. до 4,6 млн. чел. в 2007 г. В 2008 г. произошло незначительное увеличение, общая численность безработных в среднем за период составила 4,8 млн. чел. Мировой финансовый кризис способствовал тому, что за январь – февраль 2009 г. численность безработных граждан в России по методике МОТ выросла с 6,5 до 7,1%. По прогнозным оценкам, общая численность безработных граждан по методике МОТ в ближайшее время будет расти и достигнет своего максимума в 2010 г., после чего начнет постепенно сокращаться.

Более популярным и чаще используемым в России является показатель официально регистрируемой безработицы, которая учитывает тех людей, которые сами идут в службы занятости и регистрируются как безработные. Очевидно, что чем выше пособие, тем будет выше регистрируемая безработица. Таким образом, институты рынка труда

могут сдерживать или, наоборот, способствовать росту числа зарегистрированных безработных [3]. Тем не менее показатель официально регистрируемой безработицы коррелирует с показателем общей безработицы. За период 2002–2012 гг. (2002–2009 гг. – фактические данные, 2010–2012 гг. – прогнозные данные) коэффициент корреляции между этими показателями, рассчитанный по критерию [4], составляет 0,79, что говорит о высоком уровне корреляции и позволяет использовать мониторинговые показатели официально регистрируемой безработицы для оценки общей безработицы.

Как видно из рис. 1, начиная с 2002 г. численность официально зарегистрированных безработных граждан постоянно росла до 2005 г. и составила 1,9 млн. чел. (по сравнению с 1,4 млн. чел. в 2002 г.). Затем имело место сокращение численности официально зарегистрированных безработных граждан России до 2008 г., когда она достигла 1,4 млн. чел. Как было сказано ранее, экономический кризис спровоцировал резкий рост численности безработных, что, в свою очередь, отразилось и на величине официально зарегистрированной безработицы.

По прогнозам Минэкономразвития России, в связи с сокращением численности занятых в экономике общая безработица в 2009 г. увеличится до 6 млн. чел., а уровень безработицы составит 8,2% [5], при этом может произойти увеличение численности официально зарегистрированных безработных от 2,3 до 2,8 млн. чел.

В 2009–2012 гг. прогнозируется сокращение общей численности населения и населения в трудоспособном возрасте (с 141,3 и 89,2 млн. чел. соответственно в 2008 г. до 139,6 и 84,7 млн. чел. в 2012 г.) и экономически активного населения (с 73,3 млн. чел. в 2008 г. до 72,8 млн. чел.). Вследствие этого прогнозируется уменьшение численности занятых в экономике и работников с 68,5 и 46,9 млн. чел. в 2008 г. до 66,2 и 46,0 млн. чел. в 2012 г. соответственно. В то же время прогнозируется резкий рост показателей, характеризующих безработицу. Численность зарегистрированных безработных граждан в 2009 г. может составить до 2,8 млн. чел., уровень безработицы может вырасти с 2,2% в 2008 г. до 3,8% в 2009 г., а численность безработных граждан по методике МОТ увеличится в 1,3 раза по сравнению с 2008 г., то есть с 4,8 млн. чел. в 2008 г. до 6,0 млн. чел. в 2009 г. В 2011–2012 гг. прогнозируется сокращение численности безработных.

Рассмотрим изменение динамики численности безработных, официально зарегистрированных в органах службы занятости в период с 2005 по 2009 г. [6, 7].

На рис. 2 показана эта динамика. Как видно из рис. 2, на протяжении 2005–2008 гг. среднегодовая численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, ежегодно сокращалась. Так, например, в марте 2008 г. численность зарегистрированных безработных была ниже, чем в марте 2007 г., а в 2007 г. – ниже, чем в 2006 г., и т. д.

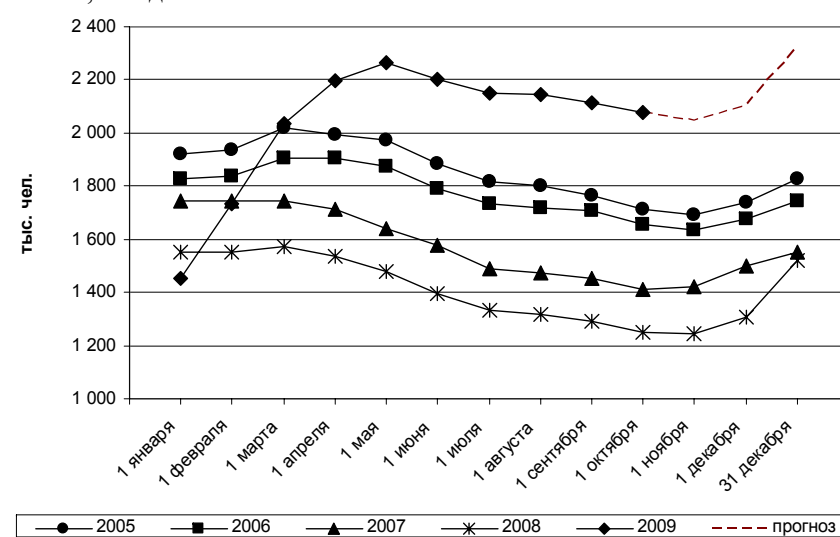


Рис. 2. Динамика численности официально зарегистрированных безработных граждан в органах службы занятости

Кроме того, из рис. 2 видно, что сезонные колебания численности официально зарегистрированных безработных одинаково проявляются в анализируемые годы. Так, в летние месяцы, с мая по сентябрь, численность зарегистрированных безработных сокращалась, а в осенне-зимние месяцы численность безработных демонстрирует рост. Сокращение численности официально зарегистрированной безработицы в летние месяцы объясняется тем, что в летний период увеличивается число мест временного трудоустройства, а также выпускники учебных

заведений предпочитают летом отдохнуть перед началом работы в осенне-зимний период.

В 2009 г. вследствие финансово-экономического кризиса произошло существенное увеличение безработицы. Как отмечалось ранее, за первые 2 месяца 2009 г. численность безработных граждан по методике МОТ выросла с 6,5 до 7,1%, а численность официально зарегистрированных безработных выросла на 40% (с 1,4 млн. чел. на 1 января 2009 г. до 2,0 млн. чел. на 1 марта 2009 г.), или с 2,3 до 3,0% по отношению к экономически активному населению. Следует отметить, что указанный рост официально зарегистрированной безработицы произошел не только из-за кризиса, свое влияние оказал также рост пособия по безработице с января 2009 г. (люди, ранее не зарегистрированные на бирже труда, сочли нужным это сделать).

Пик официально зарегистрированной безработицы пришелся на конец апреля 2009 г. По состоянию на 24 апреля 2009 г. численность официально зарегистрированных безработных граждан составила 2283 тыс. чел. [6]. Затем произошло снижение численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, в среднем на 0,5% в неделю, что соответствует динамике сезонных уменьшений численности безработных в 2005–2008 гг.

Правительство России провело значительное количество антикризисных мероприятий, позволивших демпфировать влияние мирового экономического кризиса на российский рынок труда [8, 9, 10, 11]. Пиковое значение уровня официально зарегистрированной безработицы оказалось равным нижней границе прогнозируемого диапазона. Число безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, составило 2,3 млн. чел., а уровень зарегистрированной безработицы – 3,0%. Однако следует отметить, что вследствие сезонных колебаний, характерных для рынка труда, в осенне-зимний период возможно увеличение числа официально зарегистрированных безработных. Кривая, которая отражает прогнозируемую динамику численности официально зарегистрированных безработных граждан в 2009 г., изображена пунктирной линией на рис. 2. Прогнозируется, что с ноября 2009 г. численность зарегистрированных безработных будет расти и к концу 2009 г. она достигнет и даже превысит пиковое значение апреля 2009 г. и составит более 2,3 млн. чел.

Важным показателем, характеризующим рынок труда, является коэффициент напряженности.

Коэффициент напряженности на рынке труда рассчитывается как отношение численности граждан, не занятых трудовой деятельностью, состоящих на учете в службе занятости, к потребности предприятий в работниках, заявленной в службу занятости.

На рис. 3 изображена динамика коэффициента напряженности в 2002–2008 гг.

Как показывают графики, изображенные на рис. 3, численность официально зарегистрированных безработных граждан превышала потребность в рабочей силе, заявленной в органы службы занятости на протяжении 2002–2007 гг. Начиная с 2005 г. спрос на рабочую силу начал расти, а предложение, напротив, падать, и в 2008 г. официально заявленная работодателями в службу занятости потребность в работниках превысила численность официально зарегистрированных безработных. В связи с этим наивысшая напряженность на рынке труда наблюдалась в 2005 г., когда на одно рабочее место претендовало более двух человек, а в 2008 г., напротив, число вакансий превышало численность безработных, коэффициент напряженности был равным 0,9.

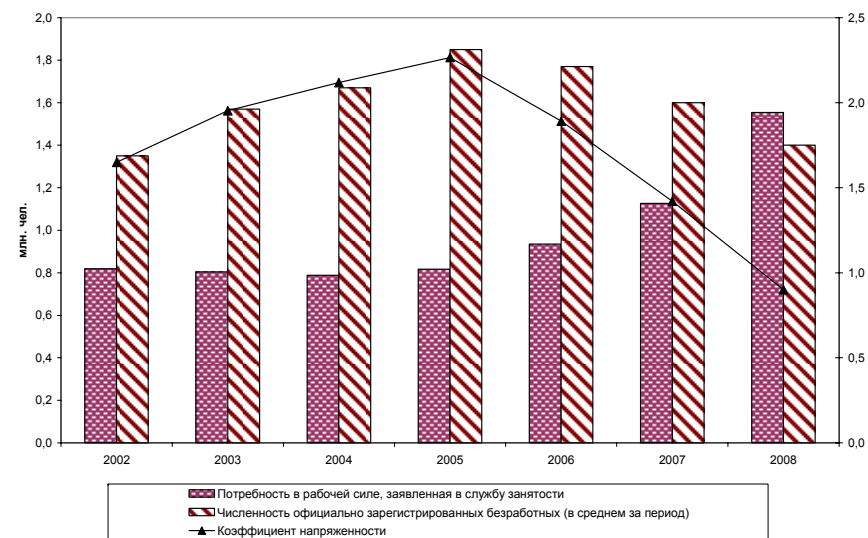


Рис. 3. Динамика спроса и предложения на рынке труда в 2002–2008 гг.

В 2009 г. под влиянием мирового финансового кризиса ситуация на рынке труда обострилась. Во-первых, как отмечалось выше, увеличилась численность безработных граждан. Во-вторых, сократилась величина потребности в работниках, заявленная работодателями в органы службы занятости. На рис. 4 представлена динамика потребности работодателей в работниках, заявленной в государственные учреждения службы занятости населения.

Как видно из рис. 4, в 2009 г. в изменении спроса на рабочую силу отслеживается тенденция, характерная для 2008 г., а именно: потребность в работниках растет с января по март, в летние месяцы она достигает своего максимума, после чего сокращается. То есть динамика потребности работодателей в работниках носит сезонный характер. Однако в 2009 г. величина спроса на рабочую силу на рынке труда сократилась на 20–30%, или 300–400 тыс. чел.

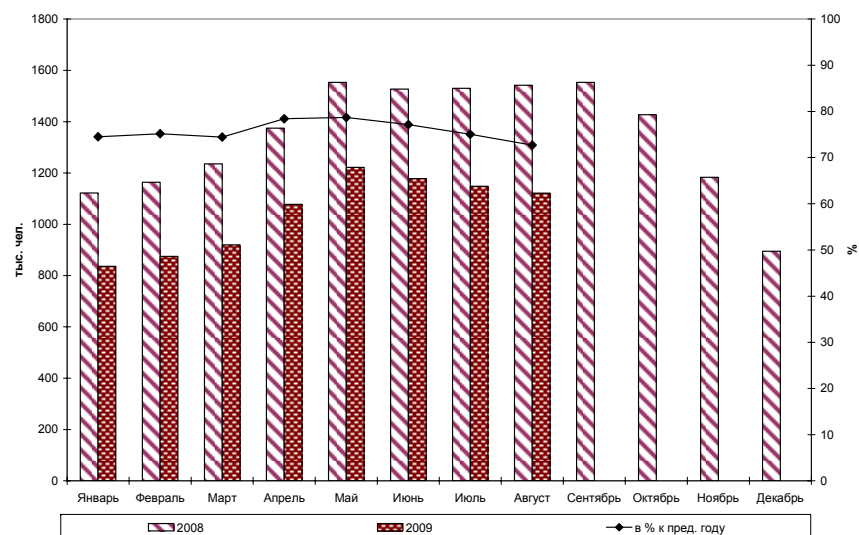


Рис. 4. Динамика потребности работодателей в работниках, заявленной в государственные учреждения службы занятости населения [12]

Динамика спроса и предложения на рынке труда в 2009 г. представлена на рис. 5.

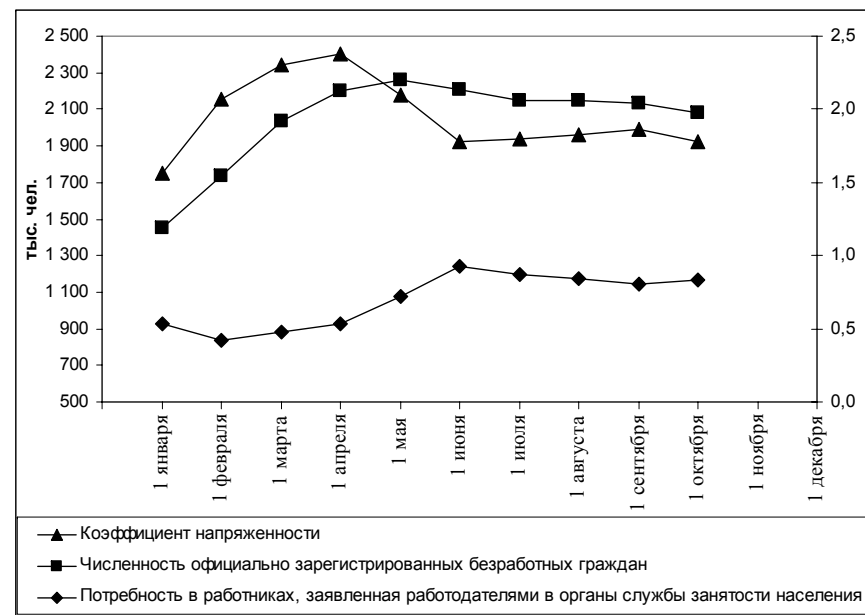


Рис. 5. Спрос и предложение на рынке труда в 2009 г.

Официально заявленная организациями потребность в работниках с февраля 2009 г. возрастала, и на 1 июня 2009 г. она составила 1241,2 тыс. чел. Начиная с июня потребность в работниках, заявленная работодателями в органы службы занятости, начала сокращаться, и к октябрю 2009 г. она достигла 1165,2 тыс. чел.

Коэффициент напряженности на российском рынке труда в январе 2009 г. составлял 1,6, то есть в среднем по России на одну вакансию претендовало 2 кандидата. В первом квартале 2009 г. коэффициент напряженности рос, и в апреле 2009 г. достиг своего пикового значения – 2,4. Затем наблюдались его снижение и стабилизация, и в октябре 2009 г. коэффициент напряженности составил 1,8.

Значение коэффициента напряженности сильно варьируется по регионам. По состоянию на конец августа 2009 г. наиболее благоприятная ситуация была в Центральном федеральном округе (0,9), Дальневосточном федеральном округе (1,3), Северо-Западном федеральном округе (1,4) и Приволжском федеральном округе (1,6). В указанных федеральных округах данный показатель ниже среднего уровня по

России. Наибольший дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда наблюдается в Южном федеральном округе – 4,6.

Данные мониторинга Минздравсоцразвития России [6] показывают, что многие предприятия стараются сохранить работников и в основном ищут компромиссные пути сохранения сотрудника на рабочем месте, поэтому пока не увольняют их, но и зарплату не платят. В результате получается так, что люди не уволены с предприятий, но их труд не востребован в силу сокращения заказов, поэтому они не получают должной зарплаты и уйти не могут, так как в кризисный период достаточно сложно найти работу.

Ситуация, характеризующаяся неполной занятостью людей, имеющих возможность работать в полную силу (неполная рабочая неделя, сокращенный рабочий день), носит название скрытой безработицы.

Динамика показателей, характеризующих скрытую безработицу, представлена на рис. 6.

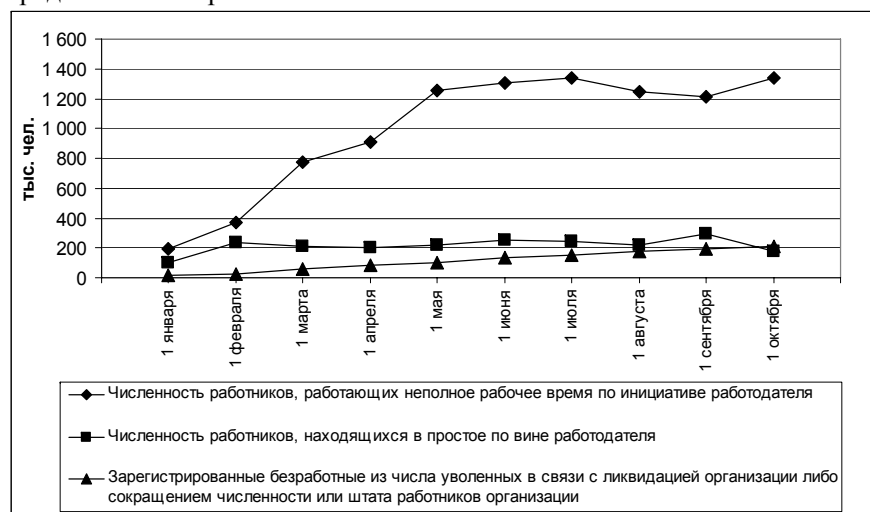


Рис. 6. Динамика скрытой безработицы в 2009 г.

По данным мониторинга с января по октябрь 2009 г., численность работников, работающих неполное рабочее время, увеличилась в 7 раз, или на 1146,7 тыс. чел. (с 191,8 тыс. чел. в январе 2009 г. до 1338,5 тыс. чел. в октябре 2009 г.). Незначительно выросло число тех, кто находился в простое по вине администрации: на 1 января 2009 г.

их численность составляла 102,7 тыс. чел., а в сентябре 2009 г. – 295,6 тыс. чел. [6].

Численность работников в экономике напрямую влияет на величину произведенного ВВП. Показателем, связывающим две эти величины, выступает производительность труда.

Динамика производительности труда представлена в табл. 1 [12].

Исходя из данных табл. 1, следует, что изменение производительности труда на протяжении 2003–2008 гг. носит стабильный характер, с каждым годом производительность труда по экономике в целом увеличивалась на 5–7%.

Сокращение численности работников в 2009 г. привело к снижению объема произведенного ВВП. Динамика реального объема произведенного ВВП по кварталам представлена в табл. 2 [12].

Таблица 1

Динамика производительности труда в экономике Российской Федерации (в % к предыдущему году)

Код ОКВЭД		2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
	В целом по экономике	107.0	106.5	105.5	107.0	107.0	105.2
	В том числе:						
A	Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	106.0	103.6	102.5	105.0	105.5	110.9
B	Рыболовство, рыбоводство	102.1	104.3	99.6	101.6	101.5	97.5
C	Добыча полезных ископаемых	109.2	107.3	106.3	102.5	102.3	100.7
D	Обрабатывающие производства	108.8	106.3	107.1	108.1	106.5	103.7
E	Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	103.7	100.4	103.7	103.2	100.3	102.9
F	Строительство	105.3	106.9	105.9	115.8	112.8	109.1
G	Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	109.8	110.5	105.1	110.8	105.2	106.3
H	Гостиницы и рестораны	100.3	103.1	108.5	109.2	108.0	109.1
I	Транспорт и связь	107.5	108.7	102.1	110.7	107.6	107.1
K	Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	102.5	101.3	112.4	106.2	115.6	107.3

Таблица 2

Динамика реального объема произведенного ВВП по кварталам в %
к соответствующему периоду предыдущего года

Код ОКВЭД	2008 г.				2009 г.	
	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	I квартал	II квартал
A Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	104,3	105,6	109,5	110,1	97,6	98,2
B Рыболовство, рыбоводство	105,1	111,8	89,8	86,8	107,8	105,6
C Добыча полезных ископаемых	101,7	102,2	101,7	96,1	97,8	94,9
D Обрабатывающие производства	106,6	105,1	104,7	899,0	76,5	81,3
E Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	104,1	105,1	104,0	92,9	94,7	93,3
F Строительство	131,3	118,1	109,5	104,1	79,1	79,5
G Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	114,2	109,7	105,5	105,4	95,1	88,7
H Гостиницы и рестораны	112,9	110,1	110,0	108,7	87,8	84,8
I Транспорт и связь	110,6	109,5	106,2	103,6	92,6	89,8
J Финансовая деятельность	108,6	107,8	106,8	103,7	100,3	94,6
K Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	108,9	111,2	111,0	111,6	92,2	94,7
L Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	104,0	103,2	103,5	103,6	102,4	103,2
M Образование	101,3	101,0	100,5	100,0	99,4	99,2
N Здравоохранение и предоставление социальных услуг	100,5	100,7	100,7	100,7	98,5	98,5
O Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	105,2	105,7	106,8	99,5	91,3	87,5

Таблица 3

Основные показатели прогноза социально-экономического развития Российской Федерации до 2012 г. [5]

	Единица измерения	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	Прогноз				2012 г. к 2008 г. в %
		Отчет							2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	
Валовой внутренний продукт	млрд. руб.	10 831	13 243	17 048	21 625	26 904	33 111	41 668	38 997	43 187	48 072	53 712	
Общая численность безработных (в среднем за период)	млн. чел.	5,8	6,2	6	5,6	5,3	4,6	4,8	6,8	7,0	6,5	6,2	129,2
Численность официально зарегистрированных безработных (в среднем за период)	млн. чел.	1,35	1,57	1,67	1,85	1,77	1,60	1,40	2,2	2,2	2,1	2,0	142,9
Производительность труда	%	103,8	107,0	106,5	105,5	106,0	105,6	104,9	94,4	101,9	102,6	104,1	102,7

Как видно из табл. 2, увеличение выпуска продукции за первые два квартала 2009 г. по сравнению с аналогичным периодом 2008 г. произошло по таким видам экономической деятельности, как «Рыболовство, рыбоводство» – на 7,8 и 5,6% соответственно и «Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение» – на 2,4 и 3,2% соответственно. В I квартале 2009 г. рост производства ВВП наблюдался также и по ВЭД «Финансовая деятельность» – 0,3%.

По прогнозам социально-экономического развития Российской Федерации до 2010 г. численность безработных будет расти, производительность труда падать и ВВП сокращаться. В табл. 3 представлены основные показатели прогноза социально-экономического развития Российской Федерации до 2012 г.

По прогнозам социально-экономического развития РФ до 2012 г., в 2009 г. производительность труда сократится на 5,6% по сравнению с 2008 г.

Наибольшее влияние на сокращение производительности труда в целом по экономике оказывают увольнения работников, а также влияние оказывают потери от неполной занятости работников.

Список литературы

1. Юсупов Д. Рынок труда в России в условиях мирового экономического кризиса // Мировое и национальное хозяйство. 2009. № 2(9): [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.mirec.ru>
2. Официальный сайт Международной организации труда: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>
3. Экономика труда (социально-трудовые отношения): Учебник / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. М.: Изд-во «Экзамен», 2006. 736 с.
4. Теория статистики: Учебник / Под ред. Г. Л. Громыко. М.: ИНФРА-М, 2002. 414 с.
5. Сценарные условия и основные макроэкономические параметры прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2010 г. и плановый период 2011 и 2012 гг.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.economy.gov.ru>. – Данные на 13.07.2009.
6. Приказ Минздравсоцразвития России от 28 ноября 2008 г. № 682 «О проведении мониторинга увольнения работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата

работников, а также неполной занятости работников»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minzdravsoc.ru>. – Данные на 22.09.2009.

7. Основные показатели деятельности государственной службы занятости населения в 2008 г. М., 2009. 70 с.

8. Заявление Государственной думы Федерального Собрания Российской Федерации от 27 февраля 2009 г. № 011(2353) «О действиях Правительства Российской Федерации, направленных на оздоровление ситуации в финансовом секторе и отдельных отраслях экономики»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.labourmarket.ru>

9. «Программа антикризисных мер Правительства Российской Федерации на 2009 г.». Утверждена Правительством Российской Федерации 19 марта 2009 г.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.government.ru>

10. «Мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации в условиях влияния мирового кризиса на рынок труда России в 2009 г.». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://labourmarket.ru/crisis_actions.php

11. Доклад Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации на заседании Правительства Российской Федерации от 27 апреля 2009 г. «О ходе реализации мер по поддержке рынка труда и социальной поддержке граждан в связи с изменением ситуации на рынке труда»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minzdravsoc.ru/labour/employment/53>

12. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики: [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru>

РЕАЛИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ В 2009 г.

Е. Н. Плюснина

Министерство труда и занятости населения Оренбургской области,

г. Оренбург

plusninaen@mail.ru

Состояние занятости и безработицы в Оренбургской области в новых экономических условиях

Основные социально-экономические показатели, сложившиеся в Оренбургской области в текущем году, формировались под влиянием последствий мирового финансового кризиса.

По данным статистики, индекс промышленного производства в январе – августе 2009 г. составил 89,2% к аналогичному уровню 2008 г., индекс производства продукции сельского хозяйства – 79,2%. Объемы работ в строительстве сократились на 34,8%, но при этом ввод в действие жилья увеличился на 0,4%. Грузооборот транспорта снизился на 30,9%, объемы розничной торговли – на 2,2%.

Одним из проявлений негативного влияния кризиса на экономику области является рост задолженности по заработной плате. Ее величина на 01.09.2009 г. составила 20,8 млн. руб., что в 13 раз больше, чем на 01.09.2008 г.

В текущем году в области наметилось некоторое улучшение демографической ситуации. Вместе с тем наблюдалась естественная убыль населения.

Сохраняется тенденция сокращения численности занятых в экономике.

Возросли масштабы высвобождений с предприятий и из организаций области, увеличилась численность работников, находящихся в простое, отпусках без сохранения заработной платы, работающих неполное рабочее время.

В январе – августе 2009 г. работодатели сообщили в центры занятости населения области о предполагаемом высвобождении 16,5 тыс. чел., что в 3,1 раза больше, чем за аналогичный период прошлого года. Фактически остались без работы 7,0 тыс. чел. (в 3,9 раза больше).

Наиболее значительные увольнения работающих произошли на предприятиях обрабатывающих производств, занимающихся добычей

полезных ископаемых, в организациях государственного управления и обеспечения военной безопасности, обязательного социального обеспечения.

Из общего числа работников, подлежащих высвобождению, 5,9 тыс. чел. были заявлены к увольнению в массовом порядке. Об этом сообщили 42 предприятия, на 19 из которых в течение января – августа текущего года состоялись массовые увольнения 2,5 тыс. чел.

Министерством труда и занятости населения Оренбургской области проводится еженедельный мониторинг состояния с занятостью на предприятиях области. На 01.09.2009 г. обследованию подлежали 172 предприятия со списочной численностью работающих 91,8 тыс. чел.

Из числа наблюдаемых предприятий на 73 были установлены режимы вынужденной неполной занятости для 10,5 тыс. чел., из них 1,3 тыс. чел. находились в простое, 0,7 тыс. чел. – в отпусках без сохранения заработной платы, 8,5 тыс. чел. трудились неполное рабочее время. На 137 предприятиях предполагалось высвобождение 10,5 тыс. чел., из которых с начала проведения мониторинга уволены 4,8 тыс. чел.

В немалой степени данные процессы затронули градообразующие и монопрофильные предприятия.

На территории области расположены 2 градообразующих предприятия: ОАО «Уральская сталь» (г. Новотроицк), ОАО «Гайский ГОК» (г. Гай) и 6 предприятий с монопрофильной структурой производства: ОАО «Южно-Уральский криолитовый завод» (г. Кувандык), ООО «Медногорский медно-серный комбинат» и Группа предприятий ОАО «Уралэлектро» (г. Медногорск), ОАО «Оренбургские минералы» (г. Ясный), ОАО «Илецк-соль» (г. Соль-Илецк), ООО «Буруктальский никелевый завод» (п. Светлый).

В 2008 г. на градообразующих и монопрофильных предприятиях было занято около 32,6 тыс. чел. К концу года в связи с ухудшением финансово-экономического состояния на ряде из них были введены режимы неполной занятости. В течение первого квартала 2009 г. численность работающих в данных режимах достигала 9 тыс. чел.

На 01.09.2009 г. списочная численность работающих на градообразующих и монопрофильных предприятиях составила 31 959 чел., из них в режимах вынужденной неполной занятости находились 633 чел., в том числе:

- в простое – 29 чел.;

- в отпусках без сохранения заработной платы – 102 чел.;

- трудились неполное рабочее время 502 чел.

С начала проведения мониторинга на градообразующих и монопрофильных предприятиях из заявленных к увольнению 1391 чел. фактически без работы остались 706 чел.

Так, в ОАО «Гайский ГОК» высвобождено 389 чел. (предполагалось – 682 чел.);

- в ГП ОАО «Уралэлектро» – 180 чел. (предполагалось – 234 чел.);

- в ОАО «Южно-Уральский криолитовый завод» – 55 чел. (предполагалось – 127 чел.).

ОАО «Оренбургские минералы» заявило о высвобождении в 2009 г. 170 чел., из них 4 чел. уволены.

Ситуация, складывающаяся на предприятиях и в организациях области вследствие негативного влияния мирового финансового кризиса, отразилась на динамике показателей безработицы.

В январе – августе 2009 г. за содействием в поиске подходящей работы в органы труда и занятости населения обратились 77 тыс. чел., что в 1,8 раза больше, чем за аналогичный период 2008 г. Безработными признано 31,8 тыс. чел. (в 2,3 раза больше).

Всего в отчетном периоде на учете в качестве ищущих работу состояло 88 тыс. чел. (в 1,7 раза больше, чем в аналогичном периоде прошлого года), официальный статус безработного имели 40,8 тыс. чел. (в 1,8 раза больше).

Пик безработицы пришелся на 01.05.2009 г., когда численность безработных достигла 18 649 чел., уровень безработицы – 1,8%. С мая в области отмечается снижение показателей регистрируемой безработицы. За май – август численность безработных уменьшилась на 1,9 тыс. чел., уровень – на 0,3 процентных пункта (рис. 1).

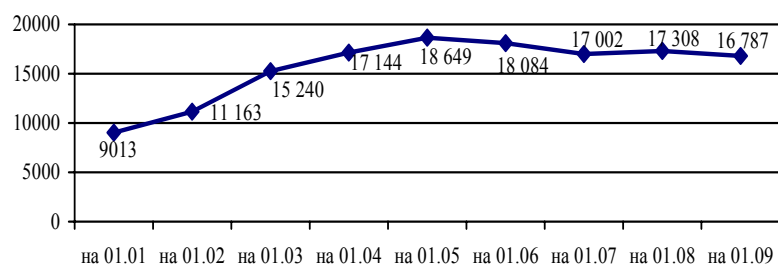


Рис. 1. Динамика регистрируемой безработицы в 2009 г., чел.

Реализация областной целевой программы по стабилизации ситуации на рынке труда Оренбургской области в январе – августе 2009 г.

Для предупреждения роста безработицы Министерством труда и занятости населения Оренбургской области разработана областная целевая программа по стабилизации ситуации на рынке труда на 2009 г.

Реализация мероприятий программы направлена на снижение напряженности на рынке труда путем:

- повышения конкурентоспособности граждан, находящихся под риском увольнения, за счет организации опережающего обучения;
- создания рабочих мест для временного трудоустройства граждан, находящихся под риском увольнения;
- смягчения негативных последствий от потери работы за счет обеспечения поддержания доходов граждан в период участия во временных, в том числе общественных работах (благоустройство территорий, строительство дорог и т. д.);
- оказания содействия в организации предпринимательской деятельности и самозанятости безработных граждан.

Основным целевым показателем программы является создание и сохранение рабочих мест для 19,4 тыс. чел.

Общий объем финансирования мероприятий программы составляет 428,5 млн. руб., в том числе субсидии из федерального бюджета – 407,1 млн. руб., средства областного бюджета – 21,4 млн. руб.

В течение января – августа 2009 г. около 1 тыс. предприятий области заключили договоры с центрами занятости населения на участие в мероприятиях программы 21,7 тыс. чел., из них 18,9 тыс. чел. фактически приступили, в том числе:

- в рамках опережающего профессионального обучения – 1,7 тыс. чел., из них 1,6 тыс. чел. приступили к обучению;
- в общественных работах – 16,9 тыс. чел., приступили 15,4 тыс. чел.;
- в стажировке – 1,7 тыс. чел., приступили 1,0 тыс. чел.;
- в мероприятии по содействию развитию малого предпринимательства и самозанятости – 1,3 тыс. чел., из них 0,9 тыс. чел. организовали собственное дело.

Наиболее востребованными специальностями, по которым проводится опережающее обучение, являются: стропальщик, водитель, машинист, тракторист, сварщик, слесарь, оператор котельной, механизатор.

Приоритетными направлениями общественных работ стали ремонтно-строительные, подсобные работы, благоустройство и озеленение населенных пунктов, уборка производственных помещений и др.

Среди выпускников образовательных учреждений, проходящих стажировку, особой популярностью пользуются такие профессии, как бухгалтер, менеджер, повар, сварщик, слесарь (рис. 2).

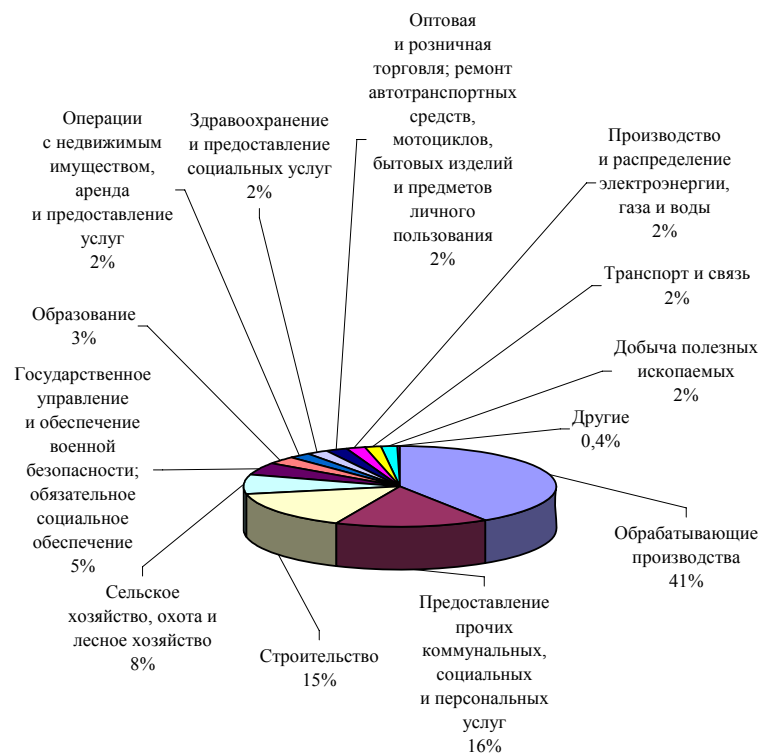


Рис. 2. Распределение численности участников общественных работ и стажировки по видам экономической деятельности предприятий, на которых реализуются мероприятия

В рамках реализации мероприятия по содействию развитию малого предпринимательства и самозанятости граждане предпочитают заниматься растениеводством, животноводством, производством и ре-

лизацией сельскохозяйственной продукции, производством стройматериалов, предоставлением услуг населению.

Для повышения эффективности реализации программы по стабилизации ситуации на рынке труда Оренбургской области органами труда и занятости проводилась активная работа по информированию и консультированию населения и работодателей о мероприятиях программы, возможностях участия в них. Данная работа осуществлялась через:

- средства массовой информации,
- консультационные пункты,
- работу Клубов «Кадры и рынок»,
- в ходе различных массовых мероприятий.

В текущем году в различных СМИ прошло более 1,4 тыс. передач, статей, сообщений по данной теме. Соответствующие материалы размещаются на Интернет-сайте министерства. Данные вопросы рассматриваются на аппаратных совещаниях у глав городских и районных администраций.

Проводится работа по размещению информации об услугах службы занятости на магистральных щитах. В настоящее время баннеры установлены во всех территориях области.

Для оказания информационных и консультационных услуг, в том числе по вопросам реализации программы по стабилизации ситуации на рынке труда области, организована деятельность 128 консультационных пунктов, услугами которых воспользовалось 27,5 тыс. чел. и более 1,9 тыс. работодателей.

Всего 2,8 тыс. руководителей предприятий, их представителей получили необходимую информацию, в том числе в ходе заседаний клубов работодателей «Кадры и рынок».

Вопросы реализации программы обсуждались на заседаниях круглых столов, организованных в рамках зональных ярмарок вакансий. В текущем году такие мероприятия прошли в Красногвардейском и Адамовском районах.

Для решения вопросов организации стажировки, реализации комплекса мероприятий по трудоустройству выпускников в марте – апреле Министерством труда и занятости населения совместно с Оренбургским государственным аграрным университетом (ОГАУ) в 6 территориях области проводились телемосты.

Их участниками стали работодатели из 15 городов и районов, более 1,1 тыс. студентов-выпускников ОГАУ и его филиалов, других профессиональных учебных заведений и общеобразовательных школ.

По итогам данных мероприятий между министерством и Оренбургским государственным аграрным университетом заключено соглашение, в соответствии с которым 50% выпускников 2009 г. смогут пройти стажировку на предприятиях области.

В мае 2009 г. в Министерстве труда и занятости населения Оренбургской области проведено совещание с представителями служб содействия трудоустройству выпускников учебных заведений высшего и среднего профессионального образования области.

На совещании обсуждались направления взаимодействия учебных заведений и органов труда и занятости населения области. При этом особое внимание было уделено организации стажировки выпускников для приобретения опыта работы.

Проблема трудоустройства выпускников высших учебных заведений рассматривалась на заседании круглого стола с участием помощника полномочного представителя Президента РФ в ПФО И. П. Лотовой, которое проходило 29 июня 2009 г. в Оренбургском государственном университете. На встрече с ректорами вузов, выпускниками и студенческим активом также присутствовали главный федеральный инспектор по Оренбургской области, министр образования, заместитель министра труда и занятости населения Оренбургской области.

Вопрос обеспечения занятости выпускников обсуждался 1 июля 2009 г. на заседании оперативной группы по мониторингу и предупреждению негативного воздействия на экономику Оренбургской области последствий мирового финансового кризиса.

В текущем году в области состоялись расширенные августовские совещания работников образования с участием специалистов по труду и занятости населения Оренбургской области, на которых было уделено внимание перспективам трудоустройства выпускников. В IV квартале запланировано проведение коллегии Министерства труда и занятости населения и Министерства образования Оренбургской области по вопросам взаимодействия по обеспечению занятости молодых специалистов с участием помощника полномочного представителя Президента РФ в ПФО И. П. Лотовой.

В августе 2009 г. на базе ОАО «Оренбургские минералы» прошел Слет руководителей молодежных организаций и предприятий Восточ-

ной зоны Оренбуржья. В ходе встречи состоялась конференция «Практика поддержки молодежных инициатив на предприятиях Оренбургской области». Перед собравшимися выступили заместитель министра труда и занятости населения, начальник Управления молодежной политики и др.

Для оказания помощи гражданам, желающим заняться предпринимательской деятельностью, министерством заключен договор с Оренбургским государственным аграрным университетом на разработку научно-методических пособий по подготовке бизнес-планов по 4 основным видам предпринимательской деятельности (сельскохозяйственное производство; оказание бытовых услуг населению; оказание транспортных услуг и услуг по перевозке грузов; несельскохозяйственное производство).

Оценка эффективности реализации программы

Анализ эффективности реализации программы показывает, что принятые меры позволили улучшить ситуацию с занятостью на предприятиях области: обеспечить занятость около 13 тыс. работников, находящихся под угрозой массового увольнения; сохранить занятость на прежнем рабочем месте более 1 тыс. чел., прошедших опережающее обучение; сохранить 78,6% заработной платы работников, направленных на общественные работы. В рамках содействия развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан в области создано более 1 тыс. дополнительных рабочих мест.

По данным еженедельного мониторинга на 01.09.2009 г., по сравнению с началом года численность работников, находящихся в режимах вынужденной неполной занятости, уменьшилась в 2 раза (рис. 3).

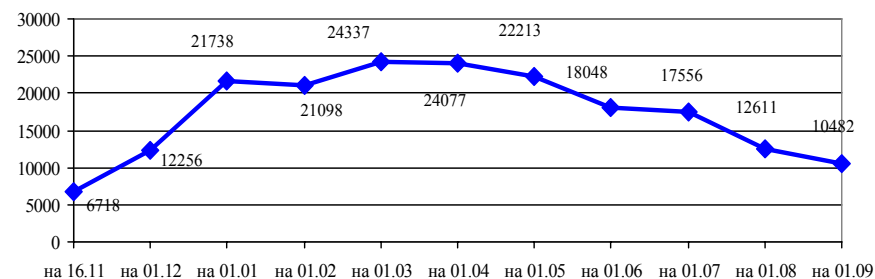


Рис. 3. Динамика численности работающих в режиме неполной занятости, чел.

В немалой степени этому способствовала реализация областной целевой программы по стабилизации ситуации на рынке труда: 72 предприятия, подлежащих обследованию в рамках еженедельного мониторинга, заключили договоры на участие в мероприятиях программы 9,8 тыс. чел., из них 9,3 тыс. чел. фактически приступили.

За последние несколько месяцев положительные тенденции были отмечены на 37 предприятиях, на которых общее число работников, находившихся в режимах вынужденной неполной занятости, сократилось с 16 тыс. чел. до 370 чел.

Кроме того, благодаря реализации мероприятий программы в ряде территорий, в том числе монопрофильных, удалось не допустить кризисной ситуации на рынке труда.

Так, в конце 2008 г. критическая ситуация складывалась в ООО «Буруктальский никелевый завод» (Светлинский район), на котором было занято 492 чел., из них 388 чел. находились в отпусках без сохранения заработной платы, а затем в простое с оплатой 2/3 тарифной ставки, в связи с нерентабельностью производства. Режимы неполной занятости на заводе длились до августа текущего года. С 1 по 30 апреля на основании приказа по предприятию работа завода была временно приостановлена.

Для сохранения занятости работников, недопущения социальной напряженности с 20 апреля на данном предприятии были организованы общественные работы для 264 чел. Кроме того, в июле с предприятием заключен договор на опережающее обучение 160 чел., из них 139 чел. уже завершили обучение. В настоящее время на заводе режимы неполной занятости отменены.

Напряженная ситуация сложилась на предприятиях группы ОАО «Уралэлектро» (г. Медногорск). С начала 2009 г. списочная численность работающих на предприятии уменьшилась с 1390 до 1032 чел., в том числе за счет высвобождения 180 чел. В течение года численность работников, находящихся в режиме неполной занятости, достигала 1171 чел., работники перешли с четырех- на однодневную рабочую неделю. В настоящее время в ГП ОАО «Уралэлектро» 601 чел. работает один день в неделю.

С апреля по декабрь текущего года все работники предприятия, находящиеся в режиме неполной занятости, привлечены на общественные работы, что позволило избежать кризисной ситуации на рынке труда г. Медногорска.

Всего в мероприятиях областной целевой программы по стабилизации ситуации на рынке труда приняло участие более 2,3 тыс. работников градообразующих и монопрофильных предприятий, в том числе для 1923 чел. были организованы общественные работы, для 388 чел. – опережающее обучение. Кроме того, с 4 предприятиями заключены договоры на проведение стажировки для 341 выпускника учреждений профессионального образования.

В целом ситуация на градообразующих и монопрофильных предприятиях по сравнению с началом 2009 г. улучшилась, в том числе благодаря реализации дополнительных мероприятий на рынке труда.

Одним из показателей эффективности реализации антикризисных мер является мнение самих участников мероприятий и руководителей предприятий, полученное в результате проводимого центрами занятости населения анкетирования. Согласно результатам опроса, большинство работодателей и участников удовлетворены организацией мероприятий и планируют продолжить участие в них.

Корректировка программы

В целом по области плановый показатель по численности участников всех мероприятий программы выполнен на 98%.

Кроме того, к концу 2009 г. ожидается дальнейшее ухудшение ситуации в сфере занятости и на рынке труда. В соответствии с прогнозом социально-экономического развития области численность зарегистрированных безработных граждан возрастет до 25,3 тыс. чел. (в среднегодовом исчислении), уровень зарегистрированной безработицы составит свыше 2%.

В связи с этим возникла необходимость оказания поддержки большему числу граждан в рамках антикризисных мероприятий. С этой целью Министерством труда и занятости населения Оренбургской области произведена корректировка областной целевой программы по стабилизации ситуации на рынке труда, в соответствии с которой численность участников увеличена на 18,2 тыс. чел., соответственно расходы – на 341,1 млн. руб.

С учетом внесенных изменений общее количество участников программы составит 37,6 тыс. чел., объем финансовых средств на ее реализацию – 769,6 млн. руб.

В августе текущего года Министерством труда и занятости населения подготовлены изменения в областную целевую программу по стабилизации ситуации на рынке труда на 2009 г.

Скорректированная программа прошла согласование в министерствах и ведомствах Правительства Российской Федерации и 18.08.2009 г. одобрена на заседании межведомственной рабочей группы по рассмотрению региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации.

В настоящее время готовится к подписанию дополнительное Соглашение о ее реализации.

Таким образом, реализация дополнительных мероприятий стала необходимой и эффективной мерой, предпринятой органами власти для стабилизации ситуации на рынке труда Оренбургской области.

Благодаря антикризисной программе, удалось не допустить социальной напряженности, связанной с введением режимов вынужденной неполной занятости и увольнениями работников, сохранить кадровый потенциал жизненно важных для области предприятий, удержать уровень безработицы в пределах 1,5%.

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ОСЛОЖНЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

И. Н. Полевой, С. В. Рябко

Управление по труду и занятости населения Белгородской области,

г. Белгород

belgais@bel.ru

Управление по труду и занятости населения Белгородской области является координатором работы по формированию сбалансированного рынка труда и образовательных услуг.

Проводя постоянный мониторинг занятости трудоспособного населения, собирая информацию об условиях рынка, определяются тем самым зоны дисбаланса рабочей силы, вносятся предложения по установлению профессионального и географического равновесия между спросом и предложением рабочей силы, указываются индивидуальным лицам и органам власти способы исправления возможного дис-

баланса. Органы службы занятости выполняют эту задачу благодаря трудовому посредничеству, профориентации и профинформации, а также при реализации программ содействия занятости населения.

При выполнении этой задачи возникает необходимость в тесном сотрудничестве с научными кругами региона, которые оказывают помощь органам службы занятости в прогнозировании и моделировании рынка труда, перспектив занятости выпускников всех уровней образования.

Одновременно на органы службы занятости возложены функции, которые носят более конкретный характер. К ним относятся:

- организация двусторонней связи с предприятиями, учреждениями и организациями независимо от форм собственности, хозяйствования и ведомственной подчиненности, действующими на территории области;

- ведение учета свободных (вакантных) рабочих мест, а также вновь создаваемых рабочих мест (за 8 месяцев 2009 г. их создано свыше 7 тыс.), обращающихся граждан по поводу их возможного трудоустройства.

Важное значение в работе областной службы занятости населения должна иметь Национальная система классификации профессий, основанная на типовой международной классификации профессий Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих. Это обусловлено необходимостью опережать развитие событий и быть готовой к профессиональной ориентации определенного числа людей.

В период реформирования системы образования в области удалось сохранить сеть учреждений начального и среднего профессионального образования. Практически в каждом районе и городах области выпускникам школ предоставлена возможность овладеть рабочей профессией или специальностью, не особенно дистанцируясь от привычного уклада жизни.

Учитывая, что инвестиционная привлекательность Белгородского региона остается стабильно высокой, в последние годы получило интенсивное развитие сельскохозяйственное производство с использованием современных, в т. ч. инновационных, технологий, резко возросло строительство индивидуального жилья, достаточно устойчиво развивается горно-рудный комплекс, промышленный комплекс активно занимается внедрением инновационных технологий.

Для эффективного использования средств областного бюджета, привлечения ресурсов работодателей к софинансированию учреждений профессионального образования, координации целевой контрактной подготовки и стабилизации ситуации с дефицитом профессиональных рабочих кадров и специалистов в отраслях экономики Постановлением Правительства области от 29 декабря 2008 г. № 328-пп были созданы отраслевые производственно-образовательные комплексы. Отраслевые департаменты (агропромышленный комплекс; строительство, транспорт и жилищно-коммунальное хозяйство; образование, культура и молодежная политика; здравоохранение и социальная защита) стали учредителями соответствующих учреждений начального и среднего профессионального образования, финансируемых из областного бюджета.

В соответствии с направлениями работы отраслевых производственно-образовательных комплексов в них вошли и негосударственные образовательные учреждения, и учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, финансируемые из регионального и федерального бюджетов.

Отраслевые департаменты разрабатывают и утверждают планы развития производственно-образовательных комплексов, включающие подписание договоров о совместной деятельности между департаментами, учреждениями профессионального образования и базовыми отраслевыми предприятиями.

На основании ежегодного мониторинга потребности предприятий и организаций всех форм собственности в квалифицированных рабочих кадрах и специалистах (мониторинг проводит Управление по труду и занятости населения вместе с органами местного самоуправления) формируется ежегодный заказ-потребность в рабочих кадрах и специалистах в разрезе отраслей экономики по муниципальным районам с указанием конкретных профессий и специальностей, т. е. формируется целевой заказ на подготовку кадров (табл.).

Эта работа проводится в области в соответствии с Постановлением Правительства от 21 декабря 2006 г. № 267-пп «О развитии системы целевой подготовки кадров для отраслей экономики Белгородской области на 2007–2012 гг.».

Квота на обучение граждан по целевой подготовке в учреждениях профессионального образования федерального подчинения преду-

смотрена в объеме 30% от общего набора студентов на бюджетной основе.

Таблица

Информация о количестве направленных заявок на обучение по целевой подготовке рабочих кадров и специалистов в разрезе отраслей экономики в 2007–2009 гг.

Наименование отрасли	2007 г.			2008 г.			2009 г.		
	Начальное	Среднее	Высшее	Начальное	Среднее	Высшее	Начальное	Среднее	Высшее
Департамент агропромышленного комплекса области	3276	546	1037	3682	365	611	410	119	121
Департамент здравоохранения и социальной защиты населения области	1	507	821	46	375	711	20	190	464
Департамент образования, культуры и молодежной политики области	0	138	178	другие отрасли 304	другие отрасли 81	другие отрасли 123	4	223	291
Департамент строительства, транспорта и ЖКХ области	2032	108	158	1890	114	233	1220	44	123
Департамент экономического развития области	329	19	127	352	33	30	1947	191	239
Итого	5638	1318	2321	6274	968	1708	3601	757	1238
Всего	9277			8950			5606		

При отборе муниципальными образованиями претендентов на обучение по целевой подготовке предусмотрен отдельный конкурс из расчета 1,2 чел. на одно место.

Во внесенных в текущем году изменениях организации целевой подготовки кадров предусмотрен ежегодный мониторинг потребности в рабочих кадрах и специалистах с определением потребности в кадрах для работодателей через 1, 2, 3 и 5 лет (в действующем ранее по-

становлении срок трудоустройства заказываемых специалистов и рабочих кадров не оговаривался).

Таким образом, отраслевые департаменты, имея мониторинг потребности в кадрах и анализ востребованности на рынке труда, с участием управления по труду и занятости населения и департамента образования формируют план набора учащихся и студентов на I курс обучения.

Кроме того, отраслевые департаменты анализируют состояние материально-технической базы государственных образовательных учреждений профессионального образования, формируют для каждого учебного заведения координационные попечительские управляющие советы с участием базовых предприятий – социальных партнеров в рамках осуществления государственно-частного партнерства.

Конечной целью указанного взаимодействия должно стать повышение качества подготавливаемых рабочих и специалистов, приближения их обучения к конкретному производству.

Фактически имеет место формирование корпоративной мотивационной среды как средство сохранения человеческого капитала и превращения его в организационный капитал предприятия.

В принятой Правительством Российской Федерации концепции целевой программы развития образования на 2000–2010 гг., которая предшествовала национальному проекту «Образование», можно выделить исключительно важную фразу: «Образование, которое не скатывается на успешности граждан, эффективности экономики, не приводит к усилению позиций государства на мировой арене, не может считаться качественным».

На сегодняшний день еще существует проблема невостребованности выпускников учреждений профессионального образования всех уровней, которая образовалась из-за несоответствия между объемами и профилями подготовки кадров учебными заведениями всех уровней и профессионально-квалификационной структурой спроса на рабочую силу.

Служба занятости ежегодно проводит работу по профориентации учащихся всех уровней обучения, в первую очередь учащихся и выпускников общеобразовательных школ. За 8 месяцев текущего года услуги по профориентации были предоставлены 8750 гражданам, в том числе лицам в возрасте до 18 лет, 3459 – выпускникам учреждений профессионального образования.

Вторым фактором, препятствующим быстрому трудоустройству выпускников, являются отсутствие опыта практической работы по полученной специальности, недостаточные профессиональные знания, а также низкие качественные характеристики предлагаемых рабочих мест (рис. 1).

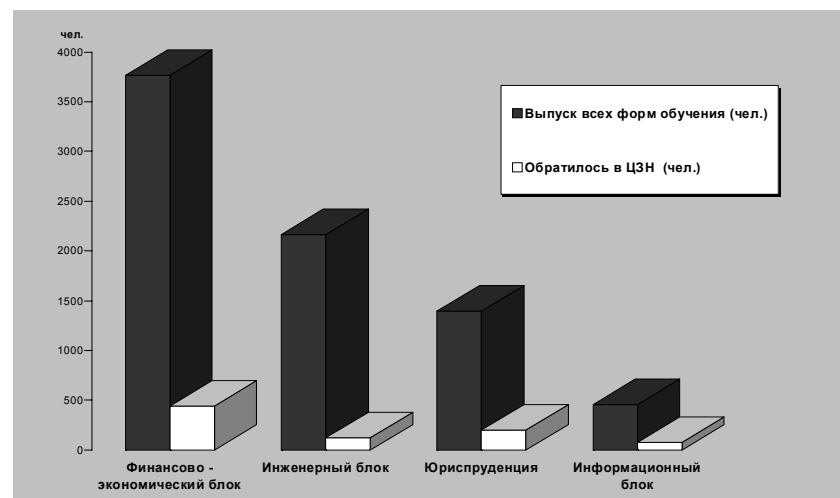


Рис. 1. Численность выпускников учебных заведений профессионального образования, обратившихся в органы службы занятости в 2008 г.

В условиях осложнения экономической ситуации на рынке труда службой занятости проводятся все необходимые мероприятия по трудоустройству молодых специалистов.

Только за 8 месяцев текущего года городскими и районными центрами занятости населения проведено 18 специализированных ярмарок вакансий для молодежи.

Их проведение на базе учреждений профессионального образования позволило выпускникам получить информацию о востребованных профессиях на рынке труда области, об условиях приема на работу. Помимо предоставления молодежи информационных услуг в ходе проведения ярмарок выдавались приглашения со стороны работодателей на прохождения практики на рабочем месте с последующим трудоустройством.

Кроме оказания государственных услуг, регламентированных административными регламентами, в период экономического спада роль управления по труду и занятости населения, а также его подразделений в муниципальных образованиях значительно возросла. Это связано в том числе и с организацией устройства на работу выпускников учреждений профессионального образования.

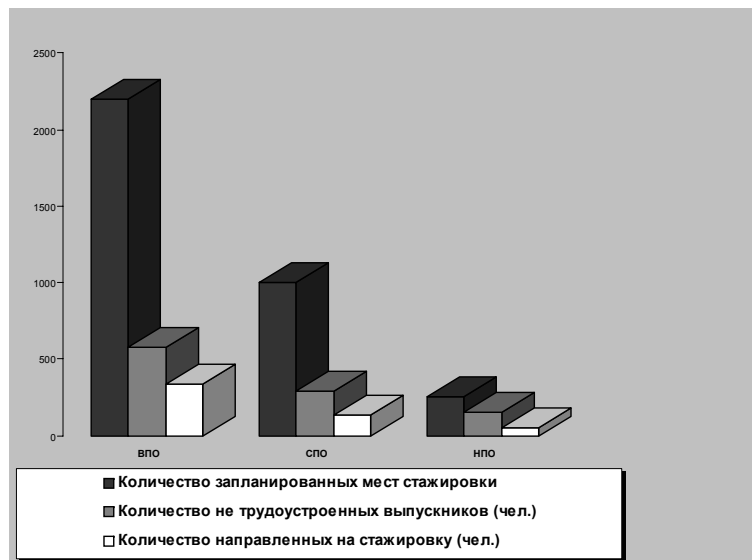


Рис. 2. Показатели охвата стажировкой выпускников очной формы обучения по состоянию на 1 сентября 2009 г.

В соответствии с «Программой по стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области в 2009 г.» организуется стажировка выпускников учреждений профессионального образования. В процессе временной работы на предприятии или организации в рамках этой программы молодые специалисты получают необходимые практические навыки в работе, у них формируется эффективная стратегия социального поведения на рынке труда, что очень важно в нынешней экономической ситуации. Руководителям предоставляется возможность оценить нового сотрудника и заключить с ним контракт на работу на постоянной основе. В Белгородской области планируется направить на стажировку 3454 выпускника учебных заведений. Из феде-

рального и областного бюджетов для выплаты минимального размера оплаты труда (4330 руб.) на срок до 3 месяцев стажерам выделено 56,7 млн. руб. (рис. 2).

Стажировка выпускников проходит на 297 предприятиях области и охватывает по состоянию на 1 сентября более 1000 чел. По уровням и в разрезе укрупненных групп специальностей для прохождения стажировки выпускники разделяются следующим образом: НПО (строительные специальности, торговля, промышленность) – 554 чел.; СПО (финансисты, социальная сфера, медицина) – 500 чел.; ВПО (юристы, экономисты, менеджеры) – 2400 чел.

Вместе с тем в работе управления по труду и занятости населения по трудоустройству выпускников имеются определенные трудности и проблемы. Для повышения эффективности трудоустройства выпускников необходимо:

- совершенствование системы мер, направленных на экономическое стимулирование работодателей, принимающих на работу выпускников учебных заведений и создающих рабочие места для молодежи;
- использование производственной базы предприятий для прохождения оплачиваемой практики в соответствии с профилем подготовки студентов;
- предоставление студентам во время обучения возможности получения дополнительной или иной рабочей профессии, а также освоения учебных курсов, ориентированных на развитие малого и среднего бизнеса.

В мае текущего года решением Координационного совета по стабилизации финансово-экономической ситуации при губернаторе Белгородской области было поручено департаменту образования, культуры и молодежной политики, управлению по труду и занятости населения области, главам местного самоуправления произвести сверку итогов предварительного распределения выпускников учреждений профессионального образования, возвращающихся после окончания учебных заведений к месту своего постоянного проживания с указанием Ф. И. О. выпускника, предполагаемого и уточненного места работы.

Значительная часть выпускников трудоустроилась самостоятельно, а для нуждающихся центрами занятости были организованы ярмарки вакансий с участием работодателей. Указанные меры по состоянию на 01.09.09 г. позволили трудоустроить 410 чел. с помощью центров занятости, а для 1001 выпускника была организована стажировка.

ровка по полученным профессиям (специальностям) с целью приобретения опыта работы.

Из 16 683 выпускников учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования дневных отделений 2009 г. по состоянию на 1 сентября признаны безработными 876 чел., т. е. 5,2%.

Учитывая сложность и актуальность обозначенной проблемы, планируется:

- дальнейшее совершенствование целевой контрактной подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов с расширением участия предприятий;

- разработка среднесрочной перспективы в подготовке кадров для отраслей экономики с учетом ее ориентированности на внедрение передовых наукоемких технологий;

- внедрение компьютерных технологий с целью проведения профессионального ориентирования выпускников школ с учетом психолого-физиологических особенностей и уровня интеллектуального развития;

- создание системы аттестации и контроля качества профессионального образования подготавливаемых рабочих и специалистов;

- предоставление максимально возможного количества государственных услуг гражданам с использованием электронных носителей.

В качестве мер, способствующих лучшей адаптации выпускников учреждений профессионального образования на рынке труда, предлагаем реализовать на федеральном уровне следующие предложения:

1. Разрешить участие в стажировке выпускникам учреждений профессионального образования независимо от имеющегося опыта работы в период до 12 месяцев с момента окончания учебного заведения. Существующее положение об участии в стажировке граждан, не имеющих опыта работы к периоду завершения обучения, не способствует повышению мотивации к труду у студентов и учащихся во время учебы и в летний период.

2. Рассмотреть возможность введения оплачиваемой производственной практики для студентов старших курсов.

Пребывание на законной основе будущего молодого специалиста в трудовом коллективе позволит понизить психологический барьер для вступающего в самостоятельную трудовую деятельность молодого человека, а также закрепить на практике полученные теоретические знания.

МЕТОД ПРОЕКТОВ КАК ОДНО ИЗ ЭФФЕКТИВНЫХ СРЕДСТВ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ЧЕРЕЗ УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Т. В. Полякова

Набережночелнинский политехнический колледж,

г. Набережные Челны

metod_ya@mail.ru

В XXI веке образование, навыки и умения персонала станут самым главным оружием в конкурентной борьбе.

Туруо Лестер Карл,

известный западный экономист.

«Будущее капитализма. Как сегодняшние экономические силы формируют завтрашний мир».

Начальное профессиональное образование занимает особое место в современном обществе, так как именно оно выполняет социальный заказ страны в подготовке молодого поколения нового типа. С переходом к рыночной экономике стали четко проявляться три группы интересов к профессиональному образованию – интересы личности, работодателя и государства, которые не всегда совпадают и даже вступают в противоречия, требуя адаптации к их изменениям со стороны профессиональной школы.

Идеология качественного начального профессионального образования призвана содействовать выполнению на новом уровне миссии профессионального училища – воспроизводство высококвалифицированных рабочих кадров, удовлетворение актуальных потребностей личности, общества, государства в целом, необходимость преодоления опасности отставания страны от мировых тенденций экономического и общественного развития. В современном мире значение начального профессионального образования как важнейшего фактора формирования нового качества экономики и общества увеличивается вместе с ростом влияния человеческого капитала. Российская система начального профессионального образования способна конкурировать с системами образования передовых стран.

Начальное профессиональное образование на современном этапе играет ключевую роль в сохранении нации, ее генофонда, обеспечении устойчивого, динамичного развития российского общества – общества с высоким уровнем жизни, гражданско-правовой, профессиональной и бытовой культурой. Стойкость здания экономической эффективности страны в целом определяется четырьмя составляющими: техникой, технологией, организацией и экономикой. Очевидно, что современному обществу нужны не просто профессионалы, умеющие квалифицированно выполнять свою работу, а профессионалы с задатками предпринимателей. Предпринимателем можно назвать человека с активной деятельностью в экономической, финансовой и пр. сферах, это предприимчивый и практичный человек. Предпринимательство – это активная реализация профессиональных знаний и практических умений и навыков в личных и общественных целях. Предпринимательство имеет определенное содержание, но, прежде всего, выпускник НПО должен обладать такими компонентами предприимчивости, как потребность в самореализации, самовыражении, владении организационными умениями, способность сотрудничать (работать в составе команды) и т. д. Предпринимательство включает предприимчивость как социальное качество личности.

В условиях России проявляются все более жесткие требования к трудовой деятельности работников, в частности, к уровню их квалификации, профессионализму, экономической грамотности, возможности к перемене содержания труда, наличию таких качеств личности, как деловитость, предприимчивость, хозяйственность, способность к эффективной трудовой деятельности. Это означает, что выпускник НПО должен обладать обязательным минимумом знаний теории и практики в области технологии, экономики и предпринимательства, чтобы соответствовать современным требованиям работодателя. Важной задачей также является формирование профессиональной элиты, выявление и поддержка наиболее одаренных, талантливых детей и молодежи. В условиях приоритетной поддержки образования со стороны государства система профессионального образования способна обеспечить эффективное использование своих ресурсов – человеческих, информационных, материальных, финансовых.

В докладе Международной комиссии по образованию для XXI в., представленном ЮНЕСКО, рассмотрены четыре основополагающих принципа образования:

1. Научиться приобретать знания, т. е. становление и дальнейшее развитие личности предполагает непрерывное познание нового, в том числе самообразование.

2. Научиться работать, т. е. подразумевается не просто выполнение работы, а деятельностный подход к любому порученному делу (умение оценивать результаты работы на каждом из этапов, корректировать свою деятельность).

3. Научиться жить, т. е. уметь адаптироваться к условиям быстро меняющегося мира, творчески реализовывать себя в личной и семейной жизни, в будущей профессиональной деятельности.

4. Научиться жить вместе, т. е. необходимо сформировать эмоционально-ценностное отношение к миру, к людям, к себе (воспитание устойчивой системы социально значимых черт индивида как члена общества).

Получение положительного комплексного педагогического результата в процессе подготовки учащейся молодежи к требованиям работодателей достижимо в том случае, если обеспечено единство теоретического и практического компонентов обучения. Такое единство может быть осуществлено за счет особого построения содержания, выбора адекватных педагогических технологий, т. к. цель продуктивной деятельности не может реализоваться в репродуктивных методах, без коммуникативных, рефлексивных тренингов на самоопределение, самодиагностику.

Рассматривая профессиональное учебное заведение как тренировочную площадку с программой тренингов, заданных социальным заказом, важно установить взаимосвязь элементов педагогических технологий с факторами современного социального заказа в системе начального профессионального образования. В этой связи чрезвычайно важно владение и использование педагогами элементов инновационных педагогических технологий (табл.).

Понимание собственных функций преподавателем обусловлено пониманием основных профессиональных дефиниций – педагогических понятий: *субъект образования, педагогический процесс, результат образования*, которые и составляют теоретические основы педагогических технологий.

В настоящее время все чаще ученые, деятели культуры говорят о том, что уже устарело традиционное определение человека как «*homo sapiens*», т. е. как «существа понимающего, разумного». Его необходи-

мо заменить современным определением – «homo studens», т. е. «человек, усердно учащийся». И с этим трудно спорить. Действительно, сегодня человек, чтобы выжить, состояться и преуспеть, должен учиться всю жизнь. А для этого нужно уметь эффективно учиться.

Таблица

Элементы инновационных педагогических технологий	Факторы современного социального заказа системе начального профессионального образования
Формирование в учебных процессах целостной позиции «студент – субъект образования: индивид – личность – человек»	Целостное восприятие окружающего мира как «био – социо – дух» и единство с ним, преодоление в современном специалисте недостаточности гуманистической позиции и экологической культуры
Овладение студентами технологиями самоопределения в учебном процессе	Овладение технологией принятия решений, свободой выбора, умением адаптироваться в условиях перемен. Овладение технологией прогнозирования ситуаций, предупреждение чрезвычайных событий (вместо преодоления последствий)
Использование при составлении программ технологий структурирования содержания по модульной системе	Овладение культурой системного подхода в социальной деятельности; овладение мировоззренческим принципом дополнительности вместо борьбы противоположностей, овладение моделью устойчивых систем; овладение позицией «человек свободный» в условиях выбора; преодоление линейного догматического мышления, овладение культурой планетарного мышления
Использование технологии разрешения проблем как методологической основы методов в учебном процессе	Преодоление потребительской позиции в жизнедеятельности; преодоление расхождения слова и дела, их несоответствия здравому смыслу; толерантность в суждениях, общении, действиях
Использование приемов самооценки результативности педагогического взаимодействия как овладение рефлексивной культурой	Целостное восприятие процесса и результата деятельности, повышение уровня развития, дозированное стремление к лучшему качеству жизни
Использование работ в малых группах как наиболее эффективной модели образования	Овладение технологией формирования команды в соответствии с социокультурными нормами, овладение технологией демократического общения как технологией «горизонтальных» коммуникаций

Эффективность обучения возможна в том случае, когда подростковая активность встречается с точкой развития интересов. Это иногда возникает и без участия педагога, может быть организовано самим

обучающимся. Однако если педагоги заинтересованы в том, чтобы отведенное на учебу время стало действительно образовательным ресурсом, необходимо научиться не только организовывать деятельность для обучающегося, но и научиться строить эту деятельность совместно с ним.

Тогда в этом случае необходимо признать, что, во-первых, подростковая активность является условием для развития подростковой самостоятельности; во-вторых, подростковая самостоятельность является источником развития в растущем человеке субъективных качеств; в-третьих, начальное профессиональное образование должно быть организовано не только как учебно-воспитательный процесс, обеспечивающий условия для социализации обучающегося, не только как поддержка его индивидуального развития, но и как процесс образования, обеспечивающий условия для становления обучающегося как субъекта индивидуальной и коллективной деятельности.

В этом случае происходит формирование самостоятельности и активности, которые направлены на поиск, осмысление, реализацию и развитие собственных интересов в образовательном пространстве.

Организация действий под цель – это и есть признак деятельности. Когда преподаватель обучает чему-либо, он обязательно ставит перед обучающимися цель (задачу). В цели содержится образ того результата, которого нужно достичь, овладев для этого определенными действиями. То же самое производит обучающийся сам с собой, когда он пытается проникнуть в интересующий его вопрос. Разница лишь в том, что педагог не только знает, где и как найти ответ обучающемуся, но и знает, что ему нужно искать. А обучающемуся, когда он оказывается один на один со своей активностью вне влияния педагогической деятельности, еще нужно самому понять, что нужно искать, где и как нужно это делать. А потому, в отличие от педагога, он не пользуется готовыми знаниями, а добывает их.

Так что обучающийся прежде всего сталкивается не с целями, а с необходимостью их обнаруживать, а затем уже выдвигать и достигать. Поэтому в отличие от педагога подростку очень трудно перевести активность в деятельность. Педагог, понимая эту трудность, но в то же время осознавая, что обучающийся не может все время следовать только указаниям взрослых, должен помогать подростку растить в себе умения самому переводить активность в деятельность. Если это удастся, то обучающийся становится субъектом САМО-деятельности. Она

состоит из трех необходимых компонентов: ориентации (поиске своего интереса) в многообразии возможностей; выборе одной из них, которая заслуживает более пристального внимания и познания; и только затем, возможно, появляется цель как точка приложения реальных действий (т. е. подбор средств и их использование).

Следовательно, необходимо отличать все фазы, которые являются специфическими, присущими процессу разворачивания активности обучающегося в полноценную деятельность: деятельность «до цели» – назовем ее поисковой; деятельность по осознанию самой цели как желаемого результата – назовем ее проектной; собственно целенаправленное действие – назовем это реализацией задуманного; и оценка результата самостоятельности – собственно самореализация. Помощь и поддержка в самореализации ограничиваются не только самоопределением обучающегося предложенных педагогами образовательных целей, задач, средств, но и в том, чтобы помогать ему самому уметь преобразовывать собственную активность в образовательную деятельность. В системе начального профессионального образования достижение этой цели представляется вполне реальным.

Одним из средств достижения вышеназванной цели является метод проектов, который соответствует дидактическим принципам подготовки специалистов через образовательную систему. Эти принципы входят в концепцию обучения и отвечают современным требованиям системы начального профессионального образования.

1. Принцип политехнизма. Этот принцип предполагает развитие многофункциональных способностей человека. Именно глубокая общеобразовательная и профессиональная теоретическая подготовка развивает кругозор, способность быстро ориентироваться в новых экономических, технологических и организационных ситуациях, быстро осваивать новое содержание, формы и способы труда. Обучающийся будет в достаточной мере подготовлен к самостоятельной профессиональной деятельности, если все учебные дисциплины помогают ему осознать трудовые и производственные процессы. Для эффективной реализации подготовки специалистов широкого профиля необходимо осуществлять синтез отраслевых знаний.

2. Принцип научности и связи теории с практикой. Научный подход к решению профессиональных задач, умение творчески использовать новейшие достижения науки и техники – важнейшее качество конкурентоспособного специалиста. Но научные истины лучше усваи-

ваются научными методами. Поэтому научными должны быть сами основы обучения – процесс усвоения, познавательная деятельность (цели, содержание, методы и способы организации). Проектирование, включая все этапы научной деятельности, успешно вовлекает обучающихся в научно-исследовательскую работу, что способствует формированию творческой личности специалиста-профессионала.

3. Принцип преемственности. Этот принцип предполагает преемственность в процессе обучения, логическую последовательность и связь между дисциплинами общетехнического и специального циклов с производственным обучением.

4. Принцип системности и систематичности. Системные задачи образуют целостное мировоззрение и обеспечивают целостное восприятие. Обеспечение систематичности и последовательности в общей структуре образовательного процесса – одно из условий успешности формирования общеучебных умений и навыков и, следовательно, повышения качества и эффективности учебных занятий в УНПО.

5. Принцип положительной мотивации образовательного процесса. В гуманистической педагогике, предполагающей сотрудничество и сотворчество педагогов и обучающихся, возникает необходимость в стимулировании внутренних мотивов учения: интересов, потребностей, стремления к познанию, увлеченности процессом и результатами учебного процесса. Обучение – это, прежде всего, общение между теми, кто имеет знание и опыт, и теми, кто их приобретает. Данный принцип регулирует коммуникативную сторону обучения, предполагает создание в коллективе атмосферы доверия на основе моделирования ситуации успеха.

6. Принцип сознательности и активности. Этот принцип выражает суть обучения: человека невозможно научить, если он не захочет научиться сам. Овладение знаниями происходит только при активной деятельности, целеустремленности для получения запланированного результата. Сознательное усвоение знаний предполагает их осмысление, понимание, рефлексия. Исследования показывают, что важнейшим условием активности обучающихся является наличие самоконтроля и самооценки в процессе обучения. Поэтому педагогам необходимо формировать потребности и навыки такой деятельности. Характер деятельности всегда определяет ее результаты, а следовательно, определяет уровень активности обучающихся. Наиболее ценна в таком случае продуктивная (творческая) активность, что возможно при методе

проектов.

7. Принцип сочетания коллективных и индивидуальных форм работы. Данный принцип раскрывает основные подходы к организации образовательного процесса. Каждая из предложенных форм обладает своим потенциалом развития, но имеет серьезные ограничения.

Достоинствами индивидуального проектирования можно назвать:

- возможность проявиться личным качествам обучающегося;
- возможность самореализации;
- объективная оценка полученных знаний и практических умений каждого обучающегося;
- возможность выявить тех учеников, которым необходима дополнительная подготовка к успешной дальнейшей деятельности в этой сфере;
- возможность скорректировать самооценку обучающегося.

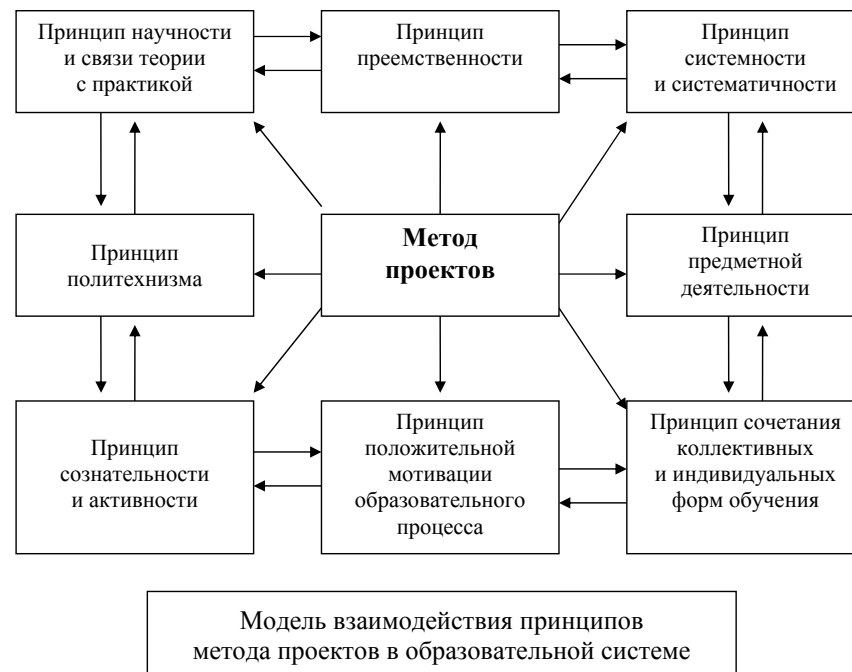
Полная индивидуализация обучения нерациональна прежде всего из-за того, что она лишает человека разнообразных форм общения в группе, возможности научиться вести работу и жить в коллективе.

Достоинства коллективной формы проектирования:

- возможность работы коллектива над поставленной задачей;
- возможность решать большие задачи за ограниченное время путем научной организации труда;
- смелые и оригинальные решения чаще рождаются в коллективных работах;
- психологически для многих обучающихся работа над проектом на начальных этапах более комфортно проходит в группах.

Очевидна несостоятельность применения только коллективных форм обучения, в которых преобладает усредненный подход и теряется личность.

8. Принцип предметной деятельности. Любое знание предметно, оно отражает те или иные связи, взаимодействия объекта. Теоретическая деятельность строится в единстве с практической. Для лучшего изучения предмета конкретной науки необходимо использовать два рода познавательных средств: методы данной науки и общенаучный метод системного анализа, который определяет общую стратегию исследования предмета независимо от его специфики. В этой познавательной деятельности происходит формирование предметного содержания знаний и их усвоение в определенных характеристиках: необходимой полноте, надлежащей форме обобщения, системности, осознанности.



Дидактические принципы метода проектов определяют подготовку специалистов через образовательную систему. Систему объединяют взаимная обусловленность и взаимопроникновение содержания принципов метода проектов. Каждый из них эффективно действует только при условии действия всех остальных. Данные принципы не просто связаны между собой и дополняют друг друга, их взаимодействие выступает как действие каждого из принципов через другие.

В заключение хотелось подчеркнуть, что богатство современных высокоразвитых обществ во многом порождается именно знаниями и умениями. Оно создается преимущественно образованными людьми. В процветающих странах система образования превратилась в самую обширную отрасль деятельности. В этой своеобразной индустрии знания производится более половины национального достояния. Учащийся начального профессионального образования – это учащийся, сознательно выбравший обучение соответствующего профиля. Для успешного обучения он сознательно должен стремиться в совершенстве освоить инструменты учения, которые необходимы ему для того, чтобы

в дальнейшем получить высшее образование, затем овладеть профессией, достичь необходимой квалификации. А в случае необходимости не единожды сменить специальность.

Список литературы

1. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования: Учеб. пособие для студ. пед. вузов и системы повыш. квалиф. пед. кадров / Е. С. Полат, М. Ю. Бухаркина, М. В. Моисеева, А. Е. Петров; Под ред. Е. С. Полат. М.: Издательский центр «Академия», 2005. 272 с.

2. *Сергеев И. С.* Как организовать учебную деятельность учащихся: Практическое пособие для работников общеобразовательных учреждений. М.: АРКТИ, 2006. 80 с.

3. Совершенствование качества подготовки специалистов в ссузах. М.: Издательский дом «Новый учебник», 2004. 159 с. (Сер. «Библиотека Федеральной программы развития образования»).

ИЗ ОПЫТА ОПТИМИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НОВОКУЗНЕЦКОГО ЭКОНОМИКО-ОТРАСЛЕВОГО КОЛЛЕДЖА И ЦЕНТРА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ г. НОВОКУЗНЕЦКА

Л. Б. Рагозина, Д. А. Топкаев

*ГОУ СПО «Новокузнецкий экономико-отраслевой колледж», г. Новокузнецк
neok.dir@neokollege.ru, Topkaev_denis@mail.ru*

В условиях мирового финансового кризиса в обществе началась переоценка ценностных ориентиров и перестройка социально-экономической системы. Кризис заставил все чаще употреблять понятие «рациональное», вкладывая в него все самые важные аспекты сбалансированного понимания действительности при решении любого вопроса.

Рынок труда Кемеровской области сегодня переживает не лучшие времена. Промышленный потенциал и сырьевая привязка во многом обнажили «дыры» в экстенсивном варианте развития экономики области. Наряду с Челябинской областью, Кемеровская область оказалась в числе наиболее проблемных субъектов РФ, которым требуется

федеральная помощь. Отражением проблем экономики является повышение уровня безработицы. По предварительным прогнозам Департамента труда и занятости населения Кемеровской области, численность зарегистрированных безработных граждан к концу 2009 г. по Кемеровской области может увеличиться до 60,4 тыс. чел., уровень зарегистрированной безработицы – до 4,3% от численности экономически активного населения (в 2006 г. экономически активное население области равнялось 66% и наметилась динамика к уменьшению) [1].

По прогнозным оценкам специалистов, в 2009 г. в целом по различным сценариям может быть сокращено от 17 до 47 тыс. рабочих мест. В составе высвобождаемых работников доля управленческого персонала составит 7%, специалистов – 8%, рабочих низкой квалификации – 13%, рабочих высокой квалификации – 72% [1].

Решение проблемы должно активизировать всех ее участников и особенно службы занятости населения. Укрепление деловых связей и партнерских отношений службы занятости населения с работодателями, а также образовательными учреждениями продиктованы современными требованиями. Сегодня усилия службы занятости во многом направлены на содействие повышению роста производства [2]. Такая задача решаема только при сбалансированном уровне занятости квалифицированных специалистов.

Рынок труда является хорошим индикатором в определении потребностей экономики. То, что вчера казалось престижным и модным при выборе специальности, сегодня не подкреплено спросом работодателей. Прагматизм – вот то качество, которого не хватает современной молодежи. Поэтому многие безработные граждане – это вчерашние «модные» специалисты.

В такой ситуации только переподготовка и повышение квалификации специалиста способны скорректировать дисбаланс спроса и предложения. В ГОУ СПО «Новокузнецкий экономико-отраслевой колледж» (далее – НЭОК) накоплен достаточный опыт в вопросе подготовки и переподготовки специалистов и взаимодействия с центром занятости населения.

Ежегодно по программе, утвержденной Администрацией г. Новокузнецка, даются контрольные цифры на заказ специалистов. В условиях мирового финансового кризиса в стране были разработаны антикризисные программы всех уровней от федерального до муниципального, и Новокузнецк в этом смысле не исключение. Согласно «Муни-

ципальной антикризисной программе г. Новокузнецка на 2009 г.» одной из первоочередных мер явилось получение 10% безработных возможности пройти переподготовку или повысить квалификацию по востребованным на рынке труда профессиям. Также в программе предусмотрены общественные работы и стажировка выпускников образовательных учреждений НПО и СПО города [3].

Начало взаимовыгодному сотрудничеству между центром занятости населения г. Новокузнецка и ГОУ СПО «НЭОК» было положено первым договором от 20 августа 1991 г. Нормативной базой для его заключения явился Закон «О занятости населения Российской Федерации» от 19.04.1991 г. № 1032-1. Федеральная программа содействия занятости населения Российской Федерации на 2009 г. предусматривала расширение сотрудничества органов службы занятости и структур управления профессиональным образованием. Одним из основных направлений этого сотрудничества является создание механизма оперативного регулирования баланса рынка образовательных услуг и рынка труда в регионе.

Партнерские отношения ГОУ СПО «НЭОК» и ЦЗН г. Новокузнецка проверены временем. На протяжении 18 лет наше образовательное учреждение осуществляет подготовку (переподготовку) специалистов по направлению ЦЗН. Взаимодействие осуществляется на основе «Программы сотрудничества», согласно которой определены следующие приоритеты:

- обеспечение конституционного права граждан на обучение выбранной профессии и специальности;
- содействие развитию инфраструктуры рынка труда;
- информатизация системы профессионального образования.

ГОУ СПО «НЭОК» ведет обучение в соответствии с лицензиями по следующим профессиям: парикмахер, повар, секретарь руководителя, помощники машиниста электровоза (для ОАО «РЖД»).

ГОУ СПО «НЭОК» работает в режиме постоянной модернизации образовательных услуг, гибко реагируя на изменения регионального рынка труда. В этом вопросе особую роль играют партнерские отношения с работодателями. Благодаря постоянному мониторингу и системному анализу, в колледже успешно корректируются дополнительные образовательные услуги и обновляется материальная база. За этими общими словами стоят конкретные дела. Так, например в 2008/2009 учебном году на средства от образовательных услуг была создана но-

вая лаборатория для поваров и технологов продукции общественного питания. В новом учебном году планируется открыть мультимедийный центр в рамках созданной ранее рекламной мастерской.

Все эти результаты позволяли ранее колледжу успешно выигрывать котировочные конкурсы ЦЗН г. Новокузнецка на переподготовку специалистов, а сегодня и открытые аукционы. Так, только за период 2007/2008 и 2008/2009 учебных годов прошли обучение в колледже 264 чел. Все это дает колледжу дополнительные финансовые средства для дальнейшего развития.

В среднем 4-месячная подготовка (переподготовка) группы из 15 чел. стоит ЦЗН 144 тыс. руб. Вот такая простая арифметика, которая еще раз подтверждает целесообразность взаимовыгодного сотрудничества.

Летом 2009 г. на базе колледжа возобновилась традиция работы стройотрядов. Стройотряд был сформирован из выпускников колледжа, которые встали на учет в ЦЗН г. Новокузнецка и согласно договору были направлены на общественные работы, получали зарплату 7500 руб/мес., создали спортивную площадку и благоустроили территорию ГОУ СПО «НЭОК».

На первый взгляд, все кажется гладким и есть ли смысл вообще осмелить успешность в решении вопроса подготовки (переподготовки) специалистов. В этом вопросе также есть свои сложности, одной из которых является проблема участия и победы в конкурсах-котировках ЦЗН на подготовку (переподготовку) специалистов. Система конкурсов-котировок и аукционов, проводимая в ЦЗН, вот уже на протяжении 2 лет выявляет победителя. Принцип выигрыша прост, побеждает тот, кто заявляет меньшую сумму стоимости обучения. К сожалению, здесь не учитывается главное: качество подготовки и материально-техническая база образовательного учреждения. Наличие преподавательского состава с первой и высшей квалификационными категориями не является весомым аргументом качества реализации учебных программ. Здесь важно учитывать субъективный фактор личности самого педагога и условий, созданных для его работы. Также существует проблема совершенствования материально-технической базы образовательного учреждения. Получается парадоксальная ситуация, пока учим одному и, казалось бы, на современном оборудовании, по завершении обучения уже требуется совершенно другое.

В китайском языке слово «кризис» обозначается двумя иероглифами: «опасность» и «возможность». Полагаем, что в условиях кризиса именно активизация работы образовательных учреждений по всем направлениям способна укрепить их на рынке труда и необходимо не упустить предоставленную временем возможность.

Список литературы

1. Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 12.02.2009 г. № 53 «Об утверждении адресной целевой программы “Дополнительные мероприятия по содействию занятости населения, направленные на снижение напряженности на рынке труда Кемеровской области, на 2009 г.”»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.AKO.ru

2. *Ерохина Н. П.* Активная позиция службы занятости и работодателей – гарантия успешного социального партнерства // Третья Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://labourmarket.ru/conf3/reports.php?mode=s2>

3. Распоряжение главы города Новокузнецка от 10.04.2009 г. № 1282 «Об утверждении “Муниципальной антикризисной программы г. Новокузнецка на 2009 г.”».

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ РАБОЧИХ И СПЕЦИАЛИСТОВ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Е. Л. Руднева

*Департамент образования и науки Кемеровской области, г. Кемерово
recep@info.kem.ru*

Для минимизации негативного влияния и кризисных проявлений в области принят ряд мер, направленных на поддержку реального сектора экономики.

Создан штаб по финансовому мониторингу и выработке мер поддержки отраслей экономики Кемеровской области. Во всех муниципальных образованиях созданы аналогичные штабы. Кроме того, дейст-

вуют отраслевые антикризисные штабы. Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 14.04.2009 г. № 158 утверждена «Программа антикризисных мер в Кемеровской области на 2009 г.». Для поддержки предприятий реального сектора экономики Кемеровской области введены дополнительные налоговые льготы.

С 1 января 2009 г. снижена региональная ставка налога на прибыль до 13,5% для предприятий в сфере обрабатывающей промышленности, строительства, сельского хозяйства. Кроме того, предприятия, которые вкладывают инвестиции в новые конкурентоспособные технологии, полностью освобождены от налога на имущество. На областном уровне с 1 января 2009 г. для малых предприятий, работающих в сфере обрабатывающей промышленности, по упрощенной системе налогообложения в 3 раза уменьшена ставка налога.

Для поддержки крупных предприятий реального сектора экономики на региональном уровне сформирован перечень из 125 системообразующих предприятий, которым оказываются помощь и содействие в привлечении кредитных ресурсов, оформлении и получении налоговых отсрочек, субсидировании процентной ставки по кредитам, государственных гарантий, государственный заказ и т. д.

С начала 2009 г. объем кредитных ресурсов, предоставленных филиалами банков, расположенных на территории области, предприятиям реального сектора Кемеровской области, составил 18,5 млрд. руб.

Действует региональная адресная программа «Содействие занятости населения Кемеровской области» на 2008–2011 гг., объем бюджетных ассигнований по которой на 2009 г. составляет 970,04 млн. руб. За первое полугодие региональная адресная программа была исполнена на 84% (816,7 млн. руб.).

Разработаны и утверждены Постановлением Коллегии Администрации области «Дополнительные мероприятия по содействию занятости населения, направленные на снижение напряженности на рынке труда Кемеровской области, на 2009 г.». Проводится адресная работа с предприятиями по максимальному сохранению рабочих мест. На областном уровне принято решение о сокращении на 2009 г. областных квот на иностранную рабочую силу в 2 раза.

Для снижения уровня инфляции и для обеспечения социальной поддержки населения до 1 мая 2009 г. «заморожены» тарифы на жилищно-коммунальные услуги, на услуги внутригородского и пригородного транспорта и цены на социальный хлеб. С 01.05.2009 г. было

принято решение о повышении тарифов на жилищно-коммунальные услуги на 10% вместо запланированных 20%.

Для поддержки предприятий малого бизнеса действует долгосрочная целевая программа «Развитие малого и среднего предпринимательства в Кемеровской области» с объемом финансирования на 2009 г. 100 млн. руб. На 01.07.2009 г. реализация долгосрочной целевой программы составила 67,3%. Для молодых предпринимателей введена специальная дополнительная поддержка в виде грантов в размере 500 тыс. руб. на открытие собственного дела, аренду помещений, закупку оборудования.

Важной мерой поддержки малого бизнеса в 2009–2011 гг. является выделение квот (до 20%) субъектам малого предпринимательства на размещение госзаказов для внутренних нужд области. Кроме того, для социальной поддержки малообеспеченной части населения сохранены все действующие выплаты и льготы, а также введены новые дополнительные меры: для 125 тыс. кузбассовцев в 2 раза увеличен размер кузбасской пенсии, в 2 раза увеличен размер кузбасской пенсии для участников боевых действий в горячих точках, ежемесячные денежные выплаты для региональных льготников увеличены на 42%.

Сложившаяся социально-экономическая ситуация требует разработки новой стратегии развития профессиональной школы и серьезно реформирования на базе структуризации и перспективных образовательных технологий, направленных на повышение эффективности и качества предоставляемых образовательных услуг.

Сильнейшая в свое время отечественная система профессионального образования была создана для решения проблем трансформации аграрного общества в индустриальное и должна была обеспечить массовое унифицированное образование людей как членов индустриального общества. Образование давалось и предназначалось для того, чтобы обеспечить бесперебойную профессиональную деятельность человека в какой-либо одной отрасли или сфере деятельности на протяжении всей жизни.

Сегодня в эпоху быстрой смены технологий речь идет о формировании принципиально новой системы непрерывного образования, предполагающей постоянное обновление, индивидуализацию спроса и возможностей его удовлетворения. Ключевой характеристикой профессиональной школы должна стать не только передача знаний и тех-

нологий, но и формирование творческих компетентностей, готовности к переобучению.

На саммите «Группа восьми» (Италия, Аквила, 10 июля 2009 г.) Президент России Дмитрий Медведев одним из важнейших направлений выделил «реформирование, собственно, самого сознания, отказ от доминирующих стереотипов». От подготовленности, целевых установок миллионов российских студентов зависит то, насколько мы сможем выбрать и обеспечить инновационный путь развития страны, региона. Именно сейчас от того, насколько современным и интеллектуальным удастся сделать профессиональное образование, зависит благосостояние наших детей, внуков, всех будущих поколений.

Главным результатом деятельности профессиональной школы должно стать соответствие целям опережающего развития, соответствующего государственным ориентирам. Рабочие высокой квалификации должны проявлять постоянную творческую активность в труде, самостоятельность и высокую профессиональную устойчивость. Они должны не только обслуживать действующее оборудование, но и осваивать новое, быть способными переходить от одного вида деятельности к другому в соответствии с быстро меняющимися условиями производства, включаться в случае необходимости в любое звено производственного процесса.

В настоящее время устойчива и продолжает расти тенденция снижения численности обучающихся по программам начального и среднего профессионального образования и увеличения численности обучающихся по программам высшего профессионального образования. Сегодня среди обучающихся по программам профессионального образования 56% (98 тыс. чел.) получают высшее образование, 32% (54 тыс. чел.) – среднее и только 12% (21 тыс. чел.) – начальное образование.

В условиях, когда более 80% заявляемых работодателями вакансий составляют места рабочих и специалистов среднего звена, отмеченная диспропорция оборачивается практикой необоснованного замещения указанных мест лицами с высшим и средним профессиональным образованием и острой проблемой трудоустройства выпускников по полученной специальности.

В период финансовых трудностей, спада производственной активности в реальном секторе экономики, сопровождающихся высвобождением персонала предприятий, существенно ограничиваются и шансы

самых выпускников учреждений профессионального образования на получение постоянной работы после завершения обучения.

Ситуация с трудоустройством вчерашних учащихся и студентов профессиональной школы осложнена еще и таким фактором, ставшим уже традиционным, как завышенные требования работодателя к соискателям на получение работы. Одно из главных требований – наличие опыта работы. В связи с этим многие выпускники системы профессионального образования (в первую очередь начального и среднего, реже высшего) вынуждены устраиваться на рабочие места, не требующие профессиональной подготовки.

Учитывая сложности, связанные с проблемой трудоустройства выпускников по полученной специальности, Правительством РФ, Администрацией Кемеровской области принимаются определенные меры по минимизации рисков трудоустройства.

Министерством образования и науки РФ утвержден и реализуется «План действий по дополнительному обучению нетрудоустроенных выпускников образовательных учреждений по ускоренным курсам подготовки востребованным профессиям, опережающему профессиональному обучению». План действий содержит ряд мероприятий, направленных на комплексное решение вопроса трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования.

Губернатор области Аман Гумирович Тулеев, Администрация Кемеровской области принимают дополнительные меры по трудоустройству выпускников. Руководителям учреждений профессионального образования рекомендовано разработать план основных мероприятий содействия трудоустройству выпускников; для координации деятельности по обеспечению занятости выпускников учреждения профессионального образования заключают соглашения со службами занятости населения Кемеровской области. Руководителям учреждений профессионального образования рекомендовано отслеживать процесс трудоустройства каждого выпускника и проводить организационную работу по трудоустройству нетрудоустроенных выпускников для прохождения стажировок на предприятиях. Руководителям вузов рекомендовано предоставить возможность продолжить обучение в вузе по программам магистратуры или пятилетней подготовки бакалавров, которые в 2009 г. заканчивают учебу, хотя эта мера и противоречит логике проводимой реформы по переходу на двухуровневую систему ВПО.

Особой проблемой в 2009 г. станет трудоустройство выпускников специалитета. Продление срока их обучения за счет приема в бюджетную магистратуру будет ограничено, т. к. существует острая нехватка магистерских программ, которые отсутствуют в большинстве российских вузов. Для таких выпускников будут развернуты программы дополнительного образования на базе вузов (английского языка, программирования, бухгалтерского учета и т. п.). Выпускникам магистратуры должна быть предоставлена возможность поступления в очную аспирантуру на бюджетной основе.

Разработан ряд нормативных документов (положений), регулирующих организацию стажировок выпускников учреждений профессионального образования в субъекте РФ. Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 6 марта 2009 г. № 86 утверждены «Порядок организации в 2009 г. общественных работ, временно-го трудоустройства, стажировки в целях приобретения опыта работы безработных граждан, граждан, ищущих работу, включая выпускников образовательных учреждений, а также работников в случае угрозы массового увольнения».

Адресной целевой программой «Дополнительные мероприятия по содействию занятости населения, направленные на снижение напряженности на рынке труда Кемеровской области на 2009 г.» предусмотрены мероприятия по организации стажировки для приобретения опыта работы безработных граждан, граждан, ищущих работу, из числа выпускников образовательных учреждений.

В рамках среднесрочной региональной целевой программы «Содействие занятости населения Кемеровской области на 2008–2010 гг.» в 2009 г. предусмотрены мероприятия по организации временного трудоустройства 540 безработных граждан из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет, ищущих работу впервые. Планируется направить на стажировку по уровням образования и в разрезе укрупненных групп специальностей 293 выпускника ВПО, 938 выпускников СПО, 1284 выпускника НПО.

В текущем году в рамках программ трудоустроены на временную работу по полученной (либо смежной) специальности около 400 выпускников. В целом до конца 2009 г. на временные работы, включая стажировку, планируется направить свыше 4 тыс. выпускников учреждений всех уровней профессионального образования.

Еще одним направлением содействия в трудоустройстве выпускников профессиональной школы, как правило, длительно состоящих на регистрационном учете, является направление их на курсы переподготовки или повышения квалификации. Данной государственной услугой с начала текущего года воспользовались 450 выпускников.

Кроме того, для повышения социальной защищенности выпускников профессиональной школы в адрес Председателя Комитета Государственной думы по труду и социальной политике направлена законодательная инициатива по внесению изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в части квотирования рабочих мест для выпускников учреждений профессионального образования и увеличения предельного возраста (до 25 лет) участников мероприятий по организации временного трудоустройства по программам, реализуемым службой занятости.

Сегодняшней России и будущей инновационной экономике необходима новая система формирования кадрового резерва, которая позволит привлечь в органы государственного, муниципального управления, в бизнес наиболее талантливых, творчески мыслящих и профессиональных людей.

Губернатор Кемеровской области Аман Гумирович Тулеев активно поддерживает государственную политику в области подготовки управленческих кадров. Кузбасс участвует в реализации государственного плана с 1998 г. С 2007 г. Президентская программа функционирует в новом формате, который обеспечивает современные подходы и, соответственно, увеличивает экономическую отдачу для региона. Создана новая структура – Кемеровский региональный ресурсный центр, который реализует государственную политику в области подготовки управленческих кадров.

За годы действия программы в регионе подготовлено около 1280 специалистов – управленцев высшего и среднего звена. Более 300 из них прошли зарубежные стажировки. Благодаря реализации инновационных проектов, подготовленных слушателями во время обучения, удалось привлечь инвестиции в экономику Кемеровской области и создать тысячи рабочих мест.

Сегодня выпускники Президентской программы возглавляют успешные предприятия в различных секторах экономики региона. Они создают инновационные проекты, осваивают современные технологии, приносящие инвестиции в бизнес и промышленность. В рамках проек-

тов, внедренных выпускниками программы, организованы новые рабочие места. Президентская программа явилась важным инструментом для развития потенциала управленческих кадров. Выпускники программы – менеджеры нового поколения – участвуют в общественной жизни и социальных акциях. В Кузбассе действует некоммерческое «Сообщество выпускников Президентской программы». Участники партнерства поддерживают межрегиональные и международные связи, а также способствуют привлечению участников программы к решению социально-экономических задач.

В области особое внимание уделяется организации профессиональной подготовки безработных и незанятого населения в условиях экономического кризиса. В сложившихся социально-экономических условиях профессиональное образование является одним из эффективных путей обеспечения занятости населения, развития качества рабочей силы, подъема экономики и противодействия безработице.

Профессиональное обучение по направлению службы занятости осуществляется на учебно-производственной базе образовательных учреждений высшего, среднего, начального и дополнительного профессионального образования, на рабочих (учебных) местах организаций, имеющих лицензии на право ведения соответствующей образовательной деятельности, на основе договоров (государственных контрактов), заключаемых с ними центрами занятости населения.

На 2009 г. запланировано направить на профессиональное обучение до 10 тыс. безработных граждан. В период с января по июнь к обучению приступили около 5 тыс. чел., завершили его 2,8 тыс. чел. Обучение проводилось по профессиям и специальностям, пользующимся спросом на рынке труда. В структуре спроса преобладают рабочие профессии. Из общего числа заявленных работодателями вакансий 87% предназначены для замещения рабочих профессий. В соответствии со спросом около 90% безработных граждан, завершивших профессиональное обучение, получили рабочую профессию. Удельный вес граждан, освоивших вышеперечисленные профессии, в общей численности обученного контингента составляет более половины (53%).

В качестве актуального нововведения в условиях экономического кризиса в Кемеровской области в текущем году организовано опережающее профессиональное обучение высвобождаемых работников и работников, находящихся под риском увольнения. Программой преду-

смотрено охватить образовательными услугами посредством организации опережающего обучения 4790 чел. В основном обучение организуется в виде переподготовки и повышения квалификации по рабочим профессиям. По состоянию на 1 июля 2009 г. к опережающему обучению приступили 1447 работников, что составляет 30% от предусмотренного программой годового показателя.

Образовательные учреждения профессионального образования Кемеровской области реализуют важнейшие направления активной политики занятости населения – повышения качества рабочей силы путем развития системы профессиональной подготовки, повышения качества квалификации и переподготовки высвобождаемых работников, безработного и незанятого населения Кемеровской области. Из 118 учреждений профессионального образования 94% осуществляют профессиональное обучение высвобождаемых работников, безработных граждан и незанятого населения и имеют лицензии на этот вид деятельности.

Профессиональное обучение включает следующие виды: профессиональная подготовка с возможностью ускоренного приобретения профессий или специальностей; переподготовка рабочих для приобретения ими новых профессий или специальностей; повышение квалификации с целью обновления знаний, умений и навыков. Получить новую профессию можно за 3–10 месяцев, повысить свою квалификацию – за 1–2 месяца.

Обучение проводится более чем по 100 профессиям, должностям служащих и специальностям. Наиболее распространены следующие профессии: сварщик, слесарь по ремонту автомобилей, автомеханик, парикмахер, повар, каменщик, плотник, столяр, маляр, штукатур, продавец, специалист по бухгалтеру, информатике и вычислительной технике, экономист и др. За 2008 г. разными видами профессионального обучения в учреждениях НПО охвачено 6591 чел., СПО – 6949 чел., ВПО – 3524 чел.

В разработке рабочих учебных планов по профессиональному обучению высвобождаемых работников, безработных граждан и незанятого населения деятельное участие принимают представители предприятий-работодателей, специалисты соответствующих отраслей, представители центров занятости населения. Для формирования знаний и навыков рыночного хозяйствования в рабочие учебные планы введены экономические курсы «Экономика предприятий», «Экономи-

ка отрасли». Для психологической адаптации на рынке труда этой категории граждан большинство ОУ ввели курсы «Технология карьеры» и «Деловая культура». Учитывая требования современного производства в процессе профессионального обучения высвобождаемых граждан, безработного и незанятого населения, даются навыки работы с компьютерной техникой.

Сегодняшние реалии диктуют необходимость осуществления нового плана дальнейшей модернизации экономики и реализации стратегии занятости, которая предусматривает полномасштабную работу по переобучению и переподготовке кадров для обеспечения посткризисного развития страны. Решающую роль в формировании нового поколения профессиональных кадров должно сыграть обновление российской системы профессионального образования.

Анализ тенденций профессиональной подготовки кадров Кемеровской области позволяет выделить основные принципы опережающего развития профессиональной школы: обучение должно быть ориентировано на использование получаемых знаний и навыков в процессе основной деятельности; приобретение профессии, специальности должно способствовать реализации стратегических и социально-экономических целей; подготовка кадров должна рассматриваться в аспекте двойных инвестиций – в человека и в производство; совершенствование профессионально-квалификационной структуры кадров и прогрессивных форм организации труда должно учитывать резкое усиление процесса ротации профессий, переоценку значимости накопленного ранее опыта в структуре профессионально-квалификационного комплекса.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО ОБУЧЕНИЯ В САРАНСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ПРОМЫШЛЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Е. В. Сеничева, И. В. Минеева

*ФГОУ СПО «Саранский государственный
промышленно-экономический колледж», г. Саранск*

smt@moris.ru

В условиях мирового финансового кризиса ситуация на рынке труда и образовательных услуг требует реагирования учебных заведений на колебания потребности рынка труда, а также подготовку кадров по смежным профессиям для промышленности. В условиях экономического кризиса существенно возрастает роль социального диалога между работодателями и представляющими интересы работников профсоюзами. Для преодоления кризисных явлений требуется выработка единых подходов социальных партнеров в области регулирования социально-трудовых отношений, направленных на сохранение конкурентоспособности организаций в период экономического кризиса, а также при выходе из него.

Цель взаимодействия социальных партнеров в этот период – согласование комплекса антикризисных мер, способствующих сохранению эффективных рабочих мест, снижению социальной напряженности в коллективах, обеспечению содействия занятости и сдерживанию массового высвобождения работников, защите их трудовых прав. Взаимодействие социальных партнеров в этих условиях должно строиться на основе ряда принципов, прежде всего, на открытости и доступности информации, сбалансированности и обоснованности принятия решений, взаимной ответственности сторон, соотношении согласованных мер с действиями социальных партнеров на территориальном (региональном), отраслевом и федеральном уровнях социального диалога.

В настоящее время Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений подписаны рекомендации о взаимодействии социальных партнеров в организации в условиях экономического кризиса. В данном документе особое внимание было уделено опережающему профессиональному обучению, переобучению и повышению квалификации работников, находящихся под риском

увольнения, оказанию помощи в поиске работы в профильных организациях, направлению работников на обучение другим профессиям в связи с возможным перепрофилированием производства и установлением режима неполного рабочего времени для самостоятельного поиска работы.

Опережающее профессиональное обучение высвобождаемых работников и работников, находящихся под риском увольнения (далее – опережающее обучение), – это профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников, подлежащих высвобождению с предприятий и организаций, работающих в режиме неполного рабочего времени, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы в связи с временной приостановкой работ при сокращении объемов (приостановке) производства, осуществляемое до наступления срока расторжения трудового договора между работником и работодателем, на базе образовательных учреждений (предприятий, организаций), имеющих соответствующие лицензии на право осуществления образовательной деятельности.

Опережающее обучение организуется для сохранения рабочей силы на предприятиях, предполагающих высвобождение работников, посредством перевода граждан после получения новой профессии (специальности) с одного рабочего места на другое, более востребованное. Рабочее место может быть предоставлено как на предприятии, осуществляющем высвобождение, так и на другом предприятии, нуждающемся в квалифицированных рабочих кадрах.

Использование учебных программ интенсивного и практикоориентированного характера позволит повысить их профессиональную мобильность. Организация опережающего обучения направлена на смягчение социальной напряженности на рынке труда, решение вопросов предотвращения массового высвобождения, сокращения периода возможной вынужденной безработицы, увеличения вероятности трудоустройства. К высвобождающимся работникам относятся работники предприятия, находящиеся под риском увольнения или занятые неполное рабочее время.

Опережающее обучение предоставляет предприятию возможность за счет бюджетных средств подготовить работников к посткризисному инновационному развитию, модернизации и перевооружению производства, провести ротацию кадров при условии повышения квалификации или переподготовки и освоения новой профессии смежной ква-

лификации, оптимизировать организационную структуру, и, таким образом, сохранить и повысить кадровый потенциал предприятия в период финансово-экономического кризиса.

Для преодоления негативных последствий финансово-экономического кризиса на рынке труда Республики Мордовия, поддержки организаций, оказавшихся в сложной экономической ситуации, и обеспечения занятости населения, в том числе граждан, высвобождаемых с организаций или находящихся под угрозой увольнения, Правительство Республики Мордовия приняло «Программу дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Мордовия, на 2009 г.». Одной из задач данной Программы является повышение конкурентоспособности на рынке труда работников, находящихся под риском (угрозой) увольнения. Важным мероприятием в решении этой задачи названо также опережающее профессиональное обучение работников предприятий.

В связи с этим перед образовательными учреждениями СПО и НПО встали серьезные задачи опережающего обучения и подготовки кадров по заказу и требованиям конкретного работодателя – предприятия-заказчика, обеспечения выпускников требуемыми на рынке труда новыми функциональными умениями и необходимой квалификацией, гибкостью и мобильностью в поиске работы, предпринимательскими навыками.

ФГОУ СПО «Саранский государственный промышленно-экономический колледж» проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников с 1998 г. За это время по направлению Центра занятости населения г. Саранска на договорной основе было подготовлено более 500 чел. по наиболее востребованным рабочим профессиям и специальностям из числа неработающего населения.

С 2004 г. колледж является экспериментальной площадкой по теме «Формирование модели социального партнерства образовательного учреждения СПО с промышленными предприятиями и государственными службами труда и занятости». Социальными партнерами колледжа являются такие промышленные предприятия республики, как ОАО «Саранский приборостроительный завод», ОАО «Станкостроитель», ФГУП «Саранский механический завод», ОАО «Саранский вагоноремонтный завод», ОАО «Орбита», ОАО «Саранский завод автосамосвалов», ООО «ВКМ – Сталь», ЗАО «Цветлит», ОАО «Мор-

довАгроМаш», ОАО «САРЭКС», ОАО «Саранский телевизионный завод», ОАО «Электровыпрямитель», ОАО «Биохимик».

Используя богатый опыт работы по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации работников в рамках социального партнерства, колледж активно включился в реализацию «Программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Мордовия». В рамках Программы были запланированы следующие мероприятия:

1. Сотрудничество с Государственным комитетом по труду и занятости РМ и Центром занятости населения г. Саранска для осуществления совместной деятельности, направленной на улучшение качества и эффективности подготовки специалистов для предприятий и организаций Республики Мордовия, реализацию программ активной политики занятости населения и организацию опережающего обучения работников, находящихся под угрозой увольнения.

2. Организация опережающего обучения работников предприятий – социальных партнеров, находящихся под угрозой увольнения:

- Проведение мониторинга организаций республики по определению потребности в квалифицированных кадрах в разрезе профессий и специальностей.
- Формирование перечня организаций, имеющих потребность в опережающем обучении работников.
- Информирование работодателей и высвобождаемых граждан о возможностях получения дополнительного профессионального образования по требуемым специальностям.
- Заключение договоров с предприятиями республики на оказание услуг по опережающему обучению.
- Организация и проведение курсов повышения квалификации на базе колледжа.
- Организация и проведение курсов повышения квалификации на базе промышленных предприятий.

3. Организация профессионального обучения граждан для последующей работы в сфере предпринимательской деятельности.

4. Разработка и тиражирование справочно-информационных материалов, буклетов о предоставляемых колледжем услугах.

Залогом успешного сотрудничества с предприятиями – социальными партнерами в деле организации опережающего профессионального

обучения в Саранском государственном промышленно-экономическом колледже стали следующие факторы:

- соответствующие лицензии на право ведения образовательной деятельности по востребованным рынкам труда профессиям, специальностям;
- учебно-производственная база, оснащенная современным оборудованием, наглядными пособиями, техническими средствами обучения для подготовки высококвалифицированных специалистов по профессиям в соответствии с требованиями рынка труда;
- современные, адаптированные к специфике обучаемого контингента учебные программы и технологии обучения;
- квалифицированный и стабильный состав преподавателей, мастеров (инструкторов) производственного обучения, имеющих опыт работы со взрослым населением, владеющих интерактивными методами обучения, способных оперативно обновлять профессиональные учебные программы под требования работодателей;
- условия для проведения производственной практики (стажировки) обучающихся;
- возможность оказывать обучающимся консультационные услуги по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профотбору и трудоустройству.

Были заключены договоры с предприятиями республики, заинтересованными в переобучении персонала и сохранении рабочих мест (ОАО «Саранский завод автосамосвалов», ОАО «Саранский приборостроительный завод», ОАО «Саранский вагоноремонтный завод», ОАО «Висмут»), и организовано опережающее профессиональное обучение работников предприятий в случае угрозы массового увольнения.

В условиях ужесточения конкуренции на рынке труда все большее значение, как при трудоустройстве, так и в плане успешности карьеры, стал иметь выбор конкурентоспособной профессии или специальности. В первую очередь это проблема профессиональной структуры подготовки квалифицированных кадров, которая должна отвечать следующим основным требованиям:

- соответствовать профессиям и специальностям, пользующимся спросом на рынке труда;
- отвечать профессиональным устремлениям лиц, стремящихся получить новую профессию и специальность;

- согласовываться с потребностями в кадрах для реализации целей краткосрочного и долгосрочного социально-экономического развития страны.

Как показал опыт, наиболее востребованными на рынке труда республики стали следующие специальности:

- токарь;
- фрезеровщик;
- электрогазосварщик;
- станочник широкого профиля;
- слесарь механосборочных работ;
- слесарь-электромонтажник;
- оператор станков с программным управлением.

Всего по вышеперечисленным специальностям с 1 января 2009 г. колледж подготовил более 200 чел.

Результатом реализации программ опережающего обучения являются следующие качественные показатели:

- 1) обучившимся присвоена квалификация того уровня, освоение которого предусмотрено программой, или выше;
- 2) высвобождающимся работникам предоставлено рабочее место;
- 3) подготовка осуществлялась с привлечением научно-педагогических кадров, имеющих квалификацию, превышающую квалификационные требования к результатам освоения программы опережающего обучения в соответствии с ее профилем;
- 4) в процессе обучения применялись адаптированные учебно-методические материалы, включая электронные образовательные ресурсы, соответствующие по качеству рекомендованным требованиям;
- 5) по итогам обучения применялись адекватные задачам программы системы контроля с привлечением специалистов от работодателей;
- 6) практическая подготовка реализовывалась на базах практики, соответствующих по технологической оснащенности уровню присваиваемой обучающемуся квалификации.

Список литературы

1. Программа дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Мордовия, на 2009 г.
2. *Муравьева А. А.* Современное состояние вопроса социального партнерства // Среднее профобразование. 2004. № 7. С. 3–10.

3. *Минеева И. В.* Комплексная программа профессионального сопровождения студентов и выпускников Саранского промышленно-экономического колледжа // Материалы Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://labourmarket.ru>

4. *Снопко Н. М.* Принципы формирования социально открытой системы среднего профессионального образования // Научные исследования в образовании. 2008. № 8. С. 42–45.

5. *Юрченков И. В.* Социальное партнерство на рынке труда городского округа Саранск // Материалы Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://labourmarket.ru>

6. *Гордеев Д. В., Петрова И. В., Строк В. И.* Особенности социального партнерства бизнеса и учреждений профессионального образования // Научные исследования в образовании. 2008. № 8.

НОВЫЙ ПОДХОД К ДОСТИЖЕНИЮ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ РЫНКА ТРУДА РОССИИ ПО КАДРОВО-КВАЛИФИКАЦИОННОМУ СОСТАВУ

С. В. Сигова

Центр бюджетного мониторинга

Петрозаводского государственного университета, г. Петрозаводск

sigova@onego.ru

Долгое время позиция государства по отношению к рынку труда заключалась в минимизации воздействия на него и в ожидании «саморегулирования» благодаря рыночному механизму. На сегодняшний день ситуация существенно изменилась как в отношении государства, так и на самом рынке.

Самой яркой характеристикой российского рынка труда являются сложившиеся и ежегодно воспроизводящиеся диспропорции между спросом и предложением рабочей силы по профессионально-квалификационному составу. Для прекращения указанного вида «вос-

производства» требуется государственное вмешательство, так как решить вопрос диспропорций в масштабах страны другим участникам рынка не под силу.

Для того чтобы государственное вмешательство было эффективным, необходимо принятие научно обоснованных управленческих решений. Несмотря на значительное количество научных исследований по данной проблематике, они не дают соответствующего инструментария. В связи с этим представляется необходимым развитие теории рынка труда и создание концептуальной и математической моделей, направленных на достижение сбалансированности рынка труда по кадрово-квалификационному составу.

Развитие теории рынка труда путем введения категорий дополнительного спроса и дополнительного предложения

Параметрами любого рынка являются спрос на ресурс, предложение ресурса, равновесие/неравновесие. Неоднозначное отношение к рынку труда, к его сущности приводит к разному пониманию спроса и предложения.

Мнения значительной части авторов можно разделить на тех, кто придерживается узкой трактовки спроса и предложения, и на тех, кто придерживается широкой трактовки. Первый вариант связан с определением спроса через количество новых рабочих мест (вакансий) на момент расчета и количество занятых рабочих мест, должностей, для которых работодатели ищут замену (Ю. М. Дудырев, А. Э. Котляр, Т. Г. Морозова, В. Ф. Тихонов и др.). Соответственно, предложение определяется через безработных и занятых, ищущих работу. Данная трактовка представляется узкой, препятствующей полноценному анализу и прогнозированию ситуации на рынке труда.

В сложившихся условиях более оправданным является другой подход или «расширительная трактовка», согласно которой совокупный спрос определяется как общая потребность экономики в наемной рабочей силе, а совокупное предложение охватывает всю наемную рабочую силу (Н. А. Волгин, А. В. Кашепов, Ю. Г. Одегов, Г. Руденко, А. В. Топилин, В. Павленков и др.). Второй подход позволяет структурировать и анализировать совокупный спрос и совокупное предложение в зависимости от складывающейся на рынке ситуации и ее прогнозного состояния, а также позволяет понять условия, при которых возможно достижение равновесия на рынке труда.

Действительно, рассматривая воспроизводство (формирование, производство способности к труду) и процесс распределения рабочей силы как составные части рынка труда, мы тем самым облегчаем задачу достижения равновесия. На стадии воспроизводства (формирования) трудовых ресурсов мы следуем заданным условиям и формируем рабочую силу в нужном количестве и нужного «качества». На стадии «распределения» рабочей силы способствуем достижению баланса между основными элементами производительных сил – трудовыми ресурсами и размещением их относительно имеющихся рабочих мест.

Таким образом, совокупный спрос количественно должен быть равен численности работников плюс имеющиеся вакансии.

Современное развитие общества обусловлено формированием такого феномена, как «социальный спрос» и «экономический спрос» на рабочую силу, или, что более корректно, на кадровый потенциал. Речь идет о формировании квалификационного состава рабочей силы. В этом процессе четко видны противоречия, возникающие между потребностями экономики и между потребностями личности в приобретении тех или иных профессий/специальностей.

Дальнейший анализ и выводы строятся исходя из интересов экономического развития страны, то есть анализу подвергается «экономический спрос».

Под «экономическим спросом» будем понимать «потребность экономики» в квалифицированных кадрах, которая выражается через совокупный спрос на рабочую силу всех работодателей, действующих в рамках принятой государственной стратегии и государственных приоритетов развития.

Сформулируем понятие «потребность рынка труда» – это необходимость в количественно-квалификационном составе работников, способных обеспечить функционирование рынка труда для достижения целей экономического развития (для осуществления общественного производства в расширенном масштабе).

Дополнительный спрос / дополнительное предложение

Для облегчения задачи достижения сбалансированности на рынке труда структурируем совокупный спрос и совокупное предложение.

В составе совокупного спроса выделим такую составную часть, как «дополнительный спрос» («дополнительную потребность») в наемной рабочей силе, которая выполняет следующие функции:

1. Компенсирует ежегодное выбытие рабочей силы (естественная убыль, увольнения и проч.).

2. Обеспечивает новые рабочие места путем подготовки кадров.

В совокупности пункты 1 и 2 способствуют обеспечению развития экономики заданными темпами.

Таким образом, дополнительный спрос (дополнительная потребность) на рынке труда – это ежегодное необходимое приращение к имеющемуся числу наемной рабочей силы до ее оптимального количества или ежегодный, требуемый параметрами развития экономики входящий поток работников на рынок труда.

Оптимальное количество работников – это совокупность работников требуемой квалификации, необходимых и достаточных для обеспечения развития экономики по выбранному сценарию с учетом существующей и перспективной производительности труда.

С точки зрения макроэкономической теории удовлетворение дополнительного спроса будет способствовать «наиболее эффективному использованию труда в народном хозяйстве» [1], но что в то же время не соответствует полной занятости населения, оставляя место естественной безработице.

Как уже было отмечено, синонимом «дополнительного спроса» является «дополнительная потребность» рынка труда. Дополнительная потребность – это нужда в рабочей силе, необходимой для поддержания функционирования рынка труда для достижения целей экономики (осуществления общественного производства).

Данная потребность будет являться насыщаемой [2], имеющей четкий предел. Как любая потребность, она носит объективный, ресурсный и динамический характер, так как складывается под влиянием социально-экономических условий развития общественного производства и уровня материального благосостояния и меняется в зависимости от конкретного исторического этапа.

Это можно увидеть через «эволюцию» потребностей рынка труда: первыми задачами, которые ставились при решении вопросов регулирования рынка труда, например в РФ, были заполнение вакансий работниками, уменьшение безработицы; теперь одним из главных вопросов является гораздо более сложный – соответствие профессионально-квалификационного состава (возникает некая аналогия с пирамидой Маслоу, когда потребности удовлетворяются от низших к высшим).

Аналогично дополнительному спросу определяем «дополнительное предложение». Оно представляет собой ежегодный входящий поток на рынок труда, включающий выпускников образовательных учреждений дневного отделения (выпускники заочного отделения, как правило, уже работают и могут повлиять только на размер структурной безработицы), прибывающих мигрантов и безработных, прошедших переподготовку.

В дальнейшем через категории дополнительного спроса и дополнительного предложения мы сможем сформулировать условия равновесия рынка труда.

Факторы формирования спроса и предложения

Спрос и предложение являются двумя взаимообусловленными категориями. Спрос может возникать в силу существования предложения, а предложение, в свою очередь, может появляться благодаря существованию спроса.

Спрос носит объективно-субъективный характер, так как, с одной стороны, спрос формируется на предприятиях в зависимости от их потребностей. С другой стороны, возникновение спроса обусловлено таким объективным фактором, как наличие самого общественного производства, определяющим фактором которого является рабочая сила.

Подробное исследование механизмов и факторов формирования спроса и предложения на рабочую силу как на уровне фирмы, так и на уровне макроэкономики содержится в трудах В. Б. Акулова, В. С. Буланова, Н. А. Волгина, А. С. Семенова, С. Г. Кузнецова и др.

В реальной экономической жизни на динамику рынка труда оказывает влияние целый ряд факторов: уровень рождаемости, темпы роста численности трудоспособного населения, его половозрастная структура, степень экономической активности различных демографических и этнических групп трудоспособного населения, процессы миграции и т. д. Все указанные факторы влияют на количественное предложение рабочей силы.

Со стороны спроса главными факторами выступают состояние экономической конъюнктуры, фаза экономического цикла, научно-технический прогресс. Как известно, законом развития является не простое, а расширенное воспроизводство, то есть экономический рост, предполагающий постоянное увеличение объемов производства и выпускаемой продукции. Экономический рост происходит за счет наращивания капитальных вложений и за счет вовлечения в сферу занято-

сти дополнительных работников. Это, в свою очередь, ведет к увеличению спроса на рабочую силу.

Как отмечают некоторые исследователи (Т. Г. Морозова, Ю. М. Дудырев, В. Ф. Тихонов), придерживающиеся узкой трактовки рынка труда, «...объем совокупного спроса на рабочую силу» состоит из двух компонентов:

1. Количества новых рабочих мест (вакансий) на момент расчета.
2. Количества занятых рабочих мест, должностей, для которых работодатели ищут замену (по различным причинам).

Доля первой составляющей достигает более 80% совокупного спроса, доля второй – около 20%. Спрос на рабочую силу зависит в основном от количества свободных рабочих мест, вакансий на предприятиях, в фирмах всех организационно-правовых форм в отраслях экономики и социальной сферы» [3]. Последний фактор – имеющиеся свободные вакансии являются определяющими при формировании совокупного спроса.

Если рассматривать спрос на рабочую силу на микроуровне, то он будет являться производным от спроса на продукцию фирмы. Закономерность рыночных отношений состоит в том, что если спрос на продукцию фирмы повышается, то и спрос на рабочую силу будет возрастать; сокращение спроса на продукцию неизменно приведет к падению спроса на рабочую силу.

С точки зрения макроэкономики можно наблюдать аналогичные зависимости. Однако спрос на рабочую силу, как правило, характеризуется менее высокими темпами роста, чем темпы роста ВВП. Кроме того, возможна ситуация, когда занятость снижается при неизменном или возрастающем объеме ВВП.

Материальную основу спроса на рабочую силу составляет система рабочих мест, несмотря на то что спрос на рабочую силу формируется, как уже было указано, под воздействием целого комплекса социально-экономических процессов, происходящих в обществе, общей макроэкономической ситуации в экономике (фаза экономического цикла; цели и задачи финансовой, структурной и инвестиционной политики государства и др.) [4].

Детализировать совокупный спрос можно различным образом: по профессиональной, по образовательной структуре, по регионам и т. д. В дальнейшем мы остановимся на структурировании спроса через профессиональное многообразие видов труда. В укрупненном плане

можно рассматривать 27 видов экономической деятельности (ВЭД), 28 укрупненных групп специальностей (УГС) и 3 уровня образования. Такой подход необходим для решения одной из самых больших проблем рынка труда – структурного несоответствия спроса и предложения профессионально-квалификационному составу.

Особенностью введенных категорий дополнительного спроса и дополнительного предложения является необходимость их ежегодного определения. В связи с этим факторы, влияющие непосредственно на численные характеристики дополнительного спроса и дополнительного предложения, определим следующим образом (рис. 1).



Рис. 1. Факторы формирования дополнительного спроса и дополнительного предложения

Подобное структурирование факторов, влияющих на формирование дополнительного спроса и дополнительного предложения, обусловлено тем, что общее количество занятых в экономике определяется динамикой трудовых ресурсов. Главная причина уменьшения количества трудовых ресурсов заключается в естественно-возрастном факторе, когда происходит либо естественное уменьшение общего количества населения, либо население выходит за границы трудоспособного возраста, прекращая при этом трудовую деятельность.

Таким образом, вследствие уменьшения числа трудовых ресурсов возникает необходимость их восполнения, если данное рабочее место не относилось к разряду «неэффективного» рабочего места (т. е. когда с увольнением пенсионера не происходит сокращения ставки).

В то же время развитие производственных и общественных отношений, реализация достижений научно-технического прогресса приводят к появлению новых рабочих мест в экономике, которые также требуют заполнения.

Дополнительное предложение во временных границах одного года будет определяться объемами выпуска из образовательных учреждений всех уровней (ВПО, СПО, НПО) по дневной форме обучения; прибывающими мигрантами и переподготовленными безработными.

Переподготовка зарегистрированных безработных в условиях современной России начинает занимать особое место. Это связано с тем, что демографический кризис, который переживает Россия, резко сузил возможности воспроизводства рабочей силы в расширенном масштабе по количественным и качественным критериям. Именно «резервная армия труда» становится реальным источником покрытия кадрового дефицита.

В то же время данный инструмент обладает известной долей «неполноценности», что связано со статистическим учетом категории безработных. Приводимые в статистической отчетности сведения о количестве официально зарегистрированных безработных в разы отличаются от данных, получаемых по методике МОТ.

Математическая модель взаимодействия дополнительного спроса и дополнительного предложения на рынке труда

Рассмотренные элементы рынка труда с точки зрения экономической теории свидетельствуют, что потребность в кадрах есть ресурсная потребность, которая является объективной и удовлетворение которой необходимо для существования и ведения экономической деятельности.

Предполагается, что потребность каждого вида экономической деятельности в трудовых ресурсах зависит от множества факторов, наиболее значимыми из которых являются:

- запланированные темпы прироста продукции;
- плановые инвестиции;
- темпы замены (обновления) основных фондов;

- убыль кадрового состава по естественно-возрастным причинам.

Из-за периодичности наблюдения экономических данных в основу модели положен аппарат конечно-разностных уравнений с дискретизацией времени по годам [5]. Ниже приведены несколько базовых уравнений, поясняющих подход к построению модели баланса потребностей отраслей экономики и возможностей системы ее кадрового обеспечения.

Пусть $L(i)$ – фактическая численность работников на рынке труда в год $t(i)$, обеспечивающих функционирование вида экономической деятельности e .

Динамика фактической численности работников $L(i)$ на рынке труда для заданного вида экономической деятельности e описывается уравнением:

$$L(i+1) = L(i) + \Delta L(i), \quad (1)$$

где $\Delta L(i)$ – ежегодное изменение (прирост/спад) среднегодовой численности работников, обусловленное объективной потребностью экономики в квалифицированных кадрах. Эта дополнительная потребность носит чисто экономический характер и может быть функционально выражена через связанные с ней макроэкономические показатели.

Определим переменные потоков трудовых ресурсов, которые создают дополнительный спрос и дополнительное предложение на рынке труда.

Согласно предложенной выше концепции восполнения кадрового дефицита на рынке труда, факторы формирования дополнительного спроса и дополнительного предложения рабочей силы на рынке труда, формируют два соответствующих подмножества.

Подмножество факторов формирования дополнительного спроса обозначается со знаком «минус» в области надстрочных символов для показа отрицательного вклада в объем численности работников на рынке труда и включает:

L_{SC}^- – численность работников, уволенных и убывших по естественно-возрастным причинам (пенсионеры, умершие) (чел.);

L_U^- – численность работников, уволенных по иным причинам, чем естественно-возрастные: по собственному желанию, из-за реорганизации предприятия или в период кризиса (чел.);

L_{MR}^- – численность работников, выбывших в другие субъекты РФ, – межрегиональных мигрантов (чел.);

L_{MF}^- – численность иностранных работников, уехавших за рубеж, – эмигрантов (чел.);

$\Delta L^*(i)$ – планируемое ежегодное изменение среднегодовой численности работников на рынке труда (чел.), по сравнению с фактической численностью $L(i)$, чтобы достичь в следующем $t(i+1)$ -м году желаемой (оптимальной) численности работников $L^*(i+1)$, поэтому:

$$L^*(i+1) = L(i) + \Delta L^*(i). \quad (2)$$

Если $\Delta L^*(i) > 0$, то $\Delta L^*(i)$ – планируемый ежегодный прирост среднегодовой численности работников, обусловленный развитием производства и открытием вакансий на новые профессии и рабочие места (чел.). Если $\Delta L^*(i) < 0$, то $\Delta L^*(i)$ – запланированное количество работников, находящееся под угрозой увольнения в связи с кризисом, спадом производства и другими факторами.

Сумма всех потоков выбытия $L^-(i)$ определяется выражением:

$$L^-(i) = L_{SC}^-(i) + L_U^-(i) + L_{MR}^-(i) + L_{MF}^-(i). \quad (3)$$

Подмножество факторов формирования дополнительного предложения обозначается $L^+(i)$ со знаком «плюс» в области надстрочных символов для показа положительного вклада в объем численности работников на рынке труда и включает:

L_{PE}^+ – численность прибывших на рынок труда выпускников системы всех уровней профессионального образования (ВПО, СПО и НПО) (чел.);

L_U^+ – численность переподготовленных зарегистрированных безработных, которые трудоустроились на рынке труда (чел.);

L_{MR}^+ – численность работников, приехавших в поисках работы из других субъектов РФ, – межрегиональных мигрантов (чел.);

L_{MF}^+ – численность иностранных работников, приехавших из-за рубежа, – иммигрантов (чел.).

По аналогии с (3) сумма всех потоков прибытия трудовых ресурсов $L^+(i)$ записывается в виде:

$$L^+(i) = L_{PE}^+(i) + L_U^+(i) + L_{MR}^+(i) + L_{MF}^+(i). \quad (4)$$

Введем понятие «численность работников на рынке труда с учетом выбытия» – $L^{\square}(i)$, которое определяется следующим выражением:

$$L^{\square}(i) = L(i) - L^{-}(i). \quad (5)$$

Данная численность работников с учетом выбытия показывает, насколько в год $t(i)$ рынок труда потерял работников по ряду вышеупомянутых объективных и субъективных причин.

На рис. 2 представлена графическая иллюстрация рассматриваемых процессов.

Так, значение показателя «численность работников на рынке труда с учетом выбытия» соответствует точке B , в которую мы попадаем из точки A (фактическая численность работников в момент времени i).

Важным с точки зрения дальнейшей методологии исследования дополнительного спроса и предложения является то, что значение показателя в точке B отражает не только естественно-возрастное и другие виды выбытия, но и избавление от экономически неэффективных рабочих мест (например, когда увольнение работников происходит в результате автоматизации производства). Таким образом, точка B – это некий «стерильный» показатель численности работников, «очищенный» от ставших ненужными квалифицированных кадров.

Следовательно, для того чтобы достичь оптимальной численности работников $L^*(i+1)$, которая соответствует точке C на рис. 2, перемещаться следует не из A в C , а из B в C . Проекцией отрезка BC на ось ординат является отрезок EC , значение которого будет составлять величину дополнительного спроса, рассчитанного с учетом появления новых рабочих мест за счет роста экономики, а также с учетом всех видов выбытия, но не предполагающего его полного восстановления.

В связи с изложенным, благодаря введенному понятию «численность работников на рынке труда с учетом выбытия» (5), становится возможной математическая запись понятия «дополнительный спрос» $\Delta D^*(i)$. Она представляет собой разность между желаемой (оптимальной с точки зрения параметров развития экономики, заложенных в КДР–2020) численностью работников на рынке труда $L^*(i+1)$ в следующий $t(i+1)$ год и численностью работников на рынке труда с учетом выбытия $L^{\square}(i)$:

$$\Delta D^*(i) = L^*(i+1) - L^{\square}(i). \quad (6)$$

Преобразуем (6) с учетом (5) и (2):

$$\Delta D^*(i) = L(i) + \Delta L^*(i) - (L(i) - L^{-}(i)) = \Delta L^*(i) + L^{-}(i). \quad (7)$$

Таким образом, дополнительный спрос (7) на трудовые ресурсы складывается за счет потоков выбытия работников с рынка труда (3) с учетом коэффициента реструктуризации k_{res} , $0 < k_{res} < 1$ и желаемого (оптимального) изменения численности работников на рынке труда, которое обуславливается заложенными параметрами развития экономики по программе КДР–2020:

$$\Delta D^*(i) = L(i) \left(\frac{X^*(i+1) F(i)}{F^*(i+1) X(i)} - 1 \right) + k_{res} L^{-}(i). \quad (8)$$

Использование параметра производительности труда позволяет учитывать инновационный фактор развития экономики, подразумевающий появление новых рабочих мест, но не предполагающий полного восстановления всех выбывших работников за счет введения коэффициента реструктуризации (в том числе занимавших неэффективные рабочие места). Оценка значения коэффициента реструктуризации является задачей дальнейших исследований. Таким образом, представленное выражение (8) является корректной математической записью выявленных ранее факторов формирования дополнительного спроса.

На рис. 2 показана также графическая интерпретация величины дополнительного спроса в зависимости от знака $\Delta L^*(i)$ – планируемого ежегодного изменения работников на рынке труда.

Положительный знак величины $\Delta L^*(i)$ говорит о требуемом увеличении оптимальной численности работников $L^*(i+1)$ и увеличивает дополнительный спрос до величины $\Delta D_{inc}(i)$ согласно (8) (отрезок EC на рис. 2), а отрицательный знак $\Delta L^*(i)$ соответственно снижает величину дополнительного спроса до значения $\Delta D_{dec}(i)$ (отрезок ED на рис. 2).

Рассмотрим процесс формализации понятия «дополнительного предложения» $\Delta S(i)$. В отличие от дополнительного спроса $\Delta D^*(i)$ дополнительное предложение равняется сумме всех входящих потоков на рынке труда (4), откуда

$$\Delta S(i) = L^+(i) = L_{PE}^+(i) + L_U^+(i) + L_{MR}^+(i) + L_{MF}^+(i). \quad (9)$$

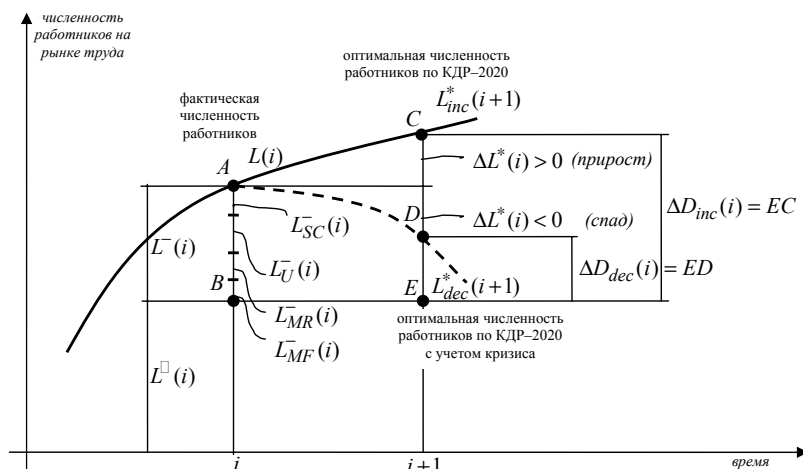


Рис. 2. Определение дополнительного спроса с учетом формирующих его факторов

Балансовая математическая модель, характеризующая процессы на рынке труда без регулирования на ретроспективном периоде, с учетом ранее введенных переменных, записывается в виде равенства:

$$L^+(i) - L^-(i) = L(i+1) - L(i). \quad (10)$$

С учетом выражения для дополнительного спроса (7) и дополнительного предложения (9) равенство (10) преобразуется в равновесную модель рынка труда с регулированием баланса дополнительного спроса и дополнительного предложения:

$$\Delta S(i) - \Delta D^*(i) + \Delta L^*(i) = L^*(i+1) - L(i). \quad (11)$$

Математическая модель (11) показывает, что в случае равенства дополнительного спроса и дополнительного предложения на рынке труда ($\Delta S(i) - \Delta D^*(i) = 0$) выражение (11) превращается в аналог выражения (2), которое является основой реализации запланированного оптимального развития экономики по программе КДР-2020:

$$\Delta L^*(i) = L^*(i+1) - L(i), \quad (12)$$

при условии, что $\Delta S(i) = \Delta D^*(i)$.

Таким образом, концептуальная модель рынка труда, созданная с учетом новых категорий «дополнительного спроса» и «дополнительного предложения», описывается математически, что позволит в даль-

нейшем рассчитать конкретные численные значения параметров рынка труда.

Концепция восполнения кадрового дефицита на рынке труда

Восполнение кадрового дефицита на рынке труда можно осуществить только путем государственного вмешательства.

«Восполнение кадрового дефицита» – это восстановление количественно-квалификационного состава работников, доведение их до требуемой нормы (удовлетворение потребности рынка труда), дополнение имеющегося количественно-квалификационного состава занятых недостающими работниками. Принципиальным моментом является то, что восполнение кадрового дефицита будет соответствовать удовлетворению дополнительного спроса на рынке труда.

Принимая во внимание условия достижения сбалансированности рынка труда, была разработана следующая концептуальная модель восполнения кадрового дефицита на рынке труда (рис. 3).

Концептуальная модель предполагает взаимодействие следующих составляющих:

- государства;
- рынка труда;
- системы образования;
- бюджетной системы;
- миграции.

Взаимодействие указанных элементов объединяется общей целью: восполнение кадрового дефицита рынка труда до оптимальной численности работников по количеству и структуре для реализации направлений стратегического развития государства.

В рамках достижения цели созданной концептуальной модели устанавливаются соответствующие «правила игры», «нормы», «побудительные мотивы», чтобы в итоге «выиграть игру» [6] (а значит, достичь цель) путем уменьшения информационной неопределенности и минимизации расходов всех участников.

Исходя из официальных документов, полагаем, что государственное управление осуществляется в интересах общества и каждого его члена. Проводимая федеральными органами власти политика направлена на достижение конкретных результатов по повышению качества жизни населения, повышения конкурентоспособности страны и др.

В настоящее время государство выбрало стратегической целью развития переход к инновационной экономике. Для осуществления

этого выбраны соответствующие приоритеты развития; установлены индикаторы (показатели) развития; обоснована необходимость повышенного внимания к науке и образованию как основным факторам формирования инновационной экономики. Очевидно, что достижение цели должно сопровождаться выделением необходимых ресурсов, главными из которых являются человеческие ресурсы. С учетом новых требований, выдвигаемых работодателями к качеству рабочей силы в условиях формирующейся инновационной экономики, уровень профессиональной подготовки должен обеспечивать возможность для работников трудиться на новых рабочих местах.

Таким образом, показатели экономического развития (количественные и качественные), установленные в стратегических документах РФ, выступают факторами формирования совокупного спроса на рабочую силу. Характеристиками совокупного спроса в данной ситуации будут выступать количество, «качество», структурное соответствие рабочей силы потребностям экономики.

В итоге можно констатировать, что со стороны государства формируется совокупный спрос на рабочую силу, предъявляемый к рынку труда, а также формируются требования к качеству и профессионально-квалификационной структуре рабочей силы, предъявляемые к системе образования.

Рынок труда выступает как источник совокупного предложения рабочей силы. Цель развития рынка труда сформулируем достаточно узко: достижение количественного и структурного соответствия спроса и предложения на рабочую силу. Характеристиками совокупного предложения в данном случае будут выступать: количество трудовых ресурсов, качество трудовых ресурсов, структурное соответствие.

Как уже указывалось ранее, формирование предложения на рынке труда происходит за счет выпускников системы образования, прибывающих мигрантов, а также за счет переподготовки безработных. Государственное воздействие предполагается осуществлять именно на компоненты предложения, самой значительной частью которого являются выпускники системы образования.

Предполагая воздействие не только на количественные характеристики, но и на качественные, рынок труда должен оказывать «давление» на систему образования с целью определения требований к уровню и структуре профессиональной подготовки выпускников (а требования рынка труда оказываются сформированными под государствен-

ным воздействием с позиций необходимости формирования инновационной экономики).

Помимо того что на систему образования «давит» рынок труда, предъявляя требования к рабочей силе, одновременно с этим государство также имеет возможность формирования требований к структуре и уровню подготовки выпускников системы профессионального образования.

Предполагаемая «гибкость» системы образования непосредственно отвечает требованиям «гибкого» рынка труда. Модернизация производства требует подготовки легко приспосабливающихся работников, готовых изменить профессию и степень ответственности несколько раз за трудовую жизнь и способных обучиться новой профессии на имеющейся основе. Отсюда и необходимость в создании системы подготовки и обучения, которая обеспечивала бы широкое и высококачественное образование.

В результате этого должно происходить формирование новых профессионально-квалификационных требований к кадрам, соответствующих возрастающему технологическому уровню экономики в посткризисный период.

Проблема соответствия подготавливаемых системой образования специалистов современным требованиям экономики решается через федеральные образовательные стандарты нового поколения. В ходе реформы образования сгенерирован новый подход, когда квалификация выпускника определяется не как признание пройденного курса обучения, а как признание результата – полученной совокупности знаний и умений соответствовать стандартным квалификационным требованиям, предъявляемым к рабочему месту (деловая или профессиональная компетенция работника).

Для подготовки кадров требуемой квалификации система образования должна использовать федеральные образовательные стандарты (ФГОСы). Они отражают возросшие требования к компетенциям работников, а значит, позволяют осуществлять подготовку кадров в соответствии с технологическим уровнем развития экономики в посткризисный период.

Важным источником для восполнения дефицита трудовых ресурсов является миграция. Сейчас к ней относятся неоднозначно. До разразившегося осенью 2008 г. экономического кризиса зарубежная трудовая миграция рассматривалась как вариант решения проблемы стремительного уменьшения трудоспособного населения, вызванного де-

мографическим кризисом в РФ. По мнению бывшего Президента РФ В. Путина 17 марта 2005 г. на заседании Совета Безопасности, «...уже в ближайшем будущем это могло бы негативно сказаться как на росте экономики, так и на возможностях исполнения ряда социальных обязательств». В то же время подчеркивалась существовавшая неэффективность использования данного фактора, а также возможность возникновения негативных социальных и экономических последствий из-за использования труда мигрантов.

Вторая точка зрения в отношении миграции заключается в том, что в настоящее время в условиях кризиса, при двукратном росте численности безработных, мигранты будут усугублять ситуацию на рынке труда, усиливая давление на него, повышая социальную напряженность в обществе.

При условии регулирования выпусков из образовательных учреждений и, учитывая длительность данного процесса, а также возможность ошибки из-за 5–6-летнего горизонта планирования, миграцию через квотирование рабочих мест можно использовать как инструмент тонкой «настройки» рынка труда к складывающимся экономическим условиям и структурной потребности в рабочей силе.

Еще один элемент тонкой «настройки» – это «резервная армия труда» или безработные. Те специалисты, которые оказались невостребованными на рынке труда в силу субъективных и объективных причин, могут быть переподготовлены по коротким обучающим (переобучающим) программам. Это означает, что достижение сбалансированности рынка труда возможно осуществлять также и на коротких временных промежутках, если несоответствие укладывается в существующие нормы безработицы (как по количеству, так и по структуре).

Последний элемент концептуальной модели – бюджетная система. Ее присутствие необходимо, так как государство гарантировало всем гражданам страны бесплатное образование (высшее профессиональное – на конкурсной основе). Это означает, что за счет бюджетных средств осуществляется финансирование общего и профессионального образования, посредством чего происходит реализация конституционного права каждого гражданина на образование.

В комплексной модели восполнения кадрового дефицита на рынке труда предусматривается необходимость государственного участия не только со стороны формирования качественных характеристик буду-

щих специалистов, но и со стороны финансовой поддержки, которая обосновывается теорией о благах.

Концепция о благах в полном виде впервые была сформулирована американским ученым П. Самуэльсоном в 1954 г. [7], а позже развитием этой теории занимался профессор Р. Масгрейв [8]. Экономическое учение о благах подразумевает, что блага подразделяются на частные (потребление такого блага одним индивидом исключает извлечение полезности из этой же единицы блага кем-либо другим); общественные блага (потребление которых неконкурентно, т. е. полезность таких благ одинаково доступна всем) и смешанные блага (блага, выгоды от потребления которых не могут быть ограничены исключительно одним индивидом, но и не доступны в равной степени любому).

Образование является смешанным благом. В результате его всеобщей пользы образование может финансироваться как со стороны государства, так и частным сектором. В связи с этим государству целесообразно обеспечивать финансированием подготовку специалистов, востребованных рынком труда. Удовлетворение же личных потребностей в образовании граждан может осуществляться за счет собственных средств.

Указанный подход согласуется с проводимой бюджетной реформой, одним из главных направлений которой является ориентация бюджета на результат. В случае финансирования профессионального образования государством «результатом» будет являться подготовка востребованных рынком труда (а значит, и экономикой, экономическим развитием) специалистов.

Для создания модели восполнения трудовых ресурсов использовалась методика, включающая следующие этапы:

1. Учет тенденций и направлений развития экономики РФ, науки, техники и технологии в РФ, системы образования на основе использования:

- документов средне- и долгосрочного прогноза развития РФ (на региональном уровне – в рамках стратегий развития субъектов РФ);
- документов стратегического развития науки, техники и технологий в РФ;
- программных документов развития системы образования.

2. Целевая ориентация на обеспечение потребностей экономики (не на спрос со стороны населения).

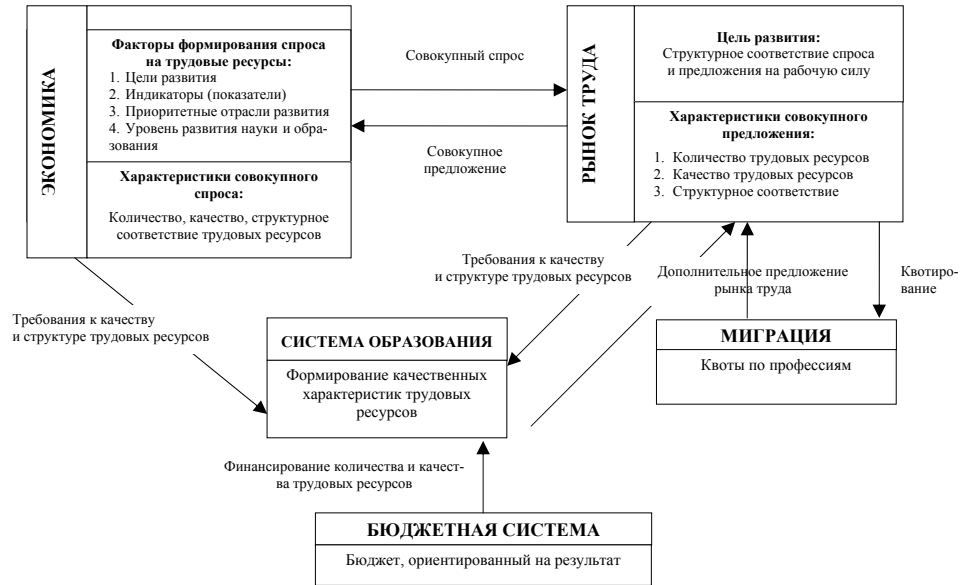


Рис. 3. Концептуальная модель восполнения кадрового дефицита на рынке труда РФ

3. Обеспечение структурного соответствия подготовки кадров выбранным приоритетам социально-экономического развития. Причем в условиях дефицита трудовых ресурсов (напряженной демографической ситуации) должны реализовываться следующие меры:

- первоочередное обеспечение кадрами приоритетных отраслей развития экономики;
- использование различных источников восполнения дефицита трудовых ресурсов (выпускники образовательных учреждений, переподготовка безработных, трудовые мигранты).

4. Мониторинг и обратная связь с системой образования (ее возможности по удовлетворению потребностей рынка труда).

5. Мониторинг и обратная связь с работодателями (их удовлетворенность уровнем подготовки кадров); количественная обеспеченность квалифицированными кадрами.

6. Обеспечение бюджетным финансированием подготовки кадров для приоритетных отраслей развития экономики.

7. Учет интересов личности, заключающихся в стремлении повысить уровень подготовки путем приобретения новых навыков, знаний, умений (обеспечивается за счет внебюджетной подготовки в образовательных учреждениях, которая и позволяет реализовать потребности личности в образовании (второе, третье) и, кроме того, способствует формированию конкуренции со стороны работников за рабочие места).

8. Создание стимулов/санкций для трудоустройства выпускников по специальности (договор о целевой подготовке/обучении за счет бюджетных средств или полное возмещение стоимости подготовки в случае отказа; предоставление образовательных кредитов на аналогичных условиях и др.).

В итоге в концептуальной модели восполнения трудовых ресурсов выделяются следующие элементы: экономика, рынок труда (в узком понимании), система образования, бюджетная система, мигранты. Между ними должен осуществляться ряд взаимосвязей:

1. Экономика:

- задает внешние условия и ограничения;
- характеризуется факторами воздействия;
- устанавливает требования к рабочей силе (механизм реализации: стратегия долгосрочного развития и целевые индикаторы; определение приоритетных отраслей в настоящем и будущем; образовательные стандарты – в них учитываются требования работодателей).

2. Система образования с учетом п. 1:

- обеспечивает условия (подстраивается) для подготовки/переподготовки необходимых квалифицированных кадров в заданном количестве (механизм реализации: модульный принцип построения системы образования, возможность настройки/поднастройки в зависимости от текущих/перспективных потребностей; современные образовательные стандарты (не препятствующие введению прогрессивных элементов).

3. Бюджетная система:

- обеспечивает финансирование подготовки кадров для приоритетных отраслей развития экономики;
- реализует принцип «бюджет, ориентированный на результат» (механизм реализации: нормативно-подушевое финансирование в соответствии с контрольными цифрами приема; трудоустройство выпускников по специальности будет означать их востребованность и «результативность» бюджетных расходов).

4. Рынок труда: принимает подготовленные кадры в соответствии с текущими потребностями; участвует в «обратной связи»; совершенствует профессиональные стандарты.

5. Мониторинг удовлетворения текущих и перспективных потребностей рынка труда (показатели: трудоустройство по специальности; уровень удовлетворенности работников и работодателей; соответствие образовательных программ требованиям работодателей и условиям инновационной экономики и др.).

Таким образом, предложенная концепция позволяет связать во-едино такие разрозненные элементы, как инновационную экономику с ее требованиями к параметрам социально-экономического развития; бюджетную систему, функционирование которой должно быть направлено на результат; систему образования, призванную удовлетворять потребности личности и общества; зарубежную трудовую миграцию, способную смягчить последствия демографического спада и ситуацию на рынке труда РФ, который можно сбалансировать по количественным и «качественным» характеристикам относительно профессионально-квалификационного состава.

Список литературы

1. *Акулов В. Б.* Макроэкономика: Учеб. пособие. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006. 392 с.

2. *Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б.* Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. М., 2006.

3. *Морозова Т. Г., Дудырев Ю. М., Тихонов В. Ф.* Государственное регулирование экономики: Учеб. пособие для вузов / Под ред. Т. Г. Морозовой. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. 255 с.

4. *Семенов А. С., Кузнецов С. Г.* Экономические возможности для поддержания занятости // Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. М.: Наука, 1998. С. 99–145.

5. *Путухин Е. А., Сигова С. В.* Новый подход к разработке концептуальной и математической моделей рынка труда с учетом дополнительного спроса и дополнительного предложения // Планирование подготовки специалистов в условиях уровня высшего образования: Труды Всероссийской научно-практической конференции (15–17 апреля 2009 г.). Петрозаводск, 2009. С. 144–162.

6. *Норм Д.* Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Фонд экономической книги «Начала». М., 1997. 341 с.

7. *Samuelson P. A.* The Pure Theory of Public Expenditures // Review of Economics and Statistics. 1954. Vol. XXXVI. P. 387–389.

8. *The Theory of Public Finance.* McGraw-Hill, 1959.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАПРОСОВ И ПРЕДПОЧТЕНИЙ В ОБЛАСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ТЕХНИЧЕСКИХ И ГУМАНИТАРНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ДОНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА 2008–2009 ГГ.

Л. А. Сучкова

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

lsutchkova@dstu.edu.ru

Содействуя трудоустройству своих выпускников, вуз устанавливает и поддерживает обратные связи с потенциальными работодателями, что позволяет обеспечить рабочие места для молодых специалистов и повышает имидж вуза.

Такая деятельность предполагает изучение спроса на специалистов различного профиля. Непосредственный предмет подобных исследований – сфера рыночных отношений «вуз – студент – предприятие» в системе высшего образования. Вузу необходимо на ближайшие годы знать, какие предприятия готовы брать на работу молодых специалистов, сколько они заплатят за их подготовку и требуемый уровень качества подготовки последних. На основе всестороннего анализа рынка образовательных услуг могут быть сделаны выводы о перспективах развития данного рынка с учетом развития отраслей промышленности, динамики доходов населения, привлекательности данного региона с точки зрения развития платных образовательных услуг и т. д.

Постоянное исследование рынка образовательных услуг, анализ динамики основных его составляющих – спроса, предложения и цены – дает возможность правильно определить стратегию в области маркетинга и менеджмента, от которых зависит эффективность управления деятельностью образовательного учреждения.

Вузы, не включившиеся активно в маркетинговую деятельность, могут уже в ближайшее время оказаться в невыгодном положении и не смогут сохранить конкурентоспособность на рынке образовательных услуг. Целью маркетингового исследования является создание информационно-аналитической базы для принятия маркетинговых решений. В свою очередь, наличие информации снижает риск принятия неверного решения. Специалисты по маркетингу не только осуществляют сбор данных, но и обрабатывают и оценивают их, делая прогнозные расчеты. Таким образом, маркетинговые исследования – это любая исследовательская деятельность, направленная на удовлетворение информационно-аналитических потребностей маркетинга.

В рамках комплексных исследований и прогнозирования состояния рынка труда и образовательных услуг региона специалистами сектора маркетинга отдела практики, трудоустройства и связи с предприятиями ежегодно проводятся маркетинговые исследования запросов и предпочтений выпускников ДГТУ в области трудоустройства.

При этом используются эмпирические методы исследования информации, включающие непосредственный опрос выпускников, их анкетирование, а также дальнейшую работу с документами. Специфика данных исследований состоит в том, что источником первичной информации является респондент (выпускник вуза) – непосредственный участник исследуемых процессов и явлений. Анкетирование и интер-

вьюирование позволяют в максимально короткие сроки опрашивать довольно большое количество респондентов и получать различную по своей природе информацию.

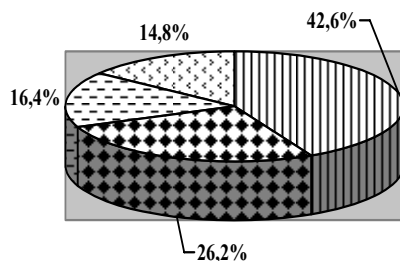
Получение сведений о занятости, востребованности молодых специалистов, выявление их мнений, пожеланий, планов на будущее происходит непосредственно при подписании обходного листа, что позволяет в максимально короткие сроки опрашивать большое количество респондентов и получать различную по своей природе информацию. Анкетирование также позволяет пополнить банк данных выпускников ДГТУ, из которого подбираются кандидаты по заявкам работодателей.

Традиционно выпускникам предлагается для заполнения анкета, разработанная специалистами отдела. При разработке анкеты использовались вопросы закрытой формы с выбором одного или нескольких вариантов ответов, что позволило в достаточно короткие сроки произвести обработку информации. По содержанию вопросы были направлены как на идентификацию личности респондента, так и на выявление его мнений, пожеланий, предпочтений в области трудоустройства.

В условиях мирового финансового кризиса вопрос трудоустройства молодых специалистов стоит особенно остро. Поэтому как работодателям, так и представителям государственных служб занятости чрезвычайно важно знать, что представляет собой сегодня выпускник вуза, каковы его представления о будущей работе.

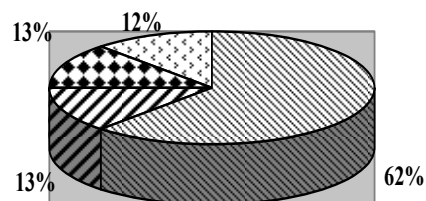
Мы решили сравнить запросы и предпочтения в области трудоустройства выпускников ДГТУ 2008 и 2009 гг. и посмотреть, какое влияние на них оказала сложившаяся ситуация. Для сравнения мы решили взять факультеты «Технология машиностроения» и «Инновационный бизнес и менеджмент». На факультете «Технология машиностроения» проводится обучение по следующим техническим специальностям: «Технология машиностроения», «Металлообрабатывающие станки и комплексы», «Инструментальные системы машиностроительных производств», «Машины и технология высокоэффективных процессов обработки».

Рис. 1, 2 иллюстрируют распределение выпускников факультета по специальностям в процентном отношении.



- ▣ Технология машиностроения – 26 чел., 42,6%
- ▣ Metalлообрабатывающие станки и комплексы – 16 чел., 26,2%
- ▣ Инструментальные системы машиностроительных производств – 10 чел., 16,4%
- ▣ Машины и технология высокоэффективных процессов обработки – 9 чел., 14,8%

Рис. 1. Распределение выпускников факультета «Технология машиностроения» 2008 г. по специальностям в процентном отношении



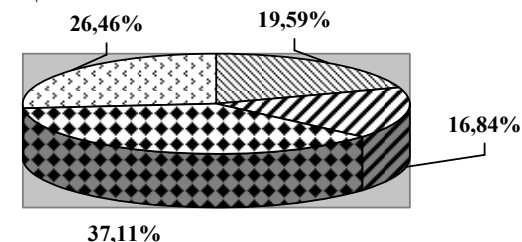
- ▣ Технология машиностроения - 90чел - 62%
- ▣ Metalлообрабатывающие станки и комплексы - 19чел - 13%
- ▣ Инструментальные системы машиностроительных производств - 19чел - 13%
- ▣ Машины и технология высокоэффективных процессов обработки - 18чел - 12%

Рис. 2. Распределение выпускников факультета «Технология машиностроения» 2009 г. по специальностям в процентном отношении

Факультет «Инновационный бизнес и менеджмент» включает такие специальности, как «Мировая экономика», «Менеджмент органи-

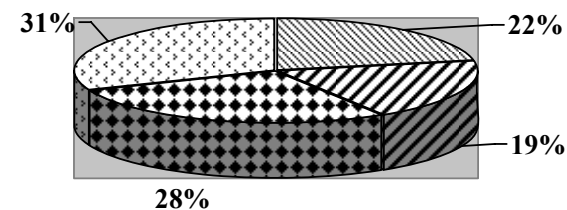
зации», «Экономика и управление на предприятии в машиностроении», «Коммерция».

На рис. 3, 4 показано процентное распределение выпускников этого факультета по специальностям.



- ▣ Мировая экономика – 57 чел., 19,59%
- ▣ Менеджмент организации – 49 чел., 16,84%
- ▣ Экономика и управление на предприятии – 108 чел., 37,11%
- ▣ Коммерция – 77 чел., 26,46%

Рис. 3. Распределение выпускников факультета «Инновационный бизнес и менеджмент» 2008 г. по специальностям в процентном отношении



- ▣ Мировая экономика – 58 чел., 22%
- ▣ Менеджмент организации – 51 чел., 19%
- ▣ Экономика и управление на предприятии – 74 чел., 28%
- ▣ Коммерция – 82 чел., 31%

Рис. 4. Распределение выпускников факультета «Инновационный бизнес и менеджмент» 2009 г. по специальностям в процентном отношении

Анкета, ежегодно предлагаемая для заполнения выпускникам, содержит вопросы о характере работы, которую они хотели бы выполнять, об области деятельности предприятия, где они хотели бы работать, о наличии трудового стажа и конкретного места работы на момент получения диплома.

Сравним количество трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников 2008 и 2009 гг. (рис. 5, 6). Следует отметить, что как в 2008 г., так и в 2009 г. более половины выпускников факультета «Технология машиностроения» имеют место работы. Однако количество не имеющих места работы респондентов увеличилось на 4,3%, при этом количество работающих по специальности сократилось на 0,5%, а количество работающих не по специальности – на 3,8%.

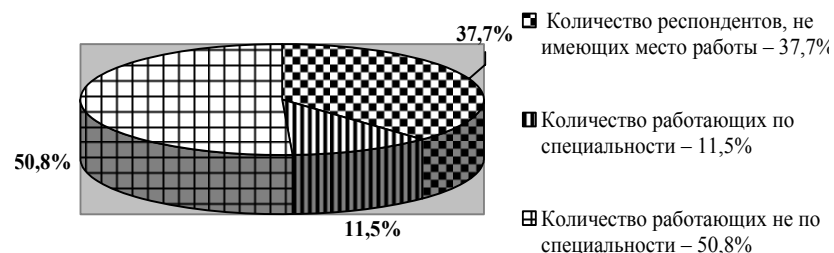


Рис. 5. Количество трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников факультета «Технология машиностроения» 2008 г.

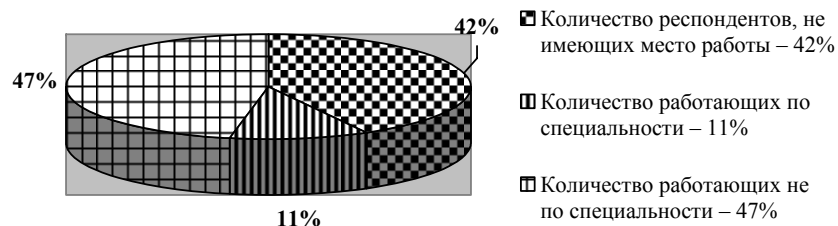


Рис. 6. Количество трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников факультета «Технология машиностроения» 2009 г.

Другая ситуация сложилась на факультете «Инновационный бизнес и менеджмент». Из диаграмм на рис. 7, 8 мы видим, что количество не имеющих места работы выпускников увеличилось на 16,4%, при этом количество работающих по специальности сократилось на 11,6%, а количество работающих не по специальности – на 4,8%.

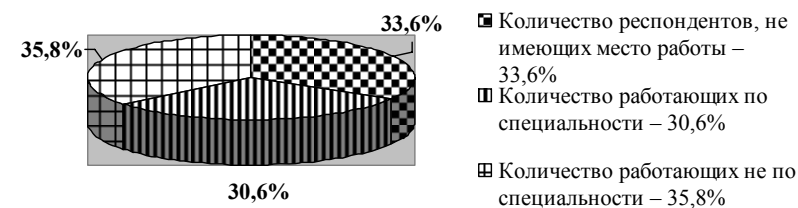


Рис.7. Количество трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников факультета «Инновационный бизнес и менеджмент» 2008 г.

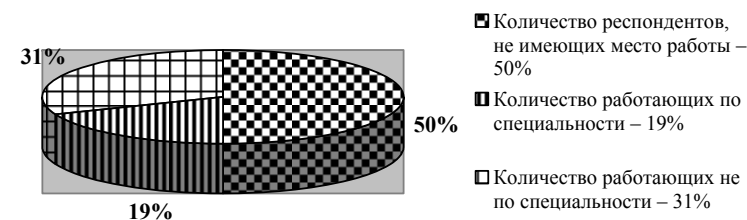


Рис. 8. Количество трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников факультета «Инновационный бизнес и менеджмент» 2009 г.

Можно сделать вывод, что мировой экономический кризис повлиял, прежде всего, на трудоустройство выпускников гуманитарных специальностей и в меньшей степени – технических.

Если рассмотреть трудовой стаж работающих выпускников, что представляет несомненный интерес для работодателей, то можно увидеть, что большая часть имеет опыт работы свыше одного года. При-

чем эта тенденция практически не меняется по годам и в разрезе факультетов (рис. 9–12).

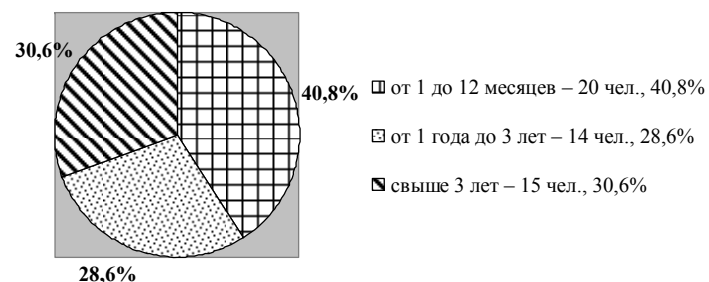


Рис. 9. Трудовой стаж работающих выпускников факультета «Технология машиностроения» 2008 г.

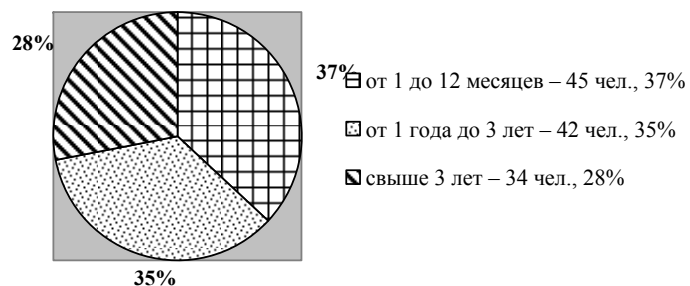


Рис. 10. Трудовой стаж работающих выпускников факультета «Технология машиностроения» 2009 г.

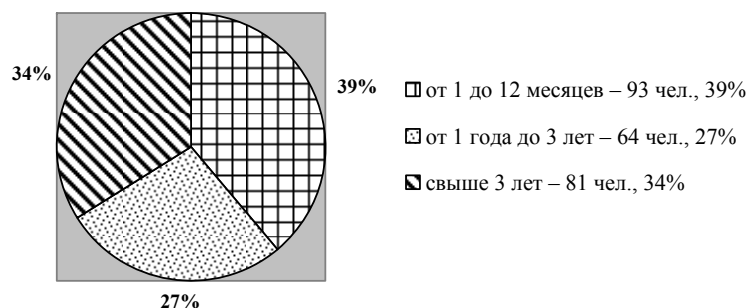


Рис. 11. Трудовой стаж работающих выпускников факультета «Инновационный бизнес и менеджмент» 2008 г.

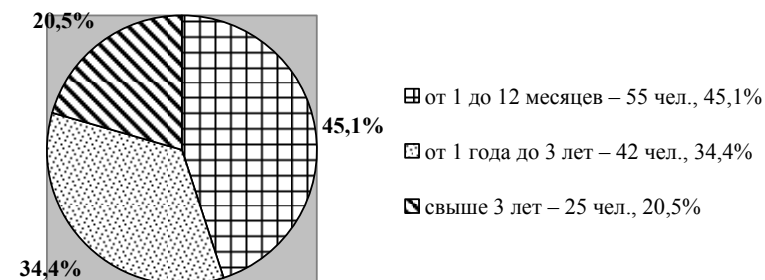


Рис. 12. Трудовой стаж работающих выпускников факультета «Инновационный бизнес и менеджмент» 2009 г.

С целью предоставления информации потенциальным работодателям выпускники были опрошены на предмет предпочтения работы на предприятиях различных форм собственности (коммерческие организации, государственные учреждения и т. д., рис. 13).

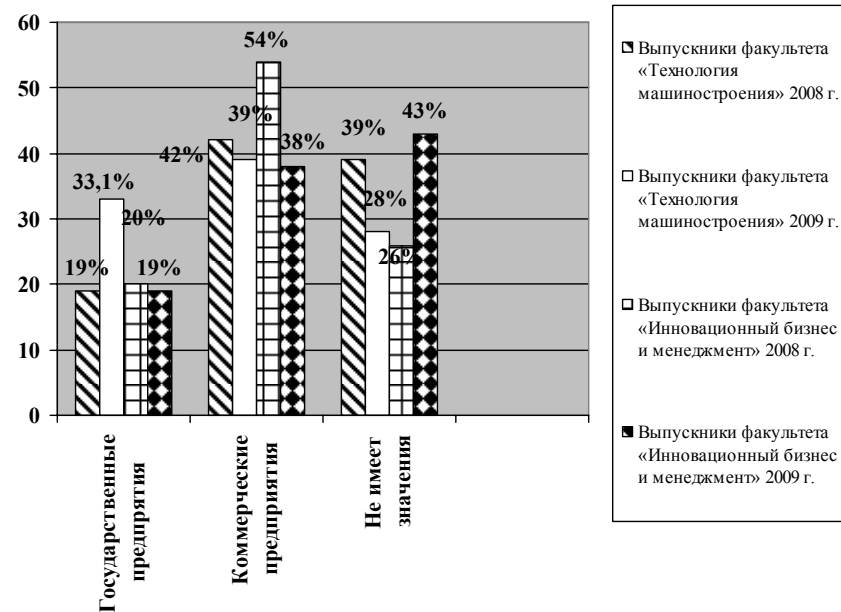


Рис. 13. Распределение предпочтений выпускников по месту работы

Из диаграммы на рис. 13 видно, что на 14,1% по сравнению с 2008 г. увеличился процент выпускников факультета «Технология машиностроения», желающих работать на государственных предприятиях. При этом на 16% уменьшилось количество выпускников факультета «Инновационный бизнес и менеджмент», предпочитающих коммерческие структуры в качестве места работы. Для большинства выпускников этого факультета 2009 г. не имеет значения форма собственности организации, где они будут работать.

В процессе анкетирования ежегодно выявляется предпочтительный размер оплаты труда молодых специалистов.

При сравнении диаграмм, полученных по данным анкетирования 2008 и 2009 гг., можно увидеть, что среди выпускников факультета «Технология машиностроения» на 10,6% сократилось количество человек, которых удовлетворила бы зарплата 10–15 тыс. руб. Между тем на факультете «Инновационный бизнес и менеджмент» эта цифра увеличилась на 11%, что составило наибольший процент от числа опрошенных.

На факультете «Технология машиностроения» наиболее предпочтительным оказался размер оплаты труда свыше 20 тыс. руб. как в 2008 г., так и в 2009 г., однако на 12,2% увеличился процент респондентов, считающих для себя приемлемой зарплату в 16–20 тыс. руб. (рис. 14–17).

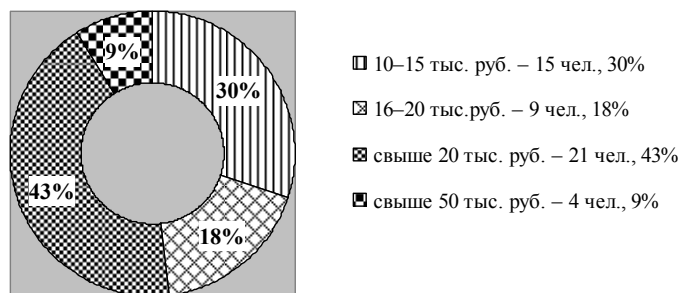


Рис. 14. Предпочтительный размер оплаты труда выпускников факультета «Технология машиностроения» 2008 г.

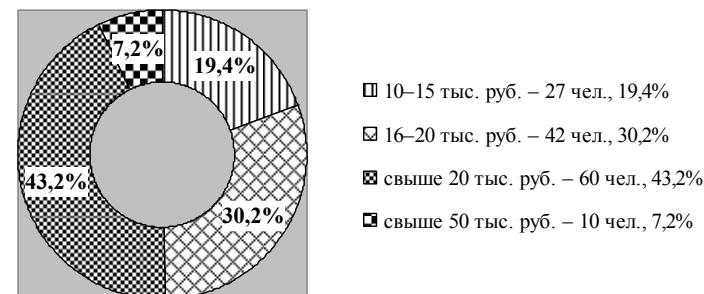


Рис. 15. Предпочтительный размер оплаты труда выпускников факультета «Технология машиностроения» 2009 г.

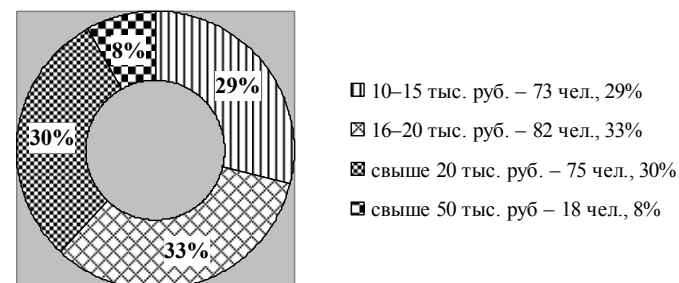


Рис. 16. Предпочтительный размер оплаты труда выпускников факультета «Инновационный бизнес и менеджмент» 2008 г.

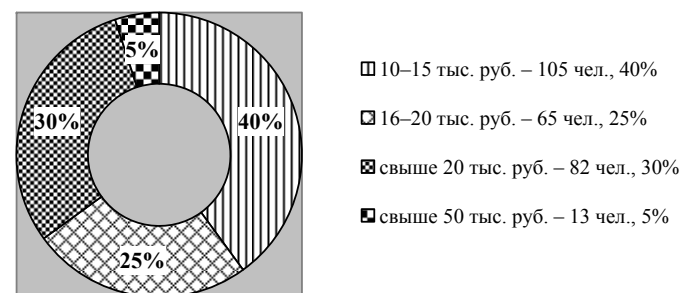


Рис. 17. Предпочтительный размер оплаты труда выпускников факультета «Инновационный бизнес и менеджмент» 2009 г.

Из проведенного сравнительного анализа можно сделать вывод, что сложившаяся в стране экономическая ситуация в большей степени затронула выпускников гуманитарных специальностей, чем технических. Среди них на момент выпуска более половины не имели места работы и только 19% работали по специальности, при этом снизился уровень запросов в области размера оплаты труда и понизился престиж коммерческих предприятий в качестве желаемого места работы. Процент выпускников, имеющих трудовой стаж более 3 лет, уменьшился на 13,5%. При этом на факультете «Технология машиностроения» процент нетрудоустроенных выпускников изменился незначительно, данные о трудовом стаже работающих молодых специалистов практически не изменились. К тому же значительно поднялся престиж государственных предприятий.

В одном из пунктов анкеты респондентам предлагалось проранжировать факторы при выборе работы, отметив наиболее важные для них показатели (рис. 18).

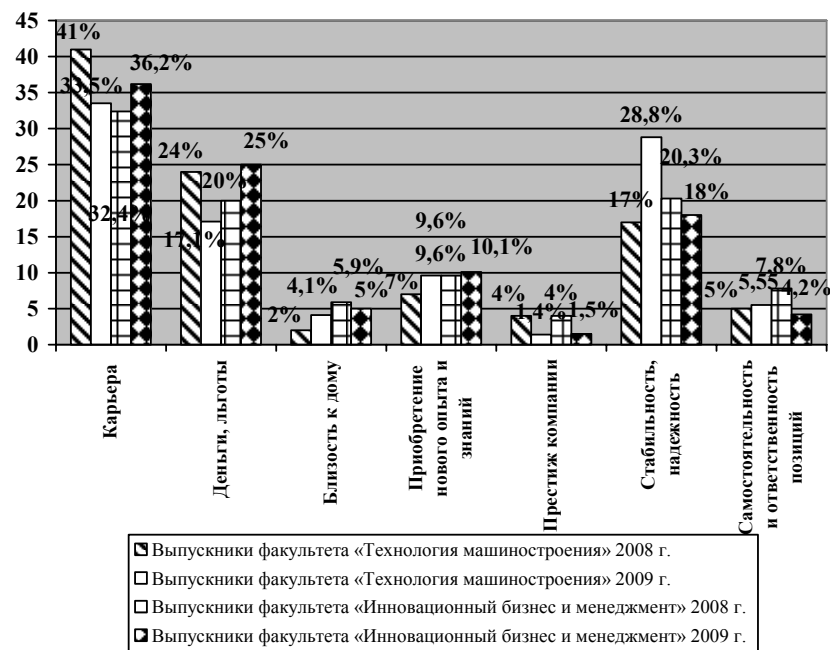


Рис. 18. Наиболее важные факторы при выборе работы

Анкетирование показало, что для выпускников факультета «Технология машиностроения» 2009 г. более важными факторами стали стабильность и надежность будущего места работы, чем деньги и льготы. Однако на первое место при выборе работы все выпускники по-прежнему ставят возможность карьерного роста.

ПРИОРИТЕТЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Ф. П. Федорко¹, Л. И. Задорожная²

¹УГЦЗН Республики Адыгея,

²ГОУ ВПО «Майкопский государственный технологический университет», г. Майкоп

zanad@radnet.ru, Sovet9@mail.ru

Разразившийся мировой экономический кризис существенно отразился на социально-экономическом развитии страны в целом и каждого из ее регионов.

Негативное влияние кризис оказал на экономику и состояние рынка труда Республики Адыгея. К моменту начала кризиса имела место устойчивая тенденция уменьшения общей численности безработных; так, если в 2006 г. этот показатель составлял 29 тыс. чел., то в 2008 г. уже значительно меньше – 18 тыс. чел., снижался уровень общей безработицы соответственно с 15,8 до 8,5%. Уровень регистрируемой безработицы составлял на начало 2007 г. 4,7%, к сентябрю 2008 г. – 2,5%. В работе на рынке труда акценты были сделаны на активную политику занятости.

Начиная с октября 2008 г. ситуация кардинально изменилась. Влияние кризиса в полной мере ощутили предприятия, производящие строительные материалы, предприятия пищевой и перерабатывающей промышленности, машиностроения и ряда других отраслей. Основными причинами снижения объемов производства и реализации продукции на промышленных предприятиях республики стали: сокращение объемов производства в связи с кризисом в отраслях, потребляющих выпускаемую продукцию, изменение условий и объемов кредитования предприятий кредитными организациями, неадекватная ценовая поли-

тика в условиях кризиса со стороны монополистов – предприятий топливно-энергетического комплекса.

Потребительская инфляция в Республике Адыгея составила в 2008 г. 15,1%, что на 1,8% выше, чем в среднем по Российской Федерации (13,3%) и на 3,8% больше, чем в 2007 г. По предварительной оценке, опережающими темпами в регионе росли цены на продовольственные товары – 19,3% и платные услуги – 18,7%, рост цен на непродовольственные товары составил 7,3%. Основными причинами роста цен на продовольствие как в Республике Адыгея, так и в Российской Федерации в целом стала общемировая тенденция повышения цен на сельскохозяйственную продукцию и продовольственные товары, рост тарифов на энергоносители, а также высокие инфляционные ожидания участников хозяйственной деятельности.

Как показал анализ, ситуация на республиканском рынке труда с октября 2008 г. начала резко меняться. Уровень регистрируемой безработицы от численности экономически активного населения вырос с 2,5% в октябре 2008 г. до 4,7% на начало мая 2009 г. (рис. 1).

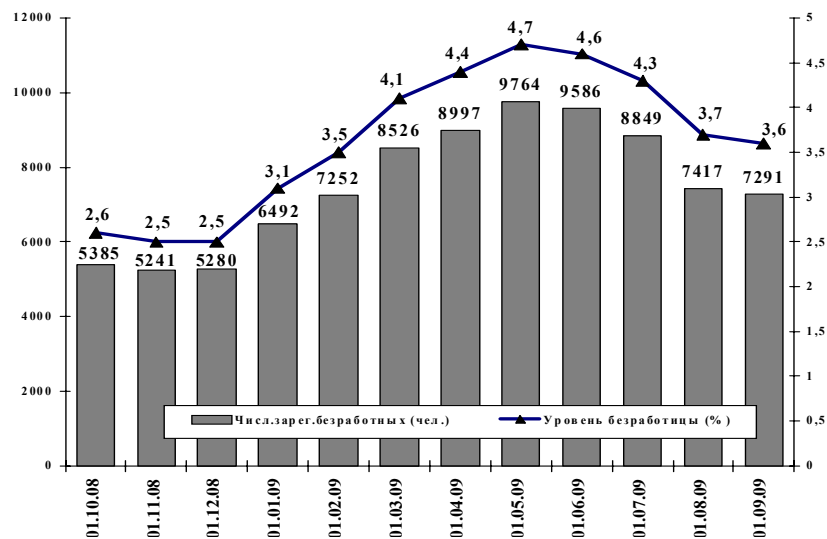


Рис. 1. Динамика численности зарегистрированных безработных и уровня безработицы в Республике Адыгея за период с октября 2008 г. по сентябрь 2009 г.

Источник: Снижение напряженности 01.09.2009 г.

Численность зарегистрированных безработных также резко увеличилась с 5280 до 9764 граждан, рост составил 185%.

Сведения об увольнениях и введении режима неполного рабочего времени в органы службы занятости населения начиная с октября 2008 г. по 19 мая 2009 г. представили 118 организаций, к сентябрю их количество выросло до 160, в 70 из них введен режим неполного рабочего времени. Численность работников, предполагаемых к увольнению, составила 1699 чел. В республиканском банке в сентябре 2009 г. насчитывалось 2175 вакансий, что в 2,5 раза меньше, чем год назад к началу кризиса.

Коэффициент напряженности в среднем по республике имел ясно выраженную тенденцию, с одной стороны, к значительному росту (так, в октябре 2008 г. он был равен 3,1, а к апрелю 2009 г. – уже 7,4), с другой – к дифференциации по районам региона. В отдельные периоды по республике коэффициент напряженности колебался от 1,8 чел. на одну вакансию в г. Майкопе до 37,4 чел. в Кошехабльском, 18,9 чел. в Теучежском и 16,6 чел. в Гиагинском районах. Все это, без сомнения, предполагает необходимость ситуационного подхода к разработке мероприятий по снижению напряженности в разрезе районов республики.

Значительно увеличилось число обращений за предоставлением государственных услуг в органы службы занятости Республики Адыгея. Так, за четыре месяца с начала 2009 г. сюда обратилось 23 477 чел., что на 191% больше аналогичного показателя прошлого года. Безработными за этот период признано 7120 чел., из которых 55% уволились по собственному желанию и 9,9% – в связи с сокращением штата.

Представленная статистика свидетельствует о силе влияния экономического кризиса на ситуацию на рынке труда, о создании условий, при которых многие работники вынуждены принимать решение об увольнении по собственному желанию.

Оценка структуры зарегистрированных безработных показывает значительную долю категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поисках работы. Так, доля женщин в общей численности зарегистрированных безработных составляет в настоящее время 59%, молодежи в возрасте 16–29 лет – 27,9%, инвалидов – 9,6%, безработных, проживающих в сельской местности, – 65,7%, безработных предпенсионного возраста (женщины 53–54 года, мужчины 58–59 лет) – 6,6%.

В качестве ищущих работу в органах службы занятости населения Республики Адыгея в течение января – апреля 2009 г. зарегистрировано 10 802 чел., что на 77% больше аналогичного показателя прошлого года.

В новой экономической ситуации главной задачей органов власти в республике и представителей бизнеса стало не просто сохранение стабильности, но и обеспечение максимально возможного роста, использование конкурентных преимуществ экономики республики, сохранение всех приоритетов социально-экономического развития Адыгеи, определенных в проекте.

Прежде всего, следует отметить оперативность в реакции на изменение ситуации на рынке труда, выразившуюся в разработке и реализации системы антикризисных мер, включающих как мероприятия, софинансируемые из федерального бюджета, так и меры, реализуемые кабинетом министров Республики Адыгея и органами местного самоуправления.

Для оперативного решения вопросов по снижению влияния мирового кризиса распоряжением кабинета министров Республики Адыгея создан республиканский антикризисный штаб, разработавший «План антикризисных мер», корректирующий и контролирующий ход их выполнения на основе оперативной информации о социально-экономической ситуации в разрезе отраслей экономики и территорий республики.

Основными задачами «Плана антикризисных мер» были определены: стабилизация ситуации на рынке труда и социальная поддержка граждан. Соответственно мероприятия плана направлены на усиление социальной защищенности населения, повышение объема и качества социальных услуг, расширение масштабов деятельности в сфере занятости, противодействие росту безработицы, развитие программ переобучения и переподготовки работников, находящихся под риском увольнения. В плане антикризисных мер предусмотрено:

- проведение еженедельного мониторинга увольнений работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности для принятия оперативных мер и оказания возможного содействия хозяйствующим субъектам;

- снижение задолженности организаций по выплате заработной платы;

- субсидирование процентных ставок по кредитам, полученным малыми и средними промышленными предприятиями. Данную меру

планируется распространить и на крупные промышленные предприятия. Сформирован список наиболее значимых предприятий для последующей рекомендации кредитным организациям, расположенным на территории республики, по осуществлению в первоочередном порядке их кредитования;

- организация работы консультационных пунктов, телефонов «горячих линий»;

- работа по информированию населения о положении на рынке труда, как через средства массовой информации, информационные киоски, установленные в центрах занятости населения, так и непосредственно специалистами органов службы занятости населения;

- организована работа официального сайта Управления, где каждый центр занятости населения имеет свою страницу, с октября по декабрь 2008 г. сайт посетили более 9 тыс. чел.;

- оказание консультационных услуг работникам, которым предстоит увольнение, работодателям по проведению процедуры увольнения, работникам кадровых служб предприятий, на которых введен режим неполного рабочего времени;

- реализация мероприятий целевой программы, направленной на снижение напряженности на рынке труда республики.

Для оздоровления ситуации на рынке труда Республики Адыгея Постановлением кабинета министров Республики Адыгея от 15 января 2009 г. утверждена разработанная Управлением государственной службы занятости населения Республики Адыгея Республиканская целевая программа «Снижение напряженности на рынке труда Республики Адыгея на 2009 г.». В качестве приоритетных в программе выделены следующие направления:

- 1) поддержка занятости населения, в том числе граждан, увольняемых или находящихся под риском увольнения;

- 2) сохранение рабочих мест и стимулирование их создания, в том числе в рамках организации общественных работ на социально значимых объектах;

- 3) сохранение кадрового потенциала организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- 4) повышение качества рабочей силы и конкурентоспособности граждан на рынке труда;

- 5) стимулирование активного поиска работы гражданами;

б) создание условий, сдерживающих рост численности увольняемых работников и безработных граждан;

7) поддержка развития малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан.

Наряду с важностью решения всех обозначенных задач в качестве первоочередных в программных мероприятиях выделены следующие:

- проведение опережающего профессионального обучения в случае угрозы массового увольнения;

- организация общественных работ, временного трудоустройства, стажировки безработных граждан, граждан, ищущих работу, включая выпускников образовательных учреждений, а также работников в случае массового увольнения;

- содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан.

Данный выбор, как нам представляется, совершенно правомерен, поскольку позволяет, с одной стороны, немедленно ослабить напряженность на рынке труда за счет организации общественных работ, с другой – стратегически способствовать выходу из кризиса посредством развития малого предпринимательства, обеспечивающего самозанятость и создающего новые рабочие места, и повышения конкурентоспособности кадрового потенциала за счет профессионального обучения.

Следует подчеркнуть, что в рамках организации общественных работ, наряду с традиционным привлечением безработных к общественно-полезной деятельности, начал использоваться подход привлечения к ним работающих граждан, находящихся под угрозой увольнения, на тех же предприятиях, где они трудоустроены. Оплата труда в данном случае производится за счет субсидий, предусмотренных «Программой снижения напряженности на рынке труда» (далее – Программа). Новый подход, во-первых, позволяет оперативно снизить социальную напряженность, сокращая количество увольнений, во-вторых, дает возможность предприятиям, испытывающим серьезные экономические трудности, в течение трех-шести месяцев, пока идут указанные проплаты, попытаться найти выход из сложившегося положения и, возможно, прекратить волну увольнений.

Планируется, что реализация программных мероприятий должна снизить уровень регистрируемой безработицы до 4,5%, а численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, – до 9,5 тыс. чел.

На основе оперативного отслеживания информации по изменению ситуации на рынке труда органы службы занятости совместно с работодателями и главами муниципальных образований провели работу по уточнению предприятий, работники которых будут принимать участие в общественных работах и проходить опережающее профессиональное обучение. На основе полученных данных в июле 2009 г. постановлением кабинета министров республики были внесены необходимые изменения в Программу с обоснованным увеличением расходов, как за счет федеральных средств, так и за счет республиканского бюджета.

К положительным моментам программы следует отнести ее связь с реализацией крупных инвестиционных проектов на 2009 г. в рамках федеральных и республиканских целевых программ, создающих дополнительные рабочие места, таких как Федеральная целевая программа «Юг России», Республиканская целевая программа «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008–2012 гг.».

Следующим положительным моментом является сценарный поход к развитию событий, заложенных в Программу, а именно расчет баланса трудовых ресурсов по Республике Адыгея, баланса рабочих мест по Республике Адыгея на основе оптимистического и пессимистического прогнозов и определение базового и целевого сценариев развития. В основу оптимистического и пессимистического прогнозов положена экспертная оценка факторов, определяющих ситуацию на рынке труда, а именно: экономическая ситуация в Республике Адыгея, финансовое состояние организаций, социальные, демографические, образовательные и иные причины, влияющие на качественный состав безработных граждан.

Реализация Программы основывается на соглашении, заключенном между кабинетом министров Республики Адыгея, Федерацией профсоюзов Республики Адыгея и объединением работодателей Республики Адыгея на 2008–2010 гг. и предусматривает: 1) взаимодействие УГСЗН и ГУ ЦЗН с исполнительными органами государственной власти Республики Адыгея, территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, органами местного самоуправления, работодателями, иными заинтересованными структурами, 2) заключение соглашений, договоров, УГСЗН и ГУ ЦЗН с работодателями, учебными заведениями, другими организациями.

Однако оценка Программы показала, что в ней не прописан механизм данного взаимодействия.

Без сомнения, достижение обозначенных в программе задач возможно только на основе объединенных усилий региональных структур власти. Однако в программе вся ответственность за ее разработку, реализацию и последствия возложена на региональные и муниципальные органы занятости. Решение задач поддержки занятости, сохранения рабочих мест и стимулирования их создания, формирование условий, сдерживающих рост численности увольняемых, поддержка развития малого предпринимательства требуют консолидации усилий Министерства экономики и торговли республики, Министерства финансов, Торгово-промышленной палаты республики, других государственных и общественных структур.

Как нам представляется, совместными усилиями необходимо выработать концепцию выхода из экономического кризиса, выбрать приоритетные направления развития на ближайший период, который должен значительно превышать заявленный срок программы – один год, обозначить «точки роста», в соответствии с которыми следует формировать комплекс мер, осуществлять их финансирование и контроль исполнения.

Анализ проделанной работы по реализации мер, предусмотренных «Программой снижения напряженности на рынке труда республики», позволяет оценить первые полученные результаты. Как видно из данных рис. 2, начала уменьшаться численность зарегистрированных безработных, с 9764 чел. в мае до 7291 чел. к началу сентября. Снижился уровень регистрируемой безработицы со своего максимального значения на начало мая 4,7% до 3,6% к началу сентября.

По уровню регистрируемой безработицы Адыгея занимает 6-е место среди 12 экономических районов Южного федерального округа.

Растет количество вакансий, заявленных в службу занятости населения республики (рис. 3, 4).

Всего рост по этому показателю составил с мая по сентябрь 120%. Соответственно начал снижаться коэффициент напряженности на республиканском рынке труда, что наглядно видно из данных рис. 3. Если на одну вакансию в апреле приходилось 7,4 чел., в мае – 5,6, то к сентябрю этот показатель стал равен 3,5 чел.

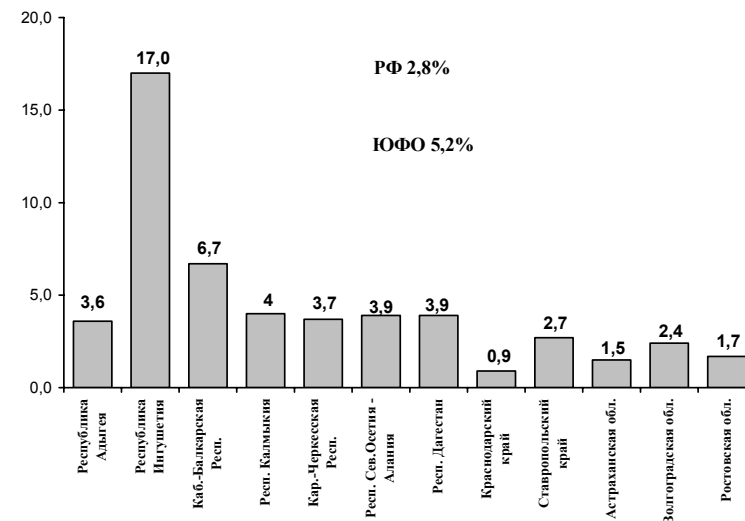


Рис. 2. Уровень регистрируемой безработицы по экономическим районам ЮФО РФ на 01.07.2009 г. (%)

Источник: Слайды на 01.09.2009 г. «Уровень регистрируемой безработицы по экономическим районам ЮФО РФ на 01.07.2009 г. (%)».

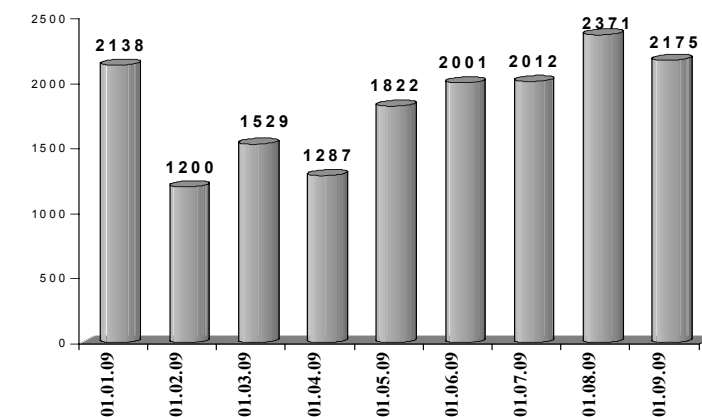


Рис. 3. Количество вакансий, заявленных в службу занятости населения РА за январь – август 2009 г.

Источник: Слайды на 01.09.2009 г. «Количество вакансий, заявленных в службу занятости населения РА за январь – август 2009 г.».

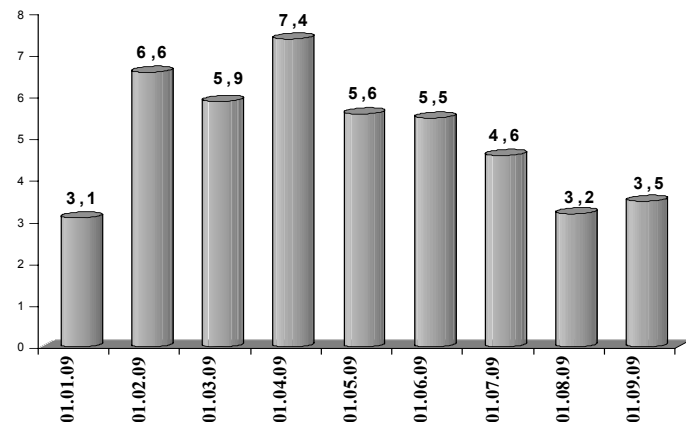


Рис. 4. Коэффициент напряженности на рынке труда по РА за январь – август 2009 г. (человек на 1 вакансию)

Источник: Слайды на 01.09.2009 г. «Количество вакансий, заявленных в службу занятости населения РА за январь – август 2009 г.» и «Коэффициент напряженности на рынке труда РА за январь – август 2009 г. (человек на 1 вакансию)».

По организации общественных работ к сентябрю 2009 г. заключено 59 договоров с работодателями о совместной деятельности на сумму более 32 млн. руб. Около 2,5 тыс. чел. из числа работников организаций, находящихся под угрозой увольнения, приняли участие в общественных работах на своих же предприятиях. Заключено 18 договоров на сумму 1355 тыс. руб., и около 300 чел. приступили к опережающему обучению по профессиям, наиболее востребованным на рынке труда. Заключены договоры на прохождение стажировки из числа выпускников образовательных учреждений. Почти 1 тыс. чел. из числа безработных граждан выразили желание заняться предпринимательской деятельностью. Субсидия выдана 279 гражданам в размере 58 800 руб. каждому, оказана финансовая помощь на оформление необходимых документов для открытия собственного дела почти двумстам безработным. В основном предпринимательская деятельность направлена на производство сельхозпродукции, розничную торговлю, ремонтно-строительные работы, оказание услуг населению, транспортные пере-

возки, оказание юридических и бухгалтерских услуг и другие виды деятельности.

Реализация основных программных мероприятий уже к сентябрю 2009 г. позволила снизить уровень регистрируемой безработицы в республике до 3,6% против планируемых 4,6%.

Список литературы

1. Постановление Правительства РФ от 31 декабря 2008 г. № 1089 «О дополнительных мероприятиях, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации».
2. Республиканская целевая программа «Снижение напряженности на рынке труда Республики Адыгея на 2009 г.».
3. Данные еженедельного мониторинга увольнений работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности.

РЫНОК ТРУДА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Е. Е. Фролова

*Министерство труда и занятости Республики Карелия, г. Петрозаводск
frolova@czrk.onego.ru*

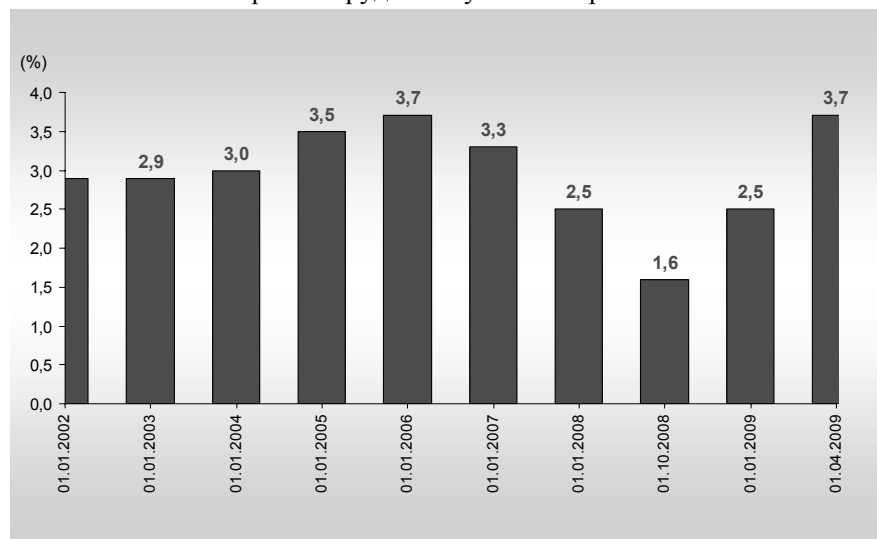
В последние годы на волне экономического роста ситуация на рынке труда в России и Республике Карелия была стабильной и развивалась в рамках установившихся тенденций. Колебания спроса и предложения рабочей силы происходили по предсказуемой траектории и демонстрировали свою зависимость от всей совокупности факторов: демографической ситуации в регионе, развития экономических, инвестиционных и миграционных процессов, реализации мероприятий государственной политики в области занятости населения.

Наряду с общим сокращением численности населения, связанным, прежде всего, с неблагоприятной демографической ситуацией начала 1990-х гг., снижались объемы регистрации граждан в органах службы занятости населения. По данным Карелиястата, численность постоянного населения Республики Карелия уменьшилась с 2003 г. на 24,6 тыс. чел.

и составила на 01.01.2008 г. 690,6 тыс. чел.¹ Численность граждан, официально зарегистрированных в качестве безработных за эти годы, до наступления экономического кризиса конца 2008 г., сократилась в 1,9 раза, составив на 1 октября 2008 г. 6039 чел.

Диаграмма 1

Динамика изменения уровня регистрируемой безработицы на рынке труда Республики Карелия



Соответственно произошло снижение уровня регистрируемой безработицы с 2,9%, по данным на 01.01.2003 г., до 1,6% – на 01.10.2008 г. (диаграмма 1). В течение 9 месяцев 2008 г. официальный уровень безработицы упал даже в таких традиционно депрессивных районах, как Калевальский (с 10,4% на 01.01.2008 г. до 4,5% на 01.10.2008 г.), Беломорский (с 7,5 до 4,4%), Лоухский (с 7,5 до 3,8%), Муезерский (с 6,0 до 3,8%), Пудожский (с 5,9 до 3,4%).

Этому немало способствовали мероприятия активной политики занятости, предусмотренные республиканской и районными программами содействия занятости населения, а также экономические и инвестиционные процессы, происходившие в регионе.

¹ Труд и занятость в Карелии: Стат. сб. / Карелиястат. Петрозаводск, 2008. С. 6.

Реакция официального рынка труда на позитивные изменения в экономике выражалась в росте заявочного спроса со стороны работодателей. Рынок труда наполнялся все новыми и новыми вакансиями, а для трудовых ресурсов наступил «режим наибольшего благоприятствования». В некоторых публикациях стал появляться термин, характеризующий данное состояние рынка труда, – «рынок соискателя».

Но если для рабочей силы открывались возможности с большей выгодой продать свою способность к труду, то стремительное снижение уровня безработицы вряд ли можно было назвать благом для сбалансированного функционирования рынка труда. Обратная сторона низкого уровня безработицы – сокращение свободной рабочей силы – способствовало снижению конкуренции между работниками и их дефициту, что неизбежно вело к экономически необоснованному росту зарплат и, следовательно, к инфляции. Столичные рынки труда уже столкнулись с этой проблемой, и для регионов она была не за горами.

В Республике Карелия в течение 9 месяцев 2008 г. вакантных рабочих мест (31 827 ед.) было зарегистрировано на 27,9% больше, чем безработных (24 887 чел.). Уровень безработицы за это время снизился с начала 2008 г. в 1,6 раза (уровень регистрируемой безработицы на 01.01.2008 г. составлял 2,5%, на 01.10.2008 г. – 1,6% к экономически активному населению).

Отсутствие безработицы, по оценкам специалистов, могло затормозить рост экономики, дефицит кадров ставил под угрозу срыва ряд запущенных инвестиционных проектов, а некоторые вообще не выходили на стадию реализации.

События последних месяцев 2008 г. внесли свои коррективы в развитие ситуации на рынке труда, которая под воздействием неблагоприятных внешнеэкономических факторов осложнилась. В экспортно-ориентированных отраслях экономики начались процессы высвобождения рабочей силы. Проблема безработицы вновь вышла на первый план, рост вакансий замедлился, а затем объемы кадрового спроса стали снижаться.

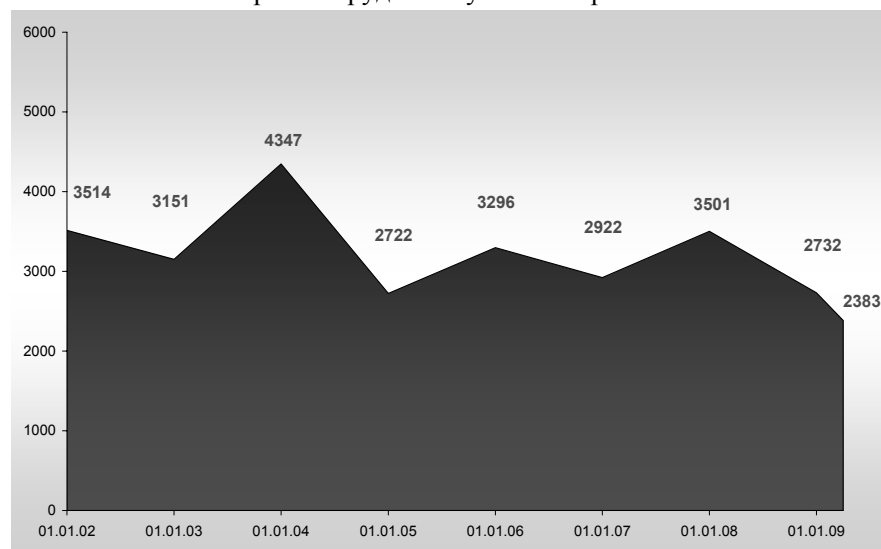
По состоянию на 1 января 2009 г. в республиканской службе занятости населения учитывалось вакансий на 22% меньше, чем на начало 2008 г. (на 01.01.2009 г. – 2732 ед., на 01.01.2008 г. – 3501 ед.). Наибольшее снижение объемов спроса произошло в Беломорском (в 2,9 раза), Сегежском (в 2 раза), Медвежьегорском и Пудожском (в 1,8 раза), Прионежском (на 31,8%), Муезерском (на 27,2%), Питкярант-

ском (на 19,7%) муниципальных районах. В г. Петрозаводске количество вакансий снизилось на 22,8% по сравнению с данными на начало 2008 г. (диаграмма 2).

В результате крушения прежних сырьевых и сбытовых схем и, как следствие, снижения объемов производства и цен на произведенную продукцию многие предприятия реального сектора экономики в целях минимизации расходов вынуждены были идти на сокращение численности работающих. Некоторые стабильно функционирующие предприятия, планировавшие привлечение рабочей силы под инвестиционные проекты, связанные с модернизацией или расширением производства, на время заморозили свои планы. Наконец, ряд предприятий занял выжидательную позицию, опасаясь набирать новых работников в условиях экономической неопределенности.

Диаграмма 2

Динамика изменения объемов спроса на рабочую силу на рынке труда Республики Карелия



Наряду со снижением объемов кадрового спроса, изменилась и структура вакансий по видам экономической деятельности предприятий. По итогам 2008 г. осязаемое сокращение потребности в рабочей силе произошло в обрабатывающих производствах, строительстве,

транспорте и связи, в сфере операций с недвижимым имуществом. В частности, в обрабатывающих производствах значительно снизился спрос на рабочую силу по видам экономической деятельности «Обработка древесины», «Целлюлозно-бумажное производство», «Металлургическое производство», «Производство машин и оборудования».

Вместе с тем выросло число вакансий по видам экономической деятельности «Государственное управление», «Здравоохранение», «Предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг», «Финансовая деятельность».

В профессионально-квалификационном составе вакансий также произошли некоторые изменения. Снизился спрос на квалифицированных работников сельского, лесного хозяйств, рабочих предприятий всех уровней квалификации, хотя по-прежнему в структуре спроса, регистрируемого в органах службы занятости населения республики, доля рабочих вакансий составляет более 80%.

Рейтинг наиболее востребованных профессий существенных изменений не претерпел. В группе рабочих это водители автомобиля, автобуса, троллейбуса, слесари механосборочных работ, машинисты землеройных машин, кранов, слесари-сантехники, плотники, столяры, кровельщики, каменщики, штукатуры, сварщики и газорезчики, станочники на металлообрабатывающих станках, слесари-механики (слесари-сборщики, слесари-ремонтники) судов, в сфере обслуживания – официанты, бармены, буфетчики. В категории служащих и специалистов наиболее востребованными остаются медицинские работники (врачи, средний медперсонал), фармацевты, инженеры (инженеры-программисты, инженеры по промышленному и гражданскому строительству, инженеры-электрики, инженеры-энергетики, инженеры-электронники), техники-электрики, работники силовых структур, воспитатели детского сада, учителя.

Если говорить на перспективу, то в ближайшее время спрос на работников будет крайне ограничен в сырьевых и экспортно-ориентированных отраслях реального сектора экономики, которые более всего затронули процессы высвобождения рабочей силы. В нашей республике в первую очередь это касается лесопромышленного комплекса (далее – ЛПК). По данным на 9 сентября 2009 г., начиная с октября 2008 г. в республиканскую службу занятости населения поступили сведения о запланированном высвобождении 3086 работников лесопромышленного комплекса (43,3% от общей численности всех вы-

свобождаемых работников – 7127 чел.), 1220 чел. из которых уже уволены. ЛПК сейчас находится в сложном положении. Помимо глобальной причины такой ситуации (мировой финансово-экономический кризис) специалисты называют следующие:

- первая – введение экспортных пошлин на круглый лес. Ужесточающая таможенная политика федерального центра, нацеливающая лесопромышленников на внутрироссийскую переработку древесины, по экспертным оценкам, была преждевременной и еще более усугубила сложное положение ЛПК;
- вторая причина заложена в самой отрасли. Сейчас шведы и финны активизируют добычу и переработку собственных лесных ресурсов, используя самые современные технологии, и устраняют «восточных» конкурентов с рынка;
- причина третья. Отсталость лесозаготовительной и лесоперерабатывающей отраслей Карелии особенно ярко проявилась в период кризиса. Это неэффективная система организации труда, остающаяся преимущественно «советской», то есть с многочисленными и технологически несовременными леспромхозами, с избытком социальных проблем лесных поселков. Неэффективность производства пиломатериалов, менеджмента, неумение выгодно продать продукцию.

Очевидно, что все перечисленные проблемы не решаются в одночасье, и по мановению волшебной палочки предприятия ЛПК не заработают в полную силу. Но правительствами РФ и РК ищутся возможные пути вывода отрасли из кризиса. В частности, по распоряжению российского правительства банки будут обязаны открывать кредиты для предприятий строительной сферы, а это означает, что у них появятся оборотные средства, которых сейчас так не хватает. И если, как предполагается, строительство в стране начнет активизироваться, то потребуются лесоматериалы, а это – значительная часть поставок наших предприятий.

Необходимо учитывать, что лесопромышленный комплекс, несмотря на все трудности, которые, кстати, возникли не вдруг (ситуация в ЛПК на протяжении как минимум шести-семи последних лет характеризуется как крайне сложная, карельские леспромхозы в большинстве своем убыточны: в минусе стабильно пребывают 70–85% лесозаготовительных предприятий), по-прежнему занимает ведущее место в экономике республики, в нем занято свыше 27 тыс. чел. Для вывода

ЛПК из кризиса необходимы грамотные управленцы, инженерно-технический состав, в полной мере соответствующие прогрессирующему уровню техники и технологии и работе в рыночных условиях. Анализ существующей сегодня ситуации с кадровым обеспечением лесного комплекса республики показывает явный недостаток в квалифицированных кадрах высшего (руководителей) и среднего звена (техноруков, мастеров лесозаготовок, механиков, учетчиков древесины и других). Учитывая, что экономическую эффективность лесозаготовительной деятельности в Карелии сдерживает слабо развитая на землях лесфонда транспортная инфраструктура, республика остро будет нуждаться в инженерах по дорожному строительству. Эти и другие вопросы кадровой политики в лесном секторе отражены в «Плане действий Правительства РК по совершенствованию системы управления лесным комплексом». В частности, в нем были предусмотрены такие мероприятия, как переподготовка высвобождающихся работников ЛПК, повышение квалификации рабочих, кадров высшего и среднего звена управления, целевая подготовка руководителей для предприятий ЛПК.

Возвращаясь к вопросу о перспективах, ожидающих ту или иную сферу приложения труда, необходимо отметить, что, по оценкам специалистов, в ближайшее время неважные шансы у работников сферы недвижимости. В частности, профессию риэлтор можно назвать «умирающей». Из экономических соображений и во избежание махинаций, вероятность которых возрастает в кризисное время, потребность в посредниках при оформлении сделок купли-продажи недвижимости отпадет.

Кадровая индустрия (кадровые агентства, услуги по найму персонала) также оценивается сейчас как не самая лучшая возможность для трудоустройства, как и компании, работающие в области производства товаров и услуг премиум-класса.

В самом конце рейтинга «кризисоустойчивых» профессий находятся работники финансовых служб (специалисты по оформлению кредита и по работе с документами заемщиков, аналитики по ценным бумагам, специалисты по паевым инвестиционным фондам и социальной ответственности, банковские брокеры), а также младший административный персонал (секретари, офис-менеджеры, ассистенты, работники служб обеспечения и PR-отделов).

Хорошие перспективы, по оценкам специалистов, для трудоустройства в обрабатывающих производствах, сборочных производствах

иностранных компаний (отечественное машиностроение – под вопросом), горнопромышленном комплексе, дорожном строительстве – при условии восстановления или переориентации спроса на внутренний рынок.

Устойчивый спрос прогнозируется в сферах, занимающихся удовлетворением базовых человеческих потребностей (медицина, фармацевтика, пищевая промышленность).

Всегда будут востребованы специалисты в сфере образовательных услуг. А в период кризиса спрос на них, возможно, возрастет – те, кто потерял работу, будут получать образование или повышать имеющуюся квалификацию.

Вряд ли ослабеет кадровая потребность в сфере продаж. Будут востребованы продавцы-консультанты, менеджеры по работе с клиентами, т. е. те, кто способен приводить клиентов и приносить в компании реальные деньги.

Хотя произошло значительное сокращение специалистов, связанных с непосредственным обеспечением функционирования компаний (системные администраторы, бухгалтеры, административный персонал), спрос на них сохранится и будет устойчивым в дальнейшем, так как потребности компаний обеспечивать в любом случае надо.

В IT-индустрии сейчас накапливается так называемый «отложенный спрос». В настоящее время во многих компаниях все проекты по внедрению корпоративных информационных систем для автоматизации учета и управления заморожены, но через 3–4 года их разморозят, так как любое современное предприятие должно иметь автоматизированную систему планирования ресурсов, которая в той или иной степени охватывает все ключевые процессы деятельности компании.

Вообще специалисты в области информационных технологий находятся на вершине рейтинга «кризисоустойчивых» профессий. Это разработчики программного обеспечения, системные администраторы, сервисные инженеры с хорошим знанием оборудования и языков на техническом уровне. Также в выгодном положении сейчас юристы со специализацией по сделкам слияния и поглощения, по трудовым спорам и трудовому праву, по арбитражным спорам, бухгалтеры (аудиторы) высшего и среднего звена (но не просто бухгалтеры-«счетоводы», профицит которых наблюдался и во времена стабильно функционирующей экономики).

Большие перспективы в нынешних условиях жесткой экономии компаний на аренде помещений, заработной плате штатным сотрудникам приобретает такая форма приложения труда, как фриланс (удаленная работа). Хорошая альтернатива создается работе по найму, особенно в области информационных технологий (создание программного обеспечения, веб-дизайн, реклама в Интернет-сети и т. д.). Здесь также открываются возможности надомной работы для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

И наконец, большая ставка сейчас в стране делается на малый и средний бизнес (в нашей республике в первую очередь это сфера туризма). Молодым людям, получающим сейчас профессиональное образование, нужно знать, что в нынешних условиях работа по найму – не самая хорошая перспектива. Необходимо продумывать возможности создания собственного бизнеса, чтобы работать самим и создавать рабочие места.

В любом случае получение квалификации в соответствии с современными потребностями рынка труда – залог успешного трудоустройства и развития профессиональной карьеры. Даже в сложные для экономики периоды высококвалифицированные сотрудники и представители редких профессий могут быть уверены в своей востребованности. Умение быстро адаптироваться к меняющимся условиям рынка труда, используя базовые знания и приобретая новые востребованные навыки, гибкость, мобильность при выборе места приложения труда, – вот качества, дающие преимущества любому специалисту. Кроме того, кризис не вечен, и по прошествии его квалифицированные кадры рабочих и специалистов будут остро необходимы возрождающейся экономике.

РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ ПРИЕМНОЙ КАМПАНИИ ВУЗОВ И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ БЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ¹

А. С. Шемякин

*Институт информатики и математического моделирования
технологических процессов Кольского научного центра РАН,*

г. Анапиты Мурманской обл.

shemyakin@jimm.kolasc.net.ru

Отечественная бюджетная система высшего образования постепенно переходит на платную основу. В стране появились многочисленные университеты, которые предлагают потенциальным студентам самые разнообразные пакеты образовательных услуг на самых разнообразных финансовых и временных условиях. Среди этих учебных заведений существует конкуренция за привлечение потенциальных студентов. В результате таких перемен администраторов стала интересовать тема маркетинга образовательных услуг [1].

В исследованиях [2], [3] выделяются основные критерии, по которым абитуриенты выбирают вузы. Самый весомый из них (т. е. для большего числа абитуриентов является наиболее важным) – условия обучения. В данной работе под условиями обучения понимается качество образовательного процесса. Про качество образовательного процесса см. в работе [1].

В данной работе предлагается модель, с помощью которой можно оценить востребованность какой-либо услуги на рынке образовательных услуг при различных маркетинговых стратегиях. Ниже приведено описание модели.

Описание модели

Пусть имеется несколько вузов, осуществляющих свою деятельность в регионе. Каждый из вузов заинтересован в зачислении студентов. Задачей является в определенный момент времени объявить набор, т. е. то количество абитуриентов, которое вуз готов зачислить в качестве студентов на факультеты.

При объявлении набора необходимо учитывать тот факт, что при слишком высоком объявленном наборе велика вероятность «недобора», что может в конечном итоге приводить к перерасходу средств.

¹ Работа поддержана грантом РФФИ 09-08-98800 «Разработка информационной системы с распределенным доступом для комплексной поддержки организационного управления региональной системой профессионального образования».

При низком объявленном наборе вероятность «недобора» снижается, но в таком случае упускается возможная прибыль, т.к. на каждого студента выделяется некоторая сумма денег, большая часть которых расходуется на заработную плату преподавателям и коммунальные платежи. Но тем не менее в выделенной сумме предусмотрена некоторая доля, которую вуз вправе потратить по своему усмотрению: улучшение материально-технической базы, закупка учебной литературы, стимулирующие выплаты преподавателям и т. п. (имеется в виду финансирование студента-бюджетника, в случае студента-«платника» эта доля в принципе не ограничена, но чрезмерный рост стоимости обучения сдерживается конкуренцией со стороны других вузов). Эту долю будем называть свободными средствами. Сами по себе свободные средства, выделяемые на одного студента, малы. Однако если просуммировать свободные средства для всех студентов одного потока, то может получиться существенная сумма, и появляется больше перспектив для улучшения условий обучения, и, как следствие, повышается конкурентоспособность учреждения.

В силу факторов, описанных выше, задача «угадывания» количества студентов становится актуальной. Для получения обоснованных решений по объявлению набора на факультеты вуза целесообразно иметь модель, с помощью которой можно оценить различные варианты принимаемых решений.

Данную модель лучше представить в виде мультиагентной системы: сценой (средой) будет являться пул абитуриентов (то количество абитуриентов, которые заинтересованы в поступлении в один из вузов рассматриваемой группы), а агентами будут являться вузы рассматриваемой группы. Целью каждого агента является зачисление (и последующая подготовка) как можно большего количества студентов.

Сцена имеет единственный атрибут:

$$Sc = \langle N \rangle, \quad (1)$$

где Sc – сцена (среда);

N – количество абитуриентов, желающих поступать в вузы рассматриваемой группы (пул абитуриентов).

Агент имеет следующие атрибуты:

$$Ag = \langle r, Acc, \{F\} \rangle, \quad (2)$$

где Ag – агент;
 r – рейтинг вуза;
 Acc – общее количество зачисленных студентов;
 {F} – список факультетов, существующих в данном вузе.
 Атрибуты факультета перечислены ниже:

$$F = \langle E, El, P, Pl, W, Max_{st} \rangle, \quad (3)$$

где F – факультет;
 E – количество заявок в текущем году;
 El – количество заявок в прошлом году;
 P – объявляемый набор в текущем году;
 Pl – объявляемый набор в прошлом году;
 W – свободные средства факультета;
 Max_st – максимально возможное количество студентов, которое можно зачислить.

При моделировании приемной кампании вузов существенным является закон распределения абитуриентов между вузами. В данной работе считается, что абитуриенты распределяются между вузами пропорционально рейтингам. Рейтинг определяется по следующей формуле:

$$r = \frac{P}{N} + \frac{E}{P} + \frac{Acc}{avg(N)}, \quad (4)$$

где r – рейтинг вуза;
 P – объявляемый набор;
 N – размер пула абитуриентов в текущем году;
 E – количество заявок в данный момент времени;
 Acc – общее количество зачисленных студентов за предыдущие годы;
 avg(N) – средний размер пула абитуриентов по итогам предыдущих лет.

При построении модели необходимо учитывать тот факт, что вузы могут иметь специализацию в том смысле, что список факультетов может быть различным. Например, один вуз может иметь горный факультет, а другой — не иметь. По этой причине модель, концептуально описанную выражениями (2) и (3), необходимо записать в матричной форме. Количество строк соответствует количеству доступных факультетов, на которые можно поступать в вузах рассматриваемой группы, количество столбцов матрицы соответствует количеству вузов в рассматриваемой группе. Данную матрицу назовем матрицей предпочтения (будем обозначать ее Pr), элементы матрицы предпочтения вычисляются по следующей формуле:

$$Pr_{ij} = \begin{cases} 0, & \text{если } j\text{-й ВУЗ не имеет данный факультет} \\ q_{ij}, & \text{если } j\text{-ый ВУЗ имеет данный факультет} \end{cases} \quad (5)$$

где q_{ij} вычисляется по следующей формуле:

$$q_{ij} = \frac{r_j}{\sum_{k=1}^N r_k}, \quad (6)$$

где q_{ij} – элемент матрицы предпочтения;
 r_j – рейтинг j-го вуза в предыдущем году;
 r_k – рейтинг k-го вуза в предыдущем году;
 N – количество рассматриваемых вузов.

Модель должна учитывать предпочтения абитуриентов при выборе специальности. Для этого введем вектор предпочтений абитуриентов Fa. Элементы вектора – доли пула абитуриентов, выбирающих соответствующие специальности. Размерность вектора предпочтений равна количеству строк матрицы предпочтения. Элементы вектора Fa можно вычислить на основе данных о приемах на факультеты прошлых лет.

В конечном итоге для получения распределения абитуриентов по факультетам вузов формируется матрица распределения абитуриентов (M). Элементы матрицы M_{ij} соответствуют количеству заявок, поданных на i-й факультет j-го вуза, и вычисляются по следующей формуле:

$$M_{ij} = Pr_{ij} * Fa_i, \quad (7)$$

где M_{ij} – элемент матрицы распределения;

Pr_{ij} – элемент матрицы распределения;

Fa_i – элемент вектора предпочтения абитуриентов.

За каждого зачисленного абитуриента вуз получает некоторый объем денежных средств, которые может израсходовать на улучшение образовательного процесса. Модель построена таким образом, что если не выделять денежные средства на улучшение образовательного процесса, то показатель качества образовательного процесса ухудшается со временем, что негативно сказывается на рейтинге заведения и снижает привлекательность вуза для абитуриентов.

Программная реализация модели

Модель, описанная в данной работе, реализована в виде программы (деловой игры), написанной в среде Borland Developer Studio 2006. Агенты реализованы в виде соответствующих классов C++.

Допущения, сделанные в программной реализации модели

Все абитуриенты объединяются в единый пул, который потом распределяется между вузами, действующими на рынке. Приблизительный размер пула абитуриентов известен каждому вузу на несколько шагов вперед. Точный размер пула определяется на каждом модельном шаге и отличается на некоторую случайную величину от той, которая известна вузам.

В приемной кампании существуют следующие ограничения:

1. Нельзя зачислить студентов больше, чем объявлено.
2. Нельзя зачислить студентов больше, чем вуз физически может обучать.
3. Предполагается, что абитуриенты, не поступившие в один вуз, будут поступать в другой.
4. Каждому вузу известно приблизительное количество абитуриентов, которые могут подать заявления в данный вуз. Однако фактическое количество заявлений может значительно отличаться от предполагаемого количества.
5. В модели вводится искусственный штраф за недобор, т. е. вуз получает штраф, если количество зачисленных абитуриентов меньше объявленного набора.

В силу существующих ограничений не существует единой стратегии поведения, поэтому в модели предлагается три возможных варианта поведения агентов. Самая простая стратегия – постоянный набор на факультеты и специальности. Эта величина задается изначально и не изменяется в течение всего модельного времени.

Более сложный вариант поведения – объявление набора на основе рейтингов вузов. Рейтинги вузов являются общеизвестной информацией и агенты могут ее использовать для принятия решений. Предполагается, что заявления о поступлении распределяются пропорционально рейтингам вузов, т. е. в вуз с большим рейтингом будет подано большее количество заявлений, чем в остальные. При использовании такой стратегии каждый агент может вычислить примерное количество заявлений, которое будет подано, на основе информации о предполагаемом количестве абитуриентов в пуле и рейтингах остальных вузов (подсчет рейтинга ведется согласно формуле (4)).

Наиболее сложной стратегией является объявление набора, основанное на исторических данных или, говоря другими словами, набор объявляется на основе норм деятельности других агентов [4]. Такими историческими данными в модели является информация о том, какие наборы объявляли вузы-конкуренты в прошедшие моменты времени. Сама стратегия заключается в том, чтобы на основе исторических данных сделать прогнозы относительно того, какой набор будет объявлен в данный момент. Для построения такого прогноза можно использовать регрессионный анализ либо, в более простом случае, вычислять среднее значение. Таким образом строится предположение о решении, которое примут конкуренты. Зная предположительное решение конкурентов, нетрудно вычислить, сколько абитуриентов останутся в пуле, которые могут быть зачислены в данный вуз.

После проведения приемной кампании каждый агент получает финансирование на обучение студентов. Размер финансирования пропорционален количеству зачисленных студентов. Большая часть этих средств будет расходоваться на коммунальные услуги, зарплату преподавателям и пр. Но в конечном итоге может оставаться небольшая сумма в расчете на одного студента, которую вуз может израсходовать по своему усмотрению, например, на улучшение учебного процесса или развитие вуза.

В работе [1] предлагается методика КАЧОБРУС (КАчество ОБразовательной УСлуги), позволяющая оценить качество образовательно-

го процесса. Методика КАЧОБРУС основывается на анкетировании студентов. Эта анкета состоит из 17 вопросов, каждый из которых характеризует один критерий качества образовательного процесса. Особенностью КАЧОБРУС является то, что кроме оценки критериев качества образования оценивается еще важность этих критериев.

Для применения КАЧОБРУС в модели управления качеством образовательных услуг необходима модификация, т. к. не все критерии, описываемые анкетой, могут быть выражены в денежном эквиваленте. В результате в данной работе качество образования описывается шестью критериями:

1. Современная материально-техническая база.
2. Интерьеры помещений.
3. Удобное для студентов расписание занятий.
4. Высокий авторитет диплома.
5. Профессионализм преподавателей.
6. Взаимодействие преподавателей и студентов.

В результате анкетирования каждый из этих критериев может получить оценку от 1 до 5. Важность критериев также оценивается по пятибалльной шкале от 1 до 5. В рассматриваемой модели каждый из этих критериев имеет определенный денежный вес, этот вес задается перед началом моделирования. На основе оценки критериев и важности этих критериев вычисляется показатель качества образовательного процесса по формуле (8):

$$Q = \sum_{i=1}^6 q_i w_i, \quad (8)$$

где Q – показатель качества образовательного процесса;

q_i – значение i -го параметра качества образовательного процесса;

w_i – важность i -го критерия качества образовательного процесса.

Задачей каждого агента является распределение средств таким образом, чтобы итоговый показатель качества образовательного процесса был максимальным. Распределение средств осложняется тем, что как оценки, так и важность критериев изменяются с течением времени, причем важность может изменяться случайным образом, а оценка изменяется гипертангенсально. По этой причине распределение средств должно быть адекватным важности критериев, т. е. в первую очередь желательно улучшать те критерии, которые являются наиболее важными для процесса образования [5].

В работе описывается модель приемной кампании вузов. Данная модель состоит из двух подмоделей: подмодель приемной кампании вузов и подмодель распределения бюджетных средств. Эти две подмодели неразрывно связаны друг с другом: результат принятия решения в одной подмодели влияет на возможные решения в другой подмодели.

Особенностью подмодели распределения бюджетных средств является то, что качество образовательного процесса оценивается шестью критериями, каждый из которых имеет свою оценку и важность. Распределение бюджетных средств желательно распределять в соответствии с важностью критериев для образовательного процесса.

Модель, описанная в данной работе, реализована в виде программы (деловой игры), написанной в среде Borland Developer Studio 2006. Агенты реализованы в виде соответствующих классов C++.

Разработанное приложение будет интересно администраторам учебных заведений, которые заинтересованы в продвижении новых образовательных услуг на образовательном рынке.

Список литературы

1. *Новаторов Э. В.* Маркетинговая концепция качества образовательной услуги и методика ее измерения // Десятый симпозиум. Квалиметрия в образовании: методология и практика. М., 2002 С. 190–205.
2. *Польдин О. В.* Модель выбора вуза абитуриентом при едином и раздельном экзаменах: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: hse.ru/temp/2006/files/20060404-06/20060406_poldin.doc
3. *Шиняева О. В.* Информированность о вузах как фактор предпочтений абитуриентов: Аналитический отчет по результатам социологического исследования (декабрь 1995 г. – январь 2006 г.): [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ulstu.ru/main/view/article/9385>
4. *Новиков Д. А., Ермаков Н. С., Иващенко А. А.* Рефлексивные модели репутации и норм деятельности // Управление большими системами. М., 2005. С. 21–35.
5. *Шемякин А. С.* Модель управления качеством образовательных услуг // Прикладные проблемы управления макросистемами / Под. ред. Ю. С. Попкова, В. А. Путилова. М.: Книжный дом «Либроком», 2008. Т. 39. 488 с.

СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА И РЕАЛИЗАЦИЯ АНТИКРИЗИСНОЙ ПРОГРАММЫ ЗАНЯТОСТИ НА 2009 г. В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ

Т. М. Шумилова

Министерство труда и занятости Республики Карелия, г. Петрозаводск

TMShumilova@czrk.onego.ru

Мировой экономической кризис, разразившийся в 2008 г., внес существенные коррективы в среднесрочные планы развития Российской Федерации. Негативные последствия его затронули и Республику Карелия. Наша страна после десяти лет динамичного развития столкнулась с серьезнейшими экономическими вызовами.

В нынешнем году, отметил Президент РФ Дмитрий Медведев, ожидается дальнейший спад ВВП, и перспективы восстановления положительного роста его в 2010 г. остаются неопределенными. В бюджетном послании на 2010–2012 гг. российский президент указал на то, что впервые за последние 10 лет доходы бюджета стали ниже расходов. Дефицит федерального бюджета на 2009 г. составит не менее 7% ВВП [1].

Общая ситуация в экономике страны в 2009 г. оценивается как сложная. Для ослабления влияния мирового финансово-экономического кризиса 19 июня 2009 г. после согласований и обсуждения Правительство России приняло антикризисную программу [2]. В ней определены основные мероприятия по оздоровлению российской экономики.

В рамках программы представлен план действий по реализации антикризисных мер на 2009 г. (утвержден Председателем Правительства РФ № 2802п-П13 от 19.06.2009 г.) [<http://premier.gov.ru/anticrisis/>].

Параллельно на региональном уровне шло формирование единой системы антикризисных мер, включающей мероприятия, софинансируемые как за счет средств федерального бюджета, так и самостоятельно. В числе основных целей системы антикризисных мер, принимаемых на уровне регионов, выделены мероприятия по содействию занятости населения, сохранению и созданию рабочих мест.

Для смягчения негативных социальных последствий, вызванных спадом производства, увольнениями работников и снижением доходов населения, большинством субъектов Российской Федерации разрабатывались региональные антикризисные программы занятости. Всего этими программами планировалось охватить до конца года 1 млн. 360 тыс. чел.

Из федерального бюджета на стабилизацию ситуации на рынке труда дополнительно намечалось израсходовать 43,7 млрд. руб. Антикризисные программы предусматривают опережающее профессиональное обучение работников в случае угрозы массового увольнения, создание временных рабочих мест, организацию переезда увольняемых на работу в другую местность. Они запущены в действие весной 2009 г. и реализуются в большинстве российских регионов.

В Республике Карелия для смягчения негативных социально-экономических последствий, вызванных финансово-экономическим кризисом, также осуществлялась реализация программы антикризисных мер на 2009 г. (одобрена Распоряжением Правительства Республики Карелия № 329р-П от 19 августа 2009 г.).

На 2009 г. в рамках социальной защиты населения и создания рабочих мест, реализации программ содействия занятости населения и мер социальной поддержки безработных граждан включены следующие мероприятия:

- проведение еженедельного мониторинга по Республике Карелия увольнения работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников, а также неполной занятости работников организации;
- осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства в ходе массовых увольнений работников;
- организация работы консультационных пунктов, горячих линий и предувольнительных консультаций для работников организаций;
- реализация программы поддержки занятости населения в Республике Карелия в 2009 г., направленной на снижение напряженности на рынке труда республики;
- обеспечение своевременной материальной поддержки безработных граждан (выплата пособий по безработице, стипендий);
- организация работы Межведомственной комиссии по вопросам обеспечения полной и своевременной выплаты заработной платы, повышения уровня оплаты труда работников, поступления единого социального налога и страховых взносов на обязательное пенсионное и социальное страхование, налога на доходы физических лиц;
- обеспечение постоянного мониторинга и контроля за своевременной и полной выплатой заработной платы работникам государственных и муниципальных учреждений и др.

Министерство труда и занятости Республики Карелия (далее – министерство) во взаимодействии с другими социальными партнерами приступило к выполнению вышеуказанных мероприятий на территории региона, не дожидаясь утверждения региональной антикризисной программы. В рамках проекта программы оно действовало на основе реализации делегированных полномочий в области содействия занятости населения, основных функций и задач государственных учреждений службы занятости (центра занятости населения) и органов по труду Республики Карелия.

Служба занятости населения республики проводила в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 28 ноября 2008 г. № 682 еженедельный мониторинг в части предстоящих увольнений работников в связи с ликвидацией предприятий или сокращением численности или штата. Эта конструктивная мера управленческого контроля реализовывалась для оперативного принятия превентивных мер для смягчения ситуации на территориальных рынках труда.

С момента введения мониторинга по состоянию на 23 сентября 2009 г. из 7412 работников, предполагаемых к высвобождению, были уволены 2716 чел., из них безработными признаны 1448 чел. Обратилось в органы службы занятости 2397 чел.

Наряду с этим органы по труду и занятости Республики Карелия осуществляли еженедельный мониторинг численности работников, работающих на условиях неполного рабочего дня или находящихся в простоях. По данным мониторинга, с начала 2009 г. в простоях ежедневно находилось от 1000 до 2000 чел., на условиях неполного рабочего времени работали от 3500 до 5000 чел. Также осуществлялось взаимодействие с работодателями для предотвращения нарушения трудового законодательства в части порядка перевода работников на работу в условиях неполного рабочего времени, оплаты времени простоя и работы в условиях неполного рабочего времени.

Для информирования населения и работников предприятий по вопросам, связанным с законодательством о труде и занятости, содействия трудоустройству и ситуации на рынке труда с декабря 2008 г. во всех центрах занятости населения работали «горячие линии». Информация об организации «горячей линии» с указанием телефонов и режима работы размещалась в республиканских, городских и районных СМИ, на официальном сайте министерства. К началу сентября 2009 г. зафиксировано почти 6000 ответов на звонки по «горячей линии».

С начала года на предприятиях и в организациях республики были организованы 35 консультационных пунктов. Ими оказывалась консультационная помощь по вопросам увольнения, введения на предприятиях режима неполного рабочего времени.

В течение 2009 г. проводилась работа по доведению до руководства и представителей кадровой службы требований трудового законодательства, предусмотренных при высвобождении работников, в части сроков уведомлений, гарантий и компенсаций, а также информации о порядке предоставления государственных услуг в сфере содействия занятости населения и порядке регистрации в органах службы занятости населения.

Для содействия занятости безработных и незанятых граждан, а также граждан, находящихся под риском увольнения (проживающих во всех субъектах Российской Федерации), использовалась база данных официального информационного портала Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) «Работа в России». Портал содержал актуальную информацию региональных сегментов, в том числе по Республике Карелия, о вакантных рабочих местах по всем субъектам Российской Федерации. Соответствующая информация из республики в полном объеме и своевременно предоставлялась в электронном виде.

Министерство труда и занятости РК максимально полно информировало граждан о мерах, предпринимаемых Правительством Республики Карелия, по снижению напряженности на рынке труда, используя для этого все доступные ресурсы СМИ – газеты, телевидение, радио, Интернет-порталы.

В средствах массовой информации регулярно размещались материалы по введению новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений, информация о действиях правительства по снижению уровня безработицы в республике и снижению социальной напряженности на рынке труда и занятости.

В районных центрах занятости и в министерстве работали анти-вандалные киоски вакансий с прямым выходом на региональный и федеральный банк рабочих вакансий. Безработные граждане имели возможность выходить в Интернет для поиска работы через компьютеры центров занятости. В ряде учебных заведений (Петрозаводский государственный университет и Карельский педагогический государственный университет) действовали установленные информационные киоски, обеспечивающие доступ к базам вакансий органов служб заня-

тости населения республики. В труднодоступных и отдаленных районах республики данную функцию выполнял межрайонный мобильный центр занятости населения.

Страница министерства на официальном сервере правительства Республики Карелия, а также Официальный портал Министерства по направлениям (содействие занятости населения; трудовые отношения, оплата труда и развитие социального партнерства; охрана труда и государственная экспертиза условий труда; вопросы трудовой и внешней трудовой миграции) регулярно обновлялись новой информацией, в том числе учетно-статистическими и прогнозно-аналитическими сведениями.

Все посетители портала могли ознакомиться с новыми материалами, юридическими и нормативными документами. С начала года на официальном портале министерства [www.karelia.rostrud.ru] представлено около 200 информационных материалов.

В 2009 г. на период поиска работы безработным гражданам выплачивались пособия, направленным на обучение – стипендии. Сумма социальных выплат безработным гражданам по состоянию на 1 сентября 2009 г. составила 240,1 млн. руб., в том числе сумма пособия по безработице – 225,7 млн. руб., стипендии – 12,8 млн. руб.

Важнейшим мероприятием программы антикризисных мер Правительства Республики Карелия на 2009 г. стала реализация разработанной региональной программы поддержки занятости населения на 2009 г. (далее – Программа) (утверждена Постановлением Правительства Республики Карелия № 1-П от 13 января 2009 г. «О региональной программе поддержки занятости населения в Республике Карелия на 2009 г.» [Собрание законодательства Республики Карелия. 2009. № 1. Ст. 52]. Программа разработана в дополнение к ведомственной целевой программе «Содействие занятости населения Республики Карелия на 2007–2009 гг.»).

Программа предусматривала организацию финансируемых из консолидированного бюджета Республики Карелия мероприятий активной политики на рынке труда в 2009 г.

Соглашение о реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Карелия, подписано с Рострудом 12 марта 2009 г.

В целом Программа сформирована с общим объемом финансирования в размере 169,237 млн. руб., в том числе из федерального бюджета – 160,775 млн. руб. На софинансирование мероприятий Про-

граммы из бюджета Республики Карелия выделены 8,462 млн. руб. (Закон Республики Карелия от 27.02.2009 г. № 1269-ЗРК «О внесении изменений в Закон Республики Карелия “О бюджете Республики Карелия на 2009 г.”»). Региональной программой поддержки занятости населения в Республике Карелия на 2009 г. предполагалось:

- обеспечить трудоустройство на временные и общественные работы 5,86 тыс. чел.;
- обеспечить временное трудоустройство безработных граждан из числа выпускников учреждений профессионального образования – 470 чел.;
- поддержать предпринимательскую инициативу – 250 безработных граждан.

На мероприятия Программы планировалось направить 125,6 млн. руб. В рамках Программы планировалось обеспечить занятость 2345 работников, находящихся под риском увольнения, в результате прохождения ими опережающего профессионального обучения. Объем субсидий этого мероприятия по программе составил 25,6 млн. руб.

Программа разрабатывалась для недопущения роста регистрируемой ежемесячной безработицы выше 3,3% к экономически активному населению республики.

В реализации Программы предполагалось участие не менее 350 предприятий и организаций республики по организации временных рабочих мест, 19 предприятий и организаций по опережающему обучению работников, находящихся под риском увольнения, на базе образовательных учреждений и иных организаций, имеющих лицензии на ведение образовательной деятельности по соответствующим профессиям и специальностям.

Первые 40% от запланированных средств федерального бюджета в сумме 64 320 тыс. руб. поступили 19 марта 2009 г.

В марте – апреле 2009 г. Министерством проводилась предварительная работа по разработке нормативных актов в реализации Программы и заключению соглашений с предприятиями и организациями. При этом проводились консультации с гражданами, решались организационные вопросы. Параллельно осуществлялось обеспечение механизма предоставления средств бюджета Республики Карелия на реализацию мероприятий Программы бюджетам муниципальных районов (городских округов). Вводился порядок взаимодействия государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) с

муниципальными учреждениями и администрациями сельских (городских) поселений, а также бюджетными учреждениями, выступающими в качестве работодателей и являющимися участниками региональной программы, финансируемыми из бюджета Республики Карелия.

В мае – июне 2009 г. началась практическая реализация дополнительных мероприятий Программы в муниципальных районах и городах.

Освоение средств в реализации программы по снижению напряженности на рынке труда нарастало по мере активизации работы на местах. Если на 1 июля 2009 г. объем освоения средств составил 13,6% от поступившей субсидии на реализацию мероприятий Программы (9875,5 тыс. руб.), то на 1 августа 2009 г. – 33,4% (24 303 тыс. руб.).

Использованию средств субсидии в муниципальных образованиях способствовало Постановление Правительства Республики Карелия № 151-П от 6 июля 2009 г. «О распределении иных межбюджетных трансфертов бюджетам муниципальных образований на реализацию мероприятий “Региональной программы поддержки занятости населения в Республике Карелия на 2009 г.”». Министерство, являясь главным распорядителем субсидии, направляемой в Республику Карелия на реализацию дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда, подготовило предложения в части распределения иных межбюджетных трансфертов бюджетам муниципальных образований в размере 30 млн. руб.

В августе 2009 г. соглашения о предоставлении средств были заключены со всеми администрациями муниципальных районов и городских округов. Средства субсидии в размере 12 млн. руб. (40% от предусмотренной суммы средств) перечислены в бюджеты муниципальных образований.

Письмом Главы Республики Карелия от 30.07.2009 г. № 2408/02-03/Аи в Роструд был направлен запрос о получении оставшейся части средств субсидии в размере 96,5 млн. руб. Вторая часть (60% от всего объема запланированных средств) федерального бюджета в запрашиваемой сумме поступила в республику 12 августа 2009 г.

Сложившаяся ситуация с освоением средств определила необходимость уточнения состава участников Программы и увеличения количества участников и организаций с учетом складывающейся ситуации на рынке труда. Постановлениями Правительства Республики Карелия (№ 152-П от 6 июля 2009 г. и № 193-П от 27 августа 2009 г.)

приняты решения по корректировке вышеуказанных мероприятий. Данная практика в последующий период становится ежемесячной.

Реализация программ с учетом своевременной корректировки и уточнений в республике дала положительные результаты и в настоящее время продолжается. О ходе реализации «Региональной программы поддержки занятости населения в Республике Карелия» министерство информировало в рамках проведения очередных заседаний Правительственной комиссии по обеспечению устойчивости развития экономики Республики Карелия и разработке антикризисных мер. Республиканские комиссии по обеспечению устойчивости развития экономики региона и разработке антикризисных мероприятий собирались в республике каждые две недели. На контроле постоянно находились вопросы борьбы с безработицей и состояния экономики, своевременной оплаты труда в реальном секторе экономики и бюджетной сфере.

В рамках Программы по состоянию на 1 сентября 2009 г. (форма отчета № 1-РП согласно письму Роструда № 2510-ТЗ от 08.05.2009 г. и письму № 3315-ТЗ от 25.06.2009 г.):

1. По опережающему профессиональному обучению работников в случае угрозы массового увольнения заключены 32 соглашения и направлено 466 чел. (19,9% от прогнозного показателя по Программе), находящихся под риском увольнения (на сумму компенсации из средств субсидии 2,8 млн. руб.).

2. Заключены 728 соглашений о предоставлении бюджетных средств на организацию общественных работ с предприятиями на организацию 6817 рабочих мест на сумму 109,8 млн. руб. В мероприятии Программы по организации общественных работ участвовали 4963 безработных.

На участие во временных работах подали заявки 62 предприятия на организацию 2097 рабочих мест на сумму 51,0 млн. руб. В мероприятии Программы по организации временного трудоустройства участвовали 2068 чел.

Для организации стажировки выпускников (приобретение опыта работы) заключены соглашения с 113 предприятиями на организацию 313 рабочих мест на сумму 5,7 млн. руб. В рамках данного мероприятия трудоустроены 160 выпускников.

В реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на региональном рынке труда (организация общественных работ, временное трудоустройство, стажировка выпу-

скников для приобретения опыта работы), всего заключено 903 соглашения на организацию 9227 рабочих мест на сумму 166,6 млн. руб. Численность участников дополнительных мероприятий поддержки занятости населения составила 7191 чел.

3. В рамках мероприятия Программы по организации собственного дела (самозанятость) заключены 166 соглашений с безработными гражданами на выделение средств субсидии из федерального бюджета на сумму 11,8 млн. руб. Трудоустроились в качестве индивидуального предпринимателя без образования юридического лица 143 чел.

4. Средства, предназначенные на оказание адресной поддержки граждан для переезда в другую местность для трудоустройства на рабочие места постоянного и временного характера, в связи с отсутствием лиц, желающих переехать в другую местность, остаются не использованными.

Результаты реализации «Региональной программы поддержки занятости населения в Республике Карелия» по состоянию на 1 сентября 2009 г.

Наименование мероприятий	По Программе,* чел.	Заключено соглашений, ед.	Количество, чел.	Факт. участвуют, чел.	Заявленный объем субсидии, млн. руб.	Кассовый расход, млн. руб.
Опережающее профессиональное обучение работников в случае угрозы массового увольнения	2345	32	466	466	2,84	1,76
Организация общественных работ	7921	728	6817	4963	109,83	30,85
Организация временного трудоустройства работников		62	2097	2068	51,02	
Организация стажировки выпускников	470	113	313	160	5,74	
Содействие самозанятости безработных граждан	250	166	166	143	11,85	9,38
Итого	10986	1101	9859	7800	181,28	41,99

* С учетом корректировки Программы в соответствии с Постановлением Правительства Республики Карелия от 27 августа 2009 г. № 193-П «О внесении изменений в Региональную программу поддержки занятости населения в Республике Карелия на 2009 г.».

На 1 сентября 2009 г. кассовые расходы составили 41,99 млн. руб. Объем освоения средств – 24,8% от суммы поступившей субсидии, с учетом второй части на реализацию мероприятий Программы.

Основной причиной невысокого уровня освоения средств на реализацию мероприятий Программы стало отставание в выполнении программы по опережающему обучению. Это, с одной стороны, связано со стабилизацией экономической ситуации в организациях, в которых на момент создания Программы (январь 2009 г.) существовала угроза массового увольнения работников. С другой стороны, с отказом граждан от участия в реализации данного мероприятия (подтверждено обращениями работодателей).

В связи с невысоким уровнем освоения средств на реализацию Программы министерством в сентябре 2009 г. подготовлены предложения по внесению изменений в Программу по опережающему обучению, которые на момент написания статьи проходят процедуру согласования. Всего по Программе 2009 г. к ранее запланированным объемам прогнозируется снижение численности участников по опережающему профессиональному обучению в пределах 1300 чел. и потребности средств на 14,2 млн. руб.

Предполагается перераспределение средств между мероприятиями Программы в сторону частичного сокращения расходов на опережающее обучение и увеличение расходов на организацию временных работ для работников в случае угрозы массового увольнения (установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, мероприятия по высвобождению работников) и самозанятости безработных граждан.

Реализация региональных программ по снижению напряженности на рынке труда, а также ведомственной целевой программы «Содействие занятости населения Республики Карелия на 2007–2009 гг.» обеспечили положительные результаты. В республике остановлен рост безработицы. С конца апреля 2009 г. численность и уровень регистрируемой безработицы продолжают снижаться.

По состоянию на 1 сентября 2009 г. численность безработных граждан составила 10 979 чел., что на 1197 чел. больше, чем на начало 2009 г. (9782 чел.), и в 1,6 раза больше, чем в соответствующем периоде прошлого года (на 01.09.2008 г. – 6776 чел.). Вместе с тем в сравнении с данными на 1 мая 2009 г. (14 444 чел. – максимальный показа-

тель в 2009 г.) численность безработных уменьшилась к началу сентября 2009 г. на 3465 чел. Уровень безработицы за этот период снизился с 3,8% по состоянию на 01.05.2009 г. до 2,9% по состоянию на 01.09.2009 г. (на 01.01.2009 г. уровень безработицы составлял 2,5% к экономически активному населению).

По данным еженедельного мониторинга, на 22.09.2009 г. численность зарегистрированных безработных составила 10817 чел., или 2,8% к экономически активному населению.

За указанный период спрос на работников со стороны работодателей увеличился в 1,4–1,6 раза. Коэффициент напряженности на регулируемом рынке труда (отношение числа ищущих работу граждан к числу имеющихся вакансий) с начала года уменьшился с 4,1 чел./вак. (на 1.01.2009 г.) до 3,1 чел./вак. (на 1.09.2009 г.).

В целом есть основание полагать, что до конца года в России удастся избежать неконтролируемого роста безработицы. Реализация программ с учетом своевременной корректировки в течение 2009 г. продолжится.

Список литературы

1. Десять тезисов Медведева // Российская газета. 2009. № 93 (4917).
2. Программа антикризисных мер Правительства Российской Федерации на 2009 г.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://premier.gov.ru/anticrisis/>

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК СПЕЦИФИЧЕСКИЙ ТИП ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ

М. Н. Юринов

*Министерство экономического развития Республики Карелия,
г. Петрозаводск
economy@karelia.ru*

Понятие «социальное партнерство» обычно рассматривается как участие различных государственных и общественных организаций, учреждений реального сектора экономики, а также отдельных лиц в совместной деятельности, направленной на решение конкретных за-

дач. Это особый тип общественных отношений, который обеспечивает баланс в реализации важнейших интересов основных групп общества в конкретной сфере общественных отношений [1].

Вопросы организации партнерства между учебными заведениями и работодателями занимают важное место во взаимодействии рынка труда и рынка образовательных услуг. Такое партнерство создает предпосылки для эффективного анализа потребностей рынка труда в специалистах востребованных профессий, разработки и внедрения инновационных образовательных программ, повышения квалификации преподавательских кадров и т. д.

Социальное партнерство как специфический тип общественных отношений присущ цивилизованному обществу с рыночной экономикой и характеризуется следующими чертами:

1. Это отношения между субъектами, сторонами, имеющими наряду с тождественными интересами принципиально различные социальные и экономические интересы.
2. Данные отношения ориентируются на поиск социального консенсуса, при котором каждая сторона может обеспечить себе стабильное получение соответствующих дивидендов.
3. Это такой тип отношений, в котором объективно заинтересованы все важнейшие социальные группы и государство в целом, т. к. при нем достигаются социальная стабильность общества, его прогресс, социально-экономическое развитие [2].

Рынок труда является базой развития социального партнерства, главная цель которого состоит в совместных разработке, принятии и реализации социально-экономической и трудовой политики, основанной на сбалансированности интересов общества, наемных работников и работодателей. Критериями партнерских отношений являются равноправие участников и добровольность принятия обязательств по договорам.

Учитывая свои возможности в решении этих вопросов, бизнес должен проявлять значительную активность и заинтересованность в решении проблем образования. На основе долгосрочных программ развития предприятия должны выстраивать свою кадровую политику, планировать и проводить переподготовку и повышение квалификации работающих специалистов без отрыва от производственного процесса; оплачивать образование студентов, которые в дальнейшем будут отобраны для работы в фирме. Предприниматели уже понимают, что ин-

вестиции в образование – это наиболее значимые и перспективные инвестиции, их объем и характер во многом определяют будущее самого предприятия. Для организации прямого партнерства с профильными профессиональными образовательными учреждениями бизнес должен создавать профессиональные ассоциации. Такое сотрудничество между учебными заведениями и работодателями взаимовыгодно. Все эти меры направлены на удовлетворение спроса на «рабочую силу», повышение ее качества.

В период экономического кризиса, когда идет высвобождение большого количества работников в различных сферах деятельности, происходит обновление состава участников рынка труда: уходят неэффективные работодатели, меняются отраслевая структура предложения рабочих мест и их качество, повышаются требования к квалификации и личностным характеристикам работников, вопрос организации сотрудничества работодателей с учебными заведениями становится весьма актуальным. Из кризиса экономика должна выйти с другим технологическим укладом и другой производительностью труда. И от того, какого качества будет сформирована за это время рабочая сила для внедрения новых технологий, и от того, какую политику на рынке труда выберет государство, во многом зависит будущее страны.

Несовпадение качественных характеристик рабочих мест и рабочей силы приведет к структурной безработице, которая характеризуется длительностью и относительно слабой связью с общей макроэкономической конъюнктурой.

Для решения этих проблем предприятиям необходимо организовать сотрудничество с системой образования по следующим направлениям:

- привлечение работодателей к активному участию в учебно-воспитательном процессе и независимой оценке качества подготовки специалистов: корректировке содержания образовательного процесса, отработке единого подхода к формированию специалиста, организации стажировок педагогам на производстве и т. д.;

- организация производственной практики на предприятиях, руководство дипломными и курсовыми проектами;

- формирование профессиональных и ключевых компетенций: организация обучения непосредственно на рабочих местах с учетом конкретных профессиональных компетенций;

- учет потребностей и запросов предприятий;

- взаимообучение инженерного и педагогического коллективов в рамках социального партнерства и создания благополучной среды взаимопонимания для руководителей практики и наставников от предприятий и др.;

- совместная внеучебная деятельность: участие в студенческих конференциях, конкурсах профессионального мастерства и исследовательских работ;

- содействие трудоустройству.

Для эффективного развития образовательного учреждения для удовлетворения возрастающих потребностей экономики в квалифицированных специалистах необходим переход образовательных технологий к производству услуг, ориентированных на конкретного потребителя с акцентом на качественные показатели.

Формирование системы социального партнерства достаточно длительный и сложный процесс, зависящий от состояния экономики, готовности включиться в него органов власти и бизнеса, а также воли, желания и возможностей руководителей профессиональных учебных заведений, но он формируется как закономерный результат развития рыночной экономики и показатель экономической и социальной зрелости общества.

Список литературы

1. *Нуртдинова А.* Некоторые аспекты становления социального партнерства в России // Проблемы теории и практики управления. 1995. № 3.

2. *Глушанок Т.* Опыт социального партнерства в Финляндии // Проблемы социального партнерства и развития туристического бизнеса в Карелии: Сб. ст. / Отв. ред. Т. М. Глушанок. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2000.

ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

И. В. Юсупова

*Управление Республики Коми по занятости населения, г. Сыктывкар
selezen2009@ya.ru*

Одним из факторов, влияющих на эффективность формирования конкурентоспособности молодого специалиста на рынке труда, является его профессиональное самоопределение.

Профессиональное самоопределение – это сложный, многоэтапный процесс, включающий целый ряд процедур: профессиональное просвещение, профессиональное информирование и профессиональное консультирование. Наряду с этим данный процесс необходимо рассматривать как деятельность человека, направленную на познание мира профессий, осознание своих интересов и возможностей, на построение личных профессиональных планов соответственно избранной области будущей профессиональной деятельности.

Профессиональное самоопределение предполагает выработку человеком собственной позиции в ситуации, характеризующейся большой степенью неопределенности. Чтобы определиться в проблемно-ориентированной ситуации, личности нужно соотнести свои потребности, позиции, интересы, мечты с собственными возможностями, степенью подготовки, способностями, эмоционально-волевыми качествами, состоянием здоровья. Кроме того, все эти факторы необходимо соотнести с требованиями будущей профессии, специальности, конкретных трудовых функций.

Необходимость в профессиональном самоопределении возникает в связи с разными событиями: окончанием общеобразовательной школы, профессионального учебного заведения, повышением квалификации, увольнением с работы.

Проведенные совместные исследования Управлением Республики Коми по занятости населения и ГОУ ДПО «Коми республиканский центр профессиональной ориентации молодежи и психологической поддержки населения» анкет выпускников УНПО и УСПО строительной отрасли, трудоустроившихся по профессии и не трудоустроившихся, показал, что профориентация в учреждениях профессионально-

го образования осуществляется в недостаточном объеме как в адаптационном периоде, так и в период освоения профессии.

В рамках исследования причины выбора профессии изучались как в группе молодых специалистов-выпускников УНПО и УСПО, трудоустроившихся по полученной профессии (специальности), так и в группе молодых специалистов, не трудоустроившихся по профессии (специальности). Анализ ответов показал, что респонденты обеих групп мотивировали свой выбор, прежде всего, востребованностью профессии на рынке труда.

Если рассматривать выбор профессии согласно формуле «хочу + могу + надо», выпускники, принимавшие участие в опросе, при выборе профессии учитывали не все составляющие указанной формулы.

Рассмотрим составляющую «надо». Составляющая «надо» включает правильное соотношение между реальной жизненной ситуацией (востребованность профессии на рынке труда) и личными качествами и навыками человека («хочу» и «могу»).

Под словом «хочу» понимаются интересы и склонности человека, которые имеют профессиональную направленность и которые являются необходимым условием психологической готовности к выбору профессии. В слове «интерес» скрывается сильный заряд, благодаря которому можно достичь успеха в любой профессиональной деятельности. Анализ результатов опроса показал, что 16% трудоустроившихся выпускников УНПО и УСПО строительной отрасли выбрали профессию с учетом интереса к выбранной профессии, а из числа не трудоустроившихся – только 5,5%.

Одна из главных причин неправильного выбора профессии – слабая информированность о мире профессий. Представление о выбранной профессии часто бывает неполным, искаженным, поэтому интерес считается поверхностным.

По мнению опрошенных работодателей, многие молодые специалисты, начав свою самостоятельную трудовую деятельность, уже в первые месяцы испытывают разочарование в выбранной профессии, так как даже закончив обучение в учреждении профессионального образования, не были знакомы с «непривлекательными чертами» профессии, не до конца понимали свою будущую функциональную нагрузку.

Адекватное профессиональное самоопределение предполагает совпадение индивидуальных особенностей человека с требованиями про-

фессии. Следовательно, чтобы овладеть профессией, открывающей простор для профессионализма и профессиональной компетентности, как составляющих конкурентоспособности, необходимо, во-первых, ориентироваться в мире профессий и знать о требованиях, предъявляемых профессией, и, во-вторых, представлять свои индивидуальные особенности, возможности и способности к овладению этой профессией.

В формировании интереса к профессии большое значение имеет профориентация, начинающаяся с первой недели адаптации первокурсников, в ходе которой они знакомятся с выбранной профессией, для них проводятся уроки по основным профильным дисциплинам, организуются встречи с психологом. Для определения оптимального содержания программы работы с первокурсниками оценивается степень их готовности к переходу от школьного к профессиональному образованию, проводится стартовая диагностика психических функций, необходимых для овладения избранной профессией (специальностью), выявляются степень информированности обучающихся об условиях работы по будущей профессии, мотивы ее выбора, представления о перспективах трудоустройства.

Анализ ответов обеих репрезентативных групп выпускников и опрошенных преподавателей показал, что абитуриенты (поступающие) не учитывали при выборе профессии составляющую «могу».

Под составляющей формулы выбора профессии «могу» следует понимать, что каждый человек имеет определенные способности, то есть такие индивидуальные качества, от которых зависит успешность выполнения различных видов трудовой деятельности. Ни один опрошенный выпускник УНПО и УСПО не отметил влияния на выбор профессии собственных способностей и умений. Способности в различных их видах, проявлениях и качествах являются одним из важнейших условий освоения и реализации профессиональной деятельности. Сколько существует видов деятельности, столько и способностей их реализовать. Способности представлены у большинства людей в степени, достаточной для овладения практически любой профессией, если только эта профессия не предъявляет повышенных требований к человеку. Так обстоят дела в большинстве профессий строительной отрасли. Профессии «Мастер общестроительных работ», «Техник (строительство и эксплуатация зданий и сооружений)» требуют повышенного уровня развития физической силы, выносливости и ловкости. Для строительных профессий необходимы специальные способности,

такие как пространственное воображение и технический склад ума. Также требуются хороший глазомер, зрительная память. Наличие общих и специальных способностей помогает человеку осваивать профессию и быть успешным в профессиональной деятельности.

Оптимальный вариант в ситуации профессионального выбора – это когда интересы и склонности согласованы между собой и дополняют друг друга по их предметной соотнесенности, широте содержания, устойчивости, силе, длительности.

В своем большинстве поступающие в учреждения профессионального образования не имеют четкого представления о выбранной профессии, их интересы и склонности не согласованы между собой, тогда как полученные данные дают основание говорить о том, что интерес к профессии и склонности к ней на момент профессионального выбора являются одним из ведущих факторов успешного освоения профессии (специальности) в учреждении профессионального образования; формирование в период обучения базовых психологических свойств личности, необходимых для профессиональной деятельности, и в дальнейшем способствует формированию готовности к активному поведению на рынке труда. Это подтверждают полученные в ходе проведения исследования данные. Сравнительный анализ данных показывает, что в группе выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии (специальности), профессиональное самоопределение было более адекватное составляющим формулы выбора профессии «хочу» и «надо», тогда как в группе не трудоустроившихся по профессии (специальности) молодых специалистов большинство опрошенных учитывали только составляющую «надо».

Интерес к выбранной профессии (специальности) является одним из ресурсов конкурентоспособности специалиста, что подтвердило проведенное исследование. Из множества профессий выбрать одну довольно трудно. Значительное количество выпускников общеобразовательных учреждений при выборе профессионального учебного заведения совершают типичные ошибки при профессиональном самоопределении: незнание мира профессий, особенностей и требований будущей профессии, своих способностей к овладению этой профессией.

Немало ошибок при профессиональном самоопределении связано с устаревшими представлениями о характере и условиях труда. Использование современных методов тестирования первокурсников в сочетании с эффективной консультативной помощью, системой проф-

ориентационной работы на всех этапах обучения в учреждении профессионального образования открывает широкие возможности для решения проблем профессионального самоопределения выпускника, которое оказывает решающее значение на его конкурентоспособность.

Зависимость конкурентоспособности молодого специалиста при найме на работу по профессии от качества профессиональных знаний, умений, навыков и квалификации

Также очень важными категориями для трудоустройства выпускников являются полученная профессия, квалификация, умения и навыки выпускника, а также объем и качество его профессиональных знаний.

Любая профессиональная деятельность требует от человека:

- ориентирования в специфической сфере своего труда;
- профессиональной эрудиции, знания специальных вопросов и «тонкостей» своего дела;
- умения принимать взвешенные решения;
- знания научно-методологической основы своего труда, практически значимых научных разработок и рекомендаций, умения их использовать для повышения эффективности труда;
- умения качественно и своевременно выполнять все специальные действия, предусмотренные функциональными обязанностями;
- умения успешно действовать в ситуациях соперничества и борьбы за свое рабочее место по полученной профессии (специальности).

В основе качественной подготовки специалистов в УНПО и УСПО лежат государственные стандарты.

Для определения зависимости конкурентоспособности молодых специалистов от качества знаний, умений и навыков были проанализированы успеваемость выпускников УНПО и УСПО строительной отрасли 2006–2008 гг. по общей теоретической подготовке, по специальным предметам, итоговые оценки за производственную практику, а также результаты итоговых экзаменов по профессии (специальности).

Полученные данные подтверждают, что конкурентоспособным специалистом в определенной области становится выпускник, уровень знаний и умений которого соответствует требованиям Государственного стандарта.

Знания, необходимые для выполнения работы по профессии, обучающиеся получают в процессе обучения общеобразовательным и

специальным предметам, практические знания – во время прохождения производственной практики.

Определяющими в способностях техников и мастеров общестроительных работ следует считать техническое мышление (понимание и творческое, самостоятельное решение новых задач) и пространственное воображение. Техническое мышление, в свою очередь, развивается посредством успешного овладения такими дисциплинами, как математика, физика, геометрия, в особенности разделы «Стереометрия», «Черчение».

Среди опрошенных молодых специалистов-выпускников УСПО, трудоустроившихся по профессии «Техник», 11% считают, что у них развитое техническое мышление и пространственное воображение. Среди опрошенных не трудоустроившихся выпускников этот процент значительно ниже (3%).

Сформированная профессиональная деятельность должна:

- достигать намеченной цели – воспроизводить продукт заданного образца;
- выполняться как последовательность действий и операций, реализующих требуемую технологию производственного процесса;
- отвечать в установленной норме производительности (качество продукта в единицу времени);
- быть сознательной;
- выполняться ритмично, со значительной степенью автоматизации процесса.

Формирование навыков производственной деятельности будущих специалистов происходит во время прохождения производственной практики.

Анализ полученных данных о результатах прохождения практики трудоустроившимися и не трудоустроившимися выпускниками УНПО и УСПО свидетельствует о том, что итоги производственной практики выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии, были оценены только на «отлично» и «хорошо».

Вместе с тем трудоустроившиеся выпускники имели более высокие оценки по общеобразовательным и специальным предметам, а также выше, чем у не трудоустроившихся выпускников, оценки государственных экзаменов по специальности.

Сравнение данных самооценки уровня профессиональной подготовки трудоустроившихся и не трудоустроившихся по профессии (спе-

циальности) выпускников дает основание говорить о том, что трудоустроившиеся по профессии выпускники оценивают свою подготовку как по специальным предметам, так и по общеобразовательным выше (94% – хорошая подготовка, 6% – удовлетворительная), чем не трудоустроившиеся (89% – хорошая подготовка, 11% – удовлетворительная).

Среди выпускников, трудоустроившихся по профессии (специальности), нет тех, кто оценил бы свои умения, полученные в ходе прохождения производственной практики, на низком уровне, тогда как 9% не трудоустроившихся говорят о том, что на производственной практике они не получили никаких навыков и не закрепили имевшиеся у них профессиональные умения.

Для рассмотрения такого показателя конкурентоспособности, как квалификация, работодателям были заданы следующие вопросы:

– Соответствует ли квалификационному разряду та работа, которая фактически выполняется работниками (молодыми специалистами) по профессии «Мастер общестроительных работ»?

– Как вы в целом оцениваете результативность (эффективность) труда у молодых специалистов?

– Выполняют ли молодые специалисты трудовую норму на уровне работников со стажем?

– Что мешает молодым специалистам в достижении высоких показателей в трудовой деятельности?

Конкурентоспособность специалиста напрямую зависит от его квалификации, т. е. от функционального соответствия между требованиями рабочего места и целями образования.

Анализ ответов работодателей показал, что 6% опрошенных считают, что выпускники УНПО строительной отрасли выполняют работу выше полученного в УНПО квалификационного разряда, 50% – в соответствии с полученным разрядом, 33% – ниже полученного разряда, 11% респондентов затруднились ответить.

В свою очередь, 88% опрошенных респондентов – выпускников УНПО строительного профиля, успешно трудоустроившихся по полученной профессии, оценивают свою квалификацию на среднем уровне и только 12% опрошенных выпускников отмечают низкий уровень своей квалификации.

Педагогические работники, занимающиеся подготовкой специалистов строительной отрасли (66% опрошенных респондентов), считают, что их выпускники в целом имеют средний уровень подготовки

по полученной профессии (специальности), и 34% респондентов оценили уровень подготовки выпускников УНПО и УСПО строительного профиля как высокий, объясняя это тем, что учреждения профессионального образования оснащены в полной мере необходимым оборудованием, процесс обучения сопровождался применением новых методик преподавания, налажена сеть сотрудничества со строительными организациями, что позволяет организовывать прохождение производственной практики на профильном предприятии.

67% опрошенных работников УНПО и УСПО убеждены в том, что подготовка молодых специалистов среднего уровня не вполне соответствует современным требованиям рынка труда и работодателей.

Средний, а не высокий уровень подготовки опрошенные связывают:

– с отсутствием четкого направления развития начального профессионального и среднего профессионального образования, что вынуждает учебные заведения искать варианты адаптации в образовательной среде;

– с отсутствием объективной информации о потребностях рынка труда в квалифицированных рабочих кадрах;

– со значительным снижением объемов финансирования образовательных учреждений, что вызвало отток высококвалифицированных кадров.

Полное соответствие уровня подготовки современным требованиям рынка труда и работодателей отмечают 33% опрошенных респондентов – педагогических работников.

Результативность работы молодых специалистов – выпускников УНПО – 58% опрошенных работодателей оценили как среднюю, 26% указали на низкую результативность.

33% опрошенных работодателей говорят о неспособности молодых рабочих выполнять трудовую норму наравне с рабочими со стажем; 38% опрошенных работодателей отметили, что молодые специалисты способны лишь частично выполнять трудовую норму наравне с рабочими со стажем.

Низкая результативность труда молодых специалистов, по мнению работодателей, связана:

– с нежеланием в дальнейшем работать по полученной профессии (43% респондентов);

– с отсутствием опыта работы по профессии (28,6% опрошенных);

– с отсутствием важных личностных качеств, необходимых для успешной трудовой деятельности: трудолюбия, дисциплины, ответственности, способности к самоконтролю (24% опрошенных).

Сами молодые специалисты оценивают результативность своего труда по-разному: 80% респондентов – выпускников по профессии «Техник» – склонны оценивать результативность своего труда на высоком уровне, в то время как только 25% опрошенных выпускников по профессии «Мастер общестроительных работ» оценивают свою результативность как высокую, остальные 75% отмечают средний уровень результативности своего труда.

Работодатели в ходе опроса отметили, что молодых специалистов приходится доучивать непосредственно на строительной площадке.

Необходимость переобучения молодых специалистов – выпускников УНПО и УСПО – работодатели в основном связывают с отсутствием практических навыков работы. Вместе с тем работодатели считают, что они, при наличии желания работать, легко обучаемы и способны осваивать современные технологии работы.

Государственный стандарт определяет уровень профессиональных знаний, умений и навыков, которого следует достичь специалисту, отвечающему современным требованиям рынка труда.

Уровень подготовки в значительной степени влияет на успешность молодого специалиста в трудоустройстве и трудовой деятельности. Результативность усвоения программы начального и среднего профессионального образования зависит в том числе и от осознанности выбора профессии (специальности), желания получить профессию (специальность) и работать по ней, что можно проследить в данных по двум репрезентативным группам молодых специалистов – трудоустроившихся и не трудоустроившихся.

Непосредственное ознакомление со спецификой профессиональной деятельности на производственной практике является необходимым элементом подготовки конкурентоспособного специалиста как с точки зрения работодателей, так и с точки зрения экспертов. Несмотря на низкую оценку практической подготовки к самостоятельной работе по полученной профессии (специальности), работодатели не считают молодых специалистов менее конкурентоспособными и готовы проводить обучение непосредственно на строительной площадке.

Влияние стажа работы на конкурентоспособность молодого специалиста

В ходе исследования было проведено сравнение конкурентоспособности молодых специалистов сразу после окончания УНПО и УСПО и молодых специалистов со стажем работы от года до трех лет.

Сравнительный анализ оценок руководителями строительных предприятий качества молодого специалиста, без опыта и с опытом работы, показал, что при найме на работу молодых специалистов без опыта работы работодатели особое значение придают образованию по профилю работы, уровню образования, уровню профессиональных знаний, а также таким личным качествам, как обязательность, дисциплинированность, трудолюбие, организованность, целеустремленность.

Менее востребованы профессиональные качества специалистов без опыта работы: диплом с отличием, личностные – самостоятельность, кооперативность, лидерство.

Способность молодого специалиста с опытом работы конкурировать на рынке труда оценивается работодателем достаточно высоко.

Более высоко руководители оценили значимость следующих профессиональных характеристик: уровень профессиональных знаний, уровень образования, наличие профессионального образования, а из личных качеств – трудолюбие, внимательность, уверенность, дисциплинированность, самостоятельность.

В меньшей степени руководители оценили значимость диплома с отличием, а также наличие таких качеств, как лидерство и кооперативность.

Таким образом, опыт работы и диплом о профессиональном образовании – формальные фильтры для устройства на работу, но не достаточные для получения работы. Сравнительный анализ оценок руководителями молодого специалиста без опыта работы и с опытом работы показал, что большинству строительных организаций на место специалиста требуется **рядовой исполнитель**.

Специфика критериев конкурентоспособности молодых специалистов с опытом работы и без опыта работы очевидна. Ведущим фактором в структуре качеств молодого специалиста без опыта работы является группа нравственных качеств, а в структуре качеств опытного молодого специалиста – группа деловых качеств.

Подводя итог, следует отметить, что стаж работы является важным фактором определения конкурентоспособности специалиста на совре-

менном рынке труда. Опыт работы предполагает знание специфики определенной отрасли. В то же время полученные в ходе исследования данные показывают, что в случае с молодыми специалистами дело обстоит несколько по-другому. Несмотря на отсутствие стажа или на небольшой стаж работы (от одного года до трех лет), молодые специалисты – выпускники УНПО и УСПО – все же являются востребованными на рынке труда, с точки зрения работодателя, вследствие обладания рядом характеристик, способствующих их успешности в выбранной профессиональной сфере (в данном случае в строительстве).

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ.....	3
ПРЕДИСЛОВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА	7
ПОДГОТОВКА И ФОРМИРОВАНИЕ МОЛОДЕЖНЫХ КОЛЛЕКТИВОВ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	
© Антипов Б. Л., Семенов Н. Н., Шестопапов М. Ю.	10
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	
© Арзамасцева Л. П.	18
УДАЛЕННЫЙ КАДРОВЫЙ СЕРВИС С ПОДДЕРЖКОЙ ВИДЕОРЕЗЮМЕ ДЛЯ ВЫПУСКНИКОВ И СТУДЕНТОВ СРЕДНИХ СПЕЦИАЛЬНЫХ И ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ	
© Архипова Е. А., Прокошев В. Г., Духанов А. В., Черанев И. Е.	23
ОПТИМИЗАЦИЯ СОДЕРЖАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ФОРМ И ТЕХНОЛОГИЙ В СООТВЕТСТВИИ С ПОТРЕБНОСТЯМИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА	
© Бабайцева Е. А.	27
РЕАЛИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОПЕРЕЖАЮЩЕМУ ОБУЧЕНИЮ РАБОТНИКОВ В СЛУЧАЕ УГРОЗЫ МАССОВОГО УВОЛЬНЕНИЯ В МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ (ПО МАТЕРИАЛАМ БАЛАШИХИНСКОГО ЦЕНТРА ЗАНЯТОСТИ И СЛУЖБЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА)	
© Бычкова Э. Ю., Воронина Т. В.	34
ВЫЯВЛЕНИЕ СКРЫТОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЭКОНОМИКЕ РЕГИОНА	
© Вишнякова О. Н., Свалова С. Г.	42
ПОНЯТИЕ «ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ УСЛУГА» И ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЕЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ	
© Глушанок Т. М.	54
МОДЕЛИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ ОТРАСЛЕЙ ВОДНОГО ТРАНСПОРТА В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ	
© Гуртов В. А., Серова Л. М., Ночовнова А. Л.	57

БЕЗРАБОТИЦА СРЕДИ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ
ЗАВЕДЕНИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

© Ефимова Е. А. 71

ОПЫТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
ВЫПУСКНИКОВ

© Коваль С. Б., Молочкова И. В., Молодцов М. В. 85

СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН.
ПРЕОДОЛЕНИЕ НАПРЯЖЕННОСТИ

© Кочнев А. М., Рязяпова Л. З.,
Садриева Д. И., Мухтарова-Белозерова Н. А. 92

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ МАРКЕТИНГОВОГО ПОДХОДА
НА РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

© Кузьмина А. А. 103

АНАЛИЗ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ:
МАРКЕТИНГОВЫЙ ПОДХОД (НА ПРИМЕРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ)

© Лапина Т. А. 109

МОНИТОРИНГ СТРУКТУРЫ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ
НА МОЛОДЕЖНОМ РЫНКЕ ТРУДА

© Лапшина И. М., Гушин Г. К., Челюбеева Ю. В. 121

РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО
ОБУЧЕНИЯ – РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ
ВЫСВОБОЖДАЕМОГО НАСЕЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

© Левыкин А. П., Пунина Н. В. 128

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ
ГОУ ВПО «БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
И ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОГРАММ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО
ОБУЧЕНИЯ В СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

© Мамаев Л. А., Никишина О. Б., Трусевич Е. В. 133

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАК ОДИН ИЗ ГЛАВНЫХ ИНСТРУМЕНТОВ
УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РЕГИОНА

© Маматов А. В., Коновалов Д. В., Рябко С. В. 138

РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И САМОЗАНЯТОСТИ –
ПРИОРИТЕТ В РЕШЕНИИ ЗАНЯТОСТИ СЕЛЬСКИХ ЖИТЕЛЕЙ КУБАНИ

© Мелких И. В. 140

ЗАДАЧИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
В ПОДГОТОВКЕ КОМПЕТЕНТНОГО СПЕЦИАЛИСТА

© Насибуллин Э. Н. 155

О ПРАКТИКЕ РАБОТЫ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБУЧЕНИЮ ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ
РАБОТНИКОВ И БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН В УСЛОВИЯХ
ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

© Нечаева С. М. 159

КОМПЬЮТЕРНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ
ПОДДЕРЖКИ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ РЕГИОНАЛЬНОЙ
СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

© Олейник А. Г., Горохов А. В., Лексиков А. Н. 169

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ,
НАХОДЯЩИХСЯ ПОД РИСКОМ УВОЛЬНЕНИЯ,
В ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

© Омон В. Г. 182

ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК РЕСУРСА
КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ
ЭКОНОМИКИ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

© Панина Т. С., Фаломкин А. В. 190

ДИНАМИКА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И СКРЫТОЙ
БЕЗРАБОТИЦЫ НА РЫНКЕ ТРУДА В КРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД

© Парикова Н. В., Гуртов В. А. 199

РЕАЛИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ
ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ В 2009 г.

© Плюснина Е. Н. 213

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ СИСТЕМЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ
ОСЛОЖНЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

© Полевой И. Н., Рябко С. В. 223

МЕТОД ПРОЕКТОВ КАК ОДНО ИЗ ЭФФЕКТИВНЫХ СРЕДСТВ
ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ЧЕРЕЗ УЧРЕЖДЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

© Полякова Т. В. 232

ИЗ ОПЫТА ОПТИМИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
НОВОКУЗНЕЦКОГО ЭКОНОМИКО-ОТРАСЛЕВОГО КОЛЛЕДЖА
И ЦЕНТРА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ г. НОВОКУЗНЕЦКА

© Рагозина Л. Б., Топкаев Д. А. 241

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ РАБОЧИХ
И СПЕЦИАЛИСТОВ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ
В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

© Руднева Е. Л. 245

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО ОБУЧЕНИЯ
В САРАНСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ПРОМЫШЛЕННО-
ЭКОНОМИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

© Сеничева Е. В., Минеева И. В. 255

НОВЫЙ ПОДХОД К ДОСТИЖЕНИЮ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ
РЫНКА ТРУДА РОССИИ ПО КАДРОВО-КВАЛИФИКАЦИОННОМУ
СОСТАВУ

© Сигова С. В. 261

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАПРОСОВ И ПРЕДПОЧТЕНИЙ
В ОБЛАСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ
ТЕХНИЧЕСКИХ И ГУМАНИТАРНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ
ДОНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА 2008–2009 гг.

© Сучкова Л. А. 282

ПРИОРИТЕТЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ
В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

© Федорко Ф. П., Задорожная Л. И. 294

РЫНОК ТРУДА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ:
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

© Фролова Е. Е. 304

РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ ПРИЕМНОЙ КАМПАНИИ ВУЗОВ
И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ БЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ

© Шемякин А. С. 313

СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА И РЕАЛИЗАЦИЯ АНТИКРИЗИСНОЙ
ПРОГРАММЫ ЗАНЯТОСТИ НА 2009 г. В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ

© Шумилова Т. М. 321

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК СПЕЦИФИЧЕСКИЙ
ТИП ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ

© Юринов М. Н. 331

ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ
НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

© Юсупова И. В. 335

Научное издание

**Спрос и предложение на рынке труда
и рынке образовательных услуг
в регионах России**

Сборник докладов по материалам
Шестой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(28–29 октября 2009 г.)

Книга I

Редактор *О. В. Обарчук*
Компьютерная верстка *Н. В. Парикова,*
Е. Л. Петрусенко
Оформление обложки *О. А. Бондарь*

Подписано в печать 20.10.2009. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Уч.-изд. л. 23. Изд. № 218.
Тираж 250 экз.

Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
ПЕТРОЗАВОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33