

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

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

Сборник докладов по материалам  
Пятой Всероссийской научно-практической  
Интернет-конференции  
(22–23 октября 2008 г.)

**Книга II**

Петрозаводск  
Издательство ПетрГУ  
2008

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

Под редакцией профессора *В. А. Гуртова*

**С 744**     **Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России:** Сб. докладов по материалам Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (22–23 октября 2008 г.). Кн. II. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2008. – 412 с.

ISBN 978-5-8021-0945-8

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

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

ISBN 978-5-8021-0945-8

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2008

---

**ПРИВЕТСТВИЕ  
РУКОВОДИТЕЛЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ  
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Ю. В. ГЕРЦИЯ**

Уважаемые участники Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции!

Я рад приветствовать от имени Федеральной службы по труду и занятости своих коллег, которые работают в субъектах Российской Федерации. В рамках проведения данного мероприятия, которое зарекомендовало себя очень хорошо за прошедшие годы, мы видим результат, который способствует высокой оценке нашей деятельности в сфере профессионального образования и оказанию содействия в трудоустройстве выпускников учебных заведений, обеспечению занятости и комплектованию экономики молодыми кадрами выпускников образовательных учреждений.

Сфера, которую мы с вами сейчас обсуждаем, очень важна и необходима для тех клиентов, которые в ней нуждаются. Это, прежде всего, те люди, которые завершили обучение, повысили квалификацию и готовы приступить к трудовой деятельности. Это также работодатели, которые нуждаются в высококвалифицированных, хорошо подготовленных кадрах, знающих и умеющих применять новые технологии, умело использовать все передовое, что наработано в той или другой отрасли.

За прошедшие четыре года мы нашли общий язык и общее понимание, как мы можем использовать тот материал, который мы можем отрабатывать в процессе наших практических конференций. Сборники трудов, которые издаются по результатам конференции, используются в практической работе. Материалы этих сборников очень полезны и необходимы, так как публикуются организаторами конференции в региональном и отраслевом разрезе.

В этом году мы проводим конференцию в тот период, когда в г. Ульяновске проходит совещание руководителей региональных органов занятости, где будет обсуждаться ряд вопросов, связанных с выработкой новых подходов в сфере занятости населения, реализации тех полномочий, которые переданы на региональный уровень.

Особенностью нынешнего совещания является выявление того, как мы должны сейчас нацелить работу государственных служб занятости, как должны развить взаимодействие с работодателями, с другими клиентами и партнерами нашей службы для оказания услуг, такими как частные агентства, в той ситуации, в которой оказался весь мир (влияние финансового кризиса).

Мы предполагаем, что возможно высвобождение кадров, где-то будет ограничен прием на работу, где-то высококвалифицированные специалисты могут остаться без работы. Мы должны посмотреть с точки зрения людей, уже сейчас работающих в тех или иных отраслях по видам производства, и с точки зрения выпускников этого года и будущего года, как они будут применять свои силы и возможности.

Должен быть проведен мониторинг тех услуг, которые мы оказываем, мониторинг обучаемых профессий, как они применяются на рынке труда, как они могут быть использованы в новых условиях, с точки зрения развития финансовых рынков и развития производств на различных территориях, в различных сегментах нашей экономики.

Я бы хотел пожелать успехов всем участникам Пятой Всероссийской Интернет-конференции, достижения хорошего результата, откровенного, делового разговора, который бы оказал положительное влияние на укрепление ситуации на рынке труда и на развитие социального партнерства, обеспечения продвижения нашей страны в период социально-экономического развития и прогресса.

---

**ПРИВЕТСТВИЕ  
НАЧАЛЬНИКА ОТДЕЛА ПЛАНИРОВАНИЯ И ОПТИМИЗАЦИИ  
СЕТИ УЧРЕЖДЕНИЙ, СТРУКТУРЫ ПОДГОТОВКИ  
СПЕЦИАЛИСТОВ И СОДЕЙСТВИЯ  
В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО  
АГЕНТСТВА ПО ОБРАЗОВАНИЮ  
Н. М. ГРИНЬКО**

Я с особым удовольствием поздравляю всех участников Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» с открытием конференции!

Тематика этой конференции чрезвычайно актуальна. Рынок труда и рынок образовательных услуг, то, как эти рынки взаимодействуют и формируются на региональном и федеральном уровнях, взаимосвязь этих двух рынков – это очень важные процессы.

Это особенно актуально в новых условиях. Правительством России принята Концепция социально-экономического развития России на период до 2020 г. и предусмотрено, что страна должна перейти на качественно новый инновационный путь развития. В инновационном сценарии развития страны образование рассматривается не только как один из результатов инновационного развития страны, а как необходимое условие его осуществления.

Таким образом, очень важно, как сфера профессионального образования отвечает на запросы внешней среды, на запросы потребителей. Потребители – это население различных категорий, а также работодатели. Мы знаем, что уже достаточно давно сложилась диспропорция в спросе и предложении на образовательные услуги, что было обусловлено социально-экономическим развитием страны в 1990-е гг.

Задача нашей конференции заключается в том, чтобы найти оптимальные пути нахождения баланса спроса и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг, разработать и рекомендовать практикам работникам способы и методы выявления потребностей населения в образовательных услугах в условиях развития демографических тенденций, с тем, чтобы система профессионального образования соответствовала потребностям национальной экономики.

Успехов всем!

**ПРИВЕТСТВИЕ РЕКТОРА  
ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА  
А. В. ВОРОНИНА**

Уважаемые участники Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Рынок труда и рынок образовательных услуг в регионах России»!

Конференция, которая впервые прошла в 2004 г., продолжается до сих пор. Конечно, были сомнения и страхи, как она будет развиваться, насколько она будет интересна в регионах России. Оказалось, что все эти страхи были совершенно напрасными. Мы видим, что на протяжении всех этих лет интерес к Интернет-конференции устойчивый, ежегодно порядка тысячи человек принимают в ней участие.

Несколько лет назад была предугадана форма проведения конференции, так же, как и важность и актуальность тематики, которая на ней представлена. Еще 7–10 лет назад мы не представляли, что ждет нас в наши дни. Теперь становится ясно, что многие уже тогда поднимали проблемы, связанные с демографической ситуацией, сегодня мы вошли в эту зону. Школы и вузы давно прошли этот путь. С одной стороны, серьезно обостряется конкуренция за будущего абитуриента, с другой стороны, возникает большое количество проблем, связанных с трудоустройством выпускников университетов. Мы видим, что последние десятилетия внесли существенный дисбаланс в соотношение и распределение выпускников по различным специальностям.

Подготовлено огромное количество юристов, экономистов и выпускников ряда других специальностей, в то же время очевидно, что на рынке труда не хватает инженеров, целого ряда специальностей, которые сегодня востребованы. Воспроизводство находится не на должном уровне, поэтому вопрос, связанный с балансом рынка труда и рынка образовательных услуг, является одним из самых главных. Сейчас существует мало вопросов, столь актуальных, как этот.

Хотелось бы обратить внимание еще на один момент. Университеты, с одной стороны, органы управления, региональные, местные и особенно федеральные, с другой стороны, могут вносить существенный вклад в формирование спроса, влиять на рынок труда, формировать его. Одна из задач, которую мы ставим перед университетом – это подготовка специалистов в области информационных технологий, нанотехнологий, создание физической электроники, микроэлектроники. Мы стремимся к созданию таких предприятий внутри университета, которые бы выращивали кадры и потенциальных руководителей малых, а может быть со временем, и крупных предприятий, и фактически ведем речь о том, чтобы формировать в Респуб-

---

лике Карелия эти направления в рамках IT-парка, который мы создали в нашем университете. Таким образом, это попытка создать новую индустрию в Республике, IT-индустрию, индустрию в области микроэлектроники, нанотехнологий.

На федеральном уровне с партнерами и коллегами мы должны обсуждать вопросы, как поддержать новые направления, которые не были представлены до этого в нашей республике, поскольку точно так же они могли не быть представлены в других субъектах Российской Федерации.

Мы считаем очень важным не только проводить анализ и мониторинг того, что происходит в нашей стране, но и активно влиять на это. Активно влиять политикой, связанной с выделением соответствующих бюджетных мест, их увеличением и сокращением по тем или иным направлениям подготовки. Должна быть создана ресурсная поддержка для того, чтобы такие направления поддерживать в каждом регионе.

Возвращаясь к тематике конференции, мы считаем, что она очень актуальна. Хотелось бы, чтобы итогом проведения Пятой Интернет-конференции стали рекомендации для региональной, федеральной власти, всех образовательных учреждений.

Ситуация достаточно резко меняется. Мы должны постоянно держать руку на пульсе, давать очень точные рекомендации для органов власти.

Необходимо также сказать несколько слов и о финансовом кризисе, которым объят весь мир. Понятно, что в ближайшее время ничего хорошего это тоже не сулит. Финансовый кризис означает спад производства, сокращение рабочих мест, увеличение безработицы – мы все это прекрасно понимаем. Мы очень надеемся, что своевременные действия нашего Правительства позволят нам минимизировать последствия этого кризиса, но надо понимать, что кризис этот уже коснулся Республики Карелия и в дальнейшем наверняка окажет влияние и на вопросы той тематики, которая обсуждается в рамках Интернет-конференции.

Нам необходимо разработать новые подходы. Что делать, если произойдет спад производства, как на региональном уровне отражать эти угрозы, что делать на федеральном уровне, как помогать регионам. Хотелось бы, чтобы эта тематика тоже была затронута и мы могли бы сформулировать предложения по данному поводу.

Хотелось бы поблагодарить всех организаторов Интернет-конференции. Эта работа у нас достаточно устойчива, хотя требуется большое количество усилий для того, чтобы наша конференция проходила на высоком организационном и содержательном уровне.

Поздравляю всех с открытием Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции!

**ПРИВЕТСТВИЕ**  
**МИНИСТРА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ**  
**Г. Л. КАРАПЕТОВА**

Уважаемые коллеги, уважаемые участники Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции!

Позвольте мне по поручению Главы Республики Карелия, по поручению Министерства труда и занятости приветствовать Вас и пожелать всем хорошей и плодотворной работы. Эта юбилейная Пятая Интернет-конференция, организованная на базе Петрозаводского государственного университета, имеет неплохие шансы занять достойное место в проведении подобного рода мероприятий с привлечением широкого круга специалистов и практиков из различных регионов России.

Думаю, что она станет заметной вехой многолетнего сотрудничества, рубежом в развитии информационно-дистанционных технологий, их конкретном прикладном использовании для обмена опытом и работы с информацией о рынке труда и рынке образовательных услуг, проблемах, путях их решения в российских регионах.

Сегодня мы располагаем всем необходимым, чтобы разговор о набравших острых сторонах современного рынка труда, состояния занятости и трудовых отношений вновь состоялся. Проблема баланса спроса и предложения на рынке труда, проблема социального партнерства на рынке труда по-прежнему крайне актуальна. Только сейчас мы подходим к осознанию решения этой проблемы.

В Министерстве труда и занятости состоялась крупная конференция, в которой принимали участие Глава Республики Карелия Сергей Леонидович Катанандов, начальник Октябрьской железной дороги Виктор Васильевич Степов и крупные работодатели республики. На конференции обсуждались вопросы: кого готовить, какого качества, в каком объеме для крупных предприятий, предприятий среднего и малого бизнеса. То, что сегодня у нас есть ряд интересных конструктивных решений, – это опыт той работы, которая проводится в рамках Всероссийской научно-практической Интернет-конференции.

Хочется надеяться, что и эта Интернет-конференция пройдет также интересно и вызовет большой отклик среди ее участников и пользователей Интернет-ресурсов.

В настоящее время вопросы рынка труда в регионах в числе первоочередных. Нашу обеспокоенность вызывают возможные последствия глобального финансового кризиса, процессы высвобождения работников с предприятий, снижение заработной платы и других социальных выплат в связи с сокращением спроса на продукцию наших российских предприятий.

---

Все эти моменты волнуют власть, бизнес, граждан. Это мы видим по настроению, складывающемуся в обществе, по публикациям и статьям, как в региональных, так и в отечественных СМИ.

Данная Интернет-конференция проходит при непосредственном участии Министерства труда и занятости РК и будет рассматривать вопросы реализации Концепции действий на рынке труда на 2008–2010 гг., которая была одобрена Правительством РФ в августе текущего года. Она призвана обеспечить разработку и осуществление мероприятий, оказывающих воздействие на развитие современного отечественного рынка труда в период до 2010 г. Конференция выработает в соответствии с нынешними условиями, складывающимися в российском обществе и экономике, взвешенные и действенные инициативы и предложения в адрес заинтересованных социальных партнеров на рынке труда и образовательных услуг.

Желаю всем успехов и хороших результатов в совместной работе.

**ПРИВЕТСТВИЕ  
ИСПОЛНЯЮЩЕГО ОБЯЗАННОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ  
ПРЕМЬЕР-МИНИСТРА ПРАВИТЕЛЬСТВА  
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ  
В. А. ТОЛЬСКОГО**

Уважаемые участники окружного совещания Уральского и Поволжского федеральных округов, участники Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции!

Организованный телемост между Ульяновском и Петрозаводском дает нам хорошую возможность использования информационно-коммуникационных технологий для оперативного обмена мнениями по актуальным проблемам региональной политики на рынке труда и опыту работы в решении проблемы кадрового дефицита.

Напомню, что в Петрозаводске летом этого года прошло заседание президиума Государственного совета «О реализации Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации». Президент России Д. А. Медведев, федеральные министры, руководители глав субъектов Российской Федерации обсуждали важнейшие вопросы, связанные с информационными технологиями, электронным документооборотом, доступом наших граждан к информации и электронным государственным услугам, сети Интернет, а также информационным капиталом и другими вопросами развития информационного общества. Решение этих вопросов прямо влияет на повышение эффективности государственного управления во всех сферах и дальнейшее развитие демократических основ нашего общества.

Сегодня Карелия многое делает, чтобы преодолеть так называемый информационный разрыв, существующий между гражданами, живущими в небольших населенных пунктах нашей республики. Неравенство в информационной подготовке, информационных возможностях как по доступу в Интернет, так и по использованию мобильных средств связи карельских жителей с каждым годом сокращается. Мы имеем неплохие наработки и программы действий в достижении поставленных целей, мы развиваем дистанционные технологии, прежде всего в образовании и медицине, в оказании социальных услуг, в поиске работы, и делимся результатами этой деятельности с нашими коллегами из других российских регионов.

Этот телемост и проходящая в настоящий момент в режиме on-lain Пятая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» – лучшее подтверждение эффективности использования электронных технологий в сфере межрегионального сотрудничества.

---

Эта конференция юбилейная и проходит под патронажем Федеральной службы по труду и занятости, Федерального агентства по образованию. Техническое и организационное обеспечение Интернет-конференции осуществляется Петрозаводским государственным университетом и Министерством труда и занятости Республики Карелия.

Проводится конференция на основе дистанционного участия.

Настоящая Интернет-конференция, как и четыре предыдущие, дает возможность широкому кругу специалистов и научных работников принять непосредственное участие в дискуссионном обсуждении наиболее острых для всех нас проблем эффективной занятости населения. Эти проблемы и решение их во многих субъектах РФ стоят на первом плане. Развитие человеческих ресурсов, обеспечение спроса на квалифицированную рабочую силу, ее эффективное и рациональное использование, привлечение трудовых мигрантов, в том числе из-за рубежа, развитие социального партнерства и прочие моменты являются болевыми точками в российской экономике. Они требуют ответственного и взвешенного подхода и то, что всероссийское обсуждение идет в таком формате с использованием информационно-коммуникационных систем, важная вещь в такой непростой работе.

Концепция действий на рынке труда на 2008–2010 гг., одобренная в августе текущего года Правительством Российской Федерации, одной из важнейших задач ставит обеспечение государством сбалансированности между спросом на рынке труда на квалифицированные кадры и их предложением, формируемым системой профессионального образования.

Мы в Республике Карелия уделяем решению этих проблем все возрастающее внимание. Примером этого является принятие в республике в текущем году региональной целевой Программы «Развитие кадрового потенциала Республики Карелия» на период 2008–2012 гг. Программа в качестве приоритетного направления выделяет профессиональное обучение граждан под конкретные рабочие места с привлечением средств работодателей. Это направление деятельности в соответствии с региональной целевой Программой в последующий период должно стать важнейшей компонентой при формировании системы обеспечения кадровой потребности планируемых к реализации рабочих мест.

Надеюсь, что как в Уляновске в ходе проведения окружного совещания, так и в рамках работы Интернет-конференции мы достигнем определенного прогресса в решении наших задач в сфере труда и занятости.

Желаю всем активной и плодотворной работы в достижении намеченных планов и задач.

Думаю, что мы на правильном пути и в этом направлении будем двигаться дальше. Благодарю всех за внимание.

**ПРИВЕТСТВИЕ  
НАЧАЛЬНИКА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ, СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ,  
ТУРИЗМА МИНИСТЕРСТВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ  
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ  
В. Б. ЧЕХОНИНА**

Уважаемые коллеги!

Позвольте от имени Министерства экономического развития поздравить Вас с началом Пятой юбилейной научно-практической Интернет-конференции.

Для экономики проблема подготовки квалифицированных кадров – это одна из самых главных, самых важных проблем. От рынка труда зависит устойчивое социально-экономическое развитие нашей республики и переход экономики на инновационные пути развития. С учетом сложившегося финансового кризиса тематика нашей научно-практической конференции как никогда актуальна. Сегодня в рамках работы этой конференции мы продолжим тот разговор, который начался на республиканском совещании «Партнерство образования и бизнеса: практика, проблемы, перспективы».

Только во взаимодействии между органами власти, бизнесом, работодателями и образовательными учреждениями мы сможем решить эту большую и сложную проблему, которая стоит сегодня не только перед экономикой Республики Карелия, но и перед экономикой Российской Федерации.

Желаю плодотворной работы участникам конференции и надеюсь на взвешенные рекомендации для органов исполнительной власти, которые могли бы послужить в работе по государственному регулированию рынка труда и трудовых ресурсов в Республике Карелия.

Успехов всем!

## РЕКОМЕНДАЦИИ

### **Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ» (Россия, Республика Карелия, г. Петрозаводск, 22–23 октября 2008 г.)**

Пятая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция проходила в г. Петрозаводске под патронажем Федеральной службы по труду и занятости и Федерального агентства по образованию. Состав оргкомитета конференции представляли 20 человек – профессора и доценты, доктора экономических и физико-математических наук, кандидаты социологических, экономических, технических наук.

Взятый Россией курс на инновационное развитие, формирование инновационной экономики объективно обуславливает необходимость принципиально новых подходов к разработке и реализации политики на рынке труда, политики кадрового обеспечения экономики. Назрела необходимость создания системы стратегического управления балансом трудовых ресурсов, как на национальном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации, опирающейся на методологию системного анализа сложившейся на территории социально-экономической ситуации, использование современного аппарата прогнозирования, теорию стратегического управления.

Общий спад в прогнозно-аналитической деятельности в сфере планирования комплексного развития административно-территориальных образований различного ранга в середине 1990-х гг. был обусловлен глубоко ошибочным положением о несовместимости методов государственного регулирования и рыночных механизмов. Это в значительной мере затормозило общее социально-экономическое развитие страны, породило известные диспропорции на рынке труда.

В связи с изложенным очень важным стало появление Концепции действий на рынке труда на 2008–2010 гг., одобренной распоряжением Правительства РФ от 15 августа 2008 г. № 1193-р, где особое внимание уделяется государственной политике в области регулирования рынка труда. Одной из главных задач государственной политики названо содействие обеспечению работодателей рабочей силой в необходимом количестве и требуемой квалификации. Для решения указанной задачи в качестве приоритетных направлений государственной политики выбрано совершенствование системы мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда; обеспечение сбалансированности профессионального образования и спроса на рабочую силу.

В указанных направлениях уже не первый год предпринимаются определенные усилия, касающиеся разработки методологии и методики анализа рынка труда, прогнозирования потребностей приоритетных отраслей экономики в кадрах. Однако для того чтобы повысить качество разрабатываемых прогнозов, своевременно выявлять и систематизировать возникающие проблемы, давать предложения по совершенствованию системы стратегического управления балансом трудовых ресурсов в стране и ее административно-территориальных образованиях, необходимы создание единой, научно обоснованной методологической базы, разработка соответствующего программного и методического обеспечения, подготовка специалистов.

Конференция отмечает тот факт, что в регионах России уже не только создан определенный методологический задел для создания системы стратегического анализа, прогнозирования и управления балансом трудовых ресурсов, но и накоплен значительный и успешный опыт такой работы, реализации разработанных методических подходов в практике управления регионами.

Прошедшие дискуссии по докладам, представленным для обсуждения в рамках секций конференции, показали высокий содержательный уровень не только самих докладов, но и возросшую активность участников в конструктивном обсуждении проблем функционирования рынка труда в РФ, а также необходимость обмена опытом работы в данном направлении. Кроме того, прошедшая конференция показала, что происходит явный переход интересов участников от теоретических обсуждений в плоскость практической реализации.

Среди обсуждаемых на конференции проблем особое внимание было уделено:

- проблемам регулирования региональных рынков труда, сохранения и воспроизводства кадрового потенциала;
- оценке обеспеченности трудовыми ресурсами региональных рынков труда с точки зрения количества и «качества»;
- опыту построения прогнозов потребностей региональных рынков труда в квалифицированных кадрах;
- использованию мониторинговых исследований для прогнозирования потребностей предприятий и организаций в квалифицированных рабочих кадрах;
- оценке влияния миграционных потоков на занятость населения в регионах России;
- региональным аспектам профессиональной ориентации, психокоррекции и поведения учащихся старших классов в системе активной политики занятости;

- анализу индивидуальных характеристик безработных граждан в контексте технологии профилирования;
- развитию региональной системы профессионального образования и доступности обучения по дефицитным в территориях профессиям;
- вопросам эффективности работы служб занятости по профориентации и переподготовке работников;
- опыту конкретных форм интеграционного взаимодействия социальных партнеров;
- анализу перспективных направлений взаимодействия системы профессионального образования, органов службы занятости населения, работодателей и особенно представителей малого и среднего бизнеса.

Важнейшими рекомендациями, которые были выработаны в ходе конференции, являются:

1. Федеральным органам законодательной власти:

- продолжить совершенствование законодательства Российской Федерации в области содействия занятости населения: для снижения меры несбалансированности российского рынка труда принять Федеральный закон «О профориентации и информированию населения»;
- для оптимизации привлечения иностранной рабочей силы и решения «проблемы 2010» рассмотреть возможность создания системы мер для осуществления регионами социальной и профессиональной адаптации зарубежных мигрантов в возрасте от 16 до 24 лет. Указанная система мер должна предусматривать возможность обучения зарубежных мигрантов в образовательных учреждениях НПО и СПО с обязательным трудоустройством по специальности, а также возможность получения в дальнейшем российского гражданства.

2. Федеральному агентству по образованию, Федеральной службе по труду и занятости, Министерству финансов РФ продолжить работу по следующим направлениям:

- стремиться к повышению эффективности существующих механизмов регулирования рынка труда, а также искать новые инструменты регулирования;
- содействовать формированию адекватной требованиям рынка структуры предложения труда и профессионального образования;

- совершенствовать систему мониторинга рынка труда, в частности, рассмотреть возможность введения показателя «стаж работы по специальности» и совершенствовать систему сбора статистических данных, характеризующих квалификационно-образовательный уровень мигрантов;
- в условиях сокращения численности населения в трудоспособном возрасте содействовать интеграции в трудовые ресурсы граждан, обладающих недостаточной конкурентоспособностью на рынке труда и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды, одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, выпускники общеобразовательных учреждений, ищущие работу впервые, несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, граждане предпенсионного возраста, потерявшие работу, граждане, уволенные с военной службы и члены их семей, вынужденные переселенцы и другие);
- продолжить решение вопроса о стимулировании работодателей к организации повышения квалификации персонала, подготовке и переподготовке кадров;
- содействовать обеспечению организационной и финансовой поддержки научных и мониторинговых исследований, направленных на повышение эффективности профессионального образования и использования кадрового потенциала в экономике страны;
- способствовать дальнейшему развитию на базе Петрозаводского государственного университета и территориальных органов управления образованием, экономикой, трудом и занятостью Республики Карелия исследований, направленных на интеграцию системы образования в процессы формирования рынка труда, разработку научных основ, методологии и методики исследований в области баланса рынка труда и рынка образовательных услуг.

Федеральному агентству по образованию: в условиях ускоряющегося научного и технического прогресса активизировать работу по созданию интегрированной системы непрерывного образования («Life Long Learning»), включающего все образовательные уровни, в т. ч. дополнительное профессиональное образование как инструмент постоянного обновления знаний и умений, получения качественной новой информации. Предусмотреть в рамках указанной системы обязательную переподготовку и повышение квалификации по ряду профессий и специальностей.

3. Союзу промышленников и предпринимателей России, работодателям активнее участвовать в решении проблемы преодоления дефицита квалифицированных рабочих кадров на предприятиях страны. Для этого:

- осуществлять в 2008–2010 гг. информационно-пропагандистские кампании по повышению престижа рабочих профессий с использованием средств массовой информации и современных информационных технологий в целях информирования общества о ситуации на рынке труда и перспективных потребностях экономики в кадрах, а также преодоления существующих деформаций в профессиональной ориентации молодежи;
- улучшать (совершенствовать) организацию труда, условия его оплаты для создания более привлекательного образа рабочих профессий;
- способствовать более широкому привлечению предприятий и работодателей к организации производственной практики учащихся и студентов учебных заведений системы профессионального образования;
- принимать участие в разработке и осуществлении адресных проектов, включающих в себя профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации, а также содействие в переезде высвобождаемых работников и членов их семей в другую местность в целях трудоустройства.

Рекомендовать союзам работодателей субъектов РФ расширять партнерские связи с профильными профессиональными образовательными учреждениями для формирования учебных программ, организации спецкурсов, мастер-классов, учебных производственных практик и т. д.

4. Органам власти субъектов Российской Федерации:

- совершенствовать систему управления подготовкой и рациональным использованием трудовых ресурсов в регионе;
- осуществлять более широкое участие субъектов Российской Федерации в регулировании рынка труда за счет координации территориальных программ содействия занятости населения с региональными стратегиями и программами социально-экономического развития и инвестиционными проектами;
- осуществлять разработку и финансирование целевых программ профессиональной ориентации молодежи, способствующих формированию структуры спроса населения на услуги профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда;
- на основе долгосрочных и среднесрочных прогнозов экономического и социального развития территорий разработать программу

государственного (регионального) заказа учебным заведениям на подготовку специалистов и увязать ее с программой по созданию условий для развития привлекательных для молодежи рабочих мест;

- активнее разрабатывать и реализовывать региональные программы развития кадрового потенциала, используя в качестве основы опыт г. Иркутска, г. Ульяновска, г. Челябинска, Республики Карелия и Кузбасса;
- создавать условия для повышения мобильности рабочей силы;
- осуществлять формирование системы профориентационной подготовки как составной части молодежной политики;
- повышать качество профориентации молодежи для достижения более высокого уровня трудоустройства выпускников образовательных учреждений по полученной специальности и обеспеченности экономики необходимыми кадровыми ресурсами;
- осуществлять информационную подготовку широкой общественности (работодателей, абитуриентов, их родителей, службы занятости и т. д.) в связи с поступлением на рынок труда выпускников с дипломами бакалавров и магистров;
- сформировать правовые нормы регионального уровня для участия работодателей в прогнозировании и мониторинге потребностей рынка труда, источниках их покрытия;
- укреплять правовую базу участия работодателей в попечительских советах, а также в разработке рейтингов и других форм независимой оценки образовательных учреждений и их структурных подразделений в разрезе специальностей;
- развивать систему профобразования с использованием в большей мере эффективного механизма частно-государственного партнерства.

5. Оргкомитету конференции в срок до 20 ноября 2007 г. обобщить материалы Пятой Интернет-конференции и довести указанные материалы до сведения участников конференции, федеральных и региональных органов исполнительной власти.

6. Считать целесообразным дальнейшее проведение ежегодных конференций по тематике рынка труда и рынка образовательных услуг с целью дальнейшего сотрудничества, обмена мнениями и информацией для практического решения проблем подготовки и эффективного использования кадров.

Обеспечить в последующих конференциях участие представителей работодателей для получения всесторонней и комплексной оценки ситуации, складывающейся на рынке труда.

Участники конференции отмечают высокий профессиональный, методический и технический уровень проведения Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» и выражают благодарность Петрозаводскому государственному университету, Министерству труда и занятости Республики Карелия за большую работу по ее подготовке и проведению.

## **ОПЫТ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ ВЛАДИМИРСКОГО РЕГИОНА В КАДРАХ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**С. М. Аракелян, Е. А. Архипова, В. Г. Прокошев,  
А. В. Духанов, Н. М. Филимонова, И. А. Блохина**

*Владимирский государственный университет, г. Владимир  
center-vlsu@mail.ru, arak@vlsu.ru*

В настоящее время во Владимирском государственном университете ведется разработка распределенной децентрализованной информационной системы на базе программно-аналитического комплекса (ПАК) по прогнозированию спроса в специалистах в регионе на основе базы данных критериев и параметров состояния рынка труда и моделирования социально-экономического развития региона/страны, включая создание социальной информационной сети по выпускникам ВлГУ. Эта работа выполняется по поручению губернатора Владимирской области и при тесном взаимодействии и сотрудничестве с представителями партии «Единая Россия» в рамках соответствующего партийного проекта по прогнозированию социально-экономического развития Владимирской области в соответствии с приоритетами развития страны.

Основными причинами, вызывающими необходимость разработки прогноза потребности экономики региона в квалифицированных кадрах, являются, во-первых, приоритеты долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации и создание национальной инновационной системы, а также факторы, усложняющие ситуацию на рынке труда:

- демографический спад;
- межуровневый и междисциплинарный дисбаланс между подготовкой специалистов системой профессионального образования и потребностью экономики в этих специалистах;
- высокий уровень затрат бюджетных средств на систему профессионального образования.

Учитывая необходимость комплексного подхода к решению задач адаптации выпускников учреждений профессионального образования на рынке труда, остроту проблемы, связанную с отсутствием в регионе научно обоснованного механизма прогнозирования рынков труда и образовательных услуг, а также принимая во внимание решение круглого стола «Проблемы адаптации молодежи на региональном рынке труда и перспективы их решения», организованного в рамках инновационной образовательной программы ВлГУ в 2007–2008 гг. с участием Муниципального учреждения «Молодежный центр» г. Владимира, Государственной службы занятости

населения Администрации Владимирской области, Департамента по труду и занятости Администрации Владимирской области, Департамента образования Владимирской области, Ассоциации работодателей и товаропроизводителей Владимирской области, Комитета по молодежной политике Администрации Владимирской области и руководства Владимирского регионального отделения партии «Единая Россия» и ассоциированных с ней молодежных структур, университет приступил к реализации работ по развертыванию работы программно-аналитического комплекса для прогнозирования потребности регионального рынка труда в выпускниках учреждений высшего профессионального образования (ВПО).

В первую очередь необходимо было спрогнозировать общую численность специалистов с высшим образованием, которых требуется подготовить для удовлетворения требуемых условий социально-экономического развития Владимирского региона.

Для прогнозирования развития рынка труда была составлена адекватная статистическая модель на основе временных рядов данных.

Исходными данными для прогнозирования являются:

- объем инвестиций в основной капитал;
- валовой региональный продукт (ВРП) в стоимостном выражении;
- трудоспособное население с высшим образованием, занятое в экономике;
- коэффициент инфляции, привязанный к начальному году, который распространяется на прогнозируемый период.

Финансовые показатели необходимо пересчитывать, используя коэффициенты инфляции как дисконтные коэффициенты. Дисконтирование финансовых показателей на коэффициент инфляции позволяет включить в модель фактор, «очищенный» от влияния увеличения денежной массы в экономической системе (за счет роста цен). Кроме того, учет данного фактора приводит к линейному тренду в анализируемых зависимостях.

После того как ряды данных отобраны и пересчитаны (т. е. годны для построения многофакторной модели), строится статистическая модель, которая необходима для выполнения прогноза потребностей в специалистах с высшим образованием. Традиционно строят модель зависимости численности занятого в экономике населения от финансовых показателей (инвестиций в основной капитал, ВРП, учет инфляции). Однако известно, что в большей степени численность людей с высшим образованием влияет на величину ВРП, чем наоборот.

Поэтому целесообразно построить следующую модель:

$$\begin{aligned} \text{ВРП}(t) &= \\ &= a_1 * \text{инвестиции в основной капитал } (t - 1) + \end{aligned}$$

+  $a_2$  \* численность людей с высшим образованием, занятых в экономике (t),  
+  $a_0$ .

Временной лаг (-1) объясняется временным запаздыванием влияния инвестиций в основной капитал на уровень ВРП.

Тем самым на историческом диапазоне (предшествующие прогнозируемому периоду годы) строится статистическая модель (рассчитываются коэффициенты  $a_1$ ,  $a_2$ ,  $a_0$ ). С помощью такой модели, имея прогноз ВРП и инвестиций в основной капитал, в рамках принятой модели социально-экономического развития региона можно оценить численность людей с высшим образованием, необходимую для обеспечения ожидаемого уровня ВРП. Естественно, при этом необходимо осуществить пересчет прогнозных значений ВРП и инвестиций в основной капитал в ценах начального года (2001 г.) исторического диапазона (2001–2007 гг.) и оценить коэффициент инфляции в прогнозируемый период (2008–2015 гг.).

Вышеприведенным способом был проведен расчет потребностей специалистов с высшим образованием на 2008–2015 гг. Расчеты были проведены для так называемых энерго-сырьевого и инновационного сценариев развития Владимирской области, имеющих в распоряжении Администрации Владимирской области. Принципиально, что второй сценарий отличается от первого большими ожидаемыми значениями ВРП и инвестиций в основной капитал.

Несмотря на то что инфляция задается в прогнозируемом периоде достаточно высокой (10% в энерго-сырьевом сценарии и 9,5% в инновационном сценарии), тем не менее объемы производства и товарооборота при обоих сценариях растут.

Учитывая численность занятых в экономике в предшествующем периоде, на основе построенной математической модели рассчитывается прогноз потребностей в численности населения, занятого в экономике региона с высшим образованием для двух отмеченных сценариев (энерго-сырьевой и инновационный) развития экономики Владимирского региона.

Для того чтобы оценить годовую потребность специалистов с высшим образованием, достаточно принять во внимание численность занятых в экономике людей с высшим образованием в 2007 г. и предположить, что динамика убытия и текущего прироста специалистов не меняется. В итоге можно получить картину требуемого годового прироста специалистов в рассматриваемых сценариях (табл. 1).

*Таблица 1*

Погодовая прогнозная потребность экономики Владимирского региона  
в специалистах с высшим профессиональным образованием  
(результаты ВлГУ)

	Годы							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Энерго-сырьевой сценарий	3580	3620	4030	4330	4430	4210	4200	4170
Инновационный сценарий	3970	4360	4450	4920	5190	5920	6420	6590

Однако получаемые результаты существенно зависят от управляющих параметров, в частности от уровня инфляции.

Далее, необходимо произвести детализацию общей прогнозной погодовой потребности в кадрах с ВПО в разрезе 28 УГС по 27 видам экономической деятельности. Детализация осуществляется аналогично рекомендациям Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета на основе базовой/федеральной ежегодно корректируемой матрицы профессионально-квалификационного соответствия по 27 видам экономической деятельности в разрезе 28 укрупненных групп специальностей для РФ, но адаптированной с учетом специфики социально-экономического развития Владимирского региона, согласно оценкам экспертов. Эксперты ВлГУ выполнили указанную корректировку данной матрицы на основе региональных источников развития экономики Владимирской области – «Прогноз социально-экономического развития Владимирской области на период до 2020 года» и НИР «Разработка концепции стратегии социально-экономического развития Владимирской области до 2027 года» (выполненной НП ИНСЭР, г. Москва по заказу Комитета по экономической политике Администрации Владимирской области).

Первые результаты по детализации погодовой прогнозной потребности экономики Владимирского региона на период 2008–2015 гг. приведены на рис. 1 и 2.

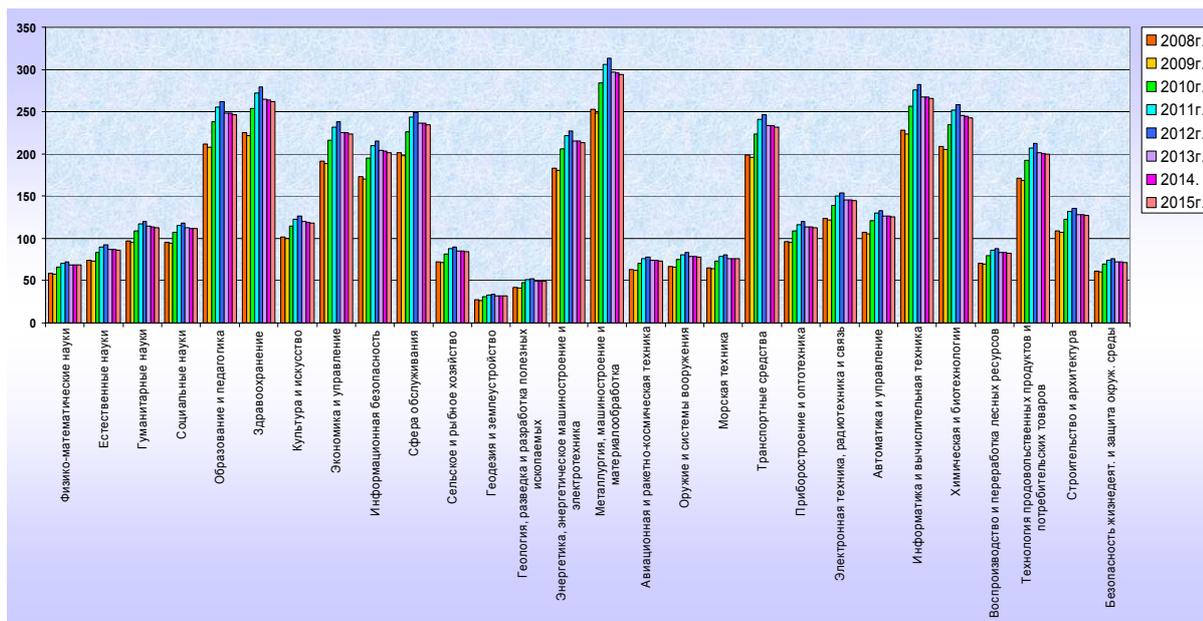


Рис. 1. Погодовая прогнозная потребность экономики региона в кадрах с ВПО по 28 УГС на 2008–2015 гг.

(на основе скорректированной экспертной матрицы)

Энерго-сырьевой сценарий развития Владимирского региона

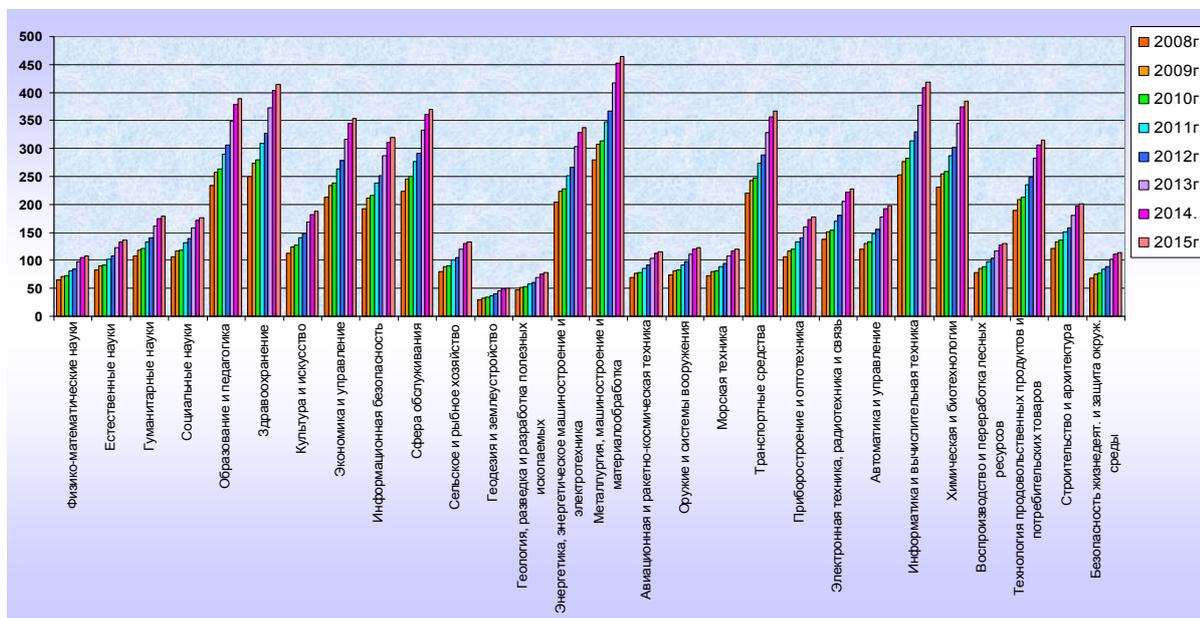


Рис. 2. Погодовая прогнозная потребность экономики региона в кадрах с ВПО по 28 УГС на 2008–2015 гг.

(на основе скорректированной экспертной матрицы)

Инновационный сценарий развития Владимирского региона

В целом дальнейшая работа связана с разработкой более совершенных методик прогнозирования и определением устойчивости к изменяемым значениям управляющих параметров процедуры прогнозирования.

### Список литературы

1. Аракелян С. М., Архипова Е. А., Блохина И. А., Духанов А. В., Морозов В. В., Позднякова О. Н., Прокошев В. Г. Прогнозирование потребностей в специалистах на рынке труда при энерго-сырьевом и инновационном сценариях на примере Владимирской области // Материалы международного симпозиума «Новые информационные технологии и менеджмент качества», 16–23 мая 2008 г., Турция. С. 70–71.
2. Афанасьев В. Н., Юзбашев М. М. Анализ временных рядов и прогнозирование. М.: ФиС, 2001. 228 с.
3. Айвазян С. А., Мхитарян В. С. Прикладная статистика. Основы эконометрики. М.: ЮНИТИ, 2001. 432 с.
4. Васильев В. Н., Гуртов В. А., Питухин Е. А., Рудаков М. Н., Серова Л. М., Сигова С. В., Суоровов М. В. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации. М.: Техносфера, 2007. 675 с.
5. Отчет о НИР. Разработка концепции социально-экономического развития Владимирской области до 2027 года. Т. 1. Стратегические направления развития Владимирской области на основе выявления основных проблем и существующего потенциала. М., 2007. 42 с.
6. Отчет о НИР. Разработка концепции социально-экономического развития Владимирской области до 2027 года. Т. 2. Анализ социально-экономического развития Владимирской области. М., 2007. 226 с.
7. Прогноз социально-экономического развития Владимирской области на период до 2002 года / Администрация Владимирской области; Комитет по экономической политике. Владимир, 2007. 34 с.

## СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ДЕПРЕССИВНОМ РЕГИОНЕ

**А. А. Батыргишиева, Ф. И. Мирзабалаева**

*Дагестанский государственный университет, г. Махачкала  
marino.orlandi@mail.ru, faridamir@yandex.ru*

В условиях социалистической экономики государственная система распределения гарантировала трудоустройство молодых специалистов. В результате количество молодых специалистов и профиль их подготовки соответствовали требованиям экономики на данный период. К «молодым специалистам» относились выпускники вузов, обязанные в течение трех лет отработать по распределению в той или иной организации. С утратой института распределения формулировка приобрела несколько иной смысл. Сейчас молодыми специалистами принято считать трудоспособную молодежь в возрасте 23–27 лет, получившую высшее образование и подготовленную в профессиональном плане к интеллектуальной деятельности. Самое главное, что отличает молодого специалиста, – это необходимость подкрепления полученных во время учебы знаний практическим опытом.

Первая (и основная) проблема, по мнению некоторых специалистов, заключается в том, что само определение «молодой специалист» применяется в большинстве случаев к людям, которые таковыми совсем не являются. Специалист – это человек, обладающий определенными знаниями и навыками [1, с. 40].

В нынешних условиях молодые специалисты в своем большинстве предоставлены сами себе. Даже при большом стремлении трудоустройства молодой специалист, имея достаточную теоретическую подготовку и не имея опыта работы, в редких случаях может трудоустроиться только из-за того, что он имеет огромное на то желание. Это связано, в первую очередь, с нестабильным социально-экономическим состоянием; во-вторых, высокой конкуренцией на рынке труда; в-третьих, молодой специалист бывает не подготовлен к собеседованию со своим работодателем и множество иных факторов.

Представление о молодом специалисте в настоящее время различно как у работодателей, так и у выпускников. Среди требований, предъявляемых к молодым специалистам, выделяют не только их теоретическую подготовку, но и способность к инновациям, расширению сферы деятельности, готовность к постоянному самообучению, оценивается их творческий потенциал. Новые повышенные требования предъявляются работодателями к управленческому персоналу: обладание знаниями о новых технологиях,

способность пользоваться сложными процедурами принятия решений, готовность к риску, коммуникативные способности, высокая степень гибкости, умение работать с различными системами мотивации, знание людей для выбора сотрудников, умение руководить людьми и т. д.

Выбор профессии в период экономической нестабильности в стране представляет большие трудности для молодого человека. Неправильно сделанный выбор профессии создает проблему выпускнику вуза и обществу в целом. Данная проблема возникает из-за того, что при поступлении в вуз абитуриент очень слабо представляет себе ситуацию на рынке труда, а также свою дальнейшую жизнь. При поступлении в вуз абитуриент руководствуется такими факторами, как престижность, мнение друзей, мнение родителей, стоимость обучения, территориальное расположение относительно места жительства. Именно эти факторы, к сожалению, являются преобладающими в большинстве случаев при выборе специальности и отодвигают основную цель поступления в вуз – это возможность самореализации в профессиональной деятельности и востребованности профессии на рынке труда.

В стране практически отсутствует эффективное взаимодействие служб занятости с вузами. Службы занятости в регионах пытаются трудоустроить приходящих к ним и не нашедших работу выпускников местных вузов, в то время как вузы продолжают готовить специалистов без анализа перспектив рынка труда.

Молодые специалисты являются потенциалом, который еще не в должной мере используется большинством компаний и организаций. Основным преимуществом молодых специалистов является сочетание их личностных свойств, легкость усвоения информации, нацеленность на получение опыта и на активную работу.

Но возникает ряд трудностей, возникающих при работе с молодыми специалистами. Во-первых, это отсутствие практического опыта; во-вторых, излишняя амбициозность; в-третьих, молодые специалисты, устроившись на новую работу, претендуют сразу же на руководящую должность и высокую заработную плату, не осознавая того, что необходимо первоначально показать свой профессиональный потенциал, для чего требуется определенное время, а это в большинстве случаев не устраивает молодого специалиста. Поэтому, не проработав даже года, они увольняются.

На рынке труда трудоизбыточного региона с клановым рекрутингом проблема трудоустройства стоит особенно остро. Реальная ситуация на рынке труда в Республике Дагестан показывает, что, несмотря на наличие позитивных сдвигов под влиянием начавшегося экономического роста, для современного состояния рынка труда в республике характерны следующие ключевые проблемы:

1. Несоответствие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.
2. Нет целенаправленной политики государства в области трудоустройства молодых специалистов.
3. Отсутствие механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, вузы готовят работников различных специальностей, совершенно не ориентируясь на спрос специальностей на рынке.
4. Не прогнозируются учебными заведениями возможности трудоустройства выпускников.
5. Слабо изучается рынок труда.

Анализ работы органов службы занятости Республики Дагестан показывает, что основными причинами, сдерживающими эффективное трудоустройство выпускников, являются: низкая конкурентоспособность выпускников, отсутствие у большинства из них необходимых знаний и навыков самоопределения на рынке труда, развитие трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства; несоответствие профессиональной квалификационной структуры выпускников потребностям экономики и структуре имеющихся вакансий; отсутствие механизма, обеспечивающего взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг; отсутствие вакансий для молодежи, не имеющей опыта трудовой деятельности и высокой квалификации, в связи с чем она не всегда может найти работу, особенно работу по полученной специальности; трудовая мотивация выпускников еще не сформирована, и они часто отдают предпочтение высокооплачиваемой и престижной работе.

В современных условиях развитие рыночной экономики во многом обусловлено особенностями функционирования рынка труда. Одним из важных составляющих рынка труда является процесс поиска работы, под которым понимается целенаправленная деятельность индивидов по нахождению наиболее приемлемого варианта трудоустройства [2, с. 8]. Поиск работы может происходить разными способами – обращение в государственные службы занятости; непосредственное обращение к работодателю, на предприятие; обращение в негосударственные агентства; помощь друзей и знакомых; помощь родственников; просмотр объявлений о вакансиях или размещение объявлений о поиске работы в средствах массовой информации и др.

Вопросы формирования и функционирования социальных сетей как канала поиска работы имеют достаточно длительную историю. Во многих исследованиях указывается на широкую распространенность личных связей как способа поиска работы. Социальные механизмы, определяющие способы заполнения рабочих мест, раскрываются М. Грановеттером в концепции социальных сетей. Он обращает внимание на те способы, с помощью которых распространяется информация о рабочих местах и которые играют с

точки зрения предложения труда роль не меньшую, чем характеристики этих рабочих мест. Личные связи (дома, на работе и др.) оказываются гораздо важнее формальных объявлений о наличии мест и прямых обращений к работодателю «с улицы». Более того, и формальные способы трудоустройства проходят через «сито» неформального обсуждения. В трудоизбыточном регионе данная проблема получает своеобразную трансформацию, которую мы попытаемся проанализировать ниже.

*Студенты.* В ноябре – декабре 2006 г. специалистами Дагестанского государственного университета [3] были опрошены студенты различных факультетов ДГУ с целью выявления их представлений о ситуации на рынке труда и возможностях трудоустройства. В опросе приняли участие 333 студента ДГУ, из которых 88 мужчин (26,43%) и 245 женщин (73,57%). В результате анкетирования были опрошены студенты практически всех специальностей.

Одним из вопросов, заданных старшекурсникам, был вопрос о попытке поиска работы во время учебы. На данный вопрос 57,1% студентов ответили положительно и соответственно 42,9% – отрицательно. Данный показатель должен быть выше, на наш взгляд, так как 93% респондентов – это студенты 5-х курсов, которые через полгода должны получить дипломы о высшем образовании и приступить к трудовой деятельности. Высокая напряженность на рынке труда демотивирует студентов к поиску работы. На вопрос «Как быстро Вы надеетесь трудоустроиться после окончания учебы» ответы распределились следующим образом: уже работаю – 5,3%; 1–2 месяца после окончания – 47,4%; в течение полугода – 19,4%; в течение года – 8,6%; более года – 9,2%; не знаю – 10,1%.

Была сделана попытка выявить каналы трудоустройства, с помощью которых респонденты пытаются найти работу, и ответы оказались предсказуемыми: 51,4% надеются на помощь родителей и родственников; 16% – рассчитывают на друзей и знакомых; 17,5% – предполагают искать работу по объявлениям и обращаться в отделы кадров предприятий и учреждений; через Интернет попытаются найти работу 11,5%. Трудоустроиться через родителей и родственников попытается каждый второй. Данная статистика говорит сама за себя. Последняя категория, скорее всего, более мобильная и попытается выехать за пределы региона, так как банк вакансий в регионе весьма незначителен и использование данного канала весьма ограничено.

Пытаясь выявить потенциальную мобильность респондентов, был задан вопрос: «Могли бы Вы после обучения переехать в другой регион (город), где имелись бы вакансии по Вашей специальности?», на который положительно ответили 74,4%. Данный показатель оказался большим, чем мы ожидали, так как обустройство, недоступность ипотеки и другие проблемы ограничивали мобильность молодых людей. Ситуация на рынке труда столь

напряжена, что подталкивает выпускников к принятию подобного решения. Эта мотивация должна быть подкреплена со стороны государства механизмом организованного переселения в другие (например, трудодефицитные) регионы.

Студентам был задан следующий вопрос: «Собираетесь ли Вы при трудоустройстве обратиться за помощью в службу занятости?» На данный вопрос 10% ответили положительно, 46,4% – отрицательно, 43,6% – не знаю. Данное распределение свидетельствует о низкой популярности данной структуры. Из опрошенных студентов 96% никогда не обращались в службу занятости и лишь 4% имеют опыт работы со службой трудоустройства. На вопрос «Какую помощь, на Ваш взгляд, можно получить в службе занятости?» ответили: никакую – 54,3%; информационную – 11,2%; пособие по безработице – 18,4%; не имею представления – 9,4%; низкооплачиваемую работу – 4,6%; прочие ответы (неоперативную и др.) составили 2,1%. Респонденты не вспомнили о психологической поддержке, об организации общественных работ, об организации самозанятости и создании рабочих мест, о квотировании рабочих мест и других способах оказания помощи данной структурой. На недостатки работы в данной области работы служб занятости следует обратить самое серьезное внимание, ведь выпускники без опыта и поддержки оказываются в жестких тисках рынка, быстро растрачивая навыки и теряя веру в свои силы.

*Молодые специалисты.* За период с сентября по декабрь 2006 г. методом случайной выборки были опрошены 254 выпускника образовательных учреждений в возрасте до 30 лет, имеющих высшее образование и работающих на предприятиях г. Махачкалы. Среди опрошенных 59,8% составили женщины и 40,2% – мужчины. Из них в промышленности и строительстве работают 34,8%, в сфере образования – 15,8%, в области страхования и пенсионного обеспечения – 13,4%, в сфере государственного управления – 6,3%, прочие отрасли составили 29,7%. Среди опрошенных 44,1% имели экономическое образование, 25,2% оказались выпускниками педагогических факультетов, инженерные специальности имели 10,23%, юридическое – 7,9%, прочие специальности – 12,57%.

Во время учебы с целью приобретения навыков по избранной специальности работали 24,4%. При трудоустройстве были использованы следующие возможности: родители и родственники – 66,1%, друзья и знакомые – 23,6%, объявления и обращения в отделы кадров предприятий и учреждений – 10,3%, Интернет – 0%.

Для выявления потенциальной мобильности респондентов им также был задан вопрос: «Могли бы Вы переехать в другой регион при возможности получения большей заработной платы?» На данный вопрос положительно ответили 49,6%.

В службы занятости по тем или иным вопросам обращались только 7,9% опрошенных. Данная цифра еще раз подчеркивает невысокую популярность служб занятости. На вопрос о помощи, которую могут предоставить в Службе занятости, ответили: никакую – 43%, пособие по безработице – 25%, информационную – 10%, не знаю – 22%.

*Безработные.* За сентябрь – ноябрь 2006 г. в Службе занятости г. Махачкалы были опрошены 180 безработных. Из них 26,7% – мужчины, 73,3% – женщины. Данное соотношение определяется и тем, что мужчины реже обращаются и регистрируются в данной структуре. Средний возраст опрошенных безработных составил 31,5 лет. Структура образования безработных следующая: неполное среднее – 8,3%, среднее общее – 13,1%, ПТУ – 9,7%, среднее специальное – 24,4%, незаконченное высшее и высшее – 44,5%. Квалификационная структура безработных такова: бухгалтеры и экономисты – 34,8%, выпускники педагогических вузов – 25,6%, обладатели инженерно-технических дипломов – 21,3%, юристы – 5,6%, прочие специальности – 12,7%. Средняя семья безработного состоит из 4 чел. При этом на 1 безработного приходится 2,26 иждивенца. Средний доход семьи безработного составлял 1150 руб. Средний стаж работы до попадания в ряды безработных равен 3,6 года, а среднемесячная зарплата безработного – 2850 руб.

После предупреждения об увольнении респонденты поступили следующим образом: обратились к родителям и родственникам – 74,4%, обратился в службу по трудоустройству – 33,3%, последовал рекомендациям друзей и знакомых – 24,4%, искал работу по объявлениям о вакансиях, опубликованных в газетах, рекламных стендах – 11,1%, обратился непосредственно в отдел кадров предприятия – 11,1%, обратился к работодателям из частного сектора – 8,8%, временно не работал, ожидал подходящей работы – 10,8%, прочие ответы составили 0,5%.

В результате обращения в службу занятости респондентам предложили: работу по специальности – 13,3%, работу не по специальности – 20%; получить новую специальность – 8,9%; помощь в организации собственного дела – 11,1%; остальным (46,7%) не предложили каких-либо вариантов.

Причинами непредставления помощи в службе занятости или отказа от трудоустройства назывались следующие: не подходила профессия или квалификация – 51,1%; из-за возраста – 20,0%; из-за семейного положения (наличие детей) – 15,6%; другие причины – 13,3%. Причинами отказа от предложенной работы безработные назвали следующие: не устраивала заработная плата – 37,8%; пришлось бы менять профессию – 17,8%; место работы расположено далеко от места жительства – 24,4%; не устраивали условия труда (физически тяжелая работа, запыленность, загазованность и т. п.) – 15,7%; прочие ответы составили 4,3%.

Безработным респондентам, как и предыдущим, был задан вопрос: «Есть ли у Вас желание и возможность переехать в другой регион, если Вам предложат работу на более выгодных условиях?»; положительно ответили лишь 36,3%. Этот показатель ниже, чем у выпускников и работающих в отраслях экономики. Объяснить это можно, на наш взгляд, не только сложностью обустройства на новом месте, но и наличием неформальных доходов у безработных.

При обращении в службу занятости 56,2% безработных рассчитывали на материальную поддержку, 17,4% – на трудоустройство на подходящую работу; на консультационную помощь рассчитывали 14,6% респондентов, не возлагали никаких надежд и пришли из любопытства 11,8%. После обращения распределение ответов осталось приблизительно таким же. Безработные на вопрос оказания помощи благотворительными организациями положительно ответили в 4,4% случаев. Столь низкий процент не может не быть тревожным. Однако помощь оказывается по неформальным каналам (соседями, частными лицами, через религиозные организации и т. д.), но эта помощь нигде не фиксируется, т. к. не верят в официальные каналы, по которым помощь может не дойти до адресата. Эти опасения вполне обоснованные и адресность оказания помощи наиболее удобна для всех, но равномерность охвата благотворительной помощью весьма сомнительна.

Попытку самостоятельно трудоустроиться предприняли 62,2%. Опрошенные предложили следующие меры по улучшению работы служб занятости: увеличить банк вакансий, шире рекламировать услуги служб по трудоустройству, повысить качество услуг данных служб, быть внимательнее и корректнее по отношению к безработным и т. д.

Распределение численности безработных по способам поиска работы в Республике Дагестан в 2006 г., по данным Госкомстата РД, сложилось следующим образом: обращение в государственную службу занятости – 29,5%, обращение в коммерческую службу занятости – 3,4%, подача объявлений в печать, отклик на объявления – 9,3%, обращение к друзьям, родственникам, знакомым – 73,6%, непосредственное обращение к администрации (работодателю) – 15,2%; поиск земли, зданий, оборудования, сырья для открытия собственного дела – 2,2%, другие способы – 7,9% [4, с. 94].

Если сравнивать распределение численности безработных по способам поиска в целом по Российской Федерации в 2006 г., то можно отметить использование следующих возможностей безработными: обращение в государственную службу занятости – 34,7%, обращение в коммерческую службу занятости – 3,2%, подача объявлений в печать, отклик на объявления – 13,8%, обращение к друзьям, родственникам, знакомым – 57,7%, непосредственное обращение к администрации (работодателю) – 24,4%, другие способы – 19,8% [5].

*Работодатели.* С февраля по июнь 2007 г. были разсланы путем почтовой рассылки около 300 писем с анкетами всем крупным, средним и незначительной части малых предприятий. В среднем процент возврата составил 20%. На начало октября 2007 г. получены ответы от 16 крупных предприятий (свыше 250 работников). Абсолютное большинство предприятий имеют опыт работы на региональном рынке труда свыше 15 лет (81,3%). Среди средних предприятий (от 100 до 250 чел.) в анкетировании приняли участие 20 предприятий. Было опрошено 24 малых предприятия (численностью занятых до 100 чел.).

Большинство респондентов руководят предприятиями частной формы собственности (на крупных и средних – 50,0%, на малых – 69,6%). Данная статистика свидетельствует об адаптации предприятий к рыночной экономике и происходящих структурных преобразованиях. На вопрос о финансовом положении предприятия руководители крупных и средних предприятий ответили, что испытывают определенные финансовые сложности. Ситуацию оценили неустойчивой в основном малые предприятия, в то время как стабильной ее назвали большинство крупных и средних предприятий. Интересным является тот факт, что каждое четвертое крупное предприятие охарактеризовало свое финансовое положение как благоприятное. Крупные предприятия в своем большинстве относятся к промышленности (93,75%); средние предприятия в основном представлены промышленностью (25,0%), торговлей и общественным питанием (20,0%), строительством (15,0%); малые предприятия – промышленностью (29,1%), торговлей и общественным питанием (16,7%), финансами (16,7%), транспортом и связью (12,5%). Средний возраст занятых на крупных предприятиях составил 42,1 года, на средних – 38,5 лет и на малых – 36,2 года.

Работодателям был задан вопрос о наличии вакантных рабочих мест для молодых специалистов с высшим образованием. Положительно на этот вопрос ответили 50,0% крупных предприятий, 40,0% – средних и 33,3% – малых. За последние годы выпускников учреждений профессионального образования приняли 68,75% крупных предприятий, 65,0% – средних и 52,2% – малых. На вопрос о том, как часто предприятия испытывают необходимость в кадрах, ответили следующим образом: часто – 6,25% крупных предприятий, 10,0% средних, 13% малых; редко – 37,5% крупных, 50,0% средних и 30,4% малых; периодически – 56,2% крупных, 40,0% – средних, 56,6% – малых.

Для выявления возможностей, с помощью которых работодатели подбирают себе сотрудников, им был предложен ряд вариантов (табл. 1).

Таблица 1

Способы поиска работников работодателями, в % к итогу

Способы поиска персонала	Крупные предприятия	Средние предприятия	Малые предприятия
Обращение в Службу занятости	25,0	14,3	17,4
Объявления в средства массовой информации (газеты, радио, ТВ)	25,0	28,5	23,9
Личные связи, знакомства работников	17,9	34,3	32,6
Объявления на предприятии	10,7	2,9	15,2
Обращение работников в кадровую службу предприятия	21,4	20,0	10,9
Прочие	-	-	-
Итого	100	100	100

Обращает на себя внимание низкая популярность служб занятости, которая объясняется их неэффективной работой (причины могут быть разными, мы говорим о результате их деятельности). К объявлениям в СМИ прибегают все предприятия, а вот личные связи активнее используют средние и малые предприятия. Работодатели, на наш взгляд, не совсем искренне отвечали на этот вопрос, умаляя роль личных связей. Крупные предприятия в 21,4% случаев отбирают себе персонал при обращении кандидатов в поисках рабочих мест в кадровые службы данных предприятий.

Интересным является тот факт, что при высокой безработице на региональном рынке труда предприятия испытывают дефицит кадров. Однако следует отметить, что определяется он нехваткой высококвалифицированных специалистов. Немаловажную роль играет и тот факт, что предприятия сегодня не могут предложить привлекательный социальный пакет, помочь в приобретении жилья и т. д. Среди прочих причин были названы низкая заработная плата, непрестижность работы на предприятии и др.

Услугами по подбору персонала пользовались 53,3% крупных предприятий, 42,1% средних и 37,5% малых предприятий. В результате взаимодействия с кадровыми службами были отмечены следующие недостатки: несоответствие кандидата заявке отметили 42,9% крупных предприятий, 37,5% средних и 43,8% малых; низкий профессионализм консультантов отметили 14,3% крупных, 25,0% средних и 53,1% малых предприятий; не устроили сроки выполнения заказов – 14,3% крупных предприятий и столько же малых предприятий. Не было проблем со службами занятости у 28,5% крупных предприятий, у 37,5% средних и 14,3% малых предприятий.

С целью выявления мобильности наших работодателей им был задан вопрос: «Могли бы они переехать в другой регион при возможности получения большей прибыли, организации более эффективного предприятия, бизнеса?» 23,1% руководителей крупных предприятий дали положительный ответ на этот вопрос, 35% средних и 43,5% малых. Средний возраст опрошенных работодателей составил 50,2 года среди руководителей крупных предприятий, 46,2 года – средних и 43,2 года – малых. Все руководители оказались лицами мужского пола, что говорит о гендерном неравенстве на региональном рынке труда и необходимости разработки специальных программ для увеличения занятости женщин.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что наиболее эффективными каналами трудоустройства в регионе являются неформальные каналы. Данный канал является наиболее популярным среди всех категорий опрошенных. Интересным является тот факт, что наиболее сильными связями при трудоустройстве на рынке труда периферийного региона являются родители и родственники, а не друзья и знакомые (как отмечается во многих исследованиях). Кланов в регионе захватывают целые отрасли, и в них, как правило, руководят родственники (и, соответственно, принимают на работу родственников или односельчан), или работают на этих предприятиях в своем большинстве представители одной национальности.

Одним из возможных направлений повышения эффективности трудоустройства является развитие негосударственных агентств по трудоустройству, которых в регионе единицы. Другим способом могло бы стать создание дополнительных дистанционных рабочих мест. Таких рабочих мест в трудоизбыточном регионе несколько десятков, в то время как только официально зарегистрированных безработных около 60 тыс. чел.

Проблема трудоустройства молодых специалистов является одной из наиболее проблем Республики Дагестан. В целях улучшения положения дел на рынке труда, повышения уровня занятости населения, содействия в трудоустройстве безработных граждан и незанятого населения правительство Республики Дагестан приняло постановление «О мерах по содействию занятости населения в РД».

За последние годы принят ряд мер, направленных на повышение уровня трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. Определен порядок согласования объемов и профилей подготовки специалистов в учреждениях профессионального образования, созданы специализированные подразделения по работе с выпускниками. Для выпускников, получивших статус безработных, государственная Служба занятости оказывает поддержку, используя различные программы: трудоустройство, переподготовка, профориентация и психологическая поддержка.

Анализ результатов изучения вопроса трудоустройства молодых специалистов в трудоизбыточном регионе показывает, что как таковое целевое распределение выпускников не производится и трудоустройство сведено к самостоятельному поиску работы. Игнорируются предупреждения о том, что при рыночной экономике гарантировать трудоустройство может только спрос на представителей выбранной профессии со стороны работодателей. Спрос может постоянно меняться, в итоге окончив учебное заведение и получив диплом, выпускник остается без работы, не имея возможности поработать по своей специальности.

Отсутствие долговременных прогнозов социально-экономического развития, слабая связь с заказчиками кадров приводят к тому, что образовательные учреждения вынуждены ориентироваться на потребности молодежи в образовательных услугах без учета потребности экономики. Существующее положение дел говорит о слабом внимании к данной проблеме со стороны органов государственной власти.

На наш взгляд, для выхода из сложившейся ситуации на рынке труда и рынке образовательных услуг необходимы следующие меры:

- в первую очередь правительство республики должно более пристальное внимание обратить на создавшуюся ситуацию на рынке труда и рынке образовательных услуг;
- проводить целенаправленную политику в области занятости и особый акцент сделать на трудоустройстве именно категории молодых специалистов, потому что за ними наше будущее;
- необходимо привлечение работодателей к участию в формировании перечня специальностей, в финансировании подготовки нужных им специалистов;
- участие в согласовании объемов и профилей подготовки кадров в учебных заведениях в соответствии с потребностями экономики республики;
- необходимость подготовки абитуриентов к осознанному и правильному выбору своей дальнейшей специальности, для этого необходимо проведение конкретных мероприятий еще до поступления в вуз;
- выпускник должен иметь четкую профессиональную направленность;
- органы местной администрации должны активно следить за положением на рынке труда в своем регионе, за деятельностью государственных служб занятости и городской биржи труда, оказывая необходимую финансовую помощь и организационно-правовую поддержку;

- вуз должен быть нацелен не просто на количественный набор студентов, а на качественный выпуск молодых профессиональных специалистов.

На наш взгляд, проблему занятости выпускников учебных заведений можно решить, только объединив усилия всех заинтересованных сторон.

### Список литературы

1. Тыщенко Д. Молодой специалист: как быть? // Управление персоналом. 2004. № 13. С. 40.
2. Маркова К. В., Рошин С. Ю. Поиск на российском рынке труда. М., 2004. С. 8.
3. Гасанов М. М., Мирзабалаева Ф. И., Дибиргаджиев В. М. Мониторинг системы высшего образования и трудоустройства молодежи трудоизбыточного региона. Махачкала: Издательский дом «Наука плюс», 2007.
4. Труд и занятость в Республике Дагестан: Стат. сб. Махачкала, 2007.
5. Труд и занятость в России. М., 2007.

## ФОРМИРОВАНИЕ АДАПТАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА РЫНКА ТРУДА В СИСТЕМЕ КОНЦЕПЦИИ СОЦИАЛЬНО-ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА

**В. П. Беклемешев**

*Иркутский государственный университет, г. Иркутск  
Baikal\_@yahoo.com*

Практика социально-экономического развития в ее комплексном формировании все больше подтверждается укреплением взаимоотношений и взаимодействий на уровне вновь создаваемых как теоретических, так и практических составляющих. Опыт предлагаемых методических и методологических составляющих однообразно подходит к рассмотрению круга вопросов, характеризующих возможность оптимального, эффективного функционирования. Так, одни авторы предлагают сосредоточиться на «качестве планового регулирования», другие, напротив, указывают на «организацию управления социально-экономическим развитием», склоняясь к деятельности в трудовой сфере, но ориентируясь на «социальную составляющую».

Практика таких подходов, считаем, не совсем адекватна и четко ориентирует на аспект удовлетворения собственно главного элемента – челове-

ского капитала, на что достаточно емко указано в Материалах социально-экономических проектов Президента, докладе Г. Грефа, стратегиях социально-экономического развития, в ряде предлагаемых исследований ученых и практиков по социальной адаптации посредством методов нелинейной динамики.

Опыт исследования социально-экономического развития отношений, их движения говорит о возможности признавать и учитывать приспособление знаний к организационному менеджменту, технологиям, участию в конкуренции, состоянию результатов и ценностей через стоимость вложений в человеческий капитал. Практический опыт Я. Фитценца говорит о возможности рассматривать социально-экономические отношения как систему сбалансированных показателей в формировании адаптационного механизма рынка труда, где данная система определяет возможность соотношений, инвестиций в человеческий капитал и способность конкурировать в международном и внутреннем разделении труда. Трансформация отношений России, ее регионов и Европейского Союза указывает на проявления в становлении адаптационного механизма в рамках различных рынков труда (государственных, локальных, межгосударственных и других).

В рамках международных преобразований изменяется система трудовых отношений, исключаются внеэкономическое принуждение соединения рабочей силы со средствами производства, волевой аспект использования работодателем способностей трудиться не только самого работника (носителя рабочей силы), но и третьих лиц. Здесь практика свидетельствует о различных «нововведениях» со стороны работодателя (усложнение тестирования, собеседования, проверки через службу безопасности, наличие регистрации).

Практика анализа подходов к социальной адаптации показала, что авторы по-разному рассматривают данный элемент в системе социально-экономического развития. Так, М. И. Магура ограничивается только рамками организации, рассматривая элементы введения в организацию, в подразделения, в должность. Н. К. Манусов, О. М. Ламонова и другие авторы журнала «Управление персоналом» ограничиваются профессиональной, психофизиологической, социально-психологической адаптацией.

Однако опыт ряда зарубежных работ и исследований авторов говорит о значимом включении в механизм социальной адаптации такого важного компонента, как статусность работодателя. Учитывая опыт эволюционного развития, французские ученые констатируют значимость критерия хорошего управления и зависимость от конкурентоспособности экономики, возможности ее реорганизации от рынка труда, профессиональных отношений, преобладающих внутри каждой из них, и возможности определить модели организации рынка труда и учет внешних и внутренних индикаторов в под-

ходах к реформам социально-экономического развития, механизмах их формирования.

Необходимость более высокой адаптированности к изменениям создает потребность в системе дефицита высококвалифицированных специалистов и составляет, по данным МОТ, порядка 6 тыс. евро на каждого сотрудника, а следовательно, требует новых технологий (переманивание человеческого ресурса и потенциала), построения корпоративной культуры и системного управления, динамики развития адаптационных систем «человек – машина – среда». Специфические основания «новой экономики», ее вклад в обоснование знаний как основного ресурса говорит, что усиливается чувствительность более эффективных, устойчивых знаний, способных и адаптированных к управлению, обновлению инноваций, накоплению инновации знаний интеллектуального капитала, где элемент «времени» становится фактором успеха.

Концепция интеллектуального капитала находит отражение в деятельности предприятий и организаций. Интеллектуальный капитал – это вид ресурса, преимущества которого состоят в доступности экономии на информационном обмене<sup>1</sup>. Механизмами экономики могут быть повышение ответственности информации, экономия на сборе информации. Это, по мнению О. Уильямсона, требует координирующей деятельности для поддержания соглашения об оценках, которые будут использованы как основа для действия или для обеспечения о деятельности других; формирование типов институциональной адаптации (простой экономической и экстраэкономической). Все это позволяет определить качественные особенности новой экономики: особенность изменения материальной базы производства и качества трудовых ресурсов; рост транзакционных издержек; возрастные роли менеджмента интеллектуальных ресурсов; необходимость жесткой конкуренции; постоянное обновление знаний как фактор экономического роста; фактор экономических отношений; фактор функционирования предпринимательских форм деятельности. Основу этих проявлений можно видеть в использовании и формировании рынка образовательных услуг (Н. В. Никитин); во внедрении корпоративной системы дополнительных преимуществ (В. А. Берлизов); в передаче знаний на расстояние; в эффективности формирования модификаций управленческой деятельности; в топологии взаи-

---

<sup>1</sup> Можно привести множество определений интеллектуального капитала, включаемых в современные трактовки интеллектуального потенциала. Так, только Э. Брукинг приводит 40 концепций ИК. Однако ни одно из них не указывает на анализ формирования, взаимодействия и организацию адаптационного механизма в системе регионального рынка труда.

мосвязи параметров поведения в сложном окружении; в передаче знаний об изменениях.

Непрерывное развитие изменений вносит коррективы в представления измеримости знаний, отношений, индивидуального поведения, группового поведения человеческого потенциала, исходя из рационально формулируемых и фиксируемых результатов, где, по мнению С. В. Огневой и Е. М. Крюковой, могут использоваться эволюционные подходы оценки эффективности, изменяются ориентации развития информационных технологий и связанных областей, ориентации на повышение эффективности доли интеллектуального труда, общего объема производимой продукции и услуг. Вследствие этого размываются границы взаимосвязи сотрудник – организация, а следовательно, скорость исключительного «опережения» в деятельности, «географическая экспансия» в режиме реального времени, эффективность процесса социализации организации. Это будет создавать различные методы и результаты комбинирования социального параметра рынка труда и направлено на подготовку сотрудников занимать определенное место в организации, предлагать критерии соответствующего статуса (методы групповой и индивидуальной социализации, поэтапные методы, фиксированные и не фиксированные по времени, преемственные и разделительные методы, введение методов инвеституры и диверситуры и другие).

Все это подводит к использованию гибридного подхода интегрированных интеллектуальных систем в управлении человеческим потенциалом как одного из подходов адаптации региональных структур. По мнению Ю. Н. Арсеньева, С. И. Шелобаева, Т. Ю. Давыдовой, это система совокупности естественных, искусственных и комбинированных компонентов, базирующаяся на законах и принципах взаимной адаптации и трансформации при своем становлении, эксплуатации и развитии. Взаимоадаптация компонентов обеспечивает:

- социуму, человеку и природе – локализацию тенденций, ведущих к противоречиям и глобальным катастрофам;
- человеку – раскрытие максимума способностей, устремлений и интересов личности;
- комплексное проявление качества гибридного интеллекта.

Значительное влияние и проявление в практике региональных подходов адаптационного управления оказывает сохраняющаяся система классических канонов западных и восточных подходов. Так, И. Ионак и Х. Такеуши противопоставляют субъект и объект познания, а восточные исследования ориентированы, напротив, на единение человека и природы. Это также накладывает существенное влияние на характер отражения региональных традиций и направлений по совершенствованию структурной организации управления и когнитивистской системы управления. Здесь авторы

ориентируются на подходы сетевого характера продуктов новой экономики, бизнеса и организованной культуры (одним из примеров является электронная почта). Однако с установлением и сохранением конкурентного преимущества в новой экономике усиливаются социальное неравенство, неравное распределение человеческого капитала. По мере роста эффективного труда и эффективного капитала услуги труда становятся излишними и перемещаются в сферу менее значимую, не требующую высокой квалификации, что приводит к деградации и невозможности части человеческого капитала подняться до высоких интеллектуальных способностей и является источником пополнения уровня бедности, модификации конкуренции территориальных условий хозяйствования, возрастания конкуренции социальных концепций и стандартов, где просматривается «зарегулируемость» рынка труда и элементов его адаптации в региональном, отраслевом и квалификационном аспектах и слишком малоподвижны верхняя и нижняя границы заработной платы, что ведет к установлению устойчивого роста и обеспечения ВВП за счет несырьевых отраслей, где возможны накопление потенциала конкурентоспособности и обострение противоречий экономической эффективности.

Аспекты конкурентоспособности регионального рынка труда в практике антикризисного проявления управления и регулирования рынком труда находят все большую трактовку, как в отечественных исследованиях, так и в исследованиях зарубежного опыта. Авторы приводят много доводов и особенностей новообразований, определившихся как административной, так и экономико-регуляторной составляющей. Следует согласиться с рядом авторов, что в условиях нестабильности усиливаются потребности в регулировании воспроизводственных процессов. Это особенно заметно в отраслях энергетики, в системе коммуникаций.

В связи с этим Ю. Н. Пирский и Н. Я. Калюжнова ориентируются в вопросе регулирования регионального рынка труда на разработку «интеграционных способов конкурентоспособности предприятий», а следовательно, выделения приоритетов регулирования систем социальной защиты населения. Напротив, Г. В. Атаманчук в технологии выделения усматривает аспект исполнения управленческих решений как «дарований управленца». Согласится с такими измышлениями вряд ли сегодня корректно, что подтверждается анализом использования трансформации системы занятости и ее специфики на основе социально-экономических издержек, а учитывая конкурентные преимущества регионов, можно выделить различные научные подходы к управлению региональными рынками труда и технологии их совершенствования (системные, логические, воспроизводственно-эволюционные, инновационные, комплексные, глобальные, виртуальные и прочие).

Использование подходов в обеспечении конкурентоспособности рынков труда основано в современном представлении на системе непрерывного сбора информации и поддержки жизненного цикла. Основные направления развития технологий в этой системе позволяют упорядочить инструменты воздействия на повышение унификации, стандартизации, автоматизации компонентов и процессов знания работников регионов, сокращения затрат трудоемкости процессов подготовки и освоения нововведений и проектов внедрения. Основу такого внедрения И. В. Юрасов видит в «технологии информационного управления», где возрастание познавательных способностей ослаблено послушанием и снижает возможности контроля эффективности управления.

Реформы последних лет в области конкурентоспособности рынка труда, через внедрение технологий, показали, что к началу XXI столетия рынок труда оказался переполненным неквалифицированной или потерявшей свои навыки рабочей силой и молодыми неопытными специалистами. Этот процесс продолжается, что требует применения и совершенствования особенностей отбора персонала, оценки труда, использования внутриорганизационных коммуникаций, ответственно подходить к разработке трудовых договоров на основе деловой соционики, использовать различные подходы зарубежного опыта в адаптации социально-экономических групп, формировать новые подходы с учетом аспектов нанотехнологий и инноваций, по-новому рассматривать и разрабатывать критерии достойного уровня жизни, определять основы новой социальной доктрины рынка труда региона и подойти к разработке комплексного видения мира через гармонизацию человека со средой, удовлетворение интересов благополучия на основе рабочего места (проблема «фэн-шуй»). Учитывая современную цивилизацию развития теории изменения богатства (по Э. Тоффлеру, Х. Тоффлер, Д. Харви), импортируемую инфляцию, как новый феномен российской экономики, а также измененную окружающую среду, можно утверждать, что, повышая уровень жизни, человечество снижает экологическое качество. В этом велика роль крупнейших городов. Именно здесь создаются конфликтные явления поиска оценки экологической напряженности территории, в основе которого лежали бы взаимно контролирующие друг друга показатели уровня воздействия, с одной стороны, и изменений природного комплекса (последствий воздействия) – с другой, т. е. разрешалась функциональная триада «воздействие – изменения – последствия». Практика показывает (например, развитие компании «Интерскол»), что опыт такого анализа начинает распространяться и указывать наиболее существенные преимущества в определении как агломерации, так и адаптационного механизма становления рынка труда, тем самым определяя фазу стабилизации и зрелости, упрочения позиций на рынке, формирования цивилизованных отношений внутри данного рын-

ка государством и потребителем. Прежде всего, речь идет об инфраструктурных ограничениях – от платного сверхлимитного подключения промышленных объектов до отсутствия системы массового кредитования среднего и малого бизнеса. Авторы подтверждают также импортирование с глобальных рынков инфляции: наплыв денег из-за рубежа; климатическая аномалия, приведшая к неурожаю зерновых в Южном полушарии и перераспределению под них посевных площадей; меры ЕС по дестимуляции вывоза молочных продуктов; аспекты торможения промышленного производства, изменение цен на рынке жилья. Все более подтверждается растущая пропасть между ценой самого главного ресурса и тем, что по этой цене можно получить, перегретость рынка труда объясняется макроэкономической конъюнктурой, дефицитом нужных специалистов, идут процессы слияний и поглощений, требуются менеджеры совершенно другого уровня функциональной готовности. Так, журнал «Эксперт» в октябре 2007 г. провел рейтинг 400 крупнейших компаний России и определил наиболее важную черту современного формирования необходимости адаптационного механизма рынка труда – введение госкорпораций и капитализации экономики<sup>2</sup>, а согласно материалам журнала «Социальная политика и социальное предпринимательство» за 2007 г., предлагается определить новую доктрину доверительного труда на рынке посредством введения достойного понятия труда и трудовых отношений<sup>3</sup>, изменения основ ценности накопления нового богатства и формирования капитала ценности знаний. Практика показывает, что при этом может формироваться новый подход к организации контроля как сложно структурированный компонент системы управления, этап возможного анализа скорректирования ограничений окружающей среды, а также возможностей согласования с «маркетинговой экологией», под которой понимается взаимосвязь между живыми организмами и окружающей средой<sup>4</sup>, что способствует адаптации товара, в том числе специфического товара «рабочая сила», выходящего на новый рынок посредством маркетингового опциона и взаимодействий маркетинг – микса продавца и маркетинг – микса покупателя<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Эксперт. 2007. № 36.

<sup>3</sup> Социальная политика и социальное предпринимательство. 2007. № 1–12; Региональная экономика, теория и практика. 2007. № 1–18.

<sup>4</sup> Международный маркетинг-менеджмент: Курс лекций с пакетом учебно-методической поддержки / Под общ. ред. В. И. Черенкова. Ростов н/Д: Феникс, 2007. С. 187.

<sup>5</sup> Там же. С. 565.

## КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ В РАЙОНАХ НОВОГО ОСВОЕНИЯ

**Г. Я. Белякова, В. В. Новиков**

*Сибирский государственный аэрокосмический университет  
им. академика М. Ф. Решетнева, г. Красноярск  
Агентство труда и занятости населения Красноярского края  
belyakova@sibsau.ru, office@krasnoyarsk.ru*

В 2007–2008 гг. Агентством труда и занятости населения Красноярского края совместно с Сибирским государственным аэрокосмическим университетом им. академика М. Ф. Решетнева организован ряд исследований, целью которых являлась оценка профессиональных предпочтений граждан разных категорий в области обеспечения инвестиционного развития районов нового освоения в Красноярском крае. Реализация программных мероприятий позволит оценить кадровый резерв (отдельных районов и отдельных категорий граждан) в части профессиональных их предпочтений и условий, необходимых с их точки зрения для работы в новых районах. В опросе приняли участие выпускники профессиональных учебных заведений г. Лесосибирска, Канска, Ачинска и Емельяновского, Березовского районов.

Актуальность представленного исследования определяется высокой значимостью кадрового обеспечения развития экономики региона. Реализация на территории Красноярского края совокупности инвестиционных проектов, способствующих его экономическому развитию (достройка Богучанской ГЭС, развитие Ванкорского нефтегазового месторождения, переселение жителей севера Красноярского края из ветхого аварийного жилья на юг региона, развитие авиационного хаба в г. Красноярске и другие), увеличивает потребность региона в квалифицированных кадрах.

Динамика численности населения трудоспособного возраста как показателя социально-экономического положения региона отражает потенциальную готовность региона к вводу дополнительных промышленных мощностей. Информативным показателем в рамках проведения данных исследований также является численность занятых в экономике, приходящихся на 1 пенсионера. Значение данных показателей по районам, на территории которых реализуются инвестиционные проекты представлено в табл. 1.

Таблица 1

Динамика численности населения трудоспособного возраста районов  
Нижнего Приангарья

Район Годы	Численность населения трудоспособного возраста на конец года (тыс. чел.)				Численность занятых в экономике, приходящихся на 1 пенсионера (чел.)			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Богучанский	32,3	32,3	33,1	33,1	1,16	1,0	0,97	0,95
Кежемский	16,85	16,9	16,8	16,6	2,0	1,8	1,68	1,59
Мотыгинский	11,4	11,3	11,3	11,2	1,16	1,05	1,06	1,12

Увеличение показателя численности населения трудоспособного возраста говорит о возрастающем трудовом потенциале региона. Изменение численности занятых в экономике, приходящихся на 1 пенсионера, свидетельствует как об изменении численности занятых в экономике региона, так и об уменьшении численности пенсионеров. Необходимо отметить, что полную характеристику социально-экономического положения районов, являющихся площадкой реализации инвестиционных проектов, и в частности районов Нижнего Приангарья, можно получить только при анализе всей совокупности показателей социального и экономического характера. Для выявления профессиональных предпочтений граждан в условиях реализации инвестиционных проектов на территории Красноярского края анализ данных показателей позволяет сделать вывод об имеющихся проблемах. Дефицит высококвалифицированных кадров на общероссийском уровне усугубляется в регионах реализации инвестиционных проектов миграцией трудовых ресурсов в центральную часть РФ. В этой связи является важнейшей задачей выявление профессиональных предпочтений граждан и определение условий, при которых они хотели бы участвовать в реализации инвестиционных проектов.

Данные социологические исследования позволили выявить определяющие факторы, действующие на региональном уровне. Одним из факторов привлечения кадров является уровень заработной платы, который в регионе не соответствует условиям жизнедеятельности. При достаточно высоком среднем уровне по отношению к российскому в отдельных отраслях и районах он значительно ниже, особенно в районах нового освоения.

В опросе приняли участие выпускники вузов, системы НПО и СПО. 57% опрошенных – это представительницы женского пола и 43% – мужчины. Подавляющее число респондентов – это выпускники лицеев и училищ

(35,43%), выпускники вузов составили 34,15%, техникумов и колледжей – 23,25%.

В ходе проведения исследований было выявлено, что 23,14% опрошенных выпускников хотели бы изменить профессию.

Среди основных причин, по которым выпускники желали изменить сферу деятельности, преобладает ожидание более высокой оплаты труда (45,68%). На втором месте – трудности поиска рабочего места по профессии (41,22%) (рис. 1).

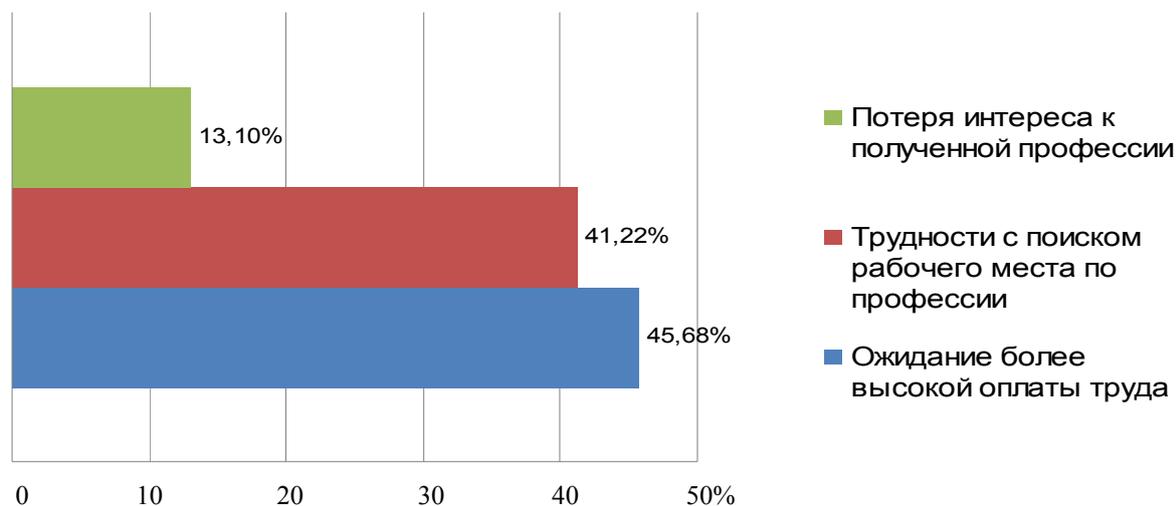


Рис. 1. Мотивы изменения профессии

Сравнительный анализ профессиональных предпочтений выпускников профессиональных учреждений показал, что более всего желают изменить профессию представители медицинской промышленности (доля респондентов изменилась с 7,04 до 4,04%), химической и нефтехимической промышленности (получают профессию в этой сфере 5,08% респондентов, а предпочитают ее только 3,09%), сельского хозяйства (первоначально низкое значение 3,56% стало равным 1,67%). К менее предпочитаемым профессиям относятся: пищевая промышленность (показатель снизился с 10,67 до 9,06%), машиностроение и металлообработка (реальный показатель – 9,12%, предпочтения – 7,98%), химическая и нефтехимическая промышленность (изменение с 5,08 до 3,09%) и самая незначительная группа респондентов представляла профессии, связанные со сферой черной металлургии (показатель снизился с 2,12 до 2,10%).

К наиболее предпочитаемым сферам деятельности относится электроэнергетика (доля респондентов увеличилась с 6,45 до 10,45%), сфера обслуживания (показатель изменился с 16,13 до 17,55%), торговля и общественное питание (получают профессию в данной сфере деятельности 11,77% респондентов, желали бы работать 13,05%). Такие сферы, как транспорт и связь, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность,

относятся к предпочитаемым профессиям и имеют одинаковый положительный рейтинг (изменения соответственно с 11,14 до 12,14% и с 9,67 до 10,67%). Данные результаты анализа можно проиллюстрировать сравнением диаграмм, представленных на рис. 2 и 3.

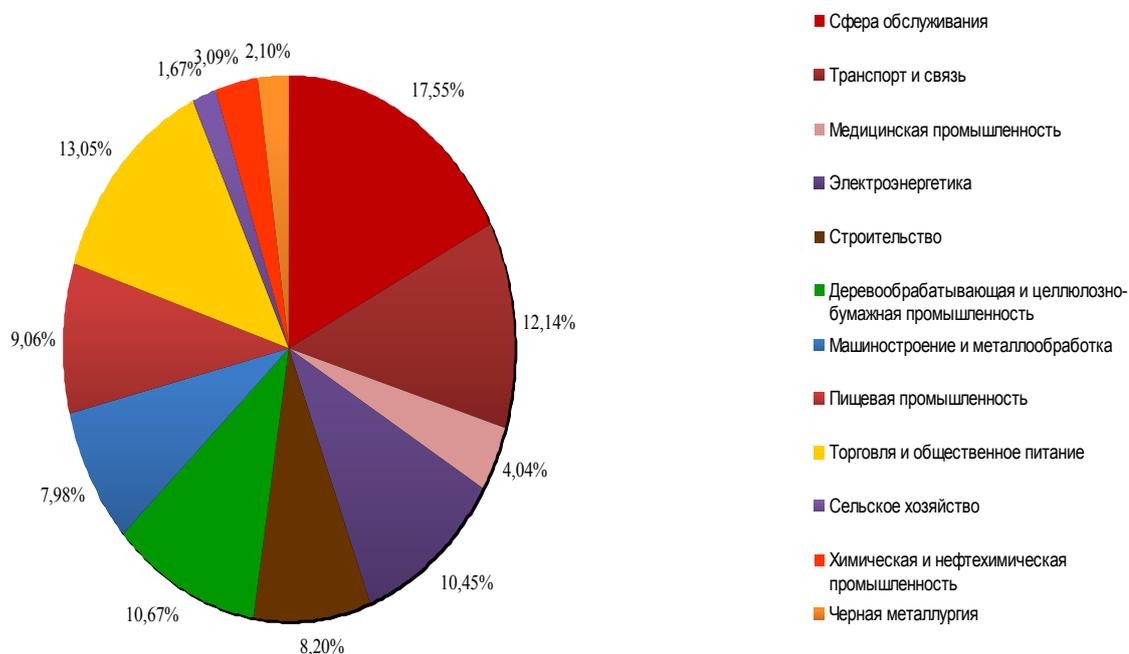


Рис. 2. Профессиональные предпочтения респондентов

По динамике доли респондентов в каждой сфере деятельности можно судить о профессиональных предпочтениях граждан. Необходимо отметить, что на полученные результаты опроса оказывает значительное влияние профессиональная структура выборки и то, что 14% респондентов хотели бы изменить профессию, но сфера деятельности для них не имеет значения.

На гистограмме, представленной на рис. 3, представлено соотношение долей респондентов по каждой сфере деятельности. Отрицательное значение говорит о количестве опрошенных выпускников, которые хотели бы изменить свою профессию и будут искать работу не по специальности (или уверены, что не смогут найти работу по полученной профессии, в зависимости от мотивов изменения профессии). Положительное значение свидетельствует о желании респондентов планировать свою профессиональную деятельность в данной сфере (если даже она не связана с полученным образованием). Данная гистограмма более ярко иллюстрирует профессиональные предпочтения выпускников.

В задачи данного социологического исследования входило определение профессиональных предпочтений граждан в условиях реализации инвестиционных проектов на территории Красноярского края. Поэтому в пред-

лагаемую в рамках данного исследования анкету были включены вопросы о приоритетах при выборе рабочего места респондентами, желаемом уровне дохода, отношении к тяжелым условиям труда, вахтовым и сезонным работам и их информированности, о реализации данных проектов.

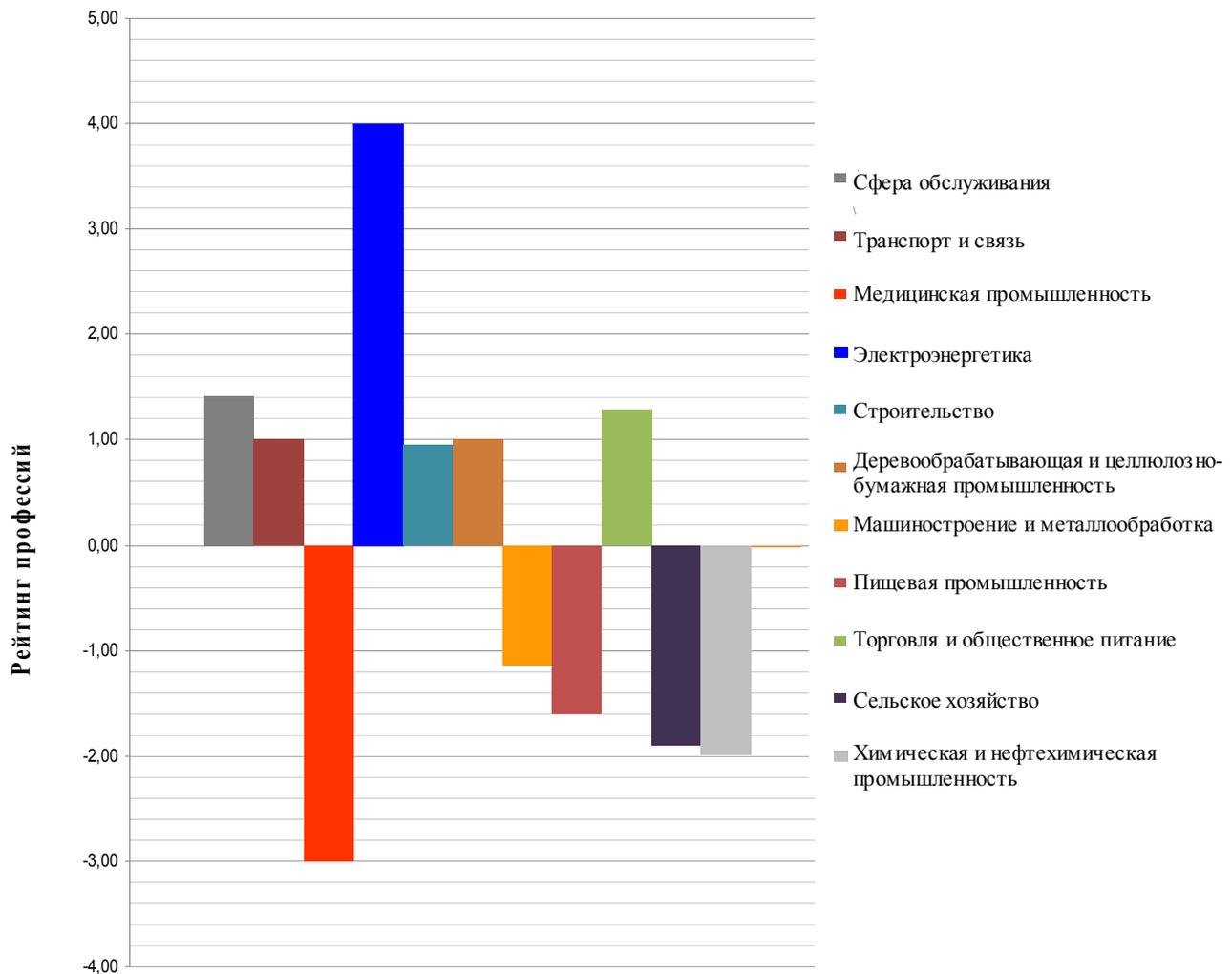


Рис. 3. Рейтинг профессий  
(разница доли учащихся и доли желающих работать в данной сфере)

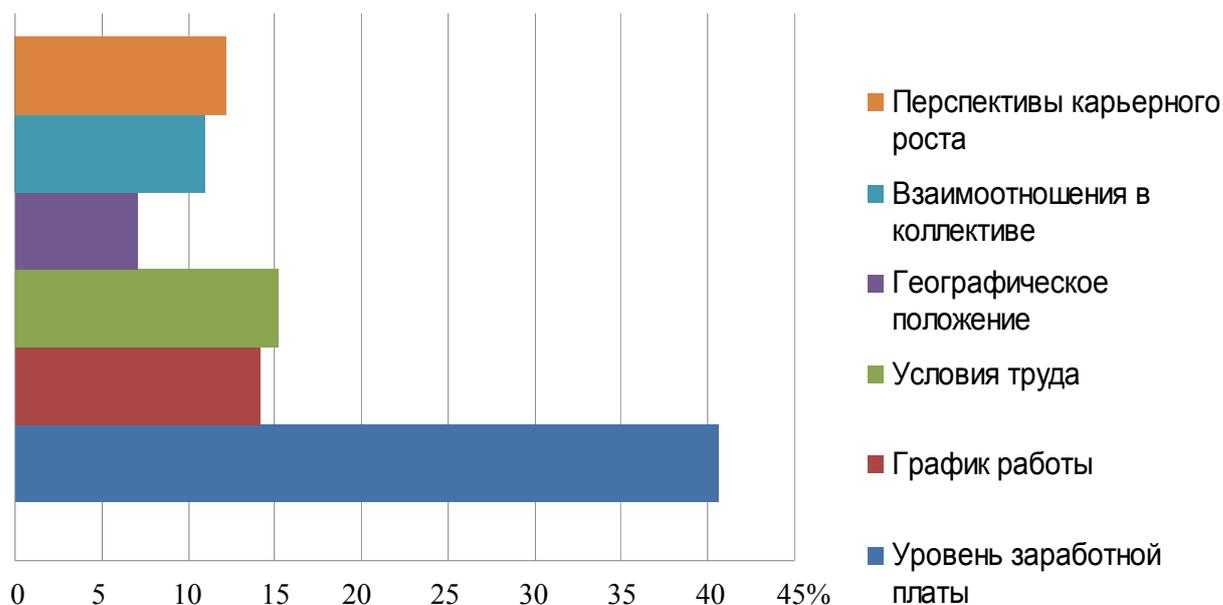


Рис. 4. Приоритеты респондентов при выборе места работы

На первое место респонденты поставили уровень заработной платы – 40,55%, на втором месте – условия труда и график работы (соответственно 15,12 и 14,11%). Перспективы карьерного роста как приоритет при выборе работы отметили 12,15% респондентов, взаимоотношения в коллективе являются решающим фактором для 10,95%, географическое положение – для 7,12% опрошенных (рис. 4).

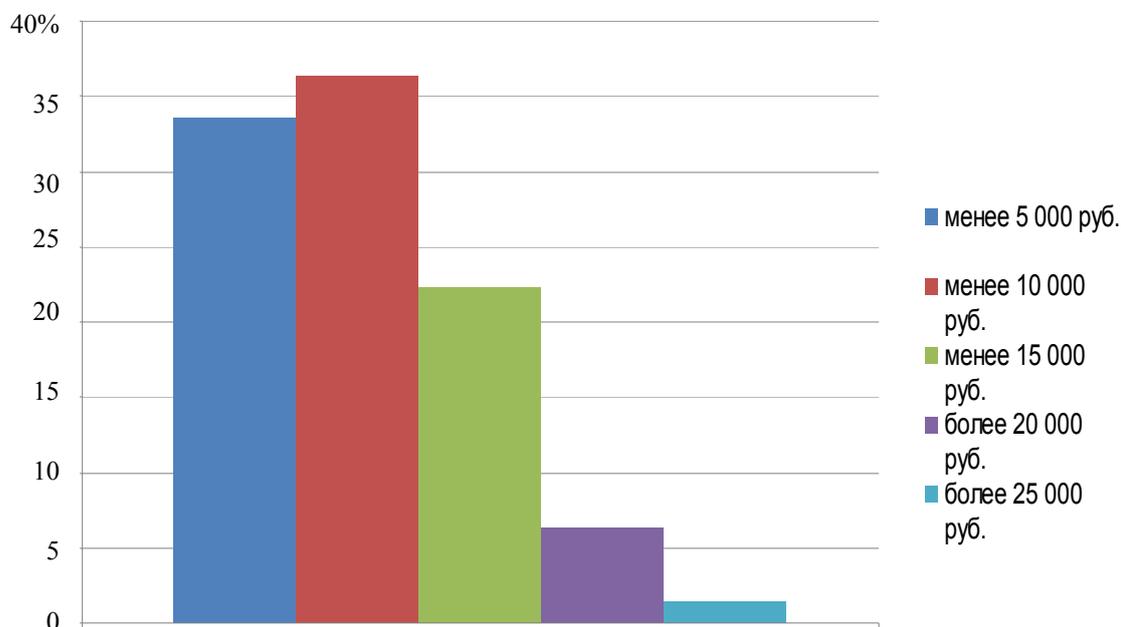


Рис. 5. Уровень доходов респондентов на последнем рабочем месте

Основная часть респондентов является учащимися последних курсов профессиональных учебных заведений, поэтому они не имеют опыта работы за исключением обязательной практики в рамках учебного процесса. Из числа выпускников, имеющих опыт работы, многие указали на уровень доходов на последнем рабочем месте – менее 10 000 руб. (36,32%) и менее 5 000 руб. (33,62%). Менее 15 000 руб. зарабатывали на последнем рабочем месте 22,35% имеющих опыт работы респондентов. Доходы более 20 000 руб. и более 25 000 руб. имели незначительное число участников опроса – 6,3% и 1,41% соответственно (рис. 5).

Ответы респондентов позволяют сделать предварительные выводы о механизмах привлечения выпускников высших и средних профессиональных заведений в реализации инвестиционных проектов на территории Красноярского края. Около 70% респондентов будут претендовать при поиске нового места работы на уровень доходов не ниже 10 000–15 000 руб. 34,54% опрошенных не согласились бы на работы в тяжелых условиях труда (удаленные от крупных городов Красноярского края территории, суровые климатические условия, тяжелые условия быта и т. д.) при любом вознаграждении, 30,61% респондентов согласны при оплате труда от 25 000 руб., 20,44% – при оплате от 20 000 руб., 10,11% – при уровне дохода от 15 000 руб. и только 4,3% – при оплате труда от 10 000 руб. У 12,78% респондентов есть опыт работы сезонным и вахтовым методом. На вопрос об условиях, при которых можно согласиться работать таким методом, были получены следующие результаты, показанные на рис. 6.

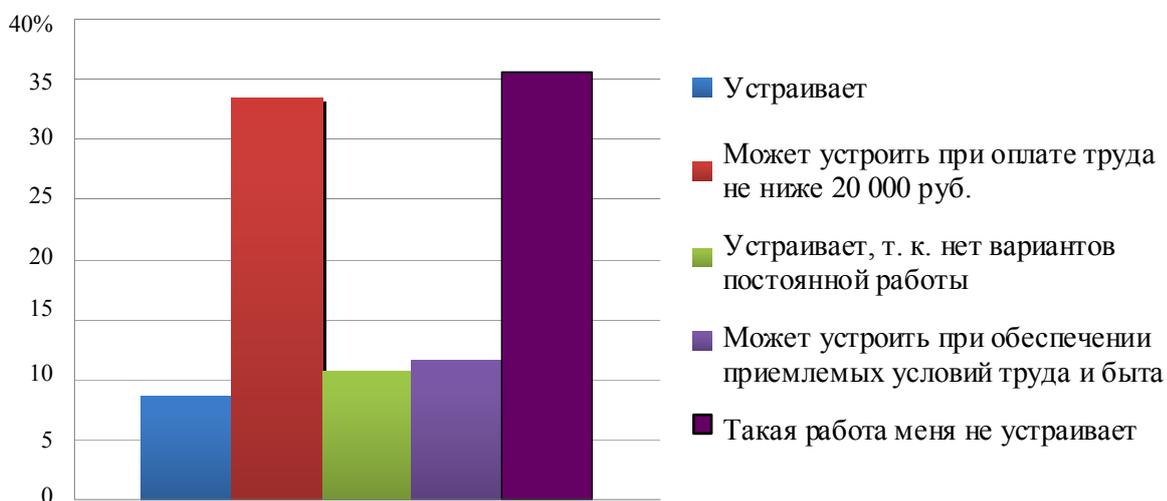


Рис. 6. Отношение респондентов к сезонным и вахтовым работам

Полностью устраивают сезонные и вахтовые работы 8,56% опрошенных. В связи с отсутствием постоянной работы согласны на такие условия – 10,76% респондентов, 35,67% респондентов отметили, что такая работа их

не устраивает. Проявили готовность работать сезонным и вахтовым методом при оплате труда не ниже 20 000 руб. и при обеспечении приемлемых условий труда и быта 33,34% респондентов.

На рис. 7 представлены результаты обработки ответов респондентов на вопрос о предпочтениях в выборе источников информации.

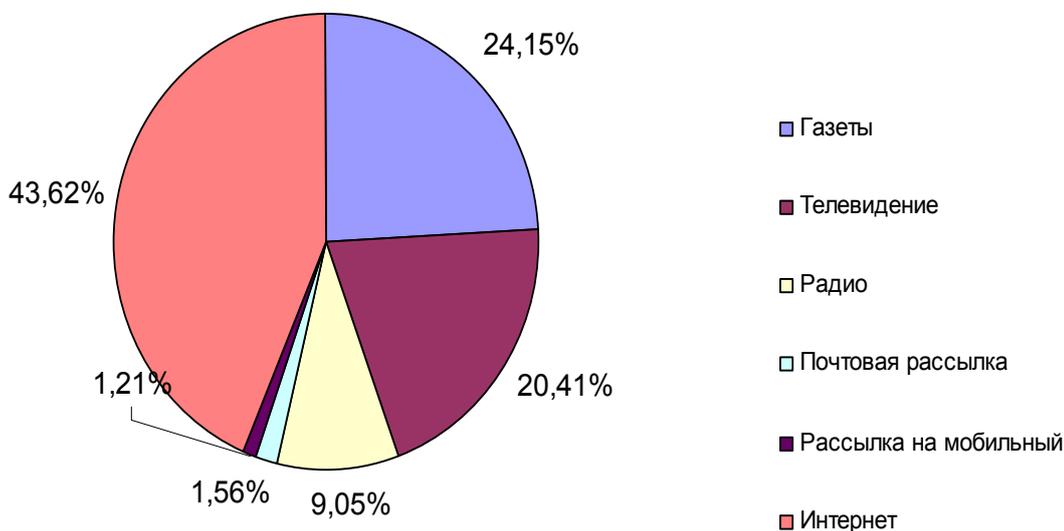


Рис. 7. Предпочтения респондентов в выборе источников информации

Респонденты выбрали главным источником информации глобальную сеть Интернет (43,62% участников опроса), 20,41% респондентов отметили телевидение, 24,15% – газеты и журналы, 9,05% – радио и менее всего респонденты предпочитают рассылки на мобильный – 1,21% и почтовую рассылку – 1,56%. 15,38% респондентов отметили, что не знают о реализации инвестиционных проектов на территории Красноярского края.

В результате проведенного исследования был предложен ряд мероприятий:

1. С целью закрепления кадров в районах нового освоения необходимо создать условия проживания для вновь прибывших и местного населения по программе жилищного обеспечения.
2. Рассмотреть разные варианты предоставления жилья: кредиты для работающих на постоянной основе; муниципальное жилье; корпоративное жилье; индивидуальная застройка и другие формы.
3. На основе планов кадрового обеспечения провести разделение потребности в кадрах по их значимости в производственном процессе, временным рамкам (период функционирования производств, строительство и т. п.).
4. Развернуть рекламную кампанию по пропаганде новых рабочих мест среди молодежи (школьники, ПТУ, студенты).

5. Создать систему элитных ПТУ для подготовки квалифицированной рабочей силы с ориентацией их на целевую подготовку.
6. Подготовить предложения для менеджеров по вариантам социального пакета.
7. Разработать региональную программу кадрового обеспечения инвестиционных проектов, включающую не только новые проекты, но и учитывающую программы социально-экономического развития городов и районов, их инвестиционные проекты и мероприятия по закреплению местных кадров.
8. В планах обеспечения рабочими кадрами учитывать инвестиционную и социально-экономическую деятельность соседних регионов, их активизацию по привлечению кадров из других регионов.
9. Особое внимание уделить уровню заработной платы, ее соответствию сложившейся на рынке труда не только данного региона, но и в других регионах России.

## **АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ АСПИРАНТУР И ДОКТОРАНТУР ДЛЯ ПЛАНИРОВАНИЯ ОБЪЕМОВ ПОСЛЕВУЗОВСКОЙ ПОДГОТОВКИ В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ**

**Ю. Н. Бережная, В. А. Гуртов**

*Центр бюджетного мониторинга*

*Петрозаводского государственного университета, г. Петрозаводск  
[yulia@psu.karelia.ru](mailto:yulia@psu.karelia.ru), [vgurt@psu.karelia.ru](mailto:vgurt@psu.karelia.ru)*

Существенным моментом в вопросе реализации государственной политики в области науки, технологий и техники является проблема кадрового обеспечения этой деятельности, подготовки и аттестации научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации. Документом «Основы политики Российской Федерации в области развития науки и технологий на период до 2010 года и дальнейшую перспективу» сохранение и развитие кадрового потенциала научно-технического комплекса, обеспечение преемственности научных знаний отнесено к одному из основных направлений политики государства в области развития науки и технологий. Исходя из этого, исключительно важной признается роль государства в обеспечении подготовки научных кадров, что соответствует мировой практике, а государственная политика в области воспроизводства и обновления научных кадров – важнейшим элементом государственной научно-технической политики.

Функционирование системы подготовки и аттестации кадров высшей квалификации в стране, планирование и прогнозирование будущего контингента аспирантов и докторантов, кандидатов и докторов наук не может быть самоцелью, не связанной с общим ростом экономики страны и ростом социально-экономической эффективности всех ее институтов.

Для решения этих задач необходимы формирование и актуализация информационных ресурсов, позволяющих проводить анализ текущего состояния и разработку рекомендаций по оптимизации плана приема в аспирантуру и докторантуру российских вузов, основанных на анализе эффективности аспирантур.

*1. Разработка рекомендаций по оптимизации плана приема в аспирантуру и докторантуру российских вузов на основе анализа эффективности аспирантур и докторантур по всем специальностям в целом*

Одним из подходов, используемых при оптимизации плана приема в аспирантуру и докторантуру вузов, является подход, базирующийся на анализе эффективности аспирантур и докторантур. При этом под эффективностью понимается защита докторантами и аспирантами соответственно докторских и кандидатских диссертаций в установленный срок обучения. В качестве входных параметров оптимизации используются сведения за пять предыдущих лет по контингенту, приему, выпуску аспирантов (контрольные цифры, выделенные для данного вуза из средств федерального бюджета), и по защите аспирантами диссертаций. Затем за ретроспективный период рассчитывается эффективность подготовки аспирантов. При среднероссийской эффективности выпуска 38% за 2006 г. в аспирантуре выбирается следующий вариант формирования плана приемов:

- а) сокращение приема в аспирантуру вузов, эффективность у которых ниже среднероссийской;
- б) сохранение или рост приема в аспирантуру вузов, эффективность у которых выше среднероссийской.

Согласно выбранной методике, расчет плана приема на основе анализа эффективности аспирантур и докторантур проводился по следующей формуле, представленной в векторном виде с дискретизацией по годам:

$$P(i+1) = P(i) \cdot (1 + \Delta), \quad (1.1)$$

где  $P(i+1)$  – вектор потоков приемов аспирантов или докторантов по каждому вузу за  $i+1$  год,  $P(i)$  – вектор потоков приемов аспирантов или докторантов по каждому вузу за  $i$ -й год,  $\Delta$  – вектор разности эффективности аспирантуры или докторантуры вуза по сравнению со среднероссийским значением,  $i$  – текущий год.

Расчет в разрезе вузов Рособразования проводился по данным форм отчетности Аспирант–2007 [1]. Анализ системы аспирантур за 2001–2007 гг. проводили по 303 вузам Рособразования, которые регулярно подавали формы отчетности о работе аспирантуры за 2001–2007 гг.

В целом по вузам Рособразования за период с 2001 по 2007 г. эффективность аспирантур возросла на 13%, и в 2007 г. составила 35%. Число принятых в аспирантуру за период с 2001 по 2007 г. уменьшилось на 26% и в 2007 г. составило 18 739 чел. (табл. 1).

Таблица 1

Численность приема в аспирантуру и эффективность выпуска по вузам Рособразования за 2001–2007 гг.

	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Принято в отчетном году, чел.	25 562	25 499	24 039	21 899	19 700	18 301	18 739
Эффективность выпуска, %	22,1	26,2	28,0	34,4	35,0	38,1	35,3

Анализ ситуации системы докторантур за 2002–2007 гг. проводили по 228 вузам Рособразования, которые регулярно подавали формы отчетности о работе аспирантуры за 2002–2007 гг.

В целом по вузам Рособразования за период с 2002 по 2007 г. эффективность докторантур увеличилась на 1,1% и в 2007 г. составила 29,1%. Число принятых в докторантуру за период с 2002 по 2007 г. сократилось незначительно и в 2007 г. составило 1094 чел. (табл. 2).

Таблица 2

Численность приема в докторантуру и эффективность выпуска по 228 вузам Рособразования за 2001–2007 гг.

	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Принято в отчетном году, чел.	1121	1092	1053	975	1049	1094
Эффективность выпуска, %	28,1	23,4	27,1	31,3	27,2	29,1

Рассмотрим более подробно методику формирования плана приема в аспирантуру и докторантуру вузов, которую можно разбить на следующие этапы:

- расчет эффективности выпуска за каждый год рассматриваемого периода по каждому вузу – процент выпуска с защитой от общего выпуска;
- расчет средней эффективности выпуска методом экспоненциального сглаживания с коэффициентом сглаживания 0,8 по каждому вузу [2];
- расчет разности эффективности выпуска каждого вуза по сравнению со среднероссийским значением;
- расчет приема на 2008–2010 гг. проводился согласно вышеизложенной методике.

Значения эффективности выпуска аспирантур в течение рассматриваемого периода существенно меняются, поэтому было принято решение рассчитывать среднюю эффективность методом экспоненциального сглаживания с коэффициентом сглаживания 0,8 по данным 2006 и 2007 гг., поскольку значения за эти два года наиболее точно отражают действительность. Среднероссийское значение эффективности выпуска аспирантур получилось равным 35,9%. Относительно этого значения рассчитывалась разница  $\Delta$ .

По итогам расчета  $\Delta$  получили, что у 97 подведомственных вузов Рособразования показатели эффективности выше среднероссийских и у этих вузов при использовании выбранной методики, основанной на анализе эффективности аспирантур, произойдет сохранение или рост плана приема в аспирантуру. А у 206 подведомственных вузов Рособразования показатели эффективности ниже среднероссийских, и, соответственно, у этих вузов произойдет сокращение плана приема в аспирантуру.

Согласно произведенному расчету планов приема в аспирантуру на 2008–2010 гг. получили увеличение приема к 2010 г. на 10,8% по отношению к приему 2007 г. (табл. 3). Хотелось бы отметить, что такой расчет сделан с учетом сохранения сложившихся тенденций эффективности выпуска в 2007 г. Также такое увеличение планов приема в аспирантуру можно объяснить тем, что в вузах с большей эффективностью изначально принимали больше аспирантов.

*Таблица 3*

Результаты проекта приема в аспирантуру по 303 вузам  
Рособразования за 2008–2010 гг.

	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Проект плана приема в аспирантуру, чел.	18 437	19 183	20 422

В целом можно сказать, что сложившиеся тенденции формирования приемов за ретроспективный период сохранились при формировании планов приема на 2008–2010 гг. Это позволяет считать данный подход к формированию планов приема в аспирантуру на основе эффективности аспирантур адекватным.

Аналогичный расчет планов приема провели для докторантуры. Значения эффективности выпуска докторантур также в течение рассматриваемого периода существенно меняются, поэтому рассчитывали среднюю эффективность методом экспоненциального сглаживания с коэффициентом сглаживания 0,8 по данным 2006 и 2007 гг., так как значения за эти два года наиболее точно отражают настоящую действительность. Среднероссийское значение эффективности выпуска аспирантур получилось равным 28,7%. Относительно этого значения вычислили разницу  $\Delta$ .

По итогам расчета  $\Delta$  получили, что у 92 подведомственных вузов Рособразования показатели эффективности выше среднероссийских и у этих вузов при использовании выбранной методики, основанной на анализе эффективности докторантур, произойдет сохранение или рост плана приема в докторантуру. А у 136 подведомственных вузов Рособразования показатели эффективности ниже среднероссийских, и, соответственно, у этих вузов произойдет сокращение плана приема в докторантуру.

Согласно произведенному расчету планов приема в докторантуру на 2008–2010 гг., получили существенное увеличение приема к 2010 г. на 20,2% по отношению к приему 2007 г. (табл. 4). Но хотелось бы отметить, что такой расчет сделан с учетом сохранения сложившихся тенденций эффективности выпуска в 2007 г.

*Таблица 4*

Результаты проекта приема в докторантуру по 228 вузам  
Рособразования за 2008–2010 гг.

	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Проект плана приема в докторантуру, чел.	991	1043	1191

В целом можно сказать, что сложившиеся тенденции формирования приемов в докторантуру за ретроспективный период также сохранились и при формировании планов приема на 2007–2010 гг. Это позволяет считать данный подход к формированию планов приема в докторантуру на основе эффективности докторантур адекватным.

## 2. Оптимизация плана приема по отраслям наук в аспирантуру и докторантуру российских вузов

Аналогичный анализ эффективности системы аспирантуры и докторантуры за 2002–2007 гг. и формирование планов приема провели в разрезе отраслей наук согласно интегральным данным форм отчетности 1-НК [3]. Отметим, что в этом случае численность аспирантов и докторантов будет существенно выше.

В целом по отраслям наук за период с 2002 по 2007 г. эффективность аспирантур возросла на 6% и в 2007 г. составила 30,7%. Число принятых в аспирантуру по отраслям наук за этот же период увеличилось на 10% и в 2007 г. равнялось 51 633 чел. (табл. 5).

Таблица 5

Численность приема в аспирантуру и эффективность выпуска по всем вузам Российской Федерации за 2002–2007 гг.

	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Принято в отчетном году, чел.	46 935	47 803	47 687	46 896	50 462	51 633
Эффективность выпуска, %	24,7	26,9	31,4	31,0	32,6	30,7

Эффективность докторантур уменьшилась на 0,1% и в 2007 г. составила 31,8%. Число принятых в докторантуру за период с 2002 по 2007 г. сократилось на 3,7% и в 2007 г. равнялось 1520 чел. (табл. 6).

Таблица 6

Численность приема в докторантуру и эффективность выпуска по всем вузам Российской Федерации за 2002–2007 гг.

	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Принято в отчетном году, чел.	1579	1611	1567	1457	1499	1520
Эффективность выпуска, %	31,9	40,8	35,9	41,6	31,8	31,8

Согласно аналогичному расчету планов приема в аспирантуру и докторантуру на основе эффективности выпуска на 2008–2010 гг., получили в обоих случаях увеличение приема к 2010 г. по аспирантуре на 0,5% и по докторантуре на 5,1% по отношению к приему 2007 г. Хотелось бы отме-

титель, что такой расчет сделан с учетом сохранения сложившихся тенденций эффективности выпуска в 2007 г.

Таблица 7

Результаты проекта приема в аспирантуру по отраслям наук по Российской Федерации за 2008–2010 гг.

Шифр отрасли наук	Наименование отрасли наук	Проект приема в 2008 г.	Проект приема в 2009 г.	Проект приема в 2010 г.
10000	Физико-математические науки	2485	2352	2226
20000	Химические науки	1157	1202	1248
30000	Биологические науки	2204	2144	2085
50000	Технические науки	12 083	11 411	10 777
60000	Сельскохозяйственные науки	1182	1165	1148
70000	Исторические науки	1499	1508	1517
80000	Экономические науки	9654	9796	9940
90000	Философские науки	1011	1057	1105
100000	Филологические науки	2273	2455	2651
120000	Юридические науки	3885	3755	3629
130000	Педагогические науки	3664	3949	4256
140000	Медицинские науки	3682	4244	4892
150000	Фармацевтические науки	164	180	198
160000	Ветеринарные науки	369	389	410
170000	Искусствоведение	624	497	396
180000	Архитектура	152	132	114
190000	Психологические науки	1342	1329	1316
200000	Прочие науки	75	70	66
220000	Социологические науки	1164	1231	1301
230000	Политические науки	742	756	770
240000	Культурология	454	476	499
250000	Науки о Земле	1620	1468	1330
	<b>Всего по отраслям наук</b>	<b>51 485</b>	<b>51 566</b>	<b>51 874</b>

Таким образом, на основе анализа эффективности аспирантур по отраслям наук по Российской Федерации по 12 отраслям наук возможно увеличение планов приема в аспирантуру, по 10 отраслям наук – сокращение.

На основе анализа эффективности докторантур по отраслям наук по Российской Федерации по 11 отраслям наук возможно увеличение планов приема в аспирантуру, по 7 отраслям наук – сокращение и по 4 отраслям наук – сохранение планов приема в докторантуру.

В целом из проделанного анализа и расчета по отраслям наук по всем вузам Российской Федерации можно сказать, что сложившиеся тенденции формирования приемов за ретроспективный период сохранились при формировании планов приема на 2008–2010 гг. Это позволяет считать данный подход к формированию планов приема по отраслям наук в аспирантуру и докторантуру на основе эффективности выпуска адекватным.

### Список литературы

1. Отчет о работе в сфере послевузовского профессионального образования вузов Рособразования. Таблицы по форме отчетности АСПИРИН – 2007.
2. *Плотинский Ю. М.* Математическое моделирование динамики социальных процессов. М.: Изд-во МГУ, 1992. 133 с.
3. Работа аспирантуры и докторантуры по России, федеральным округам, субъектам РФ, экономическим районам, отраслям науки и специальностям, типам организаций, академиям наук за 2002–2007 гг. Таблицы по форме отчетности 1-НК / ГМЦ Госкомстата России. М., 2003–2008.

## МИНИМИЗАЦИЯ ЗАТРАТ ПРИ ПЕРЕПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ

**А. М. Бершадский, В. В. Эпп**

*Пензенский государственный университет, г. Пенза  
bam@stup.ac.ru, vitalinae@mail.ru*

Создание систем информационной поддержки рынка труда и согласованного с потребностями региона выпуска специалистов с ВО позволяет прогнозировать дефицит или переизбыток специалистов в среднесрочной (5 и более лет) перспективе. Одним из путей устранения обнаруженного дисбаланса является открытие новых специальностей (или увеличение числа приема на дефицитные специальности). Однако получить требуемое количество специалистов дефицитных специальностей в этом случае возможно только через 5 лет. А более быстрый способ реагировать на изменения структуры спроса и предложения – это переподготовка специалистов и пе-

репрофилирование студентов. По данным Службы занятости по Пензенской области, из 200 выпускников высших учебных заведений, вставших на учет в 2005–2006 гг., только 9% были трудоустроены по полученной специальности, остальные были направлены на различные виды переподготовки. Варианты послевузовской подготовки представлены на рис. 1.

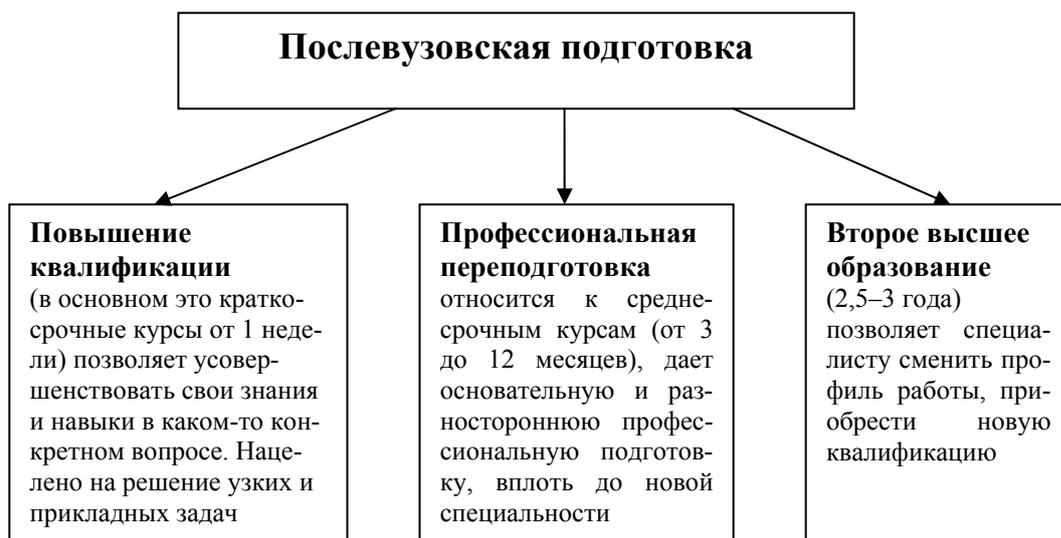


Рис. 1. Варианты послевузовской подготовки

С помощью переподготовки возможно решение следующих задач:

- удовлетворение потребностей специалистов предприятий (объединений), организаций и учреждений в получении новых знаний о достижениях в соответствующих отраслях науки, техники и культуры, передовом отечественном и зарубежном опыте;
- проведение повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов, высвобождаемых работников, незанятого населения и безработных граждан, подготовка их к выполнению новых трудовых функций;
- переподготовка специалистов для получения ими новой специальности или квалификации на базе имеющегося высшего профессионального образования в соответствии с государственными образовательными стандартами.

Существует несколько видов переподготовки специалистов, в результате которых выдаются различные документы о повышении квалификации в зависимости от числа часов образовательных программ:

1. Диплом о присвоении квалификации, дающий право ведения профессиональной деятельности, связанной с полученной дополнительной квалификацией (свыше 1000 час).

2. Диплом о профессиональной переподготовке государственного образца, дающий право на ведение нового вида профессиональной деятельности (более 500 час).

3. Свидетельство о повышении квалификации государственного образца (свыше 100 час). Длительное обучение специалистов по программам углубленного изучения актуальных проблем по профилю профессиональной деятельности.

4. Удостоверение о краткосрочном повышении квалификации государственного образца (от 72 до 100 час). Краткосрочное обучение по вопросам конкретного производства, тематические и проблемные семинары по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, предприятия.

5. Сертификат негосударственного образца – обучение по краткосрочным образовательным программам (менее 72 час).

Для оптимизации расходов на переподготовку и сокращение времени курсов переподготовки предлагается процесс определения количества часов, необходимых для переподготовки специалиста с одной специальности на другую, вести на основе содержательного анализа государственного образовательного стандарта.

Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования (ГОС ВПО), согласно законодательству, предназначен для обеспечения:

- единого образовательного пространства России при обеспечении свободы реализации национальных образовательных программ;
- качества высшего образования;
- возможности для объективной оценки на основе ГОС ВПО деятельности высших учебных заведений;
- признания и установления эквивалентности документов иностранных государств.

Любой стандарт для определенной образовательной программы, подготовка учителя или инженера, юриста или экономиста, состоит из четырех частей (рис. 2):

- федеральный компонент;
- национально-региональный (вузовский) компонент;
- дисциплины по выбору студента;
- факультативные дисциплины.

Переподготовка специалистов, которые обучались, согласно некоторому ГОС, на работу по другой специальности, для получения которой требуется другой ГОС, предполагает:

1. Сравнение названия дисциплин, входящих в состав федерального компонента.

2. Сравнение часов дисциплин, входящих в состав федерального компонента.
3. Сравнение обязательного минимума дисциплин, входящего в состав федерального компонента.

Предлагается для минимизации затрат на переподготовку сравнение государственных образовательных стандартов (ГОС) и учебных планов специальностей, которые представляются графами и гиперграфами.

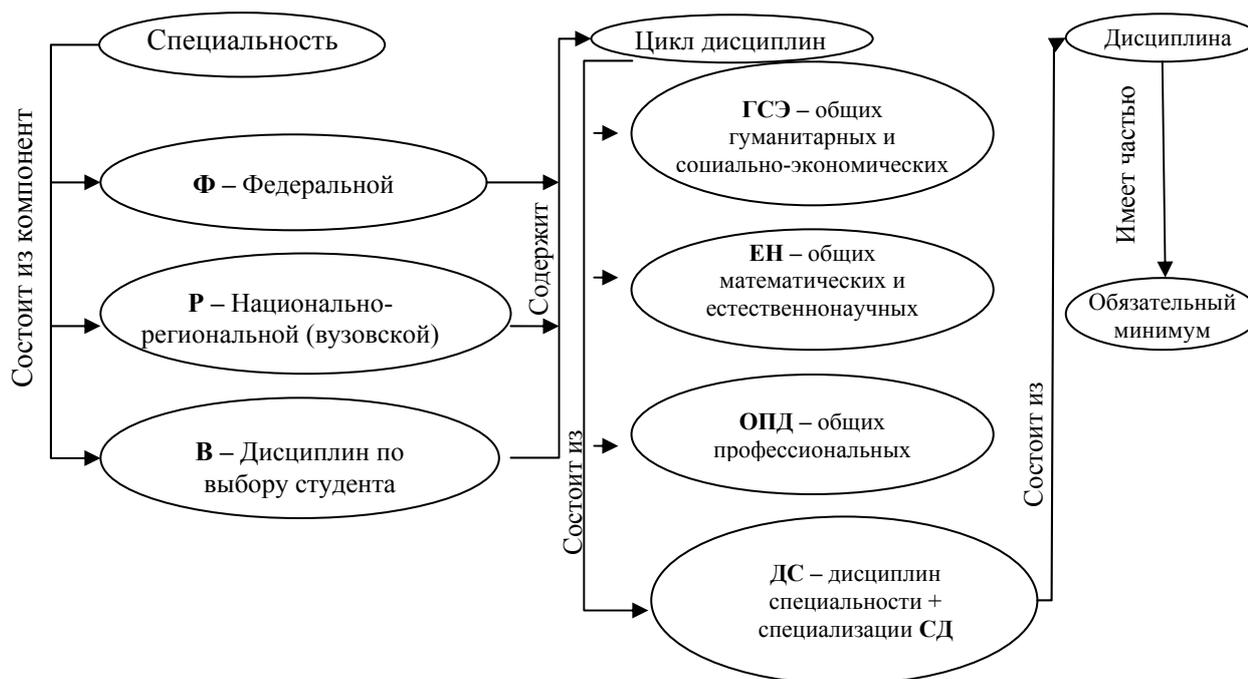


Рис. 2. Общая семантическая сеть государственного образовательного стандарта

ГОС представляется в виде графа древовидной структуры (рис. 3), где вершина (название дисциплины) имеет характеристику – минимальные требования к содержанию дисциплины (ключевые слова); ребро показывает, к какому компоненту дисциплина относится (федеральному, национально-региональному, дисциплине по выбору), а вес ребра – количество часов дисциплины. Учебный план представляется в виде гиперграфа, где вершина (название дисциплины) имеет характеристики – количество часов и форма отчетности, а ребро/гиперребро – семестр.

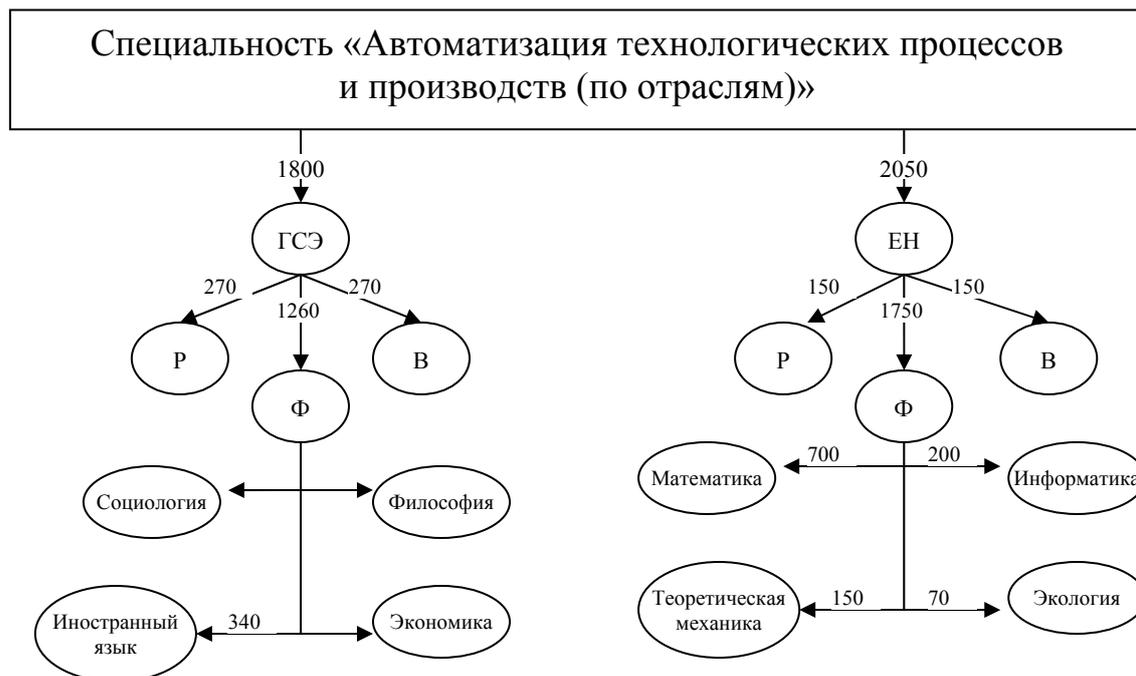


Рис. 3. Фрагмент ГОС специальности «Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)», представленный в виде графа

Задачи переподготовки специалистов и перепрофилирования студентов можно решать методом IS-анализа, который базируется на методах установления частичного изоморфизма графов и гиперграфов [1].

Переподготовку специалистов на основе содержательного анализа ГОС ВПО (задача анализа учебных планов похожа на анализ ГОС ВПО с отличительной особенностью – имеется дополнительное ограничение на семестр) предлагается проводить в два этапа (рис. 4).

Рассмотрим более подробно первый этап алгоритма поиска претендента на переподготовку на основе сравнения двух ГОС (рис. 5). Четыре блока данного уровня отражают последовательность действий для решения задачи сравнения ГОС.

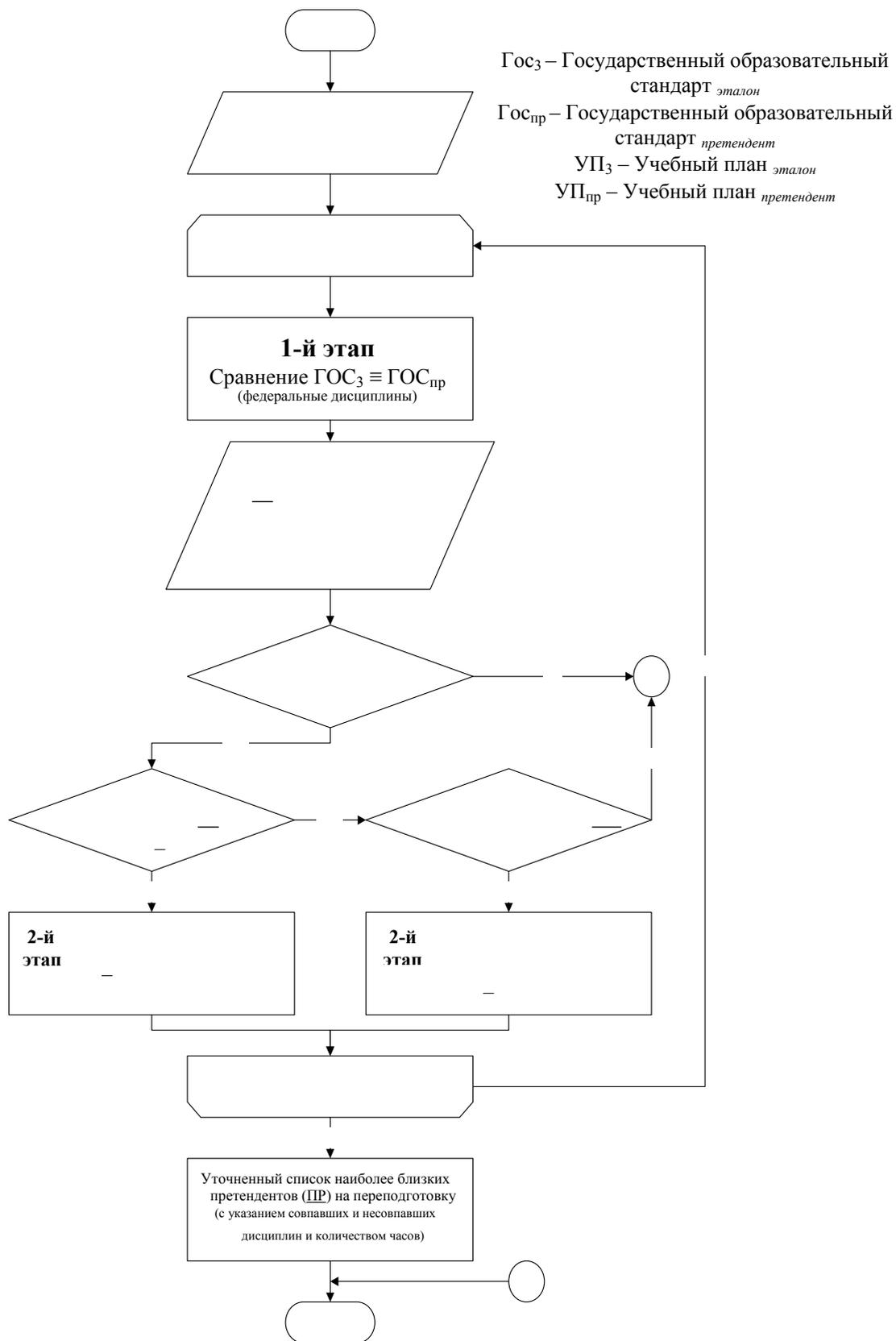


Рис. 4. Двухэтапный алгоритм поиска претендента на переподготовку

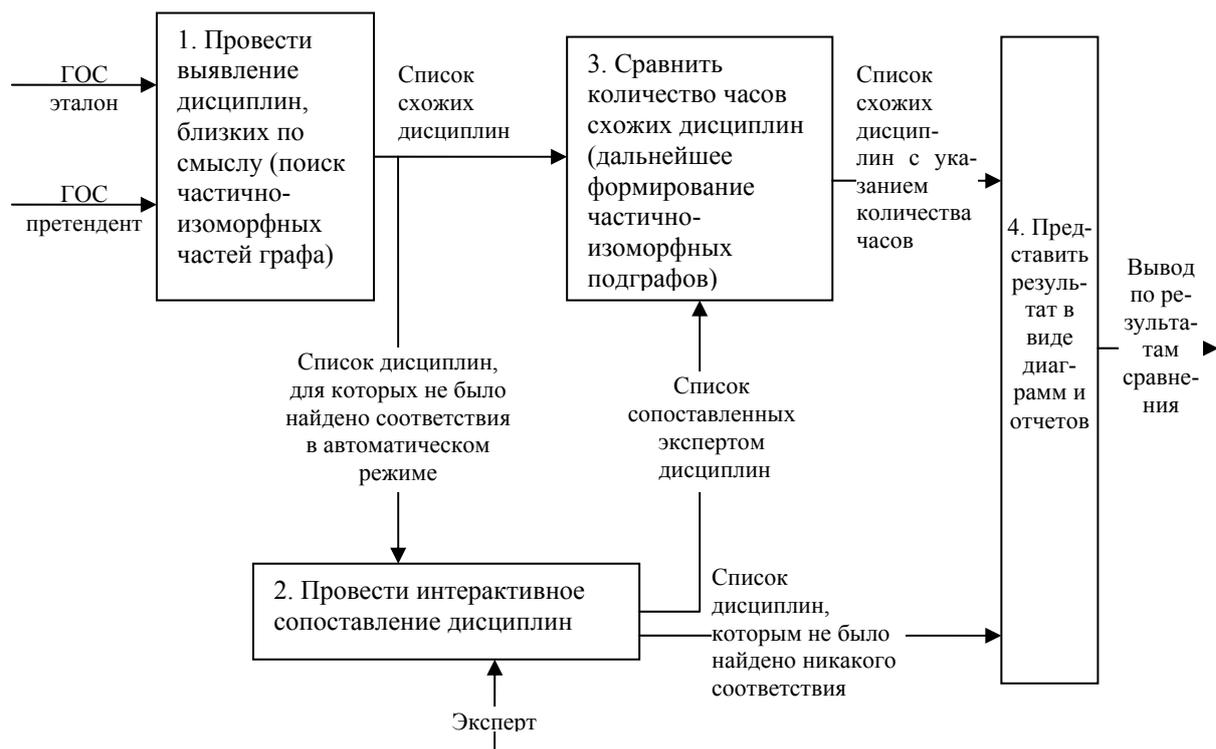


Рис. 5. Первый уровень декомпозиции процесса сравнения ГОС эталона и ГОС образца

#### Блок 1. Провести выявление дисциплин, близких по смыслу.

В начале работы алгоритма из базы данных (БД), содержащей данные о ГОСах, выбирается очередной претендент на переподготовку – ГОС<sub>претендент</sub>. Затем, согласно методам поиска частично-изоморфных графов, формируем подмножества, соответствующие друг другу в обоих графах (ГОС<sub>претендент</sub> и ГОС<sub>эталон</sub>), т. е. подмножества вершин (названий дисциплин) в ГОСах. Результатом поиска являются два списка: 1) схожих дисциплин; 2) дисциплин, для которых не было найдено соответствия в автоматическом режиме.

#### Блок 2. Провести интерактивное сопоставление дисциплин.

В качестве входных данных для данного блока выступает список дисциплин, для которых не было найдено соответствия в автоматическом режиме. Этот список обрабатывается экспертом, имеющим возможность провести сравнение дисциплин, наименования которых различны, или провести сравнение на основе сопоставления ключевых слов. Результатом выполнения данного этапа являются списки определенных экспертом схожих дисциплин и дисциплин, для которых не было найдено никакого соответствия.

#### Блок 3. Сравнить количество часов схожих дисциплин.

С помощью данного блока обрабатываются два списка схожих дисциплин, проводится сравнение количества часов схожих дисциплин, т. е. сравниваются веса ребер графа, и заканчивается формирование частично-

изоморфных частей графа. Совпадение количества часов схожих дисциплин может отличаться на некоторую величину ( $\Delta$ ), задаваемую пользователем. Включение в список дисциплины (вершины) с количеством часов (весом ребра), большим, чем  $\Delta$ , определяется в диалоговом режиме экспертом. Результатом данного блока является список схожих дисциплин с указанием количества часов (т. е. найденный частично-изоморфный граф).

Блок 4. Представить результаты в виде диаграмм.

На вход блока поступают данные о схожих дисциплинах с указанием количества часов и список дисциплин, которым не было найдено никакого соответствия с количеством часов. Данные представляются графически: процент совпавших и несовпавших часов и список дисциплин. По результатам сравнения эксперт может судить о необходимых претенденту курсах переподготовки. В дальнейшем предполагается возможность занесения в БД существующих курсов переподготовки и проведение сравнения в автоматическом режиме дисциплин курсов переподготовки. Алгоритм будет использоваться тот же, что и при сравнении ГОСов.

На втором этапе работы алгоритма, когда предлагается сравнение учебных планов (УП), для поиска совпавших дисциплин ( $D$ ) в региональных компонентах и дисциплинах по выбору студента процесс сравнения двух УП будет похож на сравнение двух ГОСов. Отличие будет на этапе подсчета количества часов, потраченных на изучение данной дисциплины, т. е. если дисциплина читалась несколько семестров, то часы складываются и сравнивается  $D(t)_{УП_{\text{эталона}}}$  и  $D(t)_{УП_{\text{претендента}}}$ , где  $t$  – количество часов.

При отсутствии в БД учебного плана специальности *претендента* возможно проведение сравнения приложений (выписки) к диплому (ПД). Тогда сравниваться будет  $УП_{\text{эталона}}$  и  $ПД_{\text{претендента}}$ , и поиск схожих дисциплин будет начат с начала, а не продолжен в региональных компонентах и дисциплинах по выбору претендента. Определение совпадений по названию дисциплин без содержания (ключевые слова) будет проводить эксперт.



Рис. 6. Результат работы программы по поиску претендента на переподготовку:

а – из общей базы (20 ГОС),

б – подробный отчет о совпадении ГОС1 и ГОС2

Алгоритмы установления частичного изоморфизма позволяют эффективно решать задачи сравнения различных ГОСов и учебных планов. Разработаны алгоритм и программа, реализующая указанный способ (рис. 6). Поиск наиболее близкой специальности занимает не более 3 мин. Затраты на переподготовку определяются только стоимостью курсов, которые необходимо дополнительно изучить.

### Список литературы

1. Эпп В. В., Бершадский А. М., Кревский И. Г., Осипова Н. В., Щербань А. Б. Формализация задач идентификации информационных структур обучения // Информационные технологии в науке, образовании, телекоммуникации, бизнесе: Материалы XXXIV Междунар. конф. (Приложение к журналу “Открытое образование”). Украина, Крым, Ялта – Гурзуф, 5–15 октября 2006 г. / Запорож. нац. ун-т. Запорожье, 2006. С. 22–24.

## ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

**Т. М. Глушанок**

*Министерство экономического развития Республики Карелия,*

*г. Петрозаводск*

*glushanok@economy.onego.ru*

В условиях роста спроса на квалифицированные кадры и значительные финансовые затраты на их подготовку актуальнейшей задачей российского образования становится создание гибкой системы ее финансирования. Центральным звеном этой системы должна стать регулярная и надежная государственная поддержка образования всех уровней. Однако в условиях недостаточного финансирования образования из государственного бюджета особенно важным становится эффективное использование средств, полученных в результате деятельности по привлечению дополнительных источников. При этом надо иметь в виду, что внебюджетное финансирование не должно сокращать бюджетное финансирование со стороны государства; не должно наносить ущерб основной образовательной деятельности и качеству профессионального образования; не должно усугублять неравенство доступа к качественному образованию.

Сегодня правительства многих субъектов Российской Федерации стремятся перейти к смешанному способу накопления человеческого капитала, предполагающему возложение части издержек обучения на потребителей. Это позволяет оптимизировать расходы и доходы. Не исключением является и Республика Карелия. Несмотря на сокращение числа учащихся, расходы республиканского бюджета на образование постоянно растут, что отражено на рис. 1.

За рассматриваемый период постоянно менялся подход к финансированию образовательных учреждений. Так, с 1998 г. в Карелии действовал региональный закон «О республиканских социальных и финансовых нормативах», предусматривавший выделение финансовых средств муниципалитетам по всем видам реализуемых образовательных программ с учетом специфики типа и вида самого учреждения.

После изменения федерального законодательства по разграничению полномочий в Республике Карелия был введен единый норматив для расчета субвенций на реализацию прав граждан на получение общедоступного и бесплатного образования. Полномочия по дифференциации норматива в зависимости от типа (вида) учреждения и вида реализуемых программ вместе с финансовым обеспечением были переданы органам местного самоуправления районов и городских округов Республики Карелия. Законом Рес-

публики Карелия от 01.11.2005 г. № 916-ЗРК была установлена методика расчета объема субвенций исходя из количества обучающихся в городской местности и количества классов-комплектов в сельской местности. К финансовым нормативам также применялась система коэффициентов, учитывающих географические особенности конкретных муниципальных районов и городских округов Республики Карелия (северный и сельский коэффициенты).

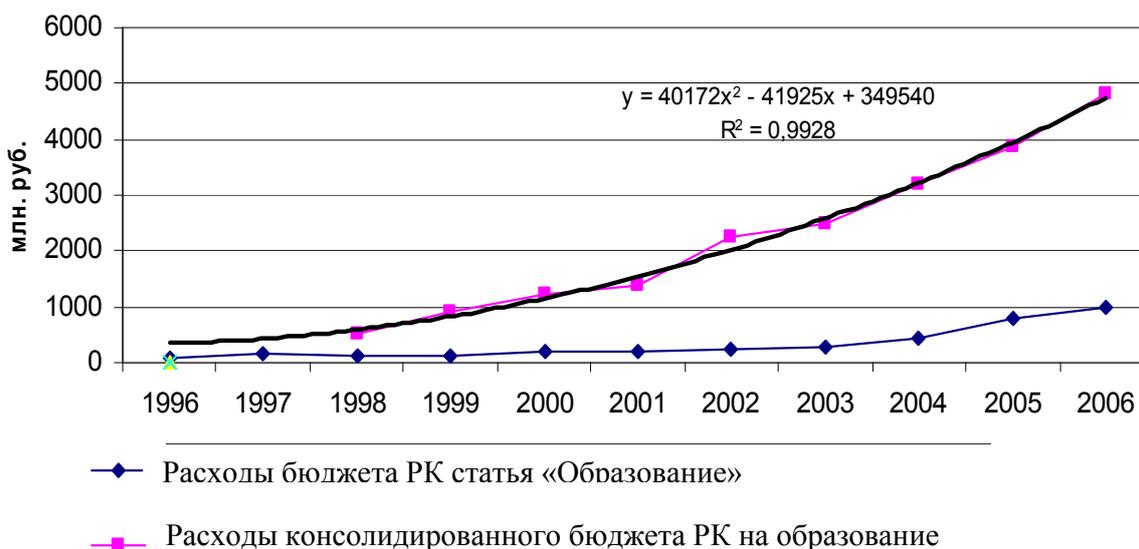


Рис. 1. Расходы бюджетов Республики Карелия на образование

Источник: Бюджет Карелии за 2003–2007 гг.

<http://openbudget.karelia.ru/budnord/russian/northern/karelia-republic/karelia.htm>

Однако несмотря на установленный финансовый норматив, при действующей системе финансирования не работал принцип «средства за учеником». Возникают проблемы по передаче денежных средств из бюджета одного муниципального района в другой, внутреннего перераспределения финансовых средств между образовательными учреждениями в случае перехода обучающихся в другие образовательные учреждения или при изменении численности контингента.

Поэтому с 2007 г. в республике началось внедрение нового механизма инновационного развития образования: переход на принципы подушевого финансирования в условиях новой отраслевой системы оплаты труда и финансовой самостоятельности образовательных учреждений; введение бюджетирования, ориентированного на результат; формирование эффективного рынка образовательных услуг.

При этом продолжается работа по внедрению многоуровневого механизма финансирования образования, адекватного социально-экономическим условиям. Привлечение к финансированию образовательных учреждений не-

государственных средств, внебюджетных источников, средств юридических и физических лиц и иностранных инвесторов, долевое участие в целевых федеральных программах ускоряют переоснащение образовательных учреждений, внедрение новейших информационных технологий и т. д.

В процесс инвестирования в образование все активнее включаются средства бюджета домохозяйств. Рост объема платных образовательных услуг населению объясняется в основном за счет роста спроса на платное профессиональное образование.

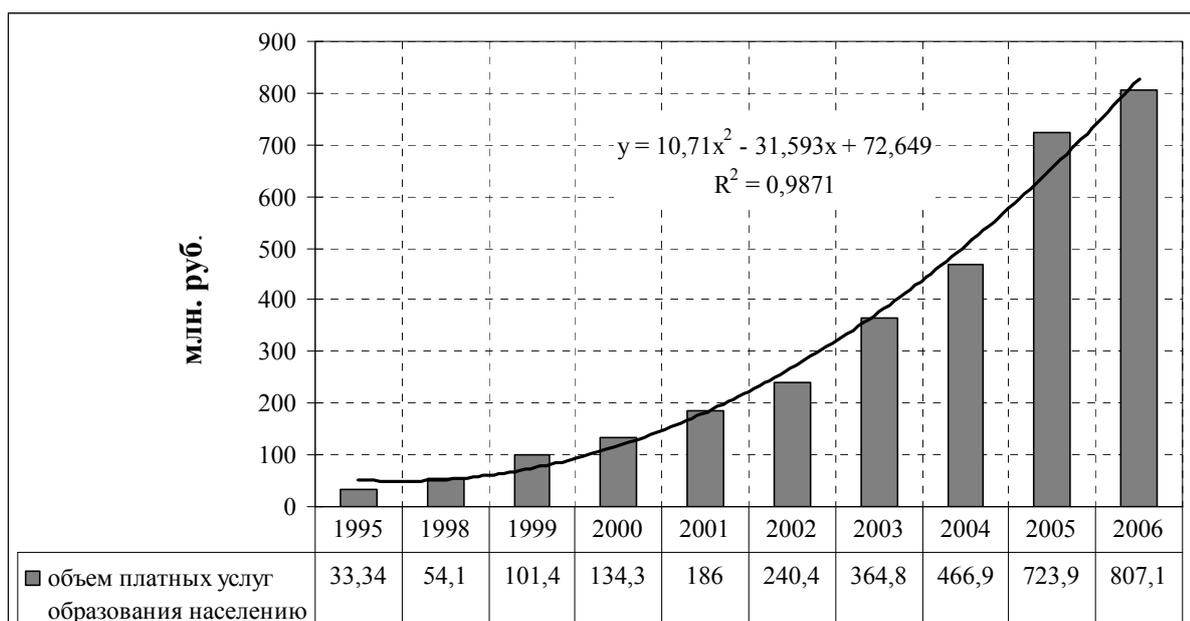


Рис. 2. Объем платных услуг образования населению Карелии

Динамика объема платных образовательных услуг населению республики моделируется с высокой степенью точности ( $R^2 = 0,993$ ) и описывается зависимостью:

$$y = 6,9759x^2 - 31,041x + 68,506,$$

где  $y$  – затраты населения на оплату услуг,

$x$  – параметр времени.

Развитие сферы платных услуг в республике характеризуется увеличением спроса, осознанным выбором населения образовательных услуг. Основными мотивами являются возможность приобрести более высокий уровень профессиональных знаний; удовлетворение требованиям работодателей, а значит, и возможный карьерный рост; самореализация личности и удовлетворение своих социальных и экономических амбиций; возможность инвестирования средств семьи в воспитание своих детей. Данные выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств выявили, что в среднем

на одного члена семьи расходы на оплату услуг образования составляют около 8% от всех расходов бюджета домохозяйства.

Исследование выявило, что в структуре ВРП по показателю производства услуг доля услуг образования и науки устойчиво занимает десятую часть от общего объема услуг. Гарантированное государством бесплатное школьное образование, финансирование учреждений профессионального образования стабилизируют спрос населения на услуги. Более того, от увеличения объема расходов государства на образование зависит увеличение доли оказанных услуг в ВРП.

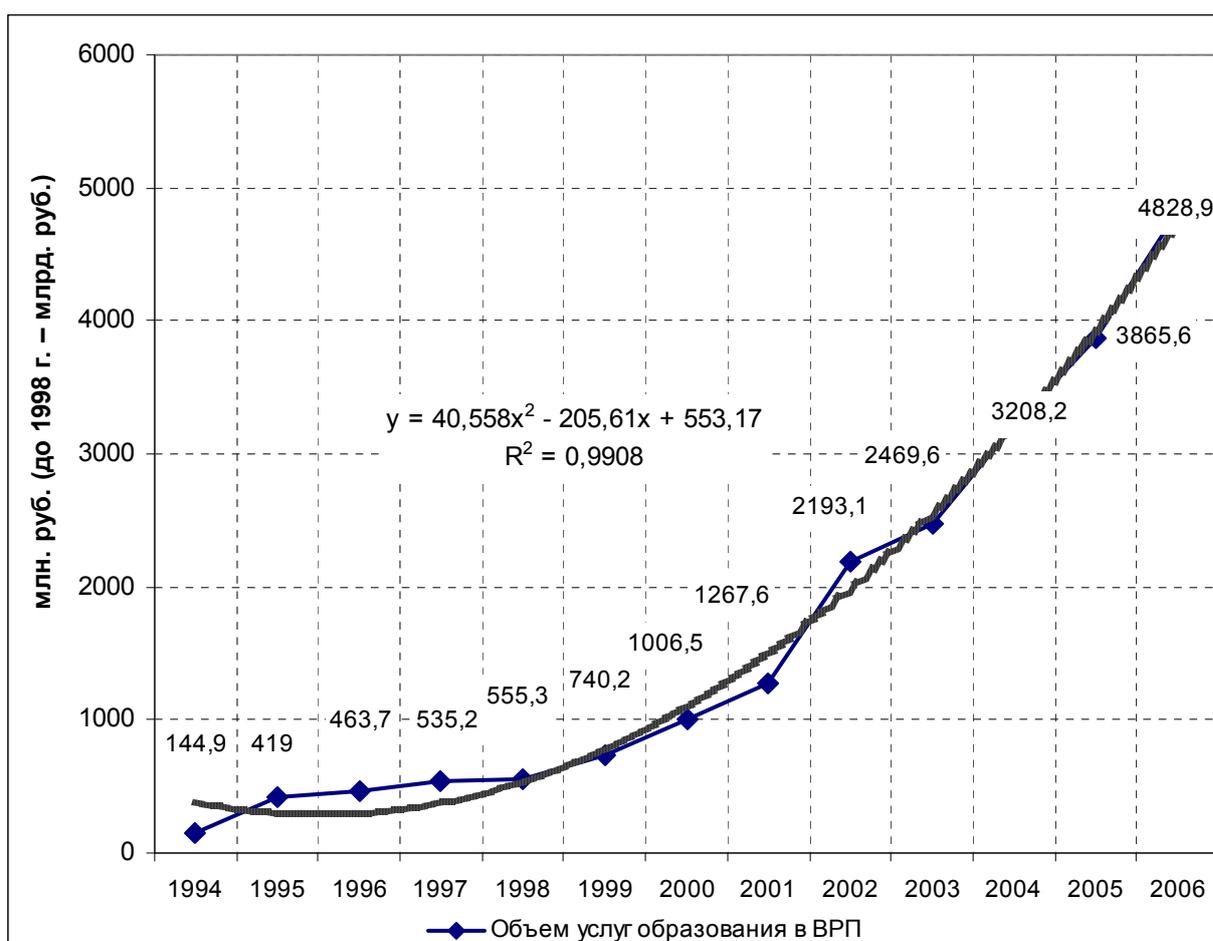


Рис. 3. Динамика объема образовательных услуг в ВРП Республики Карелия, млн. руб.

На рис. 3 представлена корреляционная зависимость объема ВРП Карелии от объема расходов населения на оплату услуг образования. В прямой зависимости увеличения объема ВРП при увеличении объема расходов населения на оплату услуг образования проявилась экономическая эффективность инвестиций частного капитала в сферу образования. Счет произ-

водства ВРП ведется по суммарным показателям производства рыночных и нерыночных услуг.

Экономическое взаимовлияние этих показателей до 2007 г. моделируется линейным уравнением с высокой достоверностью аппроксимации ( $R^2 = 0,9506$ ):

$$y = 100,86x + 8380,$$

где  $y$  – объем ВРП Республики Карелия,

$x$  – объем расходов населения на услуги образования.

При сравнении динамики объема платных услуг образования населению Карелии и динамики объема выполненных рыночных услуг образования в ВРП исследование выявило увеличение доли средств населения вне экономики региона. Объяснение этому можно найти в том, что значительная доля средств бюджета семьи расходуется на оплату обучения за пределами республики или в филиалах и представительствах столичных вузов в Карелии (рис. 4).

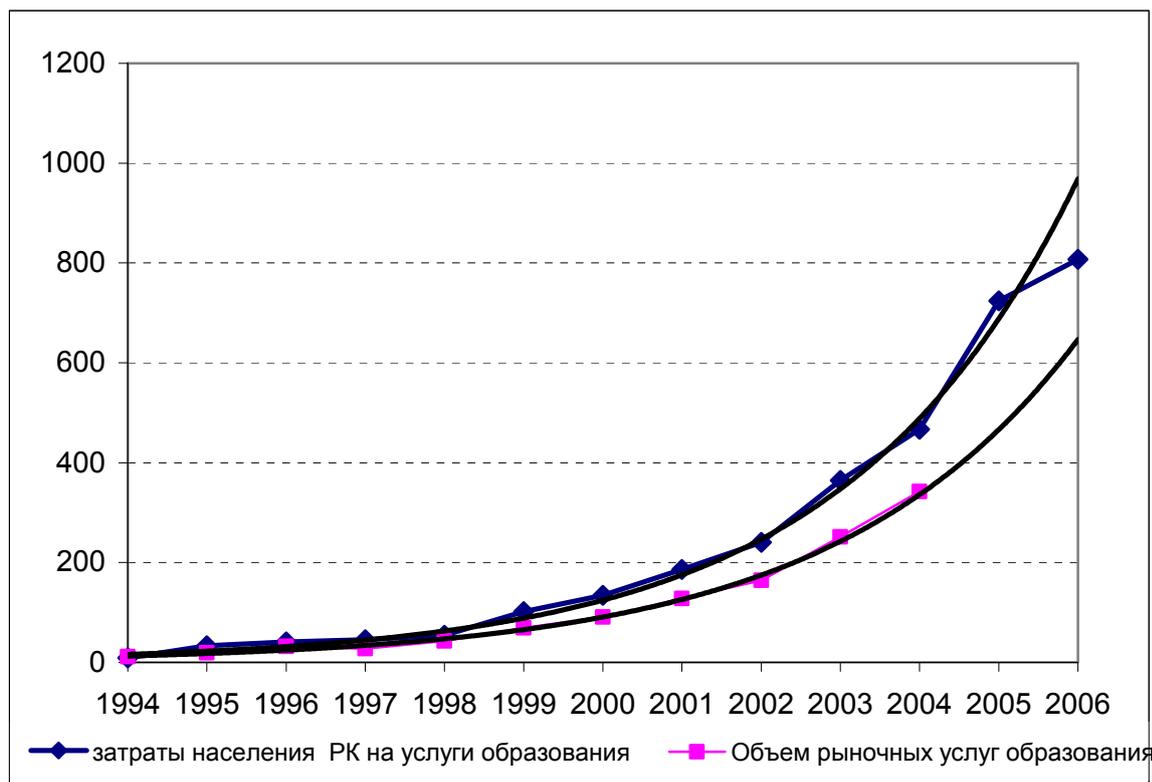


Рис. 4. Динамика расходов населения на образование и динамика объема рыночных услуг образования в РК, млн. руб.

Это явные потери для экономики региона, и решение проблемы повышения конкурентоспособности карельского профессионального образования путем увеличения спектра специальностей, количества мест и развития

услуг дистанционного обучения позволит увеличить объем рыночных услуг, а следовательно, и обеспечить рост ВРП Карелии.

Исследование процессов в сфере образования свидетельствует о возрастающем значении роли знаний в развитии общества, а анализ экономических отношений в самой сфере образования и ее взаимодействии с иными сферами хозяйственной деятельности позволяет выделить следующие экономические и социальные аспекты:

- в процесс инвестирования на всех уровнях обучения, подготовки и переподготовки кадров активно включаются средства бюджета семьи;
- развитие сферы услуг образования в Карелии существенно влияет на экономический рост региона, и это влияние с достаточной степенью точности моделируется;
- для ускорения развития региона требуется решение проблемы повышения конкурентоспособности региона в сфере образовательных и научных услуг.

**ОБЩЕСТВЕННО-ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ  
ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ  
(ОПЫТ ПРОЕКТИРОВАНИЯ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ  
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ  
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ)**

**Н. А. Грибанова<sup>1</sup>, В. В. Беляев<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>*Министерство образования Республики Карелия, г. Петрозаводск*

<sup>2</sup>*Совет директоров образовательных учреждений среднего профессионального образования Республики Карелия,  
Петрозаводский автотранспортный техникум, г. Петрозаводск  
dep\_prof@minedu.karelia.ru*

Стратегия и содержание преобразований в начальном и среднем профессиональном образовании Карелии определяются Концепцией модернизации российского образования на период до 2010 г., перспективами развития экономики и социальной сферы республики, демографической ситуацией, структурой занятости населения, тенденциями рынка труда. В ситуации качественно нового уровня развития страны, перехода на инновационный путь предъявляются повышенные требования к человеческим и трудовым ресурсам. «Развитие человека – это и основная цель, и необходимое условие прогресса современного общества. Это и сегодня, и в долгосрочной пер-

спективе наш абсолютный национальный приоритет... От мотивации к инновационному поведению граждан и от отдачи, которую приносит труд каждого человека, будет зависеть будущее России». (Путин В. В. Выступление на расширенном заседании Государственного совета «О стратегии развития России до 2020 года»).

Начиная с 2007 г. в приоритетный национальный проект «Образование» включено направление, связанное с поддержкой системы подготовки рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств в учреждениях начального и среднего профессионального образования. Повышенный интерес к профессиональному образованию закономерен: образование рассматривается как фактор экономического роста, социального и экономического благосостояния, конкурентоспособности страны. Кроме того, обостряется потребность в квалифицированных рабочих кадрах. В силу объективных причин качество профессионального образования не удовлетворяет запросам общества, работодателей, в оценках качества и эффективности профессионального образования преобладает невысокая оценка. Среди основных проблем выделяют следующие:

- содержание профессионального образования не отражает современные требования к подготовке кадров, перегружено, слабо формирует практические навыки и умения;
- структура и объемы подготовки специалистов не соответствуют реальным потребностям рынка труда;
- преподаватели, мастера производственного обучения недостаточно владеют современными практическими знаниями и умениями, новейшими производственными технологиями.

Логично поставить вопрос: а готова ли сегодня система профессионального образования адекватно реагировать на вызовы общества и времени и стать конкурентоспособной?

Пятилетний опыт проектирования сетевого взаимодействия учреждений среднего профессионального образования в Республике Карелия позволяет сделать следующие выводы:

- апробированная модель общественно-государственного управления развитием профессионального образования эффективна, ориентирована на достижение четких целей развития;
- учреждения профессионального образования РК обладают значительным кадровым потенциалом для инновационного развития;
- структура подготовки кадров (профили и направления подготовки) в основном соответствуют отраслевой структуре экономики Карелии;

- образовательные учреждения приобретают мобильность в освоении новых образовательных программ по востребованным на рынке труда специальностям и профессиям;
- учреждения профобразования имеют результативный педагогический опыт в воспитании и социализации молодежи.

Практика доказала: сетевое взаимодействие – эффективная, мотивированная на позитивные изменения стратегия. Она строится на принципах:

- регионализации;
- открытости, взаимоподдержки и высокого профессионализма;
- стимулирования инноваций, общественных инициатив, творчества;
- выявления и поддержки лидеров профобразования, начинающих преподавателей;
- расширения социального партнерства, договорных отношений.

Как возникла идея сетевого взаимодействия? Казалось бы, разные по профилю учреждения, разной ведомственной подчиненности, с различиями в материально-техническом обеспечении и финансировании... Данная система в работе была обусловлена объективной необходимостью: в условиях острого дефицита ресурсов, когда преподаватели ограничены возможностью выезжать в другие регионы, повышать квалификацию, получать новую информацию, Министерством образования и Советом директоров СПО было принято решение расширить сотрудничество, объединить ресурсы для решения актуальных задач: развития информатизации, современных педагогических технологий, социального партнерства с работодателями, производственного обучения. Таким образом, сама система СПО явилась катализатором, ресурсом собственного развития. Кроме того, большую роль сыграло сотрудничество с вузами РК.

Сегодня можно подвести некоторые итоги сетевого взаимодействия, в рамках которого получили развитие многие инновации и творческие инициативы.

Итак, **2003/2004 учебный год**. Проект сетевого взаимодействия «**Регионализация среднего профессионального образования в РК – важный фактор повышения его качества и эффективности**».

В рамках проекта проведены круглые столы с работодателями, службами занятости. Совместно с Министерством экономического развития РК создан межотраслевой совет, заключены договоры с предприятиями, службами занятости по обучению безработного населения. Активно развивается социальное партнерство, в ряде учебных заведений созданы попечительские советы. С учетом региональных особенностей внесены коррективы в учебные планы, открыты новые специальности, специализации, дополнительные подготовки. Для выявления инноваций, лидеров образования, обмена опы-

том работы на базе ссузов активно проводятся методические дни, проектировочные и обучающие семинары. Создается Лаборатория современных педтехнологий СПО.

Итоги работы представлены на республиканской выставке. В ходе научно-практической конференции обсуждены современные подходы к решению проблемы регионализации, представлен опыт социального партнерства ряда учебных заведений. Инновационный опыт опубликован в сборнике статей «Национально-региональный компонент среднего профессионального образования» и рекомендован Министерством образования и Советом директоров СПО для широкого внедрения.

**2004/2005 учебный год.** Проект сетевого взаимодействия «**Информатизация среднего профессионального образования в РК: инновации и перспективы**».

Главное внимание сосредоточено на повышении информационно-коммуникационной компетентности преподавателей и создании условий для внедрения ИКТ в учебный процесс ссузов. Проект сетевого взаимодействия повлиял на качественные изменения среды. Принцип проекта «ИКТ для всех» очень точно обозначил цели, основные задачи и направления совместной работы. За учебный год сделан рывок в техническом оснащении учебного процесса современными компьютерами, мультимедийными проекторами, созданы условия для внедрения ИКТ. Приобретено более 180 современных компьютеров на сумму более 4 млн. руб., в основном это внебюджетные средства. Важный показатель состояния учебной базы – доступность компьютеров для студентов. Динамика очевидна: средняя обеспеченность компьютерами на одного студента в 2004/2005 учебном году выросла с 27 чел. до 15,3 чел. В практику работы внедрены методические дни на базе образовательных учреждений. На итоговой выставке ярко и разнопланово представлено творчество студентов, особое внимание привлек студенческий проект «Конкурс информационных ресурсов студентов “Медицина. колледж.ru”» (Медицинский колледж). Удалось расширить социальное партнерство с вузами, открыть и активно использовать республиканский образовательный ресурс для повышения квалификации. С учетом информационной подготовки педкадров, профессиональной направленности интересов педагогов использовались различные формы: курсы в Центре Интернет-образования, в госуниверситете, в педуниверситете по программе «INTEL» и т. д. В некоторых учебных заведениях повысили квалификацию до 70% преподавателей, в целом по системе – более 40% педагогов.

Активно заявили о себе методические объединения преподавателей технических дисциплин – руководитель Сополев В. П., преподаватель речного училища; иностранных языков – Кузина И. Н., преподаватель педаго-

гического колледжа; заместителей директоров по воспитательной работе – Егорова Г. М., зам. директора лесотехникума.

Одна из важных идей сетевого взаимодействия – стимулирование и популяризация инноваций учебных заведений, выявление и поддержка творчески работающих преподавателей – лидеров образования.

Подводя итоги года, педагоги-лидеры объединились и на базе Петрозаводского железнодорожного колледжа была создана Лаборатория современных информационно-коммуникационных технологий.

Очень важное событие в рамках республиканской выставки 2005 г. – открытие страницы среднего профессионального образования на сайте Минобразования. Это явилось началом большой и важной работы по созданию портала СПО.

**2005/2006 учебный год.** Проект сетевого взаимодействия «Среднее профессиональное образование в РК: высокое качество, открытость, конкурентоспособность».

Само название проекта, возможно, амбициозно. Но оно отражает желание профессионального сообщества заявить о себе, о больших возможностях, потенциалах и готовности к решению поставленных сегодня задач.

Для достижения высокого качества образования были выделены следующие приоритетные направления деятельности:

- развитие информационно-коммуникационных технологий;
- освоение и широкое внедрение проектно-исследовательской технологии;
- повышение квалификации преподавателей.

Проект стимулировал создание условий для внедрения ИКТ: современных классов с экранами, мультимедийными проекторами, обновление компьютерной базы, подключение к Интернету, внедрение дистанционного обучения. Динамика доступности компьютеров на одного студента в конце учебного года была представлена следующим образом: автотранспортный техникум – с 25 до 14 студентов на один компьютер; лесотехникум – с 20 до 14,1; училище культуры – с 37,6 до 12; медицинский колледж – с 94 до 19,4 чел. и т. д.; в среднем по ОУ СПО с 27 студентов в 2003 г. до 11,9 чел. в 2006 г. Главное внимание было сосредоточено на повышении квалификации преподавателей, активном использовании возможностей ПетрГУ, ИПК, КГПУ. Доля преподавателей, повысивших квалификацию по ИКТ к концу учебного года, составила 22,5%. Благодаря программе «INTEL» («Обучение для будущего»), а также другим формам, с интересом осваивались современные педагогические технологии, в том числе проектно-исследовательская. На ежегодной республиканской выставке было представлено более 100 проектов. Данная методика чрезвычайно актуальна для профессионального обра-

зования, т. к. решает современные проблемы компетентностного подхода в образовании, а именно:

- интеграции содержания различных учебных дисциплин;
- повышения мотивации учащихся;
- актуализации содержания обучения;
- усиления практической направленности обучения;
- оптимальной связи теории и практики.

К важным достижениям проекта сетевого взаимодействия следует отнести развитие общественных инициатив. В течение учебного года продолжили работу и вновь были созданы 13 объединений: Лаборатория современных педагогических технологий [руководитель – Гасникова Л. В. (12 чел.)]; Ассоциация начинающих преподавателей [иниц. гр.: Парри В. И., Трунова Т. О., Колесникова Н. С., Бутылкина Е. Е. (35 чел.)].

Лаборатория информационно-коммуникационных технологий (30 чел.) (рук. Дмитриев М. Г); Программа «Обучение для будущего» («INTEL») (57 чел.) (координатор – Луккарева Н. А.); постоянно действующий семинар по проектно-исследовательским технологиям (28 чел.) (коорд. Горшкова А. В.); методические объединения (руководители – Сополев В. П., Самко Е. Е., Белонина Н. А., Егорова Г. М., Кузина И. Н., Кулакова Н. Н.).

Особое направление в работе – забота о молодых – начинающих преподавателях. Творческий союз двух объединений Лаборатории современных педагогических технологий и Ассоциации начинающих преподавателей дал профессиональный результат: два содержательных коллективных исследовательских проекта и Конкурс профессионального мастерства, который впервые был проведен в профессиональном образовании и стал традиционным.

**2006/2007 учебный год: «Конкурентоспособность выпускников учреждений среднего профессионального образования Республики Карелия на рынке труда».**

В начале учебного года проведен проектировочный семинар управленческих команд ОУ СПО, в рамках которого были сформулированы цель проекта и основные направления деятельности. Главные усилия были сосредоточены на организации взаимодействия учреждений среднего профессионального образования с работодателями, кадровыми агентствами, службами занятости по повышению качества подготовки кадров для различных отраслей экономики и социальной сферы РК, созданию современной учебно-производственной базы. Круглые столы по темам «Кадровое обеспечение лесопромышленного комплекса РК. Роль Петрозаводского лесотехнического техникума»; «Кадровое обеспечение строительного комплекса Республики Карелия» (Петрозаводский строительный техникум); «Конкурентоспособность выпускников по специальности 190604» (Петрозаводский

автотранспортный техникум); методический день в Петрозаводском кооперативном техникуме Карелреспотребсоюза позволили привлечь внимание работодателей к проблемам подготовки кадров, раскрыть возможности учреждений профессионального образования, обозначить приоритетные направления социального партнерства.

**Основные выводы:**

- работодатели объективно оценивают качество подготовки выпускников;
- проявляют готовность перейти от «роли потребителей» к «роли партнеров» в подготовке кадров (укрепление МТБ, обучение, стажировки педкадров, рецензирование программ и учебных планов, оплата обучения);
- недостаточно информированы о возможностях и ресурсах УСПО.

**И идеи:**

- создание экспертных советов;
- участие работодателей в разработке и экспертизе учебных планов, работе ГАК;
- повышение квалификации мастеров и преподавателей на предприятиях;
- создание попечительских советов (медколледж, строительный);
- организация студенческого строительного отряда («Мостоотряд – 117»);
- проведение мастер-классов, конкурсов профессионального мастерства;
- создание учебных фирм (гостиница, турфирма, школа обучения пациентов, создание кафедр сестринского ухода при ЛПУ);
- дистанционные курсы;
- портфолио студента;
- обучение рабочим специальностям с выездом на место;
- расширение договорной системы подготовки кадров для предприятий;
- создание комиссий по трудоустройству;
- создание служб содействия трудоустройству выпускников;
- создание маркетинговой службы;
- создание отдела профориентации и мониторинга трудоустройства;
- центр развития колледжа;
- широкая пропаганда специальностей среднего и начального профессионального образования, повышение престижа рабочих профессий в современных экономических условиях;

- повышение значимости и профессиональной роли мастеров производственного обучения образовательных учреждений профессионального образования.

Впервые проведена неделя профессионального мастерства, в рамках которой состоялись конкурсы по шести профессиям: сварщик; повар, кондитер; гостиничный сервис; бухгалтер; водитель; маляр-штукатур; информатика (в форме олимпиады). К главному достижению, пожалуй, можно отнести создание портала учреждений среднего профессионального образования РК, который явился результатом труда многих преподавателей, руководителей образовательных учреждений и лаборатории современных ИКТ-технологий, возглавляемой зам. директора Колледжа железнодорожного транспорта Дмитриевым М. Г.

**2007/2008 учебный год** для системы профессионального образования Карелии особенный: сетевому взаимодействию исполняется пять лет, начинается активный процесс интеграции начального и среднего профессионального образования. Тема проекта: **«Инновационные программы подготовки высокотехнологичных кадров для экономики и социальной сферы Карелии в рамках приоритетного национального проекта “Образование”»**, основные направления деятельности, цели и задачи продиктованы самой жизнью, национальными приоритетами.

К инновациям этого года можно отнести создание республиканских учебно-производственных лабораторий по наиболее востребованным рабочим профессиям и специальностям, республиканского учебно-производственного центра современных строительных технологий (на базе Технологического лицея), академии лидерства, лектория руководителей учреждений НПО и СПО, фестиваля педагогического творчества, республиканского конкурса на создание цифровых образовательных ресурсов, более широкое внедрение дистанционных форм образования и т. д.

В целях стимулирования инновационной работы и развития социального партнерства с работодателями в октябре 2007 г. в рамках проекта был объявлен конкурс инновационных программ подготовки высокотехнологичных кадров в рамках приоритетного национального проекта «Образование». В Министерство образования РК поступило 13 заявок, два образовательных учреждения были рекомендованы для участия в конкурсе инновационных программ: **Технологический лицей** (г. Петрозаводск) – «Внедрение инновационной модели подготовки кадров для высокотехнологичных производств строительной отрасли Республики Карелия в целях решения актуальных задач приоритетного национального проекта “Доступное и комфортное жилье гражданам России”» и **Северный колледж** (г. Сегежа) – «Создание системы подготовки и переподготовки конкурентоспособных специалистов для высокотехнологичных производств промышленных

предприятий северных районов Республики Карелия на базе многоуровневого многопрофильного учебного заведения «Северный колледж»». Апробирована модель открытых педагогических советов с участием представителей министерств, местного самоуправления, работодателей по обсуждению модели конкурентоспособного учреждения профессионального образования в условиях г. Петрозаводска и районного центра. Для повышения качества подготовки кадров для высокотехнологичного производства, концентрации материальных и кадровых ресурсов принято решение о создании многоуровневых учреждений профессионального образования – Индустриального колледжа (на базе ПЛ № 1 и ПУ № 19) и Колледжа технологий и предпринимательства (ПЛ № 12).

Итог огромной работы за год – неделя профессионального мастерства, в рамках которой состоялись конкурсы по 12 наиболее востребованным на рынке труда профессиям, приняли участие около 300 учащихся и студентов из всех образовательных учреждений республики.

Представленный анализ результатов реализации проектов сетевого взаимодействия за пять лет позволяет обозначить некоторые инновационные изменения в профессиональном образовании РК.

Однако, как нам кажется, пока существует недооценка возможностей широкого диапазона деятельности учреждений профессионального образования. Это происходит, прежде всего, из-за недостаточной информированности работодателей, общественности, средств массовой информации. И поэтому главной задачей остается интеграция с рынком труда, организация системного партнерства, взаимовыгодного сотрудничества. В республике созданы все предпосылки для качественных преобразований, внедрения инновационных подходов в организацию учебного процесса, практикоориентированного обучения. Есть опыт освоения новых образовательных программ и стандартов по востребованным специальностям и квалификациям среднего и начального профессионального образования, программ дополнительного образования. В учебный процесс активно внедряются модульная, проектно-исследовательская, информационно-коммуникационные технологии, кейс-технологии. Апробируются дистанционное обучение, виртуальные лаборатории, учебные фирмы. Восстанавливаются партнерские связи с предприятиями. В учебных заведениях создаются творческие коллективы, по заказу организаций и предприятий осуществляются социально значимые проекты, маркетинговые исследования.

Позитивные изменения могут иметь системный характер при условии объединения усилий не только учреждений профессионального образования, а всех заинтересованных сторон: министерств, ведомств, местного самоуправления, предприятий, профессиональных сообществ, работодателей.

## ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОЧИМИ КАДРАМИ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Н. Н. Грищенко, И. М. Харченко, Л. В. Дудукина

*Департамент государственной службы занятости населения  
Самарской области, г. Самара  
[fgszn@samtel.ru](mailto:fgszn@samtel.ru)*

Кадровый потенциал региона, качество персонала предприятий являются важнейшим фактором любых экономических реформ. Стратегическая кадровая политика становится одним из ключевых компонентов государственного управления. Для экономики области с каждым годом становится все более актуальной проблема мобильного резерва рабочей силы, особенно для отраслей материального производства, в которых произошел отток молодых, наиболее высококвалифицированных и инициативных рабочих и специалистов. Идет резкое «старение» кадров в промышленности, особенно на предприятиях машиностроения и оборонного комплекса, где средний возраст рабочих составляет свыше 50 лет.

Ежегодно (2003–2007 гг.) в Службу занятости населения обращается в среднем 103 тыс. чел., половина из них получают статус безработного. Более 2/3 ищущих работу трудоустраиваются с помощью Службы занятости.

Каждый год более 6 тыс. организаций сообщают в Службу занятости о наличии 90–96 тыс. вакансий. Преобладающая часть – 60% вакансий – поступает из организаций городов Самары и Тольятти, по 20% – из других городов и сельских районов области.

В структуре вакансий, которыми располагает Служба занятости, порядка 1/3 приходится на промышленность и строительство (19–20% и 12–13% соответственно). Данные соотношения достаточно стабильны. Доля вакансий сельскохозяйственных предприятий составляет 5%.

Негативное влияние на трудоустройство оказывает профессионально-квалификационный дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы. При незначительных количественных отличиях спроса и предложения рабочей силы их структуры весьма различны. 3/4 всех предоставляемых предприятиями и организациями области вакансий предназначается для представителей рабочих профессий, тогда как среди ищущих работу бывшие рабочие составляют чуть больше 1/2. Из-за снижения престижа рабочих профессий на протяжении нескольких лет на промышленных предприятиях области и в строительстве наблюдается кадровый дефицит по профессиям электрогазосварщик, токарь, электромонтер, слесарь, в то время как среди безработных избыток бухгалтеров, экономистов, юристов, администраторов, операторов персональных компьютеров и т. д.

Ежегодно в службу занятости населения обращается около 3 тыс. выпускников профессиональных учебных заведений, из них четверть – с начальным профессиональным образованием: повара, кондитеры, слесари по ремонту автомобилей, трактористы и др.

Наблюдается несоответствие востребованного рынком труда и воспроизводимого системой профессионального образования контингента. В количественном отношении дисбаланс представлен несоответствием численности выпускников учреждений профессионального образования реальным запросам экономики. В 2008 г. численность выпускников учреждений НПО и СПО составила 16,5 тыс. чел. В то же время в первом полугодии текущего года потребность в работниках составляла более 66,5 тыс. чел., из них 75% – по рабочим профессиям. В качественном отношении дисбаланс характеризуется тем, что квалифицированные рабочие или специалисты, получившие профессиональное образование, не отвечают требованиям работодателей. Министерство образования и науки Самарской области, со своей стороны, связывает разрешение данной проблемы с модернизацией системы НПО и СПО посредством оптимизации структуры подготовки, реструктуризации образовательной сети, развития материально-технической базы, внедрения новых механизмов управления и финансирования.

Со стороны Правительства Самарской области данный вопрос курирует созданный в 2001 г. Региональный совет по кадровой политике, главная задача которого – выработка рекомендаций по комплексному решению вопросов в сферах образования и занятости.

В целях создания основы для развития эффективной системы подготовки кадров для ведущих отраслей экономики и социальной сферы региона была разработана областная целевая программа «Управление кадровым потенциалом Самарской области» на 2004–2008 гг., которая определяет стратегическое направление развития кадрового потенциала Самарской области. В рамках указанной программы сделано многое, в том числе:

- сформировано государственное региональное задание на подготовку кадров квалифицированных рабочих и специалистов по программам начального и среднего профессионального образования учреждениям НПО и СПО, находящимся в ведении Самарской области;
- проведено выборочное исследование состояния подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в организациях Самарской области. Проведенный анализ свидетельствует о значительном увеличении объема средств, выделяемых организациями на обучение сотрудников;
- на базе Центра профессионального образования Самарской области создана федеральная экспериментальная площадка «Формирование модели взаимодействия государственного образовательного учрежде-

ния профессионального образования и представителей бизнеса в Самарской области по сертификации профессиональных квалификаций выпускников»;

- проведена общественная экспертиза государственных образовательных стандартов начального, среднего и высшего образования.

В Самарской области проводится процедура сертификации (независимая оценка с участием работодателей) профессиональных квалификаций выпускников учреждений НПО и СПО, претендующих на разряд выше установленного квалификационной характеристикой. Необходимость введения данной процедуры была обусловлена рядом причин, одной из которых является неудовлетворенность качеством подготовки выпускников основного заказчика профессионального образования – работодателя. В перечне сертифицируемых наиболее массовые и востребованные на рынке труда профессии: станочник широкого профиля, токарь, слесарь-ремонтник, электрогазосварщик, маляр, повар и др. Всего 18 профессий (квалификаций).

За период 2001–2007 гг. в сертификации приняло участие более 2 тыс. выпускников, из них около 1,5 тыс. чел. подтвердило повышенный уровень квалификации.

На протяжении последних лет по инициативе Службы занятости в Самарской области был проведен ряд профориентационных мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий как среди молодежи, так и среди взрослого населения.

Для выявления реальных потребностей крупных промышленных предприятий Самарской области в квалифицированных рабочих кадрах было проведено анкетирование руководителей 60 предприятий. Вслед за этим в городах Самара, Тольятти, Сызрань, Новокуйбышевск проведены круглые столы со школьниками, в работе которых приняли участие представители работодателей, образовательных округов Министерства образования и науки Самарской области, Союза работодателей, Торгово-промышленной палаты. Интересен опыт проведения межрайонного профориентационного мероприятия в г. Нефтегорск Самарской области. Для учащихся школ Нефтегорского, Алексеевского, Борского районов был организован единый День выбора профессии, в рамках которого состоялось заседание круглого стола по вопросу: «Основные проблемы организации профессиональной ориентации школьников». В нем приняли участие представители муниципалитетов, Юго-Восточного управления Министерства образования и науки Самарской области, учреждений начального и среднего профессионального образования, предприятий районов. На заседании круглого стола были обсуждены вопросы и даны рекомендации по осуществлению взаимосвязи системы профессионального образования с рынком труда, участию работодателей в планировании учебного процесса в системе НПО и оценке ре-

зультатов обучения, осуществлению комплексного подхода к профориентации школьников.

В рамках реализации договора Департамента государственной Службы занятости населения с Центром профессионального образования Самарской области профконсультанты Службы занятости участвуют в мероприятиях по повышению квалификации работников образования Самарской области, знакомят с новыми формами работы, информируют о перспективах развития рынка труда.

Для оказания практической помощи учащимся школ в выборе профессии, для предоставления информации о перспективах развития рынка труда традиционно на протяжении 7 лет органами Службы занятости проводится акция «Старт в профессию». Особый акцент в последние годы был сделан на привлечение внимания к рабочим профессиям, на повышение их статуса. В рамках этого мероприятия проводится работа не только с учащимися старших классов, но и с их родителями. В этом году в акции приняло участие **более 13 тыс.** учащихся.

С 2005 г. в Самарской области реализуется Концепция региональной системы профессиональной ориентации молодежи и взрослого населения. Ежегодно проводятся такие профориентационные мероприятия, как семинары, совещания, конкурсы, круглые столы по вопросам профориентации и предпрофильной подготовки, встречи выпускников с работодателями, представителями учебных заведений, ярмарки профессий и специальностей, экскурсии выпускников образовательных учреждений на предприятия и т. п.

Наряду с профориентационными мероприятиями по повышению престижа рабочих профессий в Самарской области предусмотрена дополнительная материальная поддержка обучающихся по программам НПО. Планом мероприятий по обеспечению отраслей социальной сферы, промышленности и сельского хозяйства Самарской области квалифицированными кадрами всех уровней профессионального образования на 2005–2008 гг., утвержденным Постановлением Губернатора Самарской области от 12.07.2004 г. № 196, предусмотрено дополнительное стипендиальное обеспечение обучающихся по программам НПО, заключивших трехсторонние договоры (обучающийся – учебное заведение – работодатель), для обеспечения отраслей промышленности Самарской области квалифицированными кадрами уровня НПО по приоритетным на региональном рынке труда профессиям, таким как токарь, фрезеровщик, слесарь, станочник и др. Обучающимся, заключившим трехсторонние договоры, выплачиваются дополнительная ежемесячная стипендия в размере 1000 руб., а также дополнительные средства на отдых в размере 6000 руб. В соответствии с условиями договора выпускник после окончания учебного заведения обязан отработать на предприятии не менее трех лет.

Особо следует выделить 2008 г., как период повышенного внимания в нашем регионе к проблемам нехватки рабочих кадров. Весной текущего года было проведено совещание по вопросу создания региональной Концепции подготовки рабочих кадров для предприятий Самарской области с участием представителей учебных заведений, Федерации профсоюзов, Союза работодателей Самарской области. По итогам работы подготовлены рекомендации Правительству области. Наряду с этим на базе Международного института рынка была проведена научно-практическая конференция по теме «Повышение престижа рабочих профессий». Проведенный в сентябре Министерством образования и науки круглый стол по проблемам кадрового дефицита экономики региона особо подчеркнул необходимость постоянного диалога органов исполнительной власти, образовательных учреждений и работодателей для решения существующих проблем.

В 2008 г. в Самарской области стартовал инновационный проект Министерства образования и науки «Открытый урок». Главная цель проекта – смещение акцента с модных среди молодежи профессий на профессии, востребованные на региональном рынке труда. Участниками проекта являются работодатели, представители крупных предприятий и 150 школ Самарской области, обладающих достаточной материально-технической базой и выходом в Интернет. Открытый урок продолжительностью 45 мин. проводится в форме видеоконференции, в которой одновременно принимают участие работодатель, представитель министерства образования и науки и 5 школ. В процессе непосредственного общения со школьниками работодатель рассказывает о своем предприятии, о востребованных работниках, об условиях труда, заработной плате. Школьники получают ответы на свои вопросы.

Интересен опыт Самарского государственного аэрокосмического университета по обеспечению рабочими кадрами предприятий области. На базе учебного заведения проводится многоуровневая подготовка специалистов, в рамках которой на 1-м этапе осуществляется обучение рабочим профессиям.

Ситуация сельского рынка труда намного сложнее, чем в городе. По всем основным характеристикам – спросу, предложению, степени их сбалансированности, цене и качеству рабочей силы – он уступает городскому. Мобильность рабочей силы – крайне низка, ввиду отдаленности населенных пунктов и недостаточной развитости транспортной инфраструктуры.

В сельских районах соотношение численности ищущих работу граждан и количества вакансий в три раза превышает значение показателя по городам и составляет 3 чел. на место, а по ряду территорий данный показатель – 6 чел.

Для большей части сельских жителей личное подсобное хозяйство превратилось из вспомогательного в основной источник жизнеобеспечения, а во многих местах стало единственным местом приложения труда.

В данной ситуации одним из направлений профобучения в сельской местности выступает обучение основам предпринимательской деятельности, а также обучение интенсивным технологиям ведения сельского хозяйства с последующей занятостью в личном подсобном хозяйстве.

С 2003 г. проводится обучение граждан на курсах «Бизнес-планирование с изучением интенсивных технологий ведения сельского хозяйства». В течение последние 3 лет в рамках национального проекта «Развитие АПК» активно осуществляется обучение на курсах «Руководитель ЛПХ», целью которого является не только обучение современным технологиям ведения сельского хозяйства, но и подготовка пакета документов для оформления кредита под развитие ЛПХ. За период с 2003 по сентябрь 2008 г. на этих курсах обучение прошли 938 безработных граждан. Анализ проделанной в этом направлении работы показал, что обучение на курсах «Руководитель ЛПХ» является наиболее эффективным. В этом году к нам обратились специалисты Министерства труда и занятости Оренбургской области для изучения накопленного опыта, который уже в октябре будет ими применен на практике.

В то же время в сельских районах испытывается острый дефицит высококвалифицированных кадров, связанный с модернизацией производства. Ввод в действие с 2008 г. Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008–2012 гг. требует кардинального обновления существующего парка сельхозтехники в хозяйствах губернии. На сегодняшний день процесс приобретения новой высокопроизводительной (прежде всего уборочной) техники набирает обороты. По сравнению с прошедшими годами планируется увеличение объема приобретения сельхозтехники в 2 раза. Соответственно, резко возрастает потребность в высококвалифицированных работниках (трактористах-машинистах, механизаторах).

В этой связи в августе текущего года заключено Соглашение между Департаментом государственной Службы занятости населения Самарской области, Министерством образования и науки Самарской области и Министерством сельского хозяйства и продовольствия Самарской области о взаимодействии по профобучению безработных граждан по рабочим профессиям агропромышленного комплекса. В настоящий момент специалистами Службы занятости при взаимодействии с руководителями хозяйств ведется работа по отбору безработных граждан для обучения на курсах «Тракторист-машинист категории “Д”», включающих основы ресурсосберегающих технологий. Обучение организуется на базе ресурсных центров государственных образовательных учреждений начального профессионального образования Самарской области. Наличие современной материально-технической базы и высококвалифицированного преподавательского состава

ва позволяет осуществлять на базе ресурсных центров качественно новое обучение, включающее инновационные технологии.

18–20 сентября в Самарской области проходила одиннадцатая агропромышленная выставка, в рамках которой наряду с традиционным показом новой сельскохозяйственной техники, достижений в области животноводства, растениеводства проводилась ярмарка вакансий агропромышленного комплекса. Речь идет, в первую очередь, о формировании команд молодых специалистов. В 2005 г. в регионе был принят закон «О государственной поддержке кадрового потенциала агропромышленного комплекса Самарской области» (от 25.01.2005 г. № 28-ГД). Согласно закону, предусмотрены следующие меры поддержки: целевая контрактная подготовка для АПК; профессиональная переподготовка и повышение квалификации руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций; материальное стимулирование молодых специалистов при поступлении на работу в сельскохозяйственную организацию (молодому специалисту одновременно при наличии высшего образования выплачивается 69 000 руб., при наличии среднего профессионального образования – 34 500 руб., затем в течение 3 лет ежемесячно – по 4000 руб.; участнику команды молодых специалистов ежемесячная доплата составляет 23 000 руб.). На сегодняшний день по области сформировано и действует 12 команд молодых специалистов, в 2009 г. планируется сформировать еще 6 команд. Служба занятости принимает участие в ярмарке вакансий, также мы проводим презентацию программы повышения квалификации трактористов-машинистов для более эффективного взаимодействия с работодателями и информирования населения области.

Для решения проблемы трудоустройства выпускников, получения ими первого профессионального опыта Службой занятости реализуется программа «Первое рабочее место».

За последние три года и 8 месяцев этого года только в рамках этой программы было трудоустроено более 800 чел., на это было израсходовано 4452,26 тыс. руб. из средств субвенций и 2425,04 тыс. руб. привлеченных средств (2219,63 тыс. руб. – средства работодателей и средства местных бюджетов – 205,39 тыс. руб.).

Следует отметить тот факт, что каждый четвертый выпускник после участия в этой программе получил постоянное рабочее место.

Учитывая, что сложившаяся в области сеть учебных заведений начального и среднего профессионального образования готовит кадры различных профессий и специальностей, то и договоры о сотрудничестве заключаются с различными бюджетными и внебюджетными организациями и предприятиями, а также с организациями управления, здравоохранения, образования, культуры, науки и социального обеспечения населения по профессиям

---

и специальностям, востребованным на данный момент на рынке труда: слесарь, повар, медсестра и др.

Но несмотря на значимость трудоустройства молодежи и выпускников при реализации программы возникают определенные трудности, связанные в основном с ограничением по возрасту для выпускников. Большая часть выпускников учреждений среднего профессионального образования уже находятся в возрасте 20 лет и не подпадают под направление по этой программе. А юноши этого возраста после окончания учебного заведения подлежат призыву в вооруженные силы России.

Также нельзя не отметить тот факт, что работодатели весьма неохотно принимают на работу выпускников учебных заведений, ввиду отсутствия у последних трудовых навыков (опыта работы).

Помимо этого, и выпускники весьма неохотно обращаются за услугами в Службу занятости. Частично решить эту проблему помогает проведение активной работы по информированию, в рамках которой издаются различные буклеты, снимаются и пускаются в прокат видеоролики, организуются циклы прямых эфиров на радио, где в процессе живого общения (диалога) молодые люди получают ответы на интересующие их вопросы.

Также в этом направлении существует ряд проблем, общих для всей России, которые могут быть решены только на федеральном уровне. Повышение престижа рабочих профессий возможно при активном взаимодействии заинтересованных структур. По профориентации молодежи необходима единая государственная политика (возможно, новый национальный проект), направленная на повышение престижа рабочих профессий, формирование у школьников мотивации на получение профессий, востребованных на рынке труда.

**БАКАЛАВРЫ И МАГИСТРЫ  
В АНГЛО-АМЕРИКАНСКОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
(НА ПРИМЕРЕ КАНАДЫ)**

**Т. Г. Губанова, А. Л. Ишкова, В. А. Гуртов**

*Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск  
gubanova@ualberta.ca, ishkova@psu.karelia.ru, vgurt@psu.karelia.ru*

Российская Федерация присоединилась к Болонскому процессу в 2003 г. Одним из требований общеевропейской системы образования является двухуровневое высшее профессиональное образование. Бакалавриат – это полноценное высшее образование, но обучение бакалавров направлено на то, чтобы поставлять специалистов непосредственно на рынок труда. Студент в течение 4 лет получает общие навыки по выбранной специальности, а тонкости профессии осваивает уже непосредственно в компании или на дополнительных курсах. Подготовка магистров – более фундаментальная. Она рассчитана на молодых людей, которые планируют стать учеными или преподавателями. Дополнительные два года учебы как раз и помогут им углубить узкоспециальные знания.

При внедрении уровневой системы в России возникает ряд проблем и вопросов, касающихся как структуры приема бакалавров и магистров по укрупненным группам специальностей, а также соотношения количества бакалавров и магистров. Расходы на обучение бакалавров и магистров также являются значительным пунктом. Необходимо выяснить – насколько годовое обучение магистров затратнее, чем бакалавров, а также существует ли дифференциация расходов на обучение студентов по различным специальностям.

Для успешного введения уровневого высшего образования необходимо использовать богатый опыт зарубежных стран. Зарубежные страны с развитой рыночной экономикой обладают длительным опытом формирования статистики по объемам подготовки бакалавров и магистров в разных областях профессиональной деятельности.

*Бакалавры и магистры в канадской системе образования*

Структура образования в Канаде представлена в приложении 1 и является аналогичной структуре образования в США. Послешкольное образование в Канаде доступно в виде государственных и частных учебных заведений, которые предлагают степени, дипломы, сертификаты и аттестаты в зависимости от вида учебного заведения и длительности учебной программы.

Университеты и университетские колледжи, как правило, специализируются на программах, присваивающих степень, но могут также выдавать дипломы и сертификаты о профессиональной аттестации (professional des-

ignation)<sup>1</sup>. В Канаде насчитывается около 157 государственных университетов и других учебных заведений, выдающих степени. Канадские университеты выполняют как учебные функции, так и функции научных учреждений и исследовательских центров в части проведения исследований. В канадских университетах у преподавателей высокая учебная нагрузка в течение учебного года (в отличие от США, где у преподавателей более низкая учебная нагрузка, но более активная научно-исследовательская деятельность). Большинство университетов Канады ведут преподавание только на одном языке (либо английском, либо французском), но есть и небольшое количество университетов, где занятия ведутся на обоих языках.

Университеты Канады обладают большой степенью автономии: они устанавливают свои собственные стандарты набора абитуриентов и требования к степеням, которые выдают, также они наделены большой свободой в части управления своими финансовыми потоками и перечня предлагаемых университетами программ. Государственное вмешательство в дела университетов ограничивается финансированием университетов, установлением структуры платы, взимаемой со студентов за обучение, и предложением новых учебных программ.

Университеты в Канаде предлагают учебные программы, которые состоят из трех последовательных уровней. После успешного окончания средней школы студенты начинают занятия в университете как бакалавры. Для получения степени бакалавра необходимо, как правило, отучиться в университете три-четыре года на очном отделении. Длительность обучения на бакалавра зависит от программы, предлагаемой университетом, но составляет не менее 3 и не более 5 лет. Успешные студенты имеют возможность получить степень бакалавра с отличием (*honors bachelor's degree*), но для этого надо отучиться в университете еще один год (в дополнение к трем-четырем годам обычного бакалавриата). После получения степени бакалавра или бакалавра с отличием студент имеет возможность поступить на второй уровень образования – в магистратуру. Обучение в магистратуре обычно занимает один – два года в зависимости от программы [например, на экономическом факультете (*Department of Economics*) магистратура длится, как правило, один год, а на сельскохозяйственном факультете (*Department of Agricultural Economics*), как правило, два года]. Завершающим этапом обучения в магистратуре является написание и защита научного проекта. Третьим, и последним, уровнем образования является докторантура. Для получения степени доктора (*Doctor of Philosophy, Ph. D.*) необходимо дополнительно

---

<sup>1</sup> В российской практике диплом профессионального бухгалтера, выдаваемый экономическим факультетом какого-либо университета, является наиболее близким аналогом.

отучиться в университете три-пять лет. В течение этого времени студент одновременно посещает занятия и активно занимается научно-исследовательской деятельностью. Финалом обучения в докторантуре является защита докторской диссертации. Прямого аналога российских дипломированных специалистов, которые учатся в университете в течение пяти лет, в системе университетского образования Канады нет.

Центральный статистический орган Канады не публикует информации, касающейся приема бакалавров/магистров в университеты страны. Динамика количества бакалавров/магистров, обучающихся в канадских университетах, является наиболее близкой к статистике приемов [2].

Динамика процента бакалавров и магистров в общем объеме студентов-очников, представленная на рис. 1, показывает, что бакалавры стабильно составляют около 85–86% от общего числа студентов, что в абсолютном выражении насчитывает 515 378 чел. в среднем за 1992–2005 гг. Число студентов-магистров примерно в десять раз меньше и составляет около 8–9% от общей численности студентов-очников, что в абсолютном выражении насчитывает 84 471 чел. в среднем за 1992–2005 гг. Оставшиеся 5–7% составляют докторанты (не представлены на рис. 1).

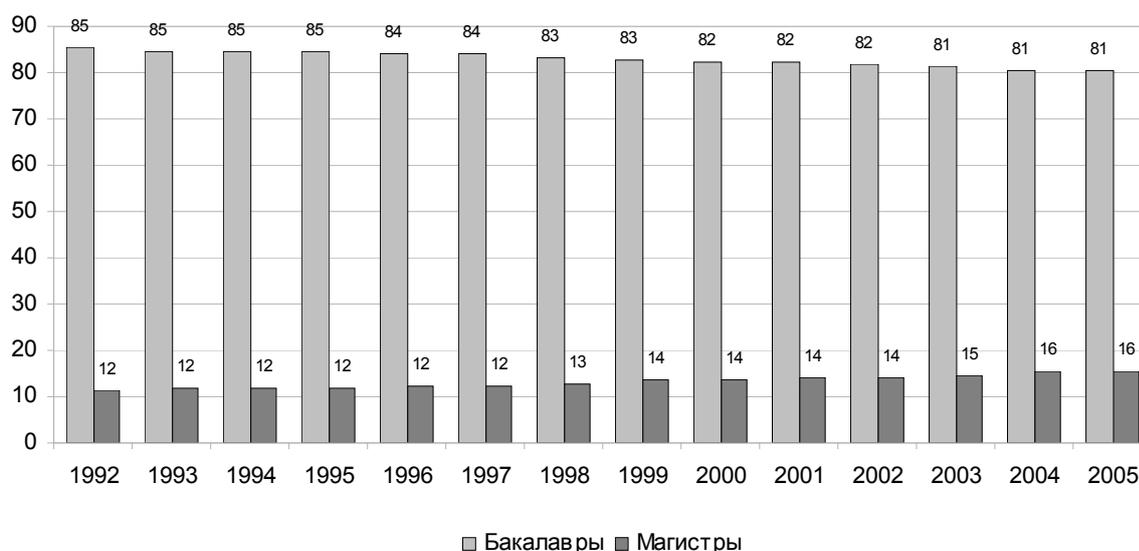


Рис. 1. Динамика процента выпускников (бакалавров и магистров) в общем объеме выпускников-очников, %

Центральный статистический орган Канады публикует статистику по университетскому образованию в разрезе десяти укрупненных групп учебных программ, представленных в табл. 1 в первой колонке. В этой же таблице напротив каждой группы предлагается перечень российских факультетов, которые наиболее близко подходят к каждой группе (во второй колонке).

Таблица 1

Сопоставление российских факультетов с укрупненными группами учебных программ, данные по которым публикуются центральным статистическим органом Канады

Укрупненная группа специальностей, предлагаемая статистическим органом Канады	Российские факультеты, наиболее близко подходящие к каждой группе
Education	Факультет дошкольной и социальной педагогики, факультет начального образования
Visual and performing arts, and communications technologies	Факультет журналистики, искусствоведческий факультет, факультет дизайна
Humanities	Филологический факультет, факультет иностранных языков, философский факультет, факультет теологии
Social and behavioral science and law	Исторический факультет, факультет социологии и политических наук, факультет психологии, юридический факультет
Business, management and public administration	Экономический факультет, факультет государственного управления
Physical and life sciences and technology	Физический факультет, биологический и химический факультеты
Mathematics, computer and information science	Математический факультет
Architecture, engineering and related technologies	Архитектурный факультет, строительный факультет, химико-инженерный факультет, факультет электронного оборудования
Agriculture, natural resources and conservation	Сельскохозяйственный факультет, лесоинженерный факультет
Parks, recreation, health (other than medicine) and fitness	Факультет физической культуры, факультет лесного хозяйства

Перечень российских факультетов напрямую не сопоставим с перечнем канадских факультетов. Нередко получается так, что кафедры, являющиеся частью одного факультета в России, являются отдельными факультетами в

Канаде. Например, кафедра бухгалтерского учета, являющаяся частью экономического факультета в России, относится к школе бизнеса в Канаде и не имеет никакого отношения к экономическому факультету.

На рис. 2 представлена динамика процента занятого населения (как временно, так и постоянно) с университетским образованием от общего числа занятого населения всех уровней образования. На рис. 2 учтены работники всех возрастных категорий, для которых предоставляется статистическая информация, т. е. 15 лет и старше, а также показано, что, несмотря на растущую долю занятого населения с университетским образованием, их число составляет меньше половины от общего числа занятого населения. Процент занятого населения со степенью бакалавра составил 10–17% от числа занятого населения всех уровней образования в 1990–2007 гг. В этот же период процент занятого населения со степенью магистра и/или доктора составил 5–7% от общего числа занятого населения всех уровней образования. Иными словами, подавляющее число занятого населения Канады не имеет университетского образования.

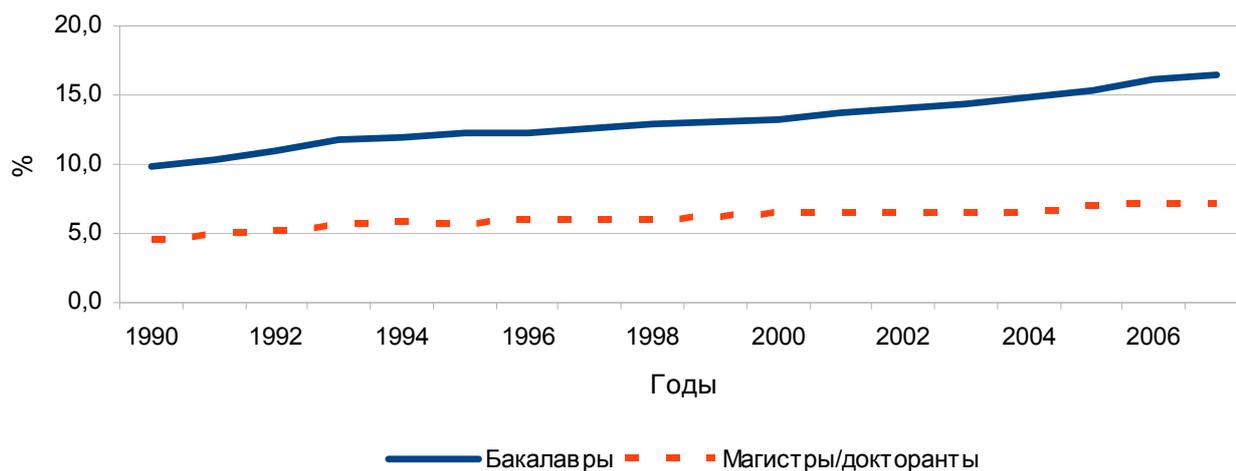


Рис. 2. Динамика процента занятого населения с университетским образованием от общего числа занятых в текущем году (15 лет и старше), %

Динамика процента занятого населения с университетским образованием от общего числа выпускников представлена на рис. 3. На рис. 3 показано, что за 1990–2007 гг. динамика трудоустройства как бакалавров, так и магистров/докторантов была относительно стабильна (при условии, что все или подавляющее большинство выпускников канадских вузов вышло на рынок труда в год окончания обучения): около 89–94% бакалавров ежегодно находит работу и около 88–96% магистров/докторантов трудоустраивается.

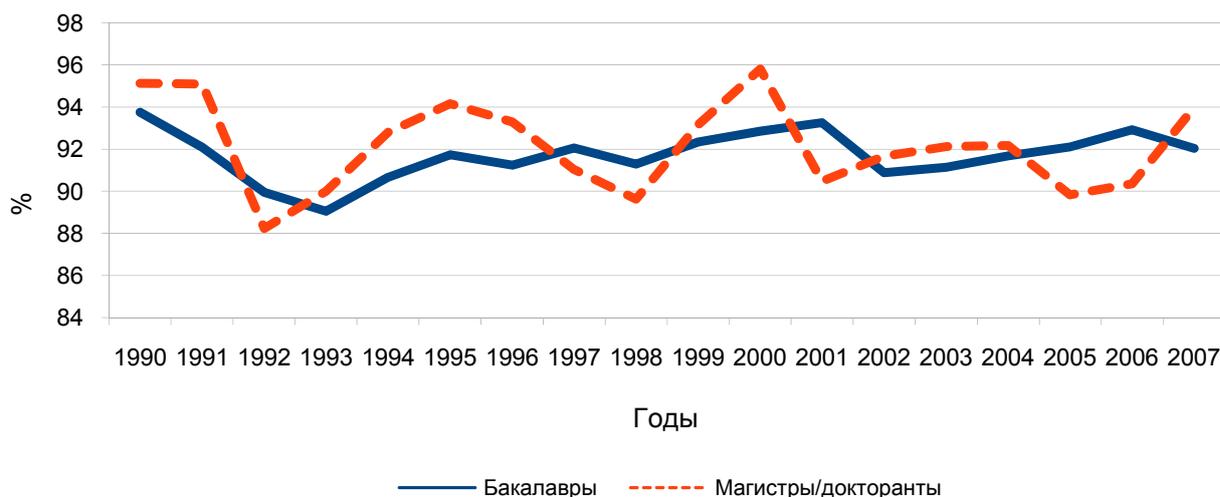


Рис. 3. Динамика трудоустроившихся бакалавров и магистров от общего числа выпускников (15–24 лет), %

#### *Затраты на обучение бакалавров и магистров*

Северо-американская практика высшего образования такова, что бакалавры и магистры (как очники, так и заочники) оплачивают свое обучение в университете самостоятельно, т. е. самостоятельно оплачивают так называемые «tuition fees»<sup>2</sup>. Государственные органы (федеральные, провинциальные или муниципальные) могут осуществлять финансовую поддержку студентов прямым путем или косвенным. Прямой путь заключается в предоставлении студенту гранта, займа или налогового кредита на образование напрямую, минуя сторонние организации. Косвенный путь заключается в предоставлении целевых финансовых средств конкретному университету, который присуждает стипендию или выдает грант конкретному студенту. В этом случае решение о предоставлении финансовой поддержки принимает факультет университета по критериям, которые факультет вправе устанавливать самостоятельно [1]. Университеты Канады могут финансировать обучение своих студентов за счет собственных средств. Например, через именные стипендии и гранты, предоставляемые университету его частными спонсорами (могут быть как отдельные лица, так и организации). Несмотря на возможность финансовой поддержки обучения со стороны как государства, так и университетов, большинство студентов-бакалавров оплачивают свое образование самостоятельно. Напротив, большей части студентов-

<sup>2</sup> Термин «tuition fees» представляет собой расходы на обучение студента. Наиболее близким аналогом к российским стандартам были бы расходы на оплату труда преподавателей, ведущих лекционные и практические занятия в течение года, расходы на подготовку раздаточных материалов и прочие расходы, связанные непосредственно с учебным процессом.

магистров предоставляется финансовая поддержка. Такая практика мотивирована тем, что число студентов-бакалавров в десятки раз превышает число студентов-магистров.

По большинству специальностей обучение магистров обходится дешевле, нежели обучение бакалавров (табл. 2). Исключение составляют экономические специальности (бухгалтерский учет, финансы, менеджмент, государственное и муниципальное управление и т. п.), по которым обучение мастеров обходится в 3–4 раза дороже, чем обучение бакалавров, а также специалисты дошкольного и начального образования, по которым обучение мастеров обходится в 1,4 раза дороже, чем бакалавров. Расходы на подготовку мастеров в группе экономических специальностей такие высокие из-за присутствия в ней MBA (Master's of Business Administration) студентов. Плата за их обучение высокая из-за высокого уровня заработной платы, ожидаемого ими по окончании срока их обучения.

Таблица 2

Общие расходы на подготовку бакалавра-очника и магистра-очника в разрезе укрупненных групп специальностей, в канадских долларах

Группа	2006/2007 учебный год			2007/2008 учебный год		
	бакалавр	магистр	доля (2) в (1)	бакалавр	магистр	доля (5) в (4)
(A)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	3373	4627	1.37	3473	4684	1.35
2	3991	3679	0.92	4148	3726	0.90
3	4336	3531	0.81	4459	3660	0.82
4	11 196	6851	0.61	11 490	7034	0.61
5	4195	14 879	3.55	4271	13 702	3.21
6	4270	4104	0.96	4467	4215	0.94
7	4650	4129	0.89	4700	4216	0.90
8	8782	8374	0.95	9088	8637	0.95
9	3869	2830	0.73	3963	2884	0.73
10	4996	4649	0.93	5099	4689	0.92

Причина того, что обучение бакалавров по большинству специальностей обходится дороже, чем магистров, кроется в количестве предметов, на которые регистрируются бакалавры и магистры в течение года. В среднем за год студенты-бакалавры изучают на 2–3 предмета больше, чем студенты-

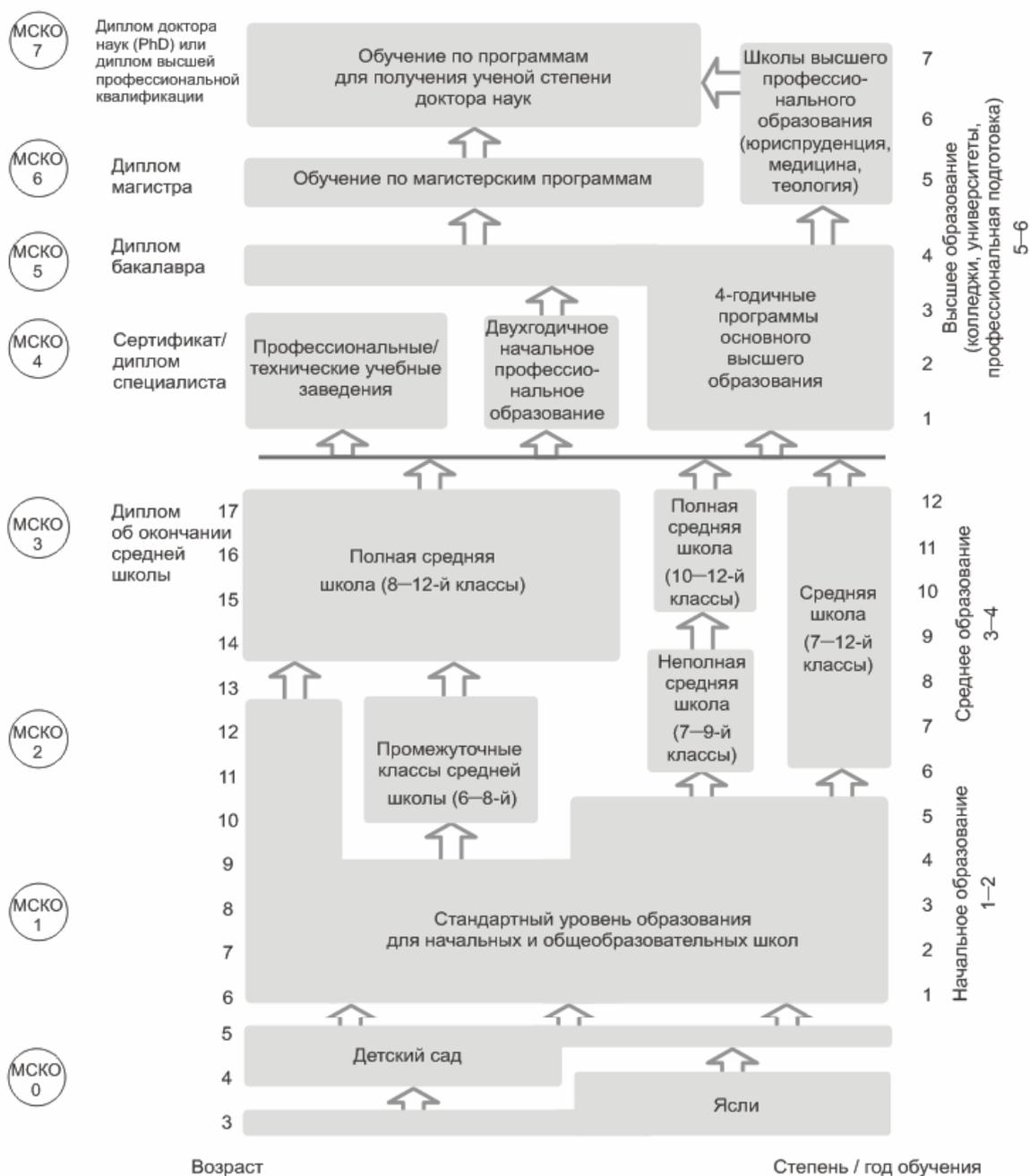
магистры. Количество предметов, на которые должен зарегистрироваться студент в течение года, зависит от программы, факультета и университета, в котором он проходит обучение. Например, студент-магистр экономического факультета регистрируется на 3–4 предмета в семестр.

Зарубежные страны с развитой рыночной экономикой обладают длительным опытом формирования статистики по объемам подготовки бакалавров и магистров в разных областях профессиональной деятельности. В настоящее время в Канаде сформировалось соотношение выпусков бакалавров и магистров 5 к 1. Трудоустройство бакалавров и магистров за прошедшие 17 лет находилось в диапазоне от 90 до 96%, причем существенной разницы между бакалаврами и магистрами не было. Ежегодные расходы на подготовку бакалавров и магистров существенно не дифференцированы. Приведенные данные могут служить ориентиром при планировании перехода на уровневое образование в Российской Федерации.

### Список литературы

1. Education in Canada,  
<http://www.cmec.ca/international/educationcanada.en.pdf>
2. CANSIM II, <http://www.statcan.ca/start.html>
3. University tuition fees,  
<http://www.statcan.ca/Daily/English/071018/d071018b.htm>
4. Education in Canada, [http://en.wikipedia.org/wiki/Education\\_in\\_Canada](http://en.wikipedia.org/wiki/Education_in_Canada)
5. Tuition fees, <http://en.wikipedia.org/wiki/Tuition>
6. The Canadian Labour Market at a Glance, 2003.  
<http://www.statcan.gc.ca/english/freepub/71-222-XIE/71-222-XIE2004000.pdf>
7. Classification of Instructional Programs (CIP), Canada, 2000.  
<http://www.statcan.ca/english/Subjects/Standard/instruction/cip-2000-specaggreg.htm>
8. Classification of Instructional Programs, 2000.  
[http://nces.ed.gov/pubs2002/2002165\\_2.pdf](http://nces.ed.gov/pubs2002/2002165_2.pdf)

## Система образования США и Канады



**РЕАЛИЗАЦИЯ РОССИЙСКО-ШВЕДСКОГО ПРОЕКТА  
«ТРУДОВАЯ РЕАБИЛИТАЦИЯ ИНВАЛИДОВ»  
В ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ В 2005–2008 гг.**

**А. А. Дружинин**

*Департамент занятости населения Вологодской области, г. Вологда  
depcz@vologda.ru*

Экономика Вологодской области в последние годы устойчиво развивается. Развитие экономики сопровождается увеличением потребности в трудовых ресурсах. Работодатели практически всех видов экономической деятельности предлагают вакантные рабочие места. Только в 2007 г. число вакансий, находящихся в банке областной Службы занятости, составило 59,5 тыс., что на 5,4% больше, чем в предшествующем году. В 2008 г. общее число вакансий в Службе занятости области уже составило более 41,0 тыс. Прогнозируется дальнейшее увеличение количества рабочих мест. В структуре заявленных вакансий 85% – рабочие профессии, 55% – вакансии для мужчин.

Одной из серьезнейших социально-экономических проблем последних лет является недостаток трудовых ресурсов. С 2006 г. прирост трудоспособного населения в области сменился на убыль. Снижается доля граждан трудоспособного возраста в общей структуре населения. К 2020 г. она уменьшится на 5,7% и составит 55,3%.

В ситуации дефицита кадров назрела необходимость использования существующих трудовых ресурсов. Люди с ограниченными возможностями наряду с другими категориями представляют значительный потенциал для рынка труда.

По состоянию на 1 января 2008 г. численность постоянного населения области составила более 1,2 млн. чел. В регистре инвалидов области числится 124,1 тыс. взрослых инвалидов – это более 10% от численности населения. Почти 40 тыс. людей с ограниченными возможностями находится в трудоспособном возрасте.

Однако в обществе сложилось неоднозначное отношение к труду инвалидов. Долгое время считалось, что труд инвалида не может считаться производительным и эффективным. Служба занятости рассматривает трудовую деятельность как существенный фактор интеграции инвалида в полноценную жизнь.

Инвалиды стали чаще обращаться за государственными услугами в сфере занятости, растет доля инвалидов среди безработных. Если в 2005 г. доля инвалидов составляла 9,3% от числа безработных, то в 2007 г. – 15,2% (рис. 1).

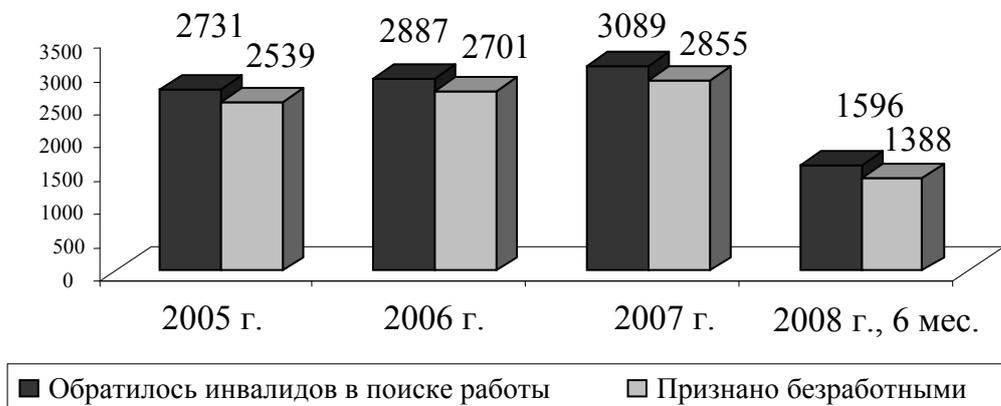


Рис. 1. Обрацаемость инвалидов в органы Службы занятости в 2005–2008 гг.

Трудоустройство этой категории граждан затруднено в связи с их низкой конкурентоспособностью на рынке труда, неготовностью работодателей использовать их трудовой потенциал. Повышаются требования работодателей к качеству рабочей силы, и, как следствие, сокращаются реально доступные для инвалидов рабочие места (рис. 2).

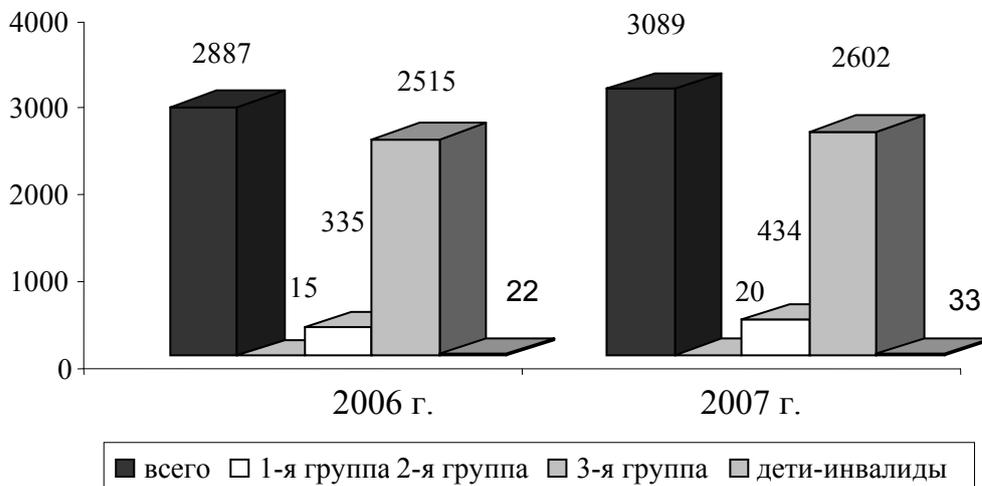


Рис. 2. Обрацаемость по группам инвалидности

Участие Вологодской области в российско-шведском проекте «Профессиональная реабилитация и трудоустройство людей с ограниченными возможностями в России» направлено, в первую очередь, на решение главной задачи – интеграция людей с ограниченными возможностями на рынок

труда, увеличение занятости и снижение уровня безработицы среди данной категории граждан.

В 2005–2006 гг. с целью разработки основных направлений по содействию эффективной занятости граждан были проведены опросы инвалидов по определению причин обращения и степени нуждаемости в услугах Службы занятости, проанализирован состав безработных по группам инвалидности.

Анализ полученных результатов показал, что большая часть инвалидов при обращении в центры занятости испытывает устойчивую потребность в труде, стремится найти работу, рассматривает трудоустройство не только как источник получения доходов, но и как возможность самореализации, утверждения личности. Вместе с тем у значительной части опрошенных инвалидов выявлен низкий уровень мотивации к труду. В Службу занятости они обращаются также и для получения социальных выплат и субсидий.

В качестве основных причин, побуждающих инвалидов осуществлять трудовую деятельность, названы не только низкий уровень пенсий и социальных выплат, но и потребность в полноценной деятельности, и желание самореализации.

Среди желающих работать инвалидов преобладают мужчины в возрасте от 30 до 50 лет. Большинство из них хотят иметь постоянную работу, хотя для 20% характер работы не имеет существенного значения. Причем инвалиды в возрасте старше 50 лет предпочитают временный или разовый характер работы. У женщин-инвалидов выявлены заниженная самооценка и низкий уровень мотивации к труду.

Основной вывод по результатам подготовительного этапа – каждому 3-му инвалиду необходима профессиональная реабилитация как основная мера по повышению профессионально-трудовой конкурентоспособности.

Работа в рамках проекта была направлена, в первую очередь, на совершенствование системы профессиональной реабилитации.

Задача, которая ставилась в процессе проектной деятельности, – разработать эффективный механизм профессиональной помощи инвалидам по преодолению негативных последствий безработицы, созданию условий для приобретения профессии, содействие в рациональном трудоустройстве.

Можно выделить основные этапы реализации проекта в Вологодской области.

На первом этапе реализации проекта в октябре – декабре 2005 г. в Вологде совместно с экспертами из Швеции проведен гендерный анализ положения инвалидов в Вологодской области, проанализирована технология работы, проводимой органами Службы занятости по содействию в трудоустройстве людей с ограниченными возможностями.

Сформирована руководящая группа из структур, заинтересованных в решении проблем рынка труда и профессиональной реабилитации инвалидов. В состав группы вошли начальник управления ФГСЗН по Вологодской области, заместитель начальника Департамента труда и социального развития области, начальник управления социальной защиты населения Департамента труда и социального развития области, председатель областной общественной организации Всероссийского общества инвалидов, руководитель Главного бюро медико-социальной экспертизы, заместитель Главы г. Вологда по экономике, заместитель председателя областной федерации профсоюзов.

В 2005 г. в Вологде состоялся семинар «Трудовая реабилитация и трудоустройство людей с ограниченными возможностями в Российской Федерации» с участием экспертов СИДА (Швеция). Участники семинара изучили опыт работы сторон по социальной, профессиональной и медицинской реабилитации инвалидов. Шведская сторона предложила рекомендации по дальнейшему развитию сотрудничества в данных направлениях. Было отмечено, что ресурсы, задействованные в медицинской сфере, социальной и профессиональной реабилитации инвалидов, использовались в отрыве друг от друга. Отсутствовала структура, в которой представители всех направлений могут совместно принимать оперативные решения по вопросам интеграции инвалидов в трудовую деятельность.

На втором этапе реализации проекта в мае 2006 г. проведен семинар «Развитие ресурсов Службы занятости в области профессиональной реабилитации инвалидов». Шведскими экспертами был подготовлен анализ правоприменительной практики по исполнению федеральных, областных нормативных правовых актов области. В ходе семинара сформулированы предложения по внесению изменений в нормативные правовые акты на региональном и федеральном уровнях.

На третьем этапе в 2006 г. сотрудники реабилитационного центра и Службы социального обеспечения г. Вастерос (область Вестманланд) под руководством куратора проекта по Вологодской области приступили к обучению персонала Службы занятости.

Для участия в проекте определены 7 пилотных ГУ ЦЗН: г. Вологды, г. Череповца, Вологодского, Грязовецкого, Шекснинского, Сокольского, Кирилловского районов. Сформирована группа из 20 специалистов центров занятости, которые работают с инвалидами на разных этапах: от первичного обращения инвалида до момента его трудоустройства.

В мае, августе, ноябре 2006 г. прошла серия обучающих семинаров и круглых столов по темам:

1. Формы и методы взаимодействия с работодателями.
2. Структурированное профессиональное образование.

3. Методы составления индивидуального плана действий.
4. Психологические методы работы с трудными клиентами.
5. Методики поиска работы для людей с ограниченными возможностями.

На четвертом этапе с 2006 г. в пилотных центрах занятости населения в тестовых группах, состоящих из безработных инвалидов, отработывались шведские методики. Необходимо отметить, что шведские технологии частично вписывались в существующую технологию работы Службы занятости, однако встала необходимость их переработки в соответствии с требованиями административных регламентов. Тестовые группы формировались из безработных различного возраста, пола, уровня образования, с разной степенью мотивации к труду.

В группах реализовывалась система реабилитационных мероприятий, организован цикл занятий по социальной адаптации, в индивидуальной работе использовалась пошаговая модель планирования трудоустройства. Со всеми участниками проводилось оценочное интервью, с помощью специалистов инвалиды составляли индивидуальный план действий, в котором рассматривались варианты трудоустройства, возможного обучения, получения временной работы.

Для проведения оценочного интервью разработаны анкеты, направленные на:

- определение уровня мотивации;
- определение профессиональной востребованности.

В качестве аналога использовались шведские анкеты «Выявление проблемы», «Реабилитация работоспособности».

Основы по организации работы и технологии проведения мероприятий по содействию занятости инвалидов заложены в разработанных специалистами Департамента Методических рекомендациях.

Сформирована модель поэтапной работы специалиста с тестовой группой. Реабилитационные мероприятия проводятся в соответствии с профильной группой и с учетом требований административных регламентов по предоставлению государственных услуг.

В результате применяемых реабилитационных мероприятий процент трудоустройства в «тест-группах» вырос до 66%, что значительно выше общего процента трудоустройства инвалидов (35%).

Сегодня можно сказать, что Службой занятости области реализуется модель профессиональной реабилитации инвалидов. Это комплекс мер, направленных на восстановление трудоспособности инвалида в доступных ему по состоянию здоровья условиях труда, по следующим направлениям:

1. Оценка профессиональных потенциальных способностей.

2. Профорientационные мероприятия (профессиональное информирование, профессиональное консультирование); психологическая поддержка, социальная адаптация.
3. Обучение новой профессии, повышение квалификации.
4. Рациональное трудоустройство на работу постоянного или временного характера.

В процессе работы с инвалидами выявилась существенная проблема, которая значительно затрудняет процесс их трудоустройства, а именно несогласованность действий учреждений медико-социальной экспертизы и ГУ ЦЗН при разработке индивидуальных программ реабилитации инвалидов, и несоответствие трудовых рекомендаций существующей ситуации на рынке труда. Взаимодействие Службы занятости и медико-социальной экспертизы по формированию единого подхода к разработке трудовых рекомендаций, а также рекомендаций по получению новой профессии было закреплено в соглашении между Департаментом занятости населения области и Федеральным государственным учреждением «Главное бюро медико-социальной экспертизы по Вологодской области».

Необходимо отметить возрастающее стремление взрослых инвалидов трудиться. Если в 2006 г. при освидетельствовании в МСЭ в 61,9% случаев инвалиды просили разработать индивидуальную программу реабилитации, то в 2007 г. – уже в 74,7% случаев.

В соответствии с соглашением организованы информационный обмен между структурами, совместная работа, обоюдное участие в специализированных мероприятиях.

Разработан порядок взаимодействия филиалов ФГУ «ГБ МСЭ по Вологодской области» и ГУ центров занятости населения городов и районов области, закрепляющий взаимные обязательства по качественному заполнению индивидуальной программы реабилитации инвалида.

Действует соглашение, определяющее межведомственное взаимодействие Службы занятости населения области, органов социальной защиты населения, здравоохранения, образования, комитета по делам молодежи, комитета по физической культуре и спорту по реализации индивидуальных программ реабилитации инвалидов.

В настоящее время сложилась система работы ГУ ЦЗН с филиалами МСЭ. Во всех районах области ежеквартально проводится совместная работа по разработке ИПР либо по корректировке трудовых рекомендаций, а также по разработке рекомендаций нуждающимся в получении другой профессии. Проводятся информационные мероприятия для специалистов МСЭ о состоянии рынка труда в разрезе каждого муниципального образования и в обязательном порядке – о перечне профессий для обучения и расширения профессиональных возможностей инвалидов.

Сложились партнерские отношения с другими заинтересованными структурами, учреждениями социальной защиты, образования, обществами инвалидов.

Совместно с ГУ ЦЗН Великоустюгского района и МУ «Социально-оздоровительный реабилитационный центр инвалидов» разработан курс занятий для безработных граждан, имеющих группу инвалидности, «Профессиональная адаптация – движущая сила социальной реабилитации инвалидов трудоспособного возраста».

Для интеграции в общество подростков и молодых людей с ограниченными возможностями здоровья и их социальной реабилитации проводятся совместные реабилитационные мероприятия в Реабилитационном центре для детей и подростков «Преодоление» г. Череповца.

Обеспечивается комплексный подход в решении проблемы получения профессии детьми-инвалидами. На базе 8 учреждений профессионального образования открыты группы для выпускников коррекционных образовательных учреждений (VIII вида). С этими группами работают профконсультанты Службы занятости в рамках подготовки выпускников к трудоустройству и адаптации на рабочем месте.

В сложившихся условиях особое значение имеют профориентационная работа, мероприятия по психологической поддержке и социальной адаптации безработных инвалидов.

Около 40% инвалидов, обратившихся в Службу занятости, в обязательном порядке получают рекомендации профконсультанта. С учетом этих рекомендаций разрабатывается индивидуальный план действий. Профориентационные услуги только в прошедшем году получили более 40% инвалидов, состоящих на учете (рис. 3).

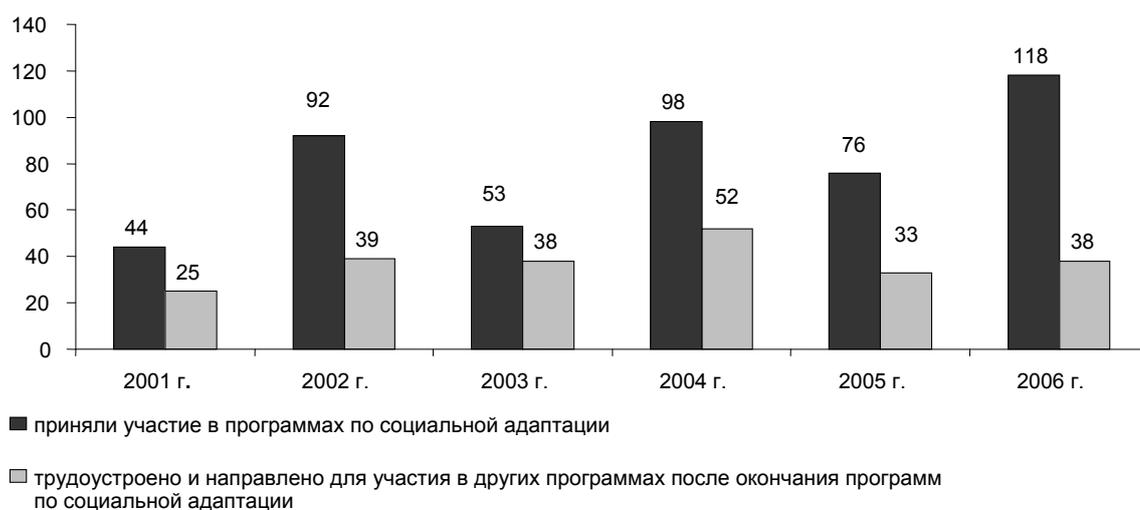


Рис. 3. Оказание профориентационных услуг инвалидам, чел.

Профессиональная консультация основывается на индивидуальной программе реабилитации, условиях и характере труда с учетом интересов самого инвалида (табл. 1).

Таблица 1

## Участие инвалидов в программах социальной адаптации

	2005 г.	2006 г.	2007 г.	6 мес. 2008 г.
Приняли участие в программах социальной адаптации, чел.	76	118	130	206

Основной целью психологической поддержки и социальной адаптации является формирование адекватной самооценки и уровня притязаний в процессе индивидуальной или групповой работы, коррекция профессионально важных качеств. В 4 центрах занятости области используются мультипсихометры, позволяющие провести углубленное психодиагностическое обследование по выбору методов психологической поддержки безработных граждан.

В ходе консультации выявляются профессиональные интересы и склонности. С учетом состояния здоровья, программы реабилитации осуществляется подбор профессионального обучения (рис. 4).

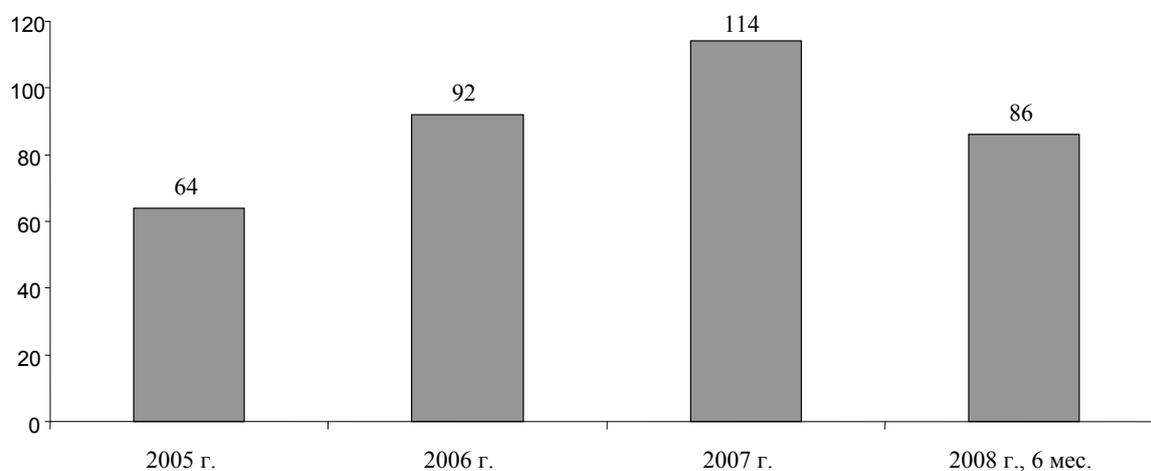


Рис. 4. Профессиональное обучение инвалидов по направлению органов Службы занятости населения

Проанализировав потребность безработных инвалидов в расширении их возможностей в сфере занятости, были скомплектованы целевые группы по обучению профессиям народных промыслов по направлениям «Изготовитель художественных изделий из бересты», «Изготовитель художественных

изделий из лозы» для организации надомного труда в ГУ ЦЗН Сокольского и Тотемского районов.

Обучение инвалидов проводится также по профессиям, востребованным на рынке труда: обувщик, продавец, массажист, диспетчер такси, слесарь-ремонтник сложной бытовой техники, лифтер, пользователь ПК, администратор сферы услуг, машинист котельной, оператор котельной, пчеловод, секретарь.

Особую роль в решении проблемы трудоустройства инвалидов играет квотирование рабочих мест. К сожалению, изменения, внесенные федеральным законом № 122 от 22 августа 2004 г. в закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», привели к снижению трудоустройства инвалидов. Если до внесения данных поправок удавалось трудоустроить более 1300 чел. ежегодно, то после изменения трудоустройство снизилось почти на 30%.

Законом Вологодской области от 24 октября 2004 г. № 1065-ОЗ «О квоте для приема на работу инвалидов на территории Вологодской области» установлена квота для всех организаций, расположенных на территории области и имеющих численность работающих свыше 100 чел., в размере 2% к среднесписочной численности работников.

По состоянию на 1.07.2008 г. под действие закона подпадают 707 работодателей. Квота для трудоустройства инвалидов составляет 4814 чел., фактически на предприятиях трудится 4829 инвалидов, в течение 2008 г. трудоустроено 463 чел. с ограниченными возможностями.

Правительством области предпринимаются меры по обеспечению занятости инвалидов. В областной целевой программе «Демографическое развитие Вологодской области на 2007–2010 гг.», утвержденной постановлением Законодательного собрания области от 7 декабря 2007 г. № 1027, предусмотрено финансирование мероприятий по размещению государственного заказа на создание 200 дополнительных рабочих мест для трудоустройства инвалидов (сверх установленной квоты) в размере 24 млн. руб. на 2009–2010 гг.

Приоритетные направления, сформировавшиеся в процессе российско-шведского сотрудничества, получили свое развитие в Ведомственной целевой программе «Содействие занятости населения Вологодской области на 2009–2011 гг.», в которой заложены мероприятия по профессиональной реабилитации и трудоустройству инвалидов (по профессиональному обучению инвалидов вследствие боевых действий, создание безбарьерной среды для обеспечения доступа инвалидов к местам предоставления государственных услуг и др.).

В профессиональной реабилитации инвалидов необходимы комплексный подход, четкое взаимодействие всех социальных партнеров, содейст-

вующих занятости инвалидов, – органов здравоохранения, соцзащиты, Службы занятости, работодателей, органов власти.

Реализация проекта позволила выработать подходы к решению вопросов интеграции инвалидов на рынок труда. Внедрение проекта дает положительные результаты для безработных и работодателей. Системный подход к работе с данной категорией граждан, с использованием методов, изученных специалистами в ходе реализации проекта, позволяют трудоустроить ежегодно порядка 35% от общего числа обратившихся инвалидов (до 2004 г. трудоустройство данной категории составляло около 20%).

На базе ГУ ЦЗН городов Вологды, Череповца, Сокольского района создаются три станции по профессиональной реабилитации инвалидов. Станции будут оснащены оборудованием, полученным от шведской стороны.

Деятельность ГУ ЦЗН г. Вологды, Сокольского района направлена на работу со всеми категориями инвалидов, ГУ ЦЗН г. Череповца будет также специализироваться по работе с инвалидами, имеющими заболевания опорно-двигательной системы, в т. ч. с инвалидами-колясочниками.

В ходе реализации российско-шведского проекта «Трудовая реабилитация инвалидов» в Вологодской области в 2005–2008 гг. выполнены поставленные задачи, в частности:

1. Службой занятости разработаны предложения Вологодской области о единой концепции по профессиональной реабилитации людей с ограниченными возможностями.
2. Продолжается разработка основ методики профессиональной и трудовой реабилитации.
3. Развивается взаимодействие всех структур, заинтересованных в трудовой реабилитации инвалидов, на основе межведомственных соглашений.
4. Пилотные станции профессиональной реабилитации в области открыты.
5. Число людей с инвалидностью, трудоустроенных через Службу занятости, по сравнению с началом проекта увеличилось к концу его реализации на 15%.
6. 13 инвалидов зарегистрированы в качестве индивидуальных предпринимателей и работают.
7. Все ключевые организации принимают участие в общих мероприятиях по профессиональной реабилитации и занятости инвалидов.
8. 20 специалистов службы занятости обучены в соответствии с современными методами и технологиями профессиональной реабилитации и занятости инвалидов.
9. 40% инвалидов, зарегистрированных в Службе занятости региона, имеют индивидуальный план трудоустройства к концу проекта.

## СОДЕЙСТВИЮ ЗАНЯТОСТИ СОЦИАЛЬНО НЕЗАЩИЩЕННЫХ КАТЕГОРИЙ ГРАЖДАН – ПРИОРИТЕТНОЕ ВНИМАНИЕ

Л. Т. Елеев, Р. К. Сабанов

*ГУ «Центр занятости населения Баксанского района»,  
Кабардино-Балкарская республика г. Баксан  
baksansbn@rambler.ru*

За последние годы в Баксанском районе, как в целом в Кабардино-Балкарии, происходят позитивные изменения в социально-экономическом развитии, в экономике всех отраслей народного хозяйства, создаются новые рабочие места. Наблюдается объективная тенденция к перераспределению рабочей силы; численность занятых на государственных предприятиях сократилась на 39%, а в сфере частного предпринимательства увеличилась на 45%. В районе действует 257 предприятий малого бизнеса, почти половина из общего числа занятых здесь трудится в торговле и общественном питании, 18% – в строительстве, 14% – в промышленности, 5% – в сфере бытового обслуживания. Активно развивается крестьянско-фермерское хозяйство.

Тем не менее продолжают оставаться значительные проблемы, связанные с трудоизбыточностью и разбалансированностью районного рынка труда и, как следствие, ежегодно Центр занятости в среднем обслуживает 15 тыс. граждан. Уровень регистрируемой безработицы на 1 сентября 2008 г. составил 16%.

Наибольшим спросом пользуются квалифицированные рабочие, имеющие профессии в области металлообработки (сварщики, электрогазосварщики), строительно-ремонтных работ, водители специализированных машин (экскаваторщики, трактористы), а также рабочие среднего уровня квалификации (электрики, токари, слесари, операторы, плотники).

Наблюдается тенденция роста безработных с высшим и среднеспециальным образованием. Тогда как в профессиональной структуре зарегистрированных безработных преобладают профессии, не имеющие спроса у работодателей: инженеры, экономисты, юристы, медсестры, технологи, бухгалтеры, водители, продавцы, швеи.

Анализ регистрируемой безработицы по половозрастному составу показывает, что традиционно удельный вес составляют женщины (61%), молодежь от 16 до 29 лет (42%), граждане в возрасте от 30 до 45 лет (60%).

В этих условиях специалисты Службы занятости района хорошо понимают, что одним из важнейших факторов реализации государственной политики содействия занятости является социальная интеграция и поддержка граждан с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда. На решение этой задачи направлена районная Программа содействия занятости на-

селения на 2006–2010 гг., основная цель которой – максимально содействовать трудоустройству граждан, помочь адаптироваться на местном рынке труда социально незащищенным категориям граждан. Программа финансируется за счет средств федерального, регионального и местного бюджетов, а также работодателей.

Для обеспечения дополнительных гарантий занятости молодых граждан в Программе предусматриваются меры:

- информирование молодежи в системе начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования;
- проведение ярмарок вакансий учебных и рабочих мест для молодежи;
- содействие в трудоустройстве и адаптации на рынке труда выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования;
- организация профориентационной работы с учащимися и выпускниками общеобразовательных учреждений с целью получения ими до начала трудовой деятельности профессионального образования по профессиям, специальностям, пользующимся спросом на рынке труда;
- расширение услуг по профессиональному обучению незанятой молодежи до 18 лет (в т. ч. выпускники общеобразовательных учреждений), не имеющей профессии, специальности и впервые вступающей на рынок труда;
- содействие организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 16 лет в свободное от учебы время, обращая особое внимание на подростков, находящихся в приютах и других учреждениях социального обслуживания семьи и детей, а также выпускников детских домов;
- содействие повышению эффективности трудоустройства молодежи путем организации общественных работ, трудоустройства на условиях временной занятости и на квотируемые рабочие места.

С начала 2008 г. специалистами Службы занятости трудоустроено 450 молодых граждан, на общественные работы направлено около 140 чел. С целью повышения конкурентоспособности и расширения возможностей трудоустройства направлены на обучение около 200 безработных и незанятых молодых граждан; профориентационные услуги получили около 1700 чел.

В тесном взаимодействии и координации с органами исполнительной власти, органами управления образованием, военным комиссариатом, комиссией по делам несовершеннолетних проводятся мероприятия, направленные на активизацию профессиональной мобильности, положительной мотивации к трудовой деятельности юношей и девушек. Для содействия молодежи в профессиональном самоопределении проводятся ярмарки образовательных вакансий для выпускников общеобразовательных школ под девизом «Найди свое призвание».

Осуществляется значительная работа по трудоустройству подростков на условиях временной занятости в период школьных каникул и в свободное от учебы время. В первом полугодии 2008 г. Центром занятости было заключено 11 договоров с земельными арендаторами на организацию временного трудоустройства несовершеннолетних граждан, такой формой занятости удалось охватить 250 юношей и девушек.

Проблема женской безработицы обусловлена интенсивным высвобождением работников в прошлые годы, в связи сокращением производства в тех отраслях экономики, где преимущественно использовался женский труд – в легкой и пищевой промышленности, сфере обслуживания.

Кроме того, под влиянием снижения уровня доходов семьи на рынок труда в поисках работы вышла большая часть ранее экономически неактивного женского населения. Данная категория представлена многодетными одинокими матерями, которые занимались ведением домашнего хозяйства.

Трудоустройство безработных женщин затруднено в связи с отсутствием достаточного числа вакантных мест, традиционно считающихся женскими, а также из-за несоответствия требований имеющихся рабочих мест образовательному уровню безработных женщин. Негативную роль при трудоустройстве женщин продолжают играть такие факторы, как ужесточение требований работодателей к профессиональному и квалифицированному уровню работников, необходимость предоставления женщинам предусмотренных трудовым законодательством льгот.

Потому повышение конкурентоспособности женщин, особо нуждающихся в социальной защите на рынке труда, является важным направлением в деятельности Службы занятости района. Реализуемые программы включают профилактику безработицы, содействие занятости граждан, их материальную поддержку и обеспечение социальных гарантий. Для гарантированного трудоустройства женщин используются как программы активной политики занятости, так и меры по их социальной поддержке.

Центром занятости постоянно ведется формирование компьютерного банка «женских вакансий», однако структурная перестройка экономики района вызывает необходимость сокращения действующих рабочих мест, что отрицательно влияет на его пополнение.

Приоритетным направлением нашей работы с незанятыми женщинами является профессиональная ориентация. Здесь широко используются возможности профконсультантов, которые помогают обратившимся женщинам выявить свои наклонности и рекомендовать им подбор профессий с учетом их личных особенностей профессиональных навыков. Профессиональное обучение безработных женщин осуществлялось по профессиям, специальностям, видам деятельности, ориентированным на предпринимательскую дея-

тельность и самостоятельную занятость (швея, косметолог, закройщик, парикмахер, повар, медицинская сестра по уходу за больными, массажист и др.).

В качестве поддержки предпринимательской инициативы женщинам оказываются финансовая помощь, консультационные услуги.

Основной целью программы социальной адаптации безработных женщин на рынке труда, реализуемой Центром занятости, является активизация самостоятельного поиска работы, формирование адекватной самооценки, приобретение опыта общения с работодателем, поиск путей трудоустройства.

В 2008 г. при содействии Службы занятости нашли работу более 300 женщин, прошли переобучение около 100 чел., на общественные работы направлены 92 чел., профориентационные услуги получили 2,2 тыс. чел.

Снижение жизненного уровня инвалидов привело к притоку их на рынок труда и, соответственно, к увеличению числа инвалидов, обратившихся за содействием в трудоустройстве в Службу занятости, в 2008 г. таковых было 150 чел.

Работа с гражданами этой категории начинается с оказания им профориентационных услуг для определения последовательности мер, направленных на профессиональную реабилитацию. Отличительной особенностью работы с инвалидами является индивидуальный подход к каждому обратившемуся. Специалисты службы, ведущие прием граждан, обеспечены необходимыми методическими материалами для работы с инвалидами.

Несмотря на то что 52% официально зарегистрированных безработных проживают в селах, а масштабы фактической незанятости значительно выше, здесь сосредоточена лишь 1/4 вакантных рабочих мест, заявляемых работодателями в органы Службы занятости, 1/3 из них приходится на временные работы. Причем в зимний период доля вакансий не превышает 5% от общей потребности в рабочей силе. В свою очередь, трудоустройство сельских граждан затруднено в результате несоответствия спроса и предложения рабочей силы, а также низкого уровня труда.

Проводимая работа с сельскими безработными гражданами имеет в своей основе не только поиск подходящей работы из имеющегося банка вакансий, с учетом транспортной доступности, но и развитие мотивации к труду, профессиональной ориентации в современных условиях.

Учитывая сезонность основных сельскохозяйственных работ и слабо развитую инфраструктуру на селе, Центр занятости определил следующие основные направления организации занятости:

- информирование безработных граждан о возможностях и сферах занятости;

- профессиональная ориентация на обучение по профессиям, пользующимся спросом у работодателей и занятие предпринимательской деятельностью, в том числе организация фермерских хозяйств;

- ориентация на обеспечение самозанятости граждан, надомный труд;
- организация трудоустройства незанятых граждан на временные общественные работы.

Для изучения процессов, происходящих в сфере занятости сельского населения, социального и демографического состава незанятых граждан, готовых приступить к работе, и путей решения данной проблемы в практику работы Службы занятости совместно с главами сельских поселений введено проведение мониторингов занятости населения по каждому территориальному образованию.

В нынешних социально-экономических условиях для основной массы сельского населения возможностью самостоятельно обеспечить себя работой стало производство продукции животноводства и растениеводства на приусадебных участках, личных подворьях и в подсобных хозяйствах. Поэтому в условиях крайнего дефицита постоянных рабочих мест приоритетным направлением в обеспечении занятости сельского населения является создание условий для самозанятости – основной формы занятости в населенных пунктах, не имеющих работодателей.

В январе – августе 2008 г. при содействии Центра занятости трудоустроено 1,1 тыс. чел., организованы общественные работы для 1,0 тыс. чел.; направлены на профессиональное обучение 296 чел., оказано профориентационных услуг – 5,8 тыс. единиц.

Уделяется достаточное внимание и таким категориям слаботзащищенных граждан, как инвалиды, многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, граждане предпенсионного возраста и др.

## **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО – ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

**Т. Е. Ефимова, Н. М. Рыбальская**

*Главное управление по труду и занятости населения*

*Челябинской области, г. Челябинск*

*dep@szn74.ru*

Структурная перестройка экономики, рост инвестиций и повышение потребительского спроса обусловили в последние годы повышение спроса на трудовые ресурсы на областном рынке труда. Высокими темпами увеличивается спрос на квалифицированную рабочую силу на предприятиях. По данным центров занятости, растет число вакансий. Восполнить недостаток квалифицированной рабочей силы призвана система профессионального

образования, переподготовки на основе объединения усилий с органами власти, работодателями, государственной Службой занятости.

Целевые программы реализации национальных проектов на территории Челябинской области на 2006–2010 гг. предусматривают меры по ускоренному развитию и увеличению объемов ведущих производственных комплексов региона.

Для реализации намеченных планов требуются высококвалифицированные рабочие и инженерно-технические кадры. Основная существующая проблема регионального рынка труда – это несбалансированность спроса и предложения рабочей силы, которая возникает под влиянием ряда факторов.

Положение ухудшается под воздействием складывающейся демографической ситуации. Продолжается снижение общего количества выпускников общеобразовательной школы. Кроме того, неверная трактовка Закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с установлением обязательности общего образования» № 194-ФЗ от 21 июля 2007 г. приводит к резкому сокращению количества абитуриентов, поступающих на базе неполного среднего образования в образовательные учреждения начального и среднего профессионального образования.

Обостряет проблему кадрового восполнения важнейших отраслей региона разбалансированность рынка труда и рынка образовательных услуг по профессионально-квалификационному признаку. Приоритеты современной молодежи направлены на получение высшего образования по специальностям гуманитарного профиля, в то время как на региональном рынке труда более востребованы рабочие и специалисты по строительным специальностям с начальным и средним профессиональным образованием. В свою очередь, многие учебные заведения, удовлетворяя запросы абитуриентов, осуществляют подготовку специалистов именно данного уровня и направления в ущерб промышленным специальностям.

К числу основных причин возрастания данных диспропорций на рынке труда можно отнести:

- приоритеты молодежи и семьи в выборе более высокого уровня профессионального образования;
- тяжелые условия труда по рабочим специальностям;
- особенности призыва выпускников учреждений профессионального образования.

Выпускники учреждений профессионального образования Челябинской области, имея высокий образовательный потенциал, недостаточно привлекательны для работодателей из-за отсутствия опыта работы или несоответствия профессиональной квалификации. Отсутствует деятельность работодателей по созданию современной учебно-материальной базы производственного обучения и производственной практики, стимулирования

трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, включая контрактно-целевую подготовку и предложение социального пакета начинающему трудовую деятельность специалисту с любым уровнем полученного образования.

Одним из основных направлений деятельности Службы занятости населения, в значительной мере обеспечивающим эффективность действия на рынке труда, остается создание и сопровождение полной информационной базы данных вакансий и соискателей работы (высококвалифицированных специалистов и резюме молодых специалистов, выпускников учреждений профобразования).

Главным управлением совместно с центрами занятости населения (далее – ЦЗН) проводится системная работа по информированию работодателей и содействию им в подборе необходимых работников в соответствии с административным регламентом.

Хорошо зарекомендовали себя такие формы взаимодействия с работодателями, как проведение ЦЗН совещаний с кадровыми службами организаций, Клубов работодателей, дней СЗН на предприятии. Становятся традицией выездные расширенные заседания отраслевой комиссии по обеспечению занятости населения в составе ЧРОР «ПРОМАСС» на предприятия области.

В рамках соглашения о сотрудничестве с Главным управлением по труду и занятости населения Челябинской области (далее – Главное управление) кадровое агентство «Бизнес и кадры» размещает информацию на порталах «Start-Capital» о проводимых ярмарках вакансий и учебных рабочих мест, массовых мероприятиях, вакансиях, резюме выпускников, молодых специалистов. Издан информационно-справочный каталог «Лучшие работодатели» для выпускников учреждений профессионального образования (далее – УПО).

Количество вакансий, заявленных работодателями в органы Службы занятости населения Челябинской области в 2008 г., увеличилось до 102 825 ед. (в 2007 г. – 99 117). Однако количество работодателей, обратившихся в ЦЗН области за подбором необходимых работников, уменьшилось на 10,8%, в первую очередь из-за усложнения процедуры заполнения документов работодателями для ЦЗН в соответствии с административными регламентами по предоставлению государственных услуг в сфере содействия занятости.

Более трех четвертей заявленных вакансий (80,9%) приходится на рабочие профессии. Система профессионального образования не соответствует изменениям рынка труда, до настоящего времени нет стандарта образования. В связи с этим показатели молодежного рынка труда практически не изменяются в течение последних лет и молодежь – стратегический кадровый ресурс развивающейся экономики – составляет значительную долю как в численности граждан, обратившихся в поиске работы в центры занятости

населения городов и районов области, так и в численности признанных безработными. За январь – сентябрь в ЦЗН обратилось в поиске подходящей работы 90 720 чел. Из них 62,8% в возрасте от 14 до 29 лет – 56 975 чел. (здесь и далее в скобках показатели аналогичного периода 2007 г. – соответственно 62,5% и 68 232 чел.). Из них 1914 чел. – это 18–20-летние выпускники учреждений начального и среднего профобразования, ищущие работу впервые (2503 чел.) Из числа всех нашедших работу (74 008 чел.) доля трудоустроенной молодежи составляет в этом году 66% и 48 928 чел. (в 2007 г. – 66% и 58 563 чел.).

Из числа граждан (37 574 чел.), признанных в течение отчетного периода безработными, молодежь составляет 38% – 14 295 чел. (39,7% и 17 653 чел.).

В некоторых муниципальных образованиях области показатели обрабатываемости молодежи в Службу занятости населения значительно выше, в то время как процент трудоустроенных молодых людей невысок.

Молодежь продолжает оставаться одной из наиболее уязвимых категорий на рынке труда. Молодежь не может трудоустроиться вследствие профессиональной невостребованности. И вызвано это чаще всего неадекватным построением профессиональных и жизненных планов еще в школьные годы.

Сегодня профессиональная ориентация – одна из форм регулирования рынка труда в условиях реформирования экономики. И включает планирование, поддержку и сопровождение профессиональной карьеры. Является связующим звеном между системами профессионального образования и подготовки квалифицированных кадров, которые обеспечивают превенцию безработицы, баланс спроса и предложения рабочей силы с учетом изменяющихся потребностей рынка труда. Цель профориентации – содействие молодежи в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом потребностей и возможностей молодых людей.

Способствует эффективности социально-трудовой адаптации реализация межведомственных программ по профессиональной ориентации, психологической поддержке и адаптации молодежи к рынку труда, принятых в некоторых муниципальных образованиях.

Цель программных мероприятий – развитие интегрированной, непрерывной, эффективно действующей системы профориентации молодежи, отвечающей требованиям рынка труда, координация деятельности социальных партнеров в деле пропаганды рабочих профессий, формирование готовности подрастающего поколения к выбору профессии, самооценке, изучению рынка профессий и труда.

С 2006 г. на базе Южно-Уральского государственного университета совместно с Главным управлением, Министерством образования и науки области, по согласованию с Челябинским региональным объединением ра-

ботодателей «ПРОМАСС» создан Региональный центр содействия трудоустройству выпускников (далее – РЦТ), координирующий работу вузовских центров. Повышению эффективности работы вузовских центров способствует организационно-методическая деятельность Межвузовской комиссии содействия трудоустройству. Работодатели, занятые в различных мероприятиях на базе учреждений профобразования, все чаще выражают готовность участия в процессах целевой подготовки и переподготовки молодых кадров совместно с образовательными учреждениями. В рамках социального партнерства в области решения обозначенной проблемы организуются социальные форумы, дискуссионные центры, круглые столы, семинары, конференции с участием Главного управления, министерств и ведомств, объединений работодателей (ЧРОР «ПРОМАСС», Южно-Уральской торгово-промышленной палаты и др.) Челябинской области. В рекомендациях и решениях различных форумов намечены и реализуются межведомственные мероприятия по:

- учреждению грантов Губернатора и Правительства Челябинской области на поддержку внедрения инновационных профессиональных образовательных программ в учреждениях профессионального образования;
- совершенствованию мониторинга и прогнозирования кадровой потребности организаций Челябинской области;
- внесению изменений в областные и федеральные нормативные акты для повышения заинтересованности работодателей в направлении средств на подготовку и переподготовку специалистов и рабочих кадров;
- модернизации системы профессиональной ориентации молодежи с учетом динамики рынка труда;
- организации различных конкурсов среди предприятий с введением номинаций по профессиональной подготовке и переподготовке, разнообразию форм и уровню сотрудничества с учреждениями профессионального образования;
- созданию Общественного координационного совета при Правительстве Челябинской области по подготовке и обеспечению кадрами отраслей народного хозяйства области.

Проблемы науки, образования, трудоустройства и адаптации молодежи к современному рынку труда обращают на себя особое внимание государства и должны быть решены в ближайшей перспективе.

Результатом эффективного взаимодействия по комплексному и кардинальному решению проблемы регулирования структуры и динамики спроса и предложения рабочей силы, как в квалификационном, так и территориальном разрезе (в том числе и трудоустройства выпускников учреждений

профобразования), является решение о создании на уровне Правительства Челябинской области Государственно-общественного координационного совета образования и промышленной политики по подготовке квалифицированных рабочих кадров.

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ В КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**В. А. Ильченко**

*Комитет по занятости населения Курской области, г. Курск  
ostarkova@fgszn.ru*

На современном этапе развития общества система общественного отношения к инвалидам нуждается в серьезных изменениях, направленных на профилактику дезадаптации, девиантного поведения, конфликтных и других негативных явлений, социальной защиты каждого из них. Социально-экономическая нестабильность, сокращение рабочих мест на производстве, расслоение общества неизбежно приводят к ряду проблем при адаптации инвалидов к жизни вне дома. В настоящее время существует определенный разрыв в деятельности учреждений, семьи и социальных институтов, широкого социального окружения инвалидов, который вызван, прежде всего, отсутствием преемственности и координации усилий между ними. В социальной, психологической и финансовой поддержке инвалидов почти не участвуют негосударственные, общественные и коммерческие структуры.

Несмотря на довольно большое число нормативных актов, принятых за последние годы, сохраняется актуальность совершенствования мероприятий, обеспечивающих социальную адаптацию инвалидов, закрепления механизмов ее реализации.

Необходимо расширить гарантии защиты имущественных и жилищных интересов, разработать меры по гарантированному трудоустройству, психокоррекционному, медико-социальному сопровождению инвалидов, их социальной адаптации к самостоятельной жизни. В этих условиях одним из действенных инструментов помощи инвалидам может стать разработка и реализация мероприятий по психо-социальной адаптации. Современное положение дел требует обеспечения согласованных действий всех заинтересованных государственных и негосударственных структур по социальной адаптации и профессиональной реабилитации инвалидов, созданию условий для развития и саморазвития каждого из них.

Одной из эффективных мер профессиональной реабилитации инвалидов является их трудовая занятость. Труд выступает фактором, который организует социальную среду жизнедеятельности инвалидов, меняет их мировоззрение, позволяет воспринимать себя в качестве социально значимого субъекта. Однако подавляющее большинство инвалидов рассматривают состояние здоровья как препятствие для осуществления трудовой деятельности. Кроме того, определенная доля инвалидов воспроизводит социальную норму пассивности, для которой характерны отсутствие трудовой и социальной активности, а зачастую и потребительское отношение к оказываемой социальной помощи.

В Курской области численность инвалидов увеличивается ежегодно, при этом возрастает количество их обращений в органы Службы занятости.

В деятельности органов Службы занятости населения Курской области по содействию занятости инвалидов приоритетными являются активные меры на рынке труда: профессиональная ориентация, психологическая поддержка, профессиональное обучение, посредничество в трудоустройстве.

Решение проблем трудоустройства инвалидов затруднено тем, что в основном это не имеющие профессии, длительно не работающие, потерявшие мотивацию к труду люди. Более 50% безработных инвалидов имеют среднее и начальное образование. В связи с низкой конкурентоспособностью на рынке труда они нуждаются в особом внимании и социальной защите.

Для повышения конкурентоспособности инвалидов на рынке труда в 2006 г. Службой занятости населения Курской области была разработана и реализована ведомственная целевая программа «Профессиональное обучение инвалидов в Курской области в 2006 г.» (далее – Программа), предусматривающая выявление индивидуальных профессиональных склонностей, предпочтений с целью последующего профессионального обучения 80 инвалидов из числа безработных граждан.

Реализация Программы в части оказания инвалидам профориентационных услуг осуществлялась органами Службы занятости совместно с социальными партнерами: Главным бюро медико-социальной экспертизы по Курской области, Комитетом социального обеспечения Курской области, Комитетом социальной защиты населения города Курска, Негосударственным образовательным учреждением высшего профессионального образования «Региональный открытый социальный институт» (НОУ ВПО «РОСИ»).

Было организовано ежедневное комплексное консультирование безработных инвалидов специалистами указанных служб, психологом, юристом. В карте безработного, разработанной НОУ ВПО «РОСИ», отражались рекомендации консультантов. В результате проведенной работы 190 безработных инвалидов получили консультационные услуги. При этом 70 из них получили услуги по глубокому профессиональному компьютерному тести-

рованию, которое было проведено по методике «Профконсультант» Центра тестирования «Гуманитарные технологии» при МГУ.

В ходе оказания профориентационных услуг было отобрано 79 чел., имеющих группу инвалидности, выразивших желание пройти профессиональное обучение. С каждым из желающих пройти обучение была проведена индивидуальная работа по подбору профессии для обучения с учетом личных пожеланий к труду, медицинских показаний, а также возможностей последующего трудоустройства.

По итогам реализации Программы 79 чел., имеющих группу инвалидности, прошли профессиональное обучение по 16 профессиям, таким как парикмахер, бухгалтер, оператор ЭВМ, лифтер, менеджер, продавец, секретарь, электромонтер, водитель погрузчика, специалист по маркетингу, швея, оператор котельных установок. Обучение проводилось на базе 8 образовательных учреждений различных форм собственности.

После завершения профессионального обучения 37 чел. было трудоустроено.

В начале 2007 г. Комитетом по занятости населения Курской области был разработан комплекс мероприятий по профессиональной ориентации инвалидов, исполнителем которых по итогам проведенного открытого конкурса стало НОУ ВПО «РОСИ».

В рамках реализации мероприятий по профессиональной ориентации инвалидам были предоставлены следующие услуги:

- комплексное консультирование, ориентированное на решение проблем инвалидов;
- проведение исследований профессиональных возможностей инвалидов с последующей выработкой практических рекомендаций каждому из клиентов;
- проведение социально-психологических тренингов, направленных на коррекцию, развитие и социализацию личности;
- организация собеседований инвалидов с потенциальными работодателями.

При проведении комплексного консультирования инвалиды получили:

- *профессиональное информирование* – ознакомление с современными видами производства, состоянием рынка труда, потребностями в квалифицированных кадрах, содержанием и перспективами развития профессий, формами и условиями их освоения, профессиональными требованиями к работникам, возможностями профессионального роста и развития;
- *профессиональное консультирование* – оказание помощи в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного

решения о выборе профессионального пути с учетом психологических особенностей и возможностей, а также потребностей рынка труда;

- *профессиональный подбор* – предоставление рекомендаций о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих психологическим и физиологическим особенностям на основе результатов психологической диагностики;
- *профессиональный отбор* – определение степени профессиональной пригодности к конкретной профессии (должности) в соответствии с нормативными требованиями.

Все перечисленные услуги оказывались комплексно специалистами НОУ ВПО «РОСИ», Комитета по занятости населения Курской области, областного государственного учреждения Центр занятости населения г. Курска, Главного бюро медико-социальной экспертизы по Курской области, Комитета социального обеспечения Курской области, Комитета социальной защиты населения г. Курска.

По итогам проведенных консультаций было сформировано три группы для проведения тренинга. Основной целью проведения тренинга было применение данного вида работы как особой формы обучения, опирающейся не на декларированное, а на реальное знание и дающей возможность пережить на собственном опыте, что реальное знание – это знание собственного опыта, а не просто какая-либо информация.

Основываясь на цели тренинга, в ходе его проведения были поставлены следующие задачи:

- развитие способности к принятию себя, приобретению чувства самооценности через усиление источника самоуважения, находящегося в границах собственного «Я»;
- развитие способности к принятию других через раскрытие уважения и терпимости к мнениям, чувствам и стилю жизни других людей;
- межличностная открытость, способность к доверительному и искреннему общению.

Исходя из цели и поставленных задач, курс тренинговых занятий был поделен на три цикла.

Первый цикл тренинговых занятий был направлен на развитие позитивного самоотношения и установление контакта с собственными чувствами. Целью данного цикла было развитие навыков позитивной установки асертивного поведения, осознание собственных жизненных установок и развитие позитивной жизненной установки относительно себя и других. Группа, выработав для себя наиболее приемлемые правила и нормы поведения,

выполняла в течение трех занятий ряд упражнений, направленных на достижение поставленной цели. Упражнения были связаны:

- с обсуждением таких понятий, как «успех», «талант»;
- с рассказом о самом большом успехе в своей жизни;
- со скульптурным изображением своих эмоций и чувств.

На данном этапе наблюдалась групповая динамика, которая была связана с прохождением стадии ориентации. Она характеризовалась противоречивыми стремлениями участников группы: с одной стороны, защитить себя в новой и не совсем понятной обстановке, а с другой – ощутить свою принадлежность к группе.

Второй цикл тренинговых занятий был направлен на развитие уверенности в себе и формирование коммуникативных навыков. Целью данного цикла была выработка адекватной самооценки у участников, повышение их уверенности в себе, коррекционная работа относительно коммуникативных навыков. Группа выполняла ряд упражнений, направленных на достижение поставленной цели. Упражнения были связаны:

- с позитивным переформулированием жизненной позиции;
- с развитием навыков управления интонацией;
- с исследованием навыков правильного понимания информации.

Групповая динамика была связана с прохождением стадии конфронтации и конфликта. Проведение занятий позволило участникам почувствовать себя более свободно и защищенно.

Третий цикл тренинговых занятий был направлен на возможность решения группой запросов отдельных ее участников. Целью данного цикла было выработка навыков поддержки и самоподдержки. Группа выполняла ряд упражнений, направленных на достижение поставленной цели. Занятия проходили в «тренинговом аквариуме», где участниками группы проигрывались различные ситуации из их жизни. Возможность посмотреть на свое поведение со стороны и услышать мнение участников давала достаточно большой терапевтический эффект и помогала найти ответ на свой запрос.

Групповая динамика была связана с прохождением стадии сотрудничества и целенаправленной деятельности. Это наиболее продуктивная стадия, позволяющая группе достичь поставленных целей. У участников возникло чувство принадлежности к группе, выработалась общая система ценностей.

В ходе занятий удалось оказать необходимую психологическую поддержку 48 безработным инвалидам, провести коррекцию их личностных особенностей в зависимости от наличия соматических заболеваний, приведших к получению инвалидности.

Также 35 чел. получили услуги по профессиональному компьютерному тестированию, которое было проведено по методике «Профконсультант» Центра тестирования «Гуманитарные технологии» при МГУ.

По итогам проведенной работы с учетом медицинских показаний к труду, личностных особенностей инвалидов, принимавших участие в проводимых мероприятиях, были организованы гарантированные собеседования с работодателями, в которых приняли участие 39 инвалидов.

Кроме того, 88 чел., имеющих группу инвалидности, прошли профессиональное обучение по 21 профессии и специальности. Обучение проводилось на базе 15 образовательных учреждений различных форм собственности.

После завершения профессионального обучения 73 чел. были трудоустроены.

В 2008 г. органами Службы занятости населения Курской области разработана и реализуется ведомственная целевая программа «Профессиональное обучение слабовзращенных категорий безработных граждан Курской области в 2008 г.», в соответствии с которой планируется организовать профессиональное обучение 410 безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в том числе: 200 чел. – женщины, 180 чел. – молодежь, 30 чел. – инвалиды.

Для организации эффективной работы по профессиональному обучению безработных граждан из числа инвалидов, по итогам запроса котировок Комитетом по занятости населения Курской области был заключен государственный контракт на оказание инвалидам услуг по профессиональной ориентации с государственным образовательным учреждением высшего профессионального образования «Курский государственный медицинский университет».

По состоянию на 01.09.2008 г. в рамках названного контракта специалистами Курского государственного медицинского университета для участия в профориентационных мероприятиях проведен отбор свыше 200 безработных граждан из числа инвалидов. Из них 103 чел. получили консультации по вопросам социально-правового обеспечения, социализации, профессиональной ориентации.

Консультационные услуги оказываются специалистами Курского государственного медицинского университета, Комитета по занятости населения Курской области, областного государственного учреждения Центр занятости населения г. Курска, Главного бюро медико-социальной экспертизы по Курской области, Комитета социального обеспечения Курской области, Комитета социальной защиты населения г. Курска.

Проводится личностная и профессиональная психодиагностика, направленная на выявление профессиональных интересов, индивидуально-

психологических особенностей личности и профессиональных способностей для последующего трудоустройства или профессионального обучения.

Кроме того, студентами-волонтерами Курского государственного медицинского университета выявлено свыше 100 вакансий, подходящих для замещения лицами с ограниченными возможностями (продавец, оператор ЭВМ, швея, вахтер, сторож, бухгалтер, мастер по ремонту обуви, оператор газовой котельной и другие). Указанные вакансии используются при работе с инвалидами – участниками мероприятий по профессиональной ориентации.

В результате проведенной профориентационной работы 30 чел. были направлены на профессиональное обучение в рамках программы «Профессиональное обучение слаботященных категорий безработных граждан Курской области в 2008 г.», 20 из них закончили обучение, 12 чел. были трудоустроены.

В результате проведенной работы каждому из инвалидов была предоставлена возможность получить адресную поддержку, что в целом положительным образом сказывается на решении проблем трудоустройства инвалидов в Курской области.

В октябре 2008 г. Комитетом по занятости населения Курской области организовано заседание круглого стола с участием представителей отраслевых комитетов Администрации Курской области, Администрации г. Курска, социальных служб Курской области, общественных организаций инвалидов по теме «О проведении мониторинга потребности в трудоустройстве инвалидов».

На заседании круглого стола были обсуждены перспективы дальнейшего сотрудничества всех заинтересованных сторон в деле социальной интеграции инвалидов в перспективе на 2008–2009 гг. и вопросы, связанные с организацией и проведением мониторинга потребности инвалидов в трудоустройстве.

### Список литературы

1. *Васильев Ю.* Возможность трудиться – это для человека больше, чем просто работа и заработок // *Человек и труд.* 1997. № 2. С. 30.
2. *Гундарева И. Д., Лебедева Н. Н.* Медицинская, социальная и профессиональная реабилитация инвалидов. 2001. № 5. С. 25–26.
3. *Савинов А. И.* Организация работы органов социального обеспечения: Учебник. М.: ФОРУМ; ИНФРА-М, 2003. 368 с. (Серия «Профессиональное образование»).
4. *Свищунова Е. Г.* Медико-социальная реабилитация инвалидов: профессиональные аспекты // *Медико-социальная экспертиза и реабилитация.* 2003. № 2. С. 7.

5. *Смирнов А. В.* Профессиональная реабилитация инвалидов // Социальные технологии, исследования. 2003. № 3. С. 29–42.
6. Современные технологии профессиональной реабилитации инвалидов. Роль и место службы занятости в работе государственной службы реабилитации инвалидов: Методические рекомендации. М., 2001. 67 с.
7. *Храпылина Л. П.* Основы реабилитации инвалидов: Учебно-методическое пособие. М., 1996. 146 с.
8. *Чардымский М.* Предприятия инвалидов: формы государственной поддержки // Человек и труд. 2004. № 5. С. 28.
9. *Присецкая Н. И.* Как найти работу: Пособие для молодых инвалидов, ищущих работу. М., 2006. 40 с.
10. Сборник материалов научно-практической конференции «Социальное партнерство государственных структур, общественных объединений и бизнес-сообщества в решении актуальных проблем трудовой занятости людей с инвалидностью в городе Москве» / Комитет общественных связей города Москвы; Региональная общественная организация инвалидов «Перспектива». М., 2007.
11. Сборник материалов научно-практической конференции «Опыт и инновации в решении проблем трудоустройства людей с инвалидностью в городе Москве» / Под ред. Н. И. Присецкой М., 2006. 68 с.

## **ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ЗАПАДНОЙ И ЮЖНОЙ ЯКУТИИ**

**В. И. Кондратьева**

*Министерство экономического развития  
Республики Саха (Якутия), г. Якутск  
minescon@minescon.ru*

Дальний Восток занимает особое место в экономике и внешних связях России. Главное конкурентное преимущество региона – богатейший природно-ресурсный потенциал, который по-настоящему еще не вовлечен в экономику России.

Вектор политической и экономической активности России постепенно смещается в восточном направлении. Об этом свидетельствует и то внимание, которое в последнее время уделяется Президентом и Правительством Российской Федерации вопросам развития Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Необходимость ускоренного развития Дальнего Востока России во многом диктуется экономическим и демографическим давлением стран Азиатско-Тихоокеанского региона.

Лидерство Якутии в запланированных на ее территории мегапроектах объясняется наличием достаточно согласованных планов государства и бизнеса по реализации на ее территории больших инвестиционных проектов.

Эти планы сведены в базовый стратегический документ региона – Схему комплексного развития производительных сил транспорта энергетики в Республике Саха (Якутия).

Для реализации основных положений схемы структурированы несколько крупных мегапроектов комплексного освоения территории, среди которых выделяются:

- комплексное развитие южной Якутии;
- комплексное развитие Томпонского горнопромышленного района в восточной Якутии;
- развитие западной Якутии и севера Иркутской области;
- освоение Эльгинского угольного месторождения.

В результате реализации схемы республика к 2020 г. должна стать регионом с устойчиво развивающейся экономикой, с валовым региональным продуктом более 1 трлн. руб., реальный рост которого составит в 2020 г. 2,8 раза по отношению к 2005 г. Экономический рост, в свою очередь, позволит увеличить к 2020 г. доходы населения в 3,6 раза и решить основные проблемные вопросы в социальной сфере.

Согласно стратегии, создаются условия для стабильной работы базовых отраслей экономики: добычи алмазов, золота, олова, угля, природного газа, алмазогранительной и ювелирной промышленности, переработки древесины и выпуска сельскохозяйственной продукции.

Планируется создать новые подотрасли горнодобывающей промышленности и топливно-энергетического комплекса: нефтедобычу и нефтепереработку, углехимию, добычу железных руд и металлургическое производство, газопереработку и газохимию, добычу урановых руд.

Реализация этих проектов сопряжена с ускоренным развитием транспортной и энергетической инфраструктуры.

Общие инвестиции оцениваются в 100 млрд. дол. США, основная часть которых планируется за счет средств частных инвесторов (76%).

Внедряемым проектом является инвестиционный проект «Комплексное развитие южной Якутии».

Южная Якутия становится узловым центром инфраструктурного развития на Дальнем Востоке. Через территорию южной Якутии пройдут ма-

гистральные автодороги, железные дороги, нефтепроводы, газопроводы, энергомот.

Этот проект уникален, и мы уверены в том, что он станет образцом реализации эффективной кластерной политики в России. Проект основан на 4 кластерах и объединяет в единую модель бизнес-планы 8 предприятий.

На основе урановых месторождений предполагается строительство Эльконского горно-металлургического комбината. Это сформирует атомный кластер проекта.

Добыча угля и железной руды станет основой для Южно-Якутского горно-металлургического объединения. Это сформирует угольно-металлургический кластер.

На базе месторождения апатитов будет построен Селигдарский горно-химический комплекс. Укладка газо- и нефтепроводов позволит организовать переработку нефти и газа. Это образует химический кластер.

Обязательным условием реализации этих проектов является создание инфраструктуры: строительство Канкунской ГЭС, линий электропередач, железных и автомобильных дорог.

Реализация данного инвестпроекта развития Южной Якутии окажет позитивное влияние на социально-экономическое развитие соседних регионов – Амурскую, Иркутскую, Читинскую области и Хабаровский край, за счет развития транспортной и энергетической инфраструктуры, общих интересов в различных сферах производственной деятельности.

В северо-восточной Якутии планируется создание производственного комплекса по освоению золоторудного и полиметаллического месторождений с созданием необходимой инфраструктуры. На их основе будет сформирован инвестиционный проект «Комплексное развитие Томпонского горно-промышленного района». Ведется разработка ТЭО проекта для представления заявки к получению государственной поддержки из средств Инвестфонда РФ уже в этом году.

Проект включает освоение Нежданинского месторождения золота со строительством карьера и рудника общей производительностью 3 млн. т руды в год, а также золотоизвлекательной фабрики. При выходе на проектную мощность будет добываться 12 т золота и 18 т серебра.

В западной Якутии формируется территориально-промышленный комплекс, включающий, помимо существующей добычи алмазов, создание новых нефтегазовых, газоперерабатывающих и газохимических производств. Этот комплекс тесно привязан к кусту нефтегазовых месторождений Красноярского края (прежде всего, Ванкорское и Юрубчено-Тахомское) и Иркутской области (Ковыктинское и Верхнечонское месторождения).

Планируется освоение Чайядинского НКГМ, Отраднинского ГКМ, Талаканского НКГМ, Среднеботуобинского НКГМ и строительство объектов

по газопереработке и газохимии, нефтепереработке, создание гелиевой промышленности, строительство подземных рудников по добыче алмазов (рудники Айхал, Удачный, Мир, Интернациональный, Ботуобинский).

В инфраструктуру проекта войдут железная дорога «Усть-Кут – Непа – Витим – Ленск», автодороги «Вилюй» и «Анабар», объекты электрогенерации – ввод дополнительных мощностей Светлинской, Вилюйской и Мирнинской ГЭС, линий электропередач, соединяющих ОЭС Иркутской области и западной Якутии.

Основным препятствием на пути реализации указанных планов может стать кадровая проблема и состояние социальной и коммунальной инфраструктуры в регионе. Дефицит кадров – реальность нашей экономики.

По прогнозным данным, суммарная потребность в профессиональных кадрах в ходе реализации схемы в Якутии составит ориентировочно 150 тыс. чел.

Для подготовки и привлечения трудовых ресурсов республики для реализации стратегических инвестиционных проектов на территориях Алданского, Ленского, Мирнинского, Нерюнгринского и Олекминского районов, регулирования трудовой миграции и формирования благоприятных условий для развития рынка труда западной и южной Якутии постановлениями Правительства Республики Саха (Якутия) утвержден Комплексный план развития рынка труда западной Якутии на 2007–2011 гг. и Комплексный план развития рынка труда южной Якутии на 2007–2011 гг.

Целью данных комплексных планов является формирование благоприятных условий для динамичного развития территориального рынка труда западной и южной Якутии, основанного на использовании потенциала трудовых ресурсов республики в реализации стратегических инвестиционных проектов.

Основными задачами мероприятий комплексных планов являются:

- определение перспективной потребности в рабочих кадрах предприятий, реализующих стратегические инвестиционные проекты на территории западной и южной Якутии;
- привлечение местных трудовых ресурсов в новые производства и обеспечение рабочими местами квалифицированных специалистов и незанятых граждан;
- снижение общей безработицы в регионах;
- определение объемов и профилей подготовки профессиональных кадров в высших, средних и начальных профессиональных учебных заведениях с учетом перспектив развития регионов;
- обеспечение профессиональными кадрами отраслей экономики в соответствии с потребностями регионального рынка труда;

- развитие системы подготовки профессиональных кадров и укрепление материально-технической базы учебных заведений среднего и начального профессионального образования регионов;
- создание условий для закрепления молодых специалистов на предприятиях регионов;
- регулирование миграционных процессов;
- строительство жилья для специалистов на долевой основе и с применением механизма ипотечного кредитования;
- проведение информационной работы о реализации стратегических инвестиционных проектов на территории западной и южной Якутии, о наличии вакансий, о возможностях профессионального обучения и направления на работу.

Реализация плана обеспечит:

- снижение уровня общей безработицы до 3% в Алданском, до 1,6% – в Ленском, до 2,4% – в Мирнинском, до 6% – в Нерюнгринском, до 8% – в Олекминском районах;
- ежегодное трудоустройство на крупных предприятиях западной Якутии от 800 до 1200 чел., от 1080 до 150 чел. – в южной Якутии (без учета строительства каскада ГЭС на реках Тимптон, Алдан и Учур и освоения Эльконского урановорудного месторождения). В 2009 г. будет трудоустроено до 3,7 тыс. чел. в связи с началом освоения Эльконского урановорудного месторождения и в 2010–2011 гг. – до 4,5 тыс. чел. в год в связи с началом строительства каскада ГЭС;
- целевую подготовку специалистов по рабочим специальностям для эксплуатации нефтепровода «Восточная Сибирь – Тихий океан»;
- увеличение целевых мест на подготовку по специальностям угледобывающей, металлургической, урановорудной, нефтегазовой промышленности, энергетики и транспорта с учетом перспектив развития регионов;
- профессиональное обучение безработных граждан по специальностям согласно потребностям предприятий южной Якутии;
- внедрение в районах схемы строительства жилья на долевой основе и ипотечного жилищного кредитования.

*Перспективы развития рынка труда западной Якутии.* Численность постоянного населения на 2007–2011 гг. в Ленском районе увеличится до 40 тыс. чел. В связи с реализацией стратегических инвестиционных проектов западной Якутии – строительством и эксплуатацией нефтепровода «Восточная Сибирь – Тихий океан», освоением Талаканского нефтегазоконденсатного месторождения, с началом освоения Чаяндынского газокон-

денсатного месторождения и др. – прогнозируется увеличение численности трудовых ресурсов за счет увеличения постоянного населения в трудоспособном возрасте и иностранных трудовых мигрантов.

Предполагается создание новых рабочих мест в приоритетных отраслях экономики: в нефтяной и газовой промышленности, малом предпринимательстве. Заметно вырастет потребность в специалистах и квалифицированных рабочих в ведущих отраслях промышленности, образовании, здравоохранении, культуре, сфере обслуживания, жилищно-коммунальном хозяйстве.

В 2007–2011 гг. на крупных предприятиях будет иметь место возросший спрос на качественную, квалифицированную рабочую силу. Потребность предприятий только в рабочих кадрах составит более 5 тыс. чел. Численность занятых в экономике увеличится до 25 тыс. чел. Уровень общей безработицы на период 2007–2011 гг. предположительно составит 2,2–1,6% с тенденцией к дальнейшему уменьшению, соответственно сократится уровень регистрируемой безработицы с 1,8 до 1,2%.

Численность занятых в районе составит порядка 55 тыс. чел. За счет ввода объектов строящихся подземных рудников «Мир», «Айхал», «Удачный» планируется создание около 2 тыс. новых рабочих мест. Разработка Таас-Юряхского и Иреляхского нефтегазовых месторождений, увеличение объема добычи нефти, развитие нефтеперерабатывающей промышленности, завершение строительства магистрального газопровода будут способствовать развитию рынка труда.

Будет активно развиваться малое предпринимательство, объем продукции малого предпринимательства к 2011 г. составит около 2 млрд. руб.

Планируются рост объемов строительства и производства стройматериалов, обновление транспорта и модернизация соответствующей инфраструктуры, модернизация предприятий связи.

Все это будет способствовать увеличению численности занятых в экономике района. Уровень безработицы будет постепенно снижаться до 2,4%.

На предприятиях западной Якутии прогнозируется достаточно высокий уровень общей потребности в кадрах на 2007–2011 гг., в среднем 12 тыс. чел. в год.

В начальный период промышленного освоения региона (2007–2009 гг.) значительная роль будет отводиться переподготовке работающих кадров. В соответствии с Государственной программой обеспечения профессиональными кадрами отраслей экономики и социальной сферы Республики Саха (Якутия) на 2007–2011 гг. и основными направлениями до 2015 г. в 2007–2008 гг. переподготовку кадров должно пройти 1,4–1,5 тыс. чел., что в 1,6 раза превышает существующий уровень подготовки новых специалистов. Для обеспечения потребности в кадрах западной Якутии на 2007–2011 гг.

планируется строительство учебного корпуса и общежития Политехнического училища в п. Пеледуй, открытие новых специальностей для нефтегазовой отрасли в Якутском государственном университете, целевое обучение студентов с последующим трудоустройством на объекты ВСТО и др.

*Перспективы развития южной Якутии.* Кадровая потребность проектируемых объектов уже в ближайшие 2–3 года определяется в 15–20 тыс. чел.

Важнейшим элементом нового промышленного района является Южно-Якутский гидроэнергетический комплекс, в рамках которого на первом этапе будут построены две станции на реке Тимптон (Канкунская и Нижняя-Тимптонская) общей мощностью 2800 МВт. Эльконский горно-металлургический комбинат по добыче и обогащению урана призван решать стратегическую задачу обеспечения российским сырьем запланированное интенсивное развитие отечественной атомной промышленности. По предварительным оценкам, потребность в кадрах будет определяться цифрами по 3–5 тыс. чел. на каждый из 3 этапов строительства и развития производства.

Химический кластер Южно-Якутского промышленного района будет состоять из двух предприятий. Инвестиционная группа АЛРОСА планирует строительство Селигдарского горно-химического комбината на базе крупнейшего месторождения апатитов (численность привлекаемых трудовых ресурсов оценивается от 3 до 5 тыс. чел.). Вторая составляющая химического кластера – это проект Алданского газохимического комплекса с проектируемой численностью трудовых ресурсов от 12 тыс. чел. (строительный этап введения производственных объектов первой очереди) до 18 тыс. чел. (вторая очередь, развитие социальных объектов), что стало возможно благодаря принятому решению о направлении восточного газопровода через Алдан в едином створе с ВСТО.

Огромное значение для проекта имеет металлургический кластер, объединяющий три горно-обогатительных комбината и новый крупный металлургический завод в Нерюнгри. ГОКи потребуют привлечения свыше 12 тыс. специалистов разной квалификации, металлургический завод – еще 8 тыс. чел. только для пуска первой очереди.

Дополнительная потребность в работниках при строительстве и эксплуатации железной дороги Беркамит – Томмот – Кердем составляет 3,2 тыс. чел.

Возникнет потребность в большом количестве квалифицированных трудовых ресурсов, которая будет удовлетворяться как за счет широкого использования вахтовых методов (до 20 тыс. чел.), особенно на этапе строительства, так и внутренней миграции (25–30 тыс. чел.). Роль внешней миграции не следует переоценивать, однако положительный приток все же будет иметь место, и его величина должна быть более строго оценена по

мере проработки основных инвестиционных проектов. Ориентировочно он не должен превысить 40–50 тыс. чел.

В качестве механизма решения кадрового вопроса целесообразно использовать все имеющиеся в настоящее время ресурсы:

- привлечение местного населения, прежде всего наиболее перспективной его части – молодежи, только вступающей в трудоспособный возраст, путем организации специальных образовательных программ;
- стимулирование переселения трудоспособного населения из других, неблагополучных, районов республики с прохождением переобучения (за счет средств республиканского бюджета и инвесторов) и предоставлением жилья.

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ И ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ В УСЛОВИЯХ ДЕФИЦИТА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РАБОЧИХ КАДРОВ (НА ПРИМЕРЕ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ)**

**В. И. Кранцев**

*Начальник Управления государственной службы занятости населения  
Ульяновской области, г. Ульяновск  
remrex@mv.ru*

По данным мониторинга потребности в специалистах и рабочих кадрах для отраслей экономики Ульяновской области на 2008–2010 гг., проведенного Министерством промышленности, предпринимательства и трудовых ресурсов, в Ульяновской области наблюдается тенденция роста предприятий (организаций) промышленности, строительства, науки, информационно-вычислительного оборудования. Устойчивое развитие промышленного производства, в первую очередь машиностроения, авиастроения, строительства, легкой промышленности, обуславливает высокую потребность в рабочих кадрах, в том числе с начальным профессиональным образованием.

Так, по профессиям и специальностям начального профессионального образования в текущем году будут наиболее востребованы продавец, швея, контролер-кассир, повар, оператор, водитель, слесарь, электромонтер, тракторист, станочник, механизатор, сварщик, слесарь-сантехник.

В рамках мониторинга также определена потребность в кадрах 22 крупных, наиболее значимых предприятий и организаций Ульяновской области. По специальностям начального профессионального образования

наиболее востребованы (в порядке ранжирования) в 2008 г. следующие: станочник (в т. ч. токарь, фрезеровщик); слесарь (ремонтник, инструментальщик, механосборочных работ); электромонтер; монтажник; сварщик; оператор станков с ЧПУ, автоматических линий; строитель; наладчик; швея.

Таким образом, сохраняется дефицит работников с профессиональным образованием. При этом наблюдается рост числа вакансий рабочих основных и вспомогательных профессий.

В связи с данной ситуацией на рынке труда, становится особенно актуальным проведение работы по профессиональной ориентации молодежи и популяризации рабочих профессий.

В центрах занятости населения при оказании безработным и обратившимся гражданам государственных услуг по профессиональной информации и по информированию о положении на рынке труда предоставляется подробная информация о предприятиях, их потребности в рабочих кадрах, условиях работы, социальных гарантиях, предоставляемых организациями своим работникам.

В рамках проведения данной работы налажены контакты с представителями кадровых служб многих предприятий региона. В ходе бесед обсуждаются вопросы привлечения, стимулирования и поощрения молодых рабочих кадров.

Так, ОАО «Утес» предоставляет своим рабочим льготное материальное стимулирование и возможность получения среднего профессионального и высшего технического образования при желании повысить свой профессиональный уровень. Данная информация о кадровой политике предприятия по отношению к специалистам по востребованным рабочим профессиям используется при встречах со школьниками и при консультировании обратившихся в Центр занятости граждан, не имеющих профессионального образования.

В ряде центров занятости проводится целенаправленная работа по обеспечению молодыми кадрами и учениками по рабочим профессиям. Так, согласно плану совместных мероприятий Заволжского районного отдела ОГУ ЦЗН г. Ульяновска и ЗАО «Авиастар-СП», Заволжский отдел ежемесячно формирует группу безработных граждан в количестве 15–20 чел. для проведения гарантированного собеседования на предприятии. Чтобы сформировать такую группу из числа безработных, специалисты Центра занятости проводят работу по популяризации профессий и самого предприятия в виде занятий по темам: «Информация о предоставлении рабочих мест ученикам, молодым рабочим и специалистам авиастроительного направления на ЗАО «Авиастар-СП»», «Возможности профессионального обучения, переобучения, переподготовки и повышения квалификации молодых рабочих

кадров через систему профессионального обучения Службы занятости населения», «Переориентация активного молодого населения на новые формы трудовых отношений с ЗАО «Авиастар-СП». Для рассказа о востребованных профессиях в распоряжении профконсультантов имеются профессиограммы, сведения об уровне зарплаты, льготах для учеников и действующей системе адаптации персонала. При организации гарантированного собеседования на предприятии проводятся не только собеседование по вопросам трудоустройства со специалистами отдела кадров, но и экскурсия по заводу с посещением производства окончательной сборки, осмотр музея истории авиационного предприятия, встреча с руководством завода, председателем профсоюзного комитета, руководителями подразделений.

Предварительно в Центре занятости с каждым безработным проводится обучение навыкам ведения переговоров с работодателем и прохождения собеседования. Предлагается раздаточный материал с подробными рекомендациями по трудоустройству на работу, адаптации в новом коллективе и закреплении на рабочем месте. То есть профориентационная работа проводится комплексно.

Очень актуальной профориентационная работа является для выпускников школ при выборе ими профессии, а также для учащихся начального и среднего профессионального образования, перед которыми стоит необходимость успешно трудоустроиться в соответствии с полученной профессией (специальностью). В течение учебного года работники Службы занятости организуют встречи с учащимися общеобразовательных учреждений. В весенний период для проведения превентивной профориентационной работы с учащимися и выпускниками учебных заведений общего и профессионального образования, активизации профессиональной подготовки по профессиям, наиболее востребованным на рынке труда, и для содействия занятости молодежи Управлением государственной службы занятости населения Ульяновской области ежегодно проводится месячник профориентационной работы. О проведении месячника оповещаются администрация муниципальных образований, учебные заведения. Каждым центром занятости разрабатываются мероприятия, организуются встречи с директорами образовательных учреждений, где обсуждаются вопросы о времени и месте проведения профориентационных мероприятий со школьниками и студентами. Службой занятости подготовлены информационные материалы по активной политике занятости, которые раздавались во время проведения мероприятий. В центрах занятости населения обновлены стенды «Куда пойти учиться» и изготовлены наглядные материалы о порядке предоставления гражданам государственной услуги по профессиональной ориентации, временном трудоустройстве молодежи.

По согласованию с учебными заведениями специалисты всех центров занятости выступали в школах и лицеях с лекциями и беседами по темам: «Современный рынок труда и рейтинг профессий», «Планирование жизненного пути», «Многообразие мира профессий», «Профессиональная пригодность», «Психологические трудности и ошибки при выборе профессии», «Пути получения профессии». В связи с тем что на региональном рынке труда наблюдается острая потребность в квалифицированных рабочих кадрах, работники Службы занятости уделяли большое внимание ориентации молодежи на рабочие профессии.

Выпускники школ были поражены высокой заработной платной и востребованностью по ряду рабочих профессий на региональном рынке труда, что говорит о недостаточном их информировании по затронутым темам в ходе учебного процесса.

Для встреч с учащимися профессиональных училищ специально готовится информация о потребности в рабочих кадрах в соответствующей профилю училища отрасли. Таким образом, всегда одной из главных тем при проведении занятий с учащимися является информирование о рынке труда и ознакомление с перечнем наиболее востребованных профессий.

Работа по профессиональной ориентации и популяризации рабочих профессий осуществляется, кроме всего прочего, на ярмарках вакансий, на которые приглашаются представители предприятий и учреждений профессионального образования, а также на других массовых мероприятиях: день открытых дверей, день выпускника, различные форумы.

Всего в УГСЗН Ульяновской области в первом полугодии 2008 г. профориентационные услуги получили 7401 чел. в возрасте от 14 до 30 лет, из них 4609 учащихся образовательных учреждений.

Работа по профориентации молодежи и популяризации рабочих профессий в Ульяновской области не ограничивается деятельностью государственной Службы занятости. В июле 2008 г. Правительством области утверждена Концепция стратегии социально-экономического развития региона до 2012 г. и Стратегия развития образования Ульяновской области на 2008–2012 гг. Планируется модернизация экономики и концентрация в регионе качественного человеческого капитала. На основе стратегии будет создана единая комплексная Программа развития образования, которая объединит все действующие областные целевые программы, а также внесет ряд новых проектов и решений. Ключевым показателем качества профессионального образования должна стать конкурентоспособность и востребованность каждого выпускника училища, колледжа или техникума.

Постоянно ведется работа по пересмотру существующего спектра рабочих профессий и специальностей. В первую очередь это относится к тем

специальностям и профессиям, которые необходимы для реализации инвестиционных проектов.

Решение проблемы обеспечения региональной экономики квалифицированными кадрами возможно только при совершенствовании партнерских отношений с работодателями. Для определения общих подходов в первом полугодии были проведены круглые столы с участием руководителей образовательных учреждений и работодателей отраслей машино- и авиастроение, строительство, сельское хозяйство.

Принципиально важной составляющей направления деятельности в сфере профессионального образования (благодаря реализации приоритетного национального проекта «Образование») является создание ресурсных центров профессиональных компетенций для опережающей подготовки квалифицированных кадров по ключевым отраслям: сельское хозяйство, машиностроение, строительство. Эта работа начата на базе Старокулаткинского механико-технологического техникума, Ульяновского профессионально-педагогического колледжа и профессионального училища № 2. В 2009 г. планируется создание ресурсного центра профессиональных компетенций для авиастроения. Ресурсные центры в тесном контакте с работодателем должны осуществлять подготовку и переподготовку рабочих кадров и специалистов среднего звена. В центрах в будущем планируется осуществлять тестирование профессиональных компетенций сотрудников предприятий, реализовывать программы профессиональной подготовки и переподготовки, проводить профориентационную работу со школьниками – готовить их к выбору будущей профессии.

Важную роль в повышении авторитета рабочих профессий призваны сыграть впервые проведенные в этом году региональные конкурсы «Мастер года», «Молодая смена» и традиционные конкурсы профессионального мастерства среди обучающихся и мастеров производственного обучения учреждений начального и среднего профессионального образования. С февраля по июнь 2008 г. проведены 15 конкурсов профессионального мастерства по рабочим профессиям: станочник, слесарь, электромонтер, сварщик, столяр, мастер общестроительных работ, водитель и др. Открытие областных конкурсов профессионального мастерства состоялось в самом лучшем зале областного центра с участием губернатора области С. И. Морозова и 1200 обучающихся и студентов. В рамках слета проведена выставка технического творчества. По итогам всех конкурсов в июне проведена ставшая традиционной встреча губернатора с победителями конкурсов «Мастер – золотые руки», на котором победителям вручены сертификаты на получение денежной премии в размере 15 000 руб. Победитель конкурса «Мастер года» удостоился главного приза – автомобиля. Все эти мероприятия поднимают престиж профессионального образования и рабочей профессии.

Для организации работы по информированию населения региона о возможностях получения профессионального образования в 2008 г. создан сайт «Профессиональное образование в Ульяновской области» ([www.ulprof.ulgov.ru](http://www.ulprof.ulgov.ru)), где освещаются все вопросы, связанные с профессиональным образованием и деятельностью образовательных учреждений. С целью стимулирования учащихся общеобразовательных учреждений к осознанному выбору будущей профессии, популяризации данного сайта, создания условий для широкого освещения предложений в сфере образования в мае Департаментом профессионального образования и охраны прав несовершеннолетних Ульяновской области был проведен конкурс «Арт-профи-команда».

В августе в рамках акции «О главном...» 60 подростков из 16 муниципальных образований области, состоящие на учете в ОВД, ознакомились с производством автомобилей УАЗ, музеем трудовой славы, встретились с мастерами производственного обучения. Организаторы акции «О главном...» – Управление внутренних дел, Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав при правительстве области, Министерство образования Ульяновской области, администрации муниципальных образований.

В июле был проведен Первый открытый областной фестиваль авиационных видов спорта. Среди целей фестиваля не только популяризация авиационного спорта, но и восстановление престижа авиации, авиационных профессий среди молодежи Ульяновской области.

В рамках Губернского конкурса поддержки молодежных инициатив, который ежегодно проводит Министерство спорта и молодежной политики, одним из победителей по разделу «Молодежь: профессиональное образование, труд и карьера» был признан проект по созданию профориентационной службы для молодежи «Путь в профессию». Ожидаемый результат – создание одного из элементов системы регулирования между рынком труда, рынком образовательных услуг и потребностями молодого человека.

Министерство спорта и молодежной политики Ульяновской области в феврале 2008 г. приступило к реализации проекта «Губернский план обеспечения региональной экономики молодыми квалифицированными кадрами “Жить и работать в России: Ульяновская область”». Проект призван объединить усилия ведущих субъектов региональной экономики, рынков труда профессионального образования и родительской общественности для разработки корпоративной политики, которая вовлечет молодые квалифицированные силы в решение региональных экономических задач, создаст в Ульяновской области условия, необходимые для качественного прорыва экономики к стандартам XXI в. Годовой цикл проекта охватит 50 000 молодых людей. Участники февральского форума из числа 9–10-классников убедились, что получение среднего общего образования не в школе, а в училище,

техникуме или колледже приобретает очевидные конкурентные преимущества на рынке труда.

Наиболее крупные предприятия имеют собственные программы по развитию персонала, привлечению молодых рабочих кадров. Возрождаются формы наставничества, торжественного посвящения в рабочие, создаются общественные Советы молодых рабочих, проводится соревнование среди учеников рабочих профессий.

В рыночных условиях отдельные учебные заведения также создают свою систему работы по популяризации профессий и повышению престижа учебного заведения. Например, в профессиональном училище № 9 г. Ульяновска за каждым преподавателем закреплена школа, с которой он будет взаимодействовать с начала учебного года, ежемесячно составляется график открытых мероприятий для школ района. Приглашаются отдельные классы с экскурсией по учебным мастерским. Организуются встречи с ведущими мастерами производственного обучения, готовится концертная программа.

Таким образом, в связи с постоянно растущим дефицитом профессиональных рабочих кадров на рынке труда становится особенно актуальным проведение работы по профессиональной ориентации молодежи и популяризации рабочих профессий.

## **КАЧЕСТВО И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА ТРУДОИЗБЫТОЧНОГО РЕГИОНА**

**Ф. И. Мирзабалаева**

*Дагестанский государственный университет, г. Каспийск  
faridamir@yandex.ru*

Качественное образование отдельных членов и групп общества способствует укреплению социального единства и доверия к социальным институтам, активизации населения, правильному пониманию вопросов гендерного, этнического, религиозного и социального разнообразия. Проблема молодого специалиста все чаще ставится как тактическая и стратегическая задача, поэтому особую остроту она приобретает на рынке труда трудоизбыточного региона с преобладающей аграрной занятостью.

При командно-административной системе управления, например, проблема трудоустройства молодых специалистов решалась в рамках централизованной государственной системы, хотя она и не могла оперативно реагировать на колебания спроса и предложения на рынке рабочей силы, но

успешно завершившие учебу могли получить хорошую работу. С началом реформ ситуация стала резко меняться: разрушена система распределения молодых специалистов, постепенно исчезли профсоюзные льготы. Проблемы трудоустройства молодых специалистов особенно остро стоят на рынке труда трудоизбыточного региона, к которым относится и Республика Дагестан.

Современное состояние рынка труда Республики Дагестан характеризуется следующими проблемами: сложившимся дисбалансом между численностью трудовых ресурсов и имеющимися в республике рабочими местами; деформацией системы трудовых отношений, обусловленной значительными масштабами занятости в неформальном секторе экономики; ухудшением качественных характеристик системы рабочих мест, которые в течение 1990-х гг. практически не обновлялись; потерей предприятиями значительного числа работников высокой квалификации; недостаточной адаптированностью системы профессионального образования к новым условиям хозяйствования, особенно в части учета перспектив спроса на рабочую силу в профессиональном разрезе, что приводит к выпуску учебными заведениями всех уровней специалистов по профессиям, не пользующимся спросом на рынке труда; проблемами с трудоустройством отдельных социально-демографических групп населения (молодежь, женщины, инвалиды и др.); значительной дифференциацией напряженности рынка труда по городам и районам республики, наличием большого числа территорий с критической ситуацией на рынке труда и др.

Рассмотрим основные тенденции и показатели, характеризующие особенности функционирования рынка труда депрессивного региона. К концу 2006 г. 269,1 тыс. чел. (22,3%) экономически активного населения (ЭАН), в соответствии с методологией МОТ, классифицировались как безработные. Официально зарегистрированы в органах Службы занятости в качестве безработных 55,5 тыс. чел., или 4,7% ЭАН. Численность безработных граждан, зарегистрированных в органах Службы занятости, в течение 2007 г. сократилась на 1,9 тыс. чел., а уровень зарегистрированной безработицы снизился до 4,4% ЭАН (53,6 тыс. чел.). В 2007 г. при содействии органов Службы занятости населения трудоустроено 86,5 тыс. чел., в том числе 28,4 тыс. чел. – на свободные рабочие места и вакантные должности постоянного характера, заявленные работодателями в центры занятости населения, и 58 тыс. чел. – на временные рабочие места, включая общественные работы (35,1 тыс. чел.) [1].

Однако на региональном рынке труда наблюдается значительный разрыв между спросом и предложением рабочей силы. Заявленная предприятиями и организациями потребность в работниках в 2006 г. составила 560 чел., в том числе рабочих специальностей – 496 чел. Нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию составила 100 чел. (в 2005 г. – 101 чел.), по сравнению с 2000 г. она увеличилась на 64 чел.

Сложная ситуация с безработицей остается в сельской местности республики, где насчитывается более 80,0% общего числа безработных. В общем количестве заявок от предприятий около 50% приходится на негосударственный сектор. И в то же время Дагестан продолжает оставаться одним из немногих субъектов Российской Федерации, где сохраняется естественный прирост населения.

Интересными, на наш взгляд, являются результаты мониторинга по учету численности трудовых ресурсов и рабочих мест, проведенного Министерством труда и социального развития с администрациями муниципальных районов. Анализ распределения численности трудовых ресурсов показал, что из 166,7 тыс. чел., проживающих в муниципальных районах и оцениваемых в качестве незанятого в экономике населения, 68,4 тыс. чел. – это граждане, занимающиеся воспитанием несовершеннолетних детей или ведущие домашнее хозяйство и не нуждающиеся по этой причине в рабочих местах, и только 98,3 тыс. чел. – граждане, не имеющие работы, заработка (дохода) и нуждающиеся в трудоустройстве. Результаты исследования подтверждают необходимость совершенствования учета численности безработных, проведения регулярного мониторинга рынка труда (табл. 1).

Для сокращения разрыва между спросом и предложением рабочей силы необходимо выявление потребности в ней. Для выработки адекватной кадровой политики необходимо исследовать реальное положение дел на предприятиях региона, оценить перспективы их развития. С этой целью были опрошены работодатели региона. С февраля по июнь 2007 г. группой авторов в рамках проекта АВЦП «Развитие научного потенциала высшей школы» (проект РНП. 3.4.1.6392) были разосланы путем почтовой рассылки около 300 писем с анкетами – всем крупным и средним предприятиям и значительной части малых предприятий [2].

В среднем процент возврата составил 20%. На начало октября 2007 г. получены ответы от 16 крупных предприятий (КП) (свыше 250 работников), в том числе ОАО завод «Авиаагрегат», ОАО завод «Дагдизель», ОАО «Денеб», ОАО завод «Дагэлектроавтомат», ОАО «Завод им. М. Гаджиева», ООО «Каспийгазпром», АО завод «Электросигнал», ОАО завод «ДагЗЭТО», РПКК «Порт-Петровск», ГУП «Кизлярский коньячный комбинат», ОАО «Кизлярский агрокомплекс», ОАО «Дагнефтепродукт», ОАО концерн «Кизлярский электро-механический завод» и др. Абсолютное большинство предприятий имеют опыт работы на региональном рынке труда свыше 15 лет (81,3%).

Среди средних предприятий (СП) (от 100 до 250 чел.) в анкетировании приняли участие 20 предприятий, среди них ОАО «Эльдаг», ОАО «Дагнефтьиндустрия», ОАО «Геотермнефтегаз», ОАО «Дагнеруд», ОАО «Геотермнефтегаз», ГУП «Дагводоканал», ОАО «Радиоэлемент», ООО «Махач-

каластройсервис», ООО «Магмус Лтд», АКБ «Эно», ЗАО «Макс-М», ЗАО «Атом», КаспНИИ рыбного хозяйства, РГУП «Роспечать» и др.

Таблица 1

Показатели, характеризующие состояние рынка труда  
(Данные Росстата, Роструда)

Показатели	Республика Дагестан	Российская Федерация
По данным обследования населения по проблемам занятости, проводимого Росстатом, тыс. чел., численность ЭАН, всего, тыс. чел.	1232,9	75 300
занятое население	984,3	70 700
безработное население	248,6	4600
численность общей безработицы по методологии МОТ %	20,2	6,2
Численность безработных граждан, зарегистрированных в органах Службы занятости населения на 1 января 2008 г., тыс. чел.	53,6	1553
из них получают пособие по безработице	47,7	50,2
Уровень зарегистрированной безработицы, % <sup>8</sup>	4,4	2,1
Коэффициент напряженности рынка труда (число незанятых граждан в расчете на 1 вакансию), чел. <sup>9</sup>	121,0	1,5
Численность незанятых граждан, состоящих на учете в органах Службы занятости в расчете на 1000 работающих, чел.	60,9	23,8
Удельный вес молодежи в общей численности зарегистрированных безработных, %	37,2	20,9
Средняя продолжительность безработицы, мес.	3,7	4,9

Было опрошено 24 малых предприятия (МП) (численностью занятых до 100 чел.): ОАО «Каспий-Лада», ООО «Медфармснаб», Махачкалинская шерстеперерабатывающая фабрика, ОАО «Дако», ОАО «Дагхлагокомбинат», МП «Квадро», ООО фирма «Интерьер», ООО «Дагестантелеком», ООО «Дагпромстройбанк» и др.

Большинство предприятий имеют частную форму собственности (крупные и средние – по 50%, малые – 69,6%). Данная статистика свиде-

<sup>8</sup> Уровень зарегистрированной безработицы по ЮФО – 5,3%

<sup>9</sup> Коэффициент напряженности на рынке труда по ЮФО – 4,5 чел.

тельству об адаптации предприятий к рыночной экономике и происходящих структурных преобразованиях. Руководителям был задан вопрос о финансовом положении предприятия, ответы на который распределились следующим образом (табл. 2).

Таблица 2

Оценка характеристики финансового положения предприятия (организации), в % к итогу

Характеристика финансового положения предприятия (организации)	КП	СП	МП
Сложное	12,5	15,8	–
Неустойчивое	6,25	15,8	23,8
Стабильное	56,25	57,9	57,1
Благоприятное	25,0	10,5	19,1
Итого	100	100	100

Судя по данным табл. 2, крупные и средние предприятия испытывают определенные финансовые сложности. Ситуацию назвали неустойчивой в основном МП, в то время как стабильной – большинство КП и СП. Интересным является тот факт, что каждое четвертое крупное предприятие охарактеризовало свое финансовое положение как благоприятное.

КП в своем большинстве относятся к промышленности (93,75%); СП в основном представлены промышленностью (25,0%), торговлей и общественным питанием (20,0%) и строительством (15,0%); МП – промышленностью (29,1%), торговлей и общественным питанием (16,7%), финансами (16,7%), транспортом и связью (12,5%).

Работодателям был задан вопрос о наличии вакантных рабочих мест для молодых специалистов с высшим образованием. Положительно на этот вопрос ответили 50,0% КП, 40,0% – СП и 33,3% – МП. За последние годы выпускников учреждений профессионального образования приняли 68,75% КП, 65,0% – СП и 52,2% – МП. Данная статистика свидетельствует об имеющихся перспективах в области трудоустройства молодежи, так как на региональный рынок труда в поисках работы ежегодно выходят десятки тысяч молодых дагестанцев. Внутренние рынки труда средних и малых предприятий оказались менее емкими для трудоустройства молодых специалистов. Для депрессивно-трудоизбыточного региона данные показатели, на наш взгляд, оказались весьма низкими. При таких темпах трудоустройства напряженность на рынке труда не может снизиться.

Работодателям был задан вопрос об образовательном профиле молодых специалистов, в которых испытывает потребность предприятие (организация). В специалистах инженерно-технических специальностей нуждаются 58,8% КП, 40,9% СП и 42,9% МП. На втором месте по востребованно-

сти находятся специалисты экономических специальностей (17,6% КП, 36,4% СП, 32,1% МП). Правда, работодатели оговаривают, что им нужны узкопрофессиональные и обладающие определенными навыками специалисты, но на рынке труда сложно наработать опыт молодым.

Работодателям с целью выявления их представлений о состоянии регионального рынка труда был задан вопрос о наиболее востребованных специальностях. КП и СП назвали в основном рабочие специальности – токарь, слесарь, сварщик, фрезеровщик, крановщик, бульдозерист, ремонтник и т. д. Реже встречаются такие специальности, как инженер, технолог, программист, энергетик и др. МП чаще называют программистов, менеджеров по продажам, строителей, экономистов и т. д. Потребность четко отражает отраслевое распределение данных предприятий (все крупные, например, относятся к промышленности).

Еще одним из показателей, характеризующих привлекательность и устойчивость того или иного предприятия, является уровень среднемесячной заработной платы работников. На КП среднемесячная заработная плата, по оценкам работодателей, составила 4674,4 руб., на СП – 4115 руб., на МП – 4622 руб. Эти показатели соответствуют официальной статистике, если сравнивать со средней зарплатой в республике (в 2006 г. она составляла 4530,0 руб.). Однако средняя цена на жилье в Дагестане в 2005 г. за 1 кв. м общей площади квартир на первичном рынке составила 12 702,3 руб., на вторичном – 18 041,3 руб. Уровень заработной платы, предлагаемый предприятиями и организациями при найме молодых специалистов, не может идти ни в какое сравнение со среднероссийским и уровнем цен на рынке республики.

*Таблица 3*

Навыки, необходимые молодым специалистам при трудоустройстве на работу, по мнению опрошенных работодателей, в % к итогу

	КП	СП	МП
Знание иностранного языка	4,2	5,6	2,8
Знание компьютера на уровне пользователя	25,0	18,9	19,7
Знание специальных программ	14,6	17,0	12,7
Знание основ документооборота	14,6	17,0	15,5
Знание основ корпоративной культуры и наличие коммуникационных навыков	8,3	9,4	11,3
Навыки поиска и обработки информации	16,6	13,2	16,9
Умение планировать и оценивать деятельность	14,6	18,9	21,1
Иная профессиональная квалификация, навыки	2,1	–	–
Итого	100	100	100

Для разработки концепции взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг работодателям был задан вопрос о навыках, которые, по их мнению, необходимы молодым специалистам при трудоустройстве. Распределение ответов дано в табл. 3.

Данные табл. 3 свидетельствуют о возросшей роли знаний в области информационных и коммуникационных технологий (умение пользоваться компьютером, знание специальных программ, навыки поиска и обработки информации). Высокие требования предъявляются работодателями и к навыкам планирования и оценки деятельности.

Важную роль при найме молодых специалистов играют технологии их отбора, поэтому работодателям был задан вопрос о требованиях, которые они предъявляют к соискателям на вакантные места. Ответы отражают менталитет дагестанских работодателей (табл. 4).

Таблица 4

Требования, предъявляемые работодателями  
при найме молодых специалистов, в % к итогу

	КП	СП	МП
Прохождение собеседования (тестирования) кандидатом	28,9	22,0	16,5
Наличие опыта по специальности (опыта подобной работы)	22,4	39,0	25,3
Предоставление письменных рекомендаций с прежнего места работы, учебы	–	–	2,5
Устная рекомендация, отзывы знакомых и коллег	8,9	8,0	13,9
Прохождение испытательного срока	20,0	28,0	24,0
Возрастной ценз	8,9	–	5,1
Определенные личностные качества работника	6,3	10,0	12,7
Никаких требований не предъявляется	2,3	–	–
Другие требования	–	2,0	–
Итого	100	100	100

Собеседование и тестирование, наличие опыта по специальности, прохождение испытательного срока играют основную роль при найме на работу. Предоставление письменных и устных рекомендаций не является существенным при найме на работу на региональном рынке труда. Для выявления каналов, с помощью которых работодатели подбирают себе сотрудников, им был предложен ряд вариантов (табл. 5).

Таблица 5

Каналы найма персонала работодателями, в % к итогу

Способы поиска персонала	КП	СП	МП
Обращение в Службу занятости	25,0	14,3	17,4
Объявления в средства массовой информации (газеты, радио, ТВ)	25,0	28,5	23,9
Личные связи, знакомства работников	17,9	34,3	32,6
Объявления на предприятии	10,7	2,9	15,2
Обращение работников в кадровую службу предприятия	21,4	20,0	10,9
Прочие	–	–	–
Итого	100	100	100

Обращает на себя внимание низкая популярность Служб занятости, которая объясняется их неэффективной работой (причины могут быть разными, мы говорим о результате их деятельности). К объявлениям в СМИ прибегают все предприятия, а вот личные связи активнее используют средние и малые предприятия. Крупные предприятия в 21,4% случаев отбирают себе персонал при обращении кандидатов в кадровые службы данных предприятий. Среди прочих способов поиска были указаны объявление конкурса на вакантные места, выдвижение в резерв кадров и т. д. Данные технологии, как правило, применяются при внутрифирменном управлении персоналом, поэтому мы не станем уделять им особого внимания.

Работодателям был задан вопрос о соответствии, избытке или дефиците кадров на предприятии. Ответы распределились следующим образом: 46,7% КП ответили, что численность занятых в целом соответствует потребностям производства; 20,0% испытывает избыток, 33,3% испытывает дефицит; СП соответственно ответили – 77,8, 11,1, 11,1%; МП – 54,5, 13,6, 31,9%.

Для выяснения причин, по которым предприятия испытывают дефицит, работодателям был задан соответствующий вопрос, распределение ответов на который см. в табл. 6.

Интересным является тот факт, что при высокой безработице на региональном рынке труда предприятия испытывают дефицит кадров. Однако следует отметить, что определяется он отсутствием высококвалифицированных специалистов. Немаловажную роль играет и тот факт, что предприятия сегодня не могут предложить привлекательный социальный пакет, помочь в приобретении жилья и т. д. Среди прочих причин были названы низкая заработная плата, непрестижность работы на предприятии и др.

Таблица 6

Причины дефицита специалистов,  
по мнению работодателей, в % к итогу

Причины дефицита	КП	СП	МП
Сейчас трудно найти высококвалифицированных специалистов с опытом работы	46,7	55,5	40,7
Сейчас в вузах не готовят или готовят недостаточное число нужных специалистов, обладающих необходимыми навыками и квалификацией	26,7	22,2	37
Работа на нашем предприятии (организации) не считается престижной для людей с высшим образованием	6,65	5,6	11,2
На предприятии напряженный, неудобный режим работы	–	11,1	–
На предприятии нет возможностей для профессионального, карьерного роста	–	–	3,7
Возникают трудности с приобретением, оплатой жилья	6,65	5,6	7,4
Другие причины	13,3	–	–
Итого	100	100	100

Работодателям был задан вопрос об осуществлении сотрудничества с какими-либо вузами и другими образовательными учреждениями. Распределение ответов дано в табл. 7.

Табл. 7 свидетельствует о том, что прямые договоры в основном заключают крупные предприятия. К сожалению, огромное количество средних и малых предприятий не сотрудничают с учебными заведениями. И в то же время 62,5% крупных предприятий, 42,1% средних и 29,2% малых предприятий сталкиваются с проблемой старения кадров. Данная проблема в основном касается руководителей высшего звена (22,7% крупных предприятий, 13,6% – средних, 7,7% – малых). Средние и крупные предприятия отмечают старение квалифицированных рабочих (крупные – 31,8%, средние – 18,2%). С проблемой старения кадров не столкнулись 27,3% средних предприятий, 23,1% – малых.

За хорошего специалиста готовы платить все КП, а также абсолютное большинство СП (95,0%) и МП (91,7%). Данные цифры свидетельствуют о том, что образовательные учреждения региона имеют большие перспективы подготовки кадров на договорной основе, повышения конкурентоспособности выпускаемых кадров.

Таблица 7

Оценка работодателями взаимодействия с образовательными учреждениями, в % к итогу

Формы сотрудничества	КП	СП	МП
Заключают прямые договоры на подготовку специалистов	20,0	9,5	3,8
Участвуют в днях открытых дверей, ярмарках вакансий	8,0	–	3,8
Организуют конкурсы студенческих работ, премируют лучших студентов	12,0	–	7,7
Организуют стажировки, практику на предприятии (в организации)	32,0	23,8	23,3
Работники проводят регулярные учебные семинары, ведут курсы в учебных заведениях	4,0	9,5	3,8
Участвуют в финансировании, организации учебных лабораторий, кабинетов	12,0	–	3,8
Другое (что именно)	–	23,8	–
Не сотрудничают с учебными заведениями	12,0	33,4	53,8
Итого	100	100	100

Услугами по подбору персонала пользовались 53,3% КП, 42,1% – СП и 37,5% МП. В результате взаимодействия с кадровыми службами были отмечены следующие недостатки: несоответствие кандидата заявке отметили 42,9% КП, 37,5% СП и 43,8% МП; низкий профессионализм консультантов отметили 14,3% КП, 25,0% СП и 53,1% МП; не устроили сроки выполнения заказов – 14,3% КП и столько же МП. Не было проблем со службами занятости у 28,5% КП, у 37,5% СП и 14,3% МП.

Высоко оценивая энергичность и активность молодых специалистов, возможность вырастить идеального сотрудника для своей компании, работодатели все же отказывают в приеме на работу молодым специалистам по следующим причинам: низкая теоретическая и практическая подготовка, отсутствие желаний работать, несоответствие требованиям корпоративной культуры и наличие постоянного штата, отсутствие вакансий (табл. 8).

Среди предложений о возможных направлениях сотрудничества с образовательными учреждениями были названы следующие: участие предприятий в совместных семинарах, обмен информацией, привлечение студентов для прохождения практики с последующим трудоустройством, чтение лекций на предприятиях, проведение мониторинга потребностей предприятий и т. д.

Таблица 8

Распределение ответов работодателей о причинах отказа  
молодым специалистам, в % к итогу

Причины отказа молодым специалистам	КП	СП	МП
Плохая самопрезентация	4,3	–	4,9
Организации нужны зрелые люди с опытом	13,1	7,1	7,3
Некогда обучать	4,3	–	9,8
Отсутствие плана профессионального роста	4,3	–	7,3
Низкая теоретическая и практическая подготовка	21,8	50,0	36,6
Отсутствие желания работать, несоответствие требованиям корпоративной культуры	13,1	21,4	21,9
Наличие постоянного штата, отсутствие вакансий	34,8	17,9	12,2
Прочее	4,3	3,6	-
Итого	100	100	100

Средний возраст опрошенных работодателей составил 50,2 года среди руководителей крупных предприятий, 46,2 года – средних и 43,2 года – малых. Все руководители оказались лицами мужского пола, что говорит о гендерном неравенстве на региональном рынке труда и необходимости разработки специальных программ для увеличения занятости женщин.

Работодателей, на наш взгляд, необходимо стимулировать, что бы они нанимали молодых специалистов. Интересный опыт накоплен во многих странах. Так, например, налоговые льготы и иная помощь работодателям широко используются в Европе и некоторых странах СНГ. Во Франции, согласно декрету «О развитии деятельности по трудоустройству», работодателю оказывается помощь в размере 15 924,55 евро ежегодно, причем предоставляется она в течение пяти лет с момента создания соответствующего рабочего места. В Чехии размер государственных дотаций учреждениям профессионального образования зависит от того, насколько успешно трудоустраиваются их выпускники. В Кыргызстане за каждого трудоустроенного молодого работника по программе «Чек на рабочее место» работодатель получает единовременную выплату в размере 780 сомов (около \$20) и снижение отчислений на социальное страхование на каждого принятого на работу с 34,5 до 9% в течение двух лет [3].

В Республике Дагестан разработана Программа содействия занятости населения Республики Дагестан на 2006–2010 гг., целью которой, исходя из направлений государственной политики, является содействие занятости населения путем снижения уровня безработицы и смягчения ее социальных последствий, создания и сохранения рабочих мест в перспективных секторах экономики. Программа предусматривает переход от политики сдержи-

вания роста безработицы к политике содействия занятости населения на основе повышения мобильности рабочей силы, перераспределения ее высококвалифицированной части по отраслям, территориям и видам занятости в интересах дальнейшего развития рыночных отношений, роста эффективности и социальной стабильности в Республике Дагестан. В частности, система мероприятий Программы включает основные направления содействия занятости населения, предусмотренные по Республике Дагестан Федеральной целевой программой «Юг России», Программой экономического и социального развития Республики Дагестан на период до 2010 г., адресной инвестиционной Программой, программами развития малого предпринимательства, другими отраслевыми и территориальными программами экономического и социального развития.

В Программе содействия занятости населения Республики Дагестан на 2006–2010 гг. предусмотрено в результате проведения ярмарок вакансий оказать содействие в трудоустройстве 8–10 тыс. безработных.

В целях создания условий для материальной поддержки граждан, ищущих работу, и безработных граждан в период поиска работы, а также сохранения мотивации граждан к труду органами Службы занятости населения планируется привлечение безработных граждан к участию в общественных работах. При этом особое внимание будет уделено расширению видов и объемов общественных работ. Всего в 2006–2010 гг. к общественным работам предусматривается привлечь до 140 тыс. чел., из которых около 50 тыс. чел. – на условиях материальной поддержки участников за счет средств федерального бюджета [4].

Для достижения указанной цели и исходя из прогнозируемой ситуации на рынке труда, основными задачами государственной политики в области занятости населения Республики Дагестан предусмотрены:

- усиление государственного регулирования ситуации в сфере занятости населения;
- создание условий для развития эффективного рынка труда, оперативно обеспечивающего граждан соответствующей работой, позволяющей за счет собственных доходов достигать более высокого уровня потребления, а работодателей – необходимой рабочей силой;
- участие в совершенствовании, с учетом потребностей рынка труда системы профессионального обучения, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан;
- повышение роли профессионального труда в росте доходов работающих граждан и соответствующее изменение их трудовой мотивации (высокоэффективный труд – высокие заработки);

- осуществление профессиональной ориентации и профконсультирования незанятых граждан, в том числе учащихся выпускных классов общеобразовательных школ, с целью содействия им в оптимальном выборе профессии;
- совершенствование учета и регистрации безработных;
- оказание дифференцированной социальной помощи безработным в зависимости от причин потери работы и готовности человека адаптироваться к новым и более высоким профессиональным требованиям.

Решение вопросов использования имеющейся рабочей силы предусматривается за счет создания необходимых условий для развития реального сектора экономики, привлечения дополнительных инвестиций, развития малого предпринимательства. Для этого определены приоритеты развития экономики, связанные с реализацией стратегических проектов по таким перспективным направлениям, как производственный комплекс, включая пищевую и перерабатывающую промышленность; использование гидротехнического потенциала рек республики; освоение месторождений углеводородного сырья; развитие транспортного узла; воссоздание и наращивание потенциала рекреационного хозяйства, использование благоприятных природно-климатических условий для комплексного развития туристско-курортного обслуживания населения.

Необходимо, на наш взгляд, стимулирование развития в регионе инновационных форм занятости. Наиболее перспективной из них на сегодняшний момент является дистанционная занятость. В мире дистанционная занятость прочно заняла свое законное место среди других видов трудовых отношений, став полноправным средством к существованию миллионов людей, о чем свидетельствуют масштабы ее развития. Российский рынок труда, по мнению специалистов, был и остается чрезвычайно зарегулированным. Это подтверждают интегральные оценки жесткости (гибкости) трудового законодательства, которые разрабатываются и публикуются различными международными организациями (такими как Всемирный банк, ОЭСР, МОТ и др.). Необходимость создания стихийно развивающейся дистанционной занятости у нас в стране приводит к заимствованию этого опыта у стран, которые его имеют и адаптации его к внешним условиям. К примеру, это могут быть разрабатываемые и утверждаемые на национальном уровне специальные программы по телеработе, распространение фрилансеров, заемного труда, сетевых работников.

В период проведения социально-экономических реформ, построения демократического правового социального государства принятие законодательных актов, регулирующих отношения трехстороннего характера в сфе-

ре труда, не только целесообразно, но может спровоцировать развитие негативных процессов, которые приведут как к потерям в экономике, так и в социальной сфере. В конечном итоге это может привести к подрыву эффективности проводимых преобразований и ослаблению позиций государства, профсоюзов и работников. Поэтому необходимо оценить не только позитивные последствия распространения новых форм занятости, но и негативные и разработать новые законодательные акты, позволяющие защитить персонал российских предприятий и организаций.

Наряду с государством и профсоюзы должны стать важнейшими институтами, ответственными за трудоустройство молодых специалистов. Сегодня разрозненные профсоюзы не могут эффективно сотрудничать в роли социального партнера.

Необходимо, на наш взгляд, разработать мероприятия по повышению мобильности рабочей силы. Мы думаем о создании условий для привлечения иностранной рабочей силы в то время, когда россияне, квалифицированные специалисты, на которых из российского бюджета затрачены деньги, не имеют работы. Данная ситуация не может считаться нормальной. Необходимы срочные меры со стороны всех субъектов социально-трудовых отношений по сохранению, перераспределению и эффективному использованию рабочей силы депрессивно-трудоизбыточных регионов.

### Список литературы

1. Данные Министерства труда и социального развития Республики Дагестан.
2. Гасанов М. М., Мирзабалаева Ф. И., Дибиргаджиев В. М. Мониторинг системы высшего образования и трудоустройства молодежи трудоизбыточного региона. Махачкала: Издательский дом «Наука плюс», 2007.
3. Скрипилев А. Трудоустройство выпускников: директивное распределение или квотирование рабочих мест? // Служба занятости. 2007. № 12. С. 38.
4. Программа содействия занятости населения Республики Дагестан на 2006–2010 г. Махачкала, 2005.

## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В УЧРЕЖДЕНИИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Л. Р. Малицкая, Э. А. Кузнецова

*ГОУ СПО «Ноябрьский колледж профессиональных  
и информационных технологий» ЯНАО, г. Ноябрьск  
Malickaya@ya.ru*

Современная образовательная система вступила в эпоху активного социально-экономического развития. В качестве актуальных задач развития современной модели образования определено формирование механизма социального партнерства, усиление роли общественных институтов и потребителей в контроле и оценке качества образования [1]. В 2007 г. принят законодательный акт, расширяющий нормативное поле взаимодействия профессиональных образовательных учреждений и работодателей [2].

Государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Ноябрьский колледж профессиональных и информационных технологий» ЯНАО является многоуровневым, многопрофильным учреждением непрерывного образования, реализующим программы начального, интегрированного и среднего профессионального образования, осуществляющим переподготовку и повышение квалификации. Опыт взаимодействия с социальными партнерами у образовательного учреждения насчитывает более 10 лет.

Основные направления сотрудничества колледжа с социальными партнерами представлены в авторской работе Л. Г. Соломко, Л. В. Яровенко «Современные механизмы социального партнерства» [3]:

### *1. Совершенствование содержания образования и организации образовательного процесса, контроль качества обучения*

Предприятия-работодатели, базы практик участвуют в формировании перечня основных профессиональных компетенций выпускников колледжа, востребованных на региональном рынке труда. Так, в частности, благодаря обозначенному сотрудничеству все учащиеся первого курса получают дополнительно к основной специальности профессию «Оператор ЭВМ» на льготных коммерческих условиях.

Социальные партнеры участвуют в разработке содержания образования: 75% рабочих программ отрецензировано представителями социальных партнеров колледжа, по рекомендации партнеров в рамках национально-регионального компонента введены дисциплины «Управление качеством образования», «Педагогические технологии», «Выпускник в условиях рынка» и др., стоящие за пределами федеральных государственных образовательных стандартов.

В состав государственных аттестационных комиссий при проведении итоговой аттестации выпускников колледжа обязательно входят работодатели. В результате 1–3% выпускников ежегодно получают предложения о трудоустройстве уже на этапе государственной аттестации.

## *2. Изучение рынка труда*

В данную работу вовлечены не только административные работники колледжа, ответственные за организацию и курирование процесса профессиональной подготовки и практики, но и мастера производственного обучения. Проводится системный мониторинг кадровых потребностей предприятий города, изучение «кадровых предложений» городского Центра занятости населения. Посредством взаимодействия с администрацией г. Ноябрьска изучаются перспективы развития города. Так, например, в городе строится парогенераторная станция, которая по плану будет запущена через 2–3 года, в этом году учебное заведение начало набор студентов по профессии «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования» с выходом на специальность «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)».

## *3. Кадровое обеспечение образовательного процесса*

В условиях неконкурентоспособности заработной платы педагога профессионального образовательного учреждения с заработной платой на предприятиях города в данном направлении ведется активная работа по привлечению специалистов для преподавания специальных дисциплин, на условиях почасовой оплаты.

## *4. Материально-техническое обеспечение, привлечение дополнительных финансовых средств*

Социальные партнеры колледжа принимают участие в развитии материально-технической базы колледжа, формировании и реализации вариативных воспитательных систем, организована адресная помощь студентам, поддержка наставников и руководителей практик со стороны предприятий – баз практик. Наличие определенных успехов в данном направлении позволило учебному заведению выйти на конкурс в рамках приоритетного национального проекта «Образование».

## *5. Формирование стратегии развития учебного заведения*

Социальные партнеры принимают участие в формировании регионального заказа на профессиональную подготовку рабочих и специалистов, тем самым принимая участие в разработке программ перспективного развития кадрового потенциала региона.

В рамках социального партнерства осуществляется не только трудоустройство, но и адаптация к рынку труда выпускников колледжа.

Участвуя в процедурах государственного контроля за реализацией федеральных государственных образовательных стандартов посредством таких процедур, как лицензирование, аккредитации колледжа, аттестация педагогов и администрации учебного заведения, социальные партнеры оказывают свою корректирующую роль в формировании стратегии развития колледжа.

19 февраля 2005 г. на базе колледжа проходила научно-практическая конференция «Социальное партнерство в системе начального и среднего профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа». На повестку дня были вынесены вопросы:

1. О состоянии системы начального профессионального и среднего профессионального образования ЯНАО и перспективах ее развития в условиях модернизации российского образования.
2. Повышение качества профессионального образования экономическими методами с участием социальных партнеров.
3. Роль социальных партнеров в модернизации начального профессионального образования.
4. Создание условий для повышения качества профессионального образования.
5. Оценка взаимосвязи параметров соответствия структуры рынка образовательных услуг и спроса на выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в ЯНАО.
6. Проблемы соответствия ожиданий потенциальных работодателей профессиональных компетенций выпускников колледжа и возможные пути их решений.
7. Совместная деятельность хозяйствующих субъектов и администрации ПУ № 31 по подготовке квалифицированных рабочих.
8. Система социального партнерства Ямало-Ненецкого автономного округа: состояние и перспективы развития.
9. Выступления социальных партнеров Ноябрьского колледжа профессиональных и информационных технологий.

Современные тенденции развития российской системы социально-экономических взаимоотношений актуализировали потребность создания качественно иного института социального партнерства, который обеспечит эффективное взаимодействие образовательной системой и промышленно-производственного сектора экономики.

Распространение в образовательной среде рыночных отношений поставило администрацию колледжа в условия активного поиска путей реформирования, улучшения качества услуг. Актуальным для колледжа стала задача выхода учебного заведения на рынок труда и поиск средств повышения качества предоставляемых услуг. Создаваемая на базе Ноябрьского

колледжа профессиональных и информационных технологий социально открытая система призвана обеспечить условия для синергетического развития образовательного учреждения в условиях модернизации российской системы профессионального образования. «Именно реализация принципов синергетики позволит колледжу:

а) в содержании образования преодолеть границы между предметами учебного цикла, направить процесс не на увеличение количества информации: а на построение и изучение универсальной модели саморазвития студента;

б) в организации процесса общения преподавателя и студента – создание общения коллегиального характера, выход на взаимоотношения субъект-субъектного характера. Активное позиционирование студента в учебно-воспитательном процессе;

в) в организации образовательного пространства, построения метапрограммы взаимодействия образовательных программ. В результате формируется целостная система знания, определяющая мировоззрение нового типа, обеспечивающее успешное ориентирование учащегося в сложных жизненных ситуациях и модель образовательного пространства, адаптивного к изменяющимся социокультурным условиям» [4].

Опыт взаимодействия с социальными партнерами позволил колледжу два раза в год проводить маркетинговые исследования рынка труда, рынка образовательных услуг. На основе полученных маркетинговых данных в колледже осуществляется профессиональная подготовка по востребованным на региональном рынке труда профессиям и специальностям (табл. 1).

Анализ рынка образовательных услуг позволил учебному заведению минимизировать конкурентность с профессиональными образовательными учреждениями города.

Кардинально ситуация изменилась в 2007 г., когда вчерашние конкуренты ГОУ НПО «Ноябрьское профессиональное училище» и ГОУ СПО «Ноябрьский педагогический колледж» постановлением администрации Ямало-Ненецкого автономного округа № 251 – А от 24.05.2007 г. были реорганизованы в форме присоединения данных учреждений к ГОУ СПО «Ноябрьский колледж профессиональных и информационных технологий». Проведенная реорганизация значительно увеличила спектр реализуемых учебным заведением профессий и специальностей, согласно лицензии № 909 от 15 апреля 2008 г. по 356 образовательным программам.

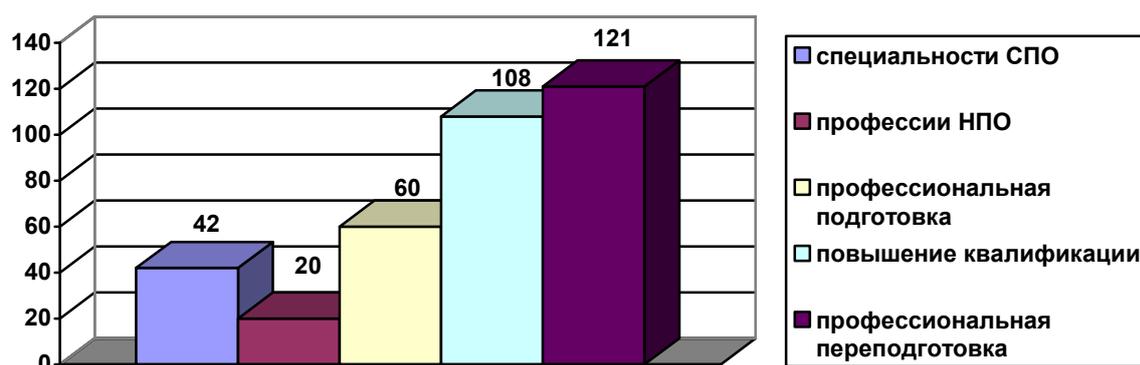
Таблица 1

## Переподготовка и повышение квалификации

№ п/п	Наименование профессии	Количество учащихся	Предприятие-заказчик
2007/2008			
1	Слесарь по ремонту автомобилей	5	Государственное учреждение Центр занятости населения
2	Продавец продовольственных товаров	10	
3	Продавец непродовольственных товаров	5	
4	Маляр	4	
5	Электрогазосварщик	5	
6	Водитель категории ВС	20	
7	Официант, бармен	5	
8	Плотник	5	
9	Слесарь-сантехник	4	
10	Повар	5	
11	Оператор ЭВМ, бухгалтер	8	5 – ГУ «Центр занятости населения» 1 – филиал ЧКсОО «Шоллер-Блекманн» 2 – ООО Частное охранное предприятие «Беркут»
12	Оператор ЭВМ	23	20 – ГУ «Центр занятости населения» 3 – МОУ СОШ № 1
13	Бухгалтер (1-С)	24	20 – ГУ «Центр занятости населения» 4 – ООО «ННК»
14	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6	5 – ГУ «Центр занятости населения» 1 – ООО «Системный инжинеринг»
15	Повар	104	Департамент образования Администрации Пуровского района

Продолжение табл. 1

16	Охрана труда	13	2 – ГУ «Центр занятости населения» 2 – ООО «ПКФ Континент» 6 – ЗАО «Издательский дом Благовест» 3 – МУП «Электрические сети»
2008/2009			
1	Слесарь по ремонту автомобилей	2	Государственное учреждение «Центр занятости населения»
2	Продавец продовольственных товаров	10	
3	Маляр	2	
4	Бухгалтер (программа 1-С бухгалтерия)	15	
5	Плотник	2	
6	Оператор ЭВМ	10	
7	Электрогазосварщик	2	
8	Водитель категории «ВС»	15	
9	Бармен	4	
10	Охрана труда	1	
11	Слесарь-сантехник	2	
12	Повар	4	
13	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2	
14	Оператор ЭВМ, бухгалтер	7	5 – ГУ «Центр занятости населения» 2 – ООО «Юникас – Сервис»



Подобная система позволяет колледжу предоставлять разнообразный спектр образовательных услуг, осуществить на деле задачи непрерывного образования, задачи предоставления потребителям качественных, востребованных современным рынком труда образовательных услуг.

Введенный в колледже механизм социального партнерства позволяет достигать результатов:

1. Заключение договоров о сотрудничестве между субъектами социального партнерства.

2. Возрастание доли участия работодателей, профессиональных сообществ в определении требований к содержанию обучения специалистов, в развитии материально-технической базы учебных заведений.

3. Взаимодействие субъектов социального партнерства в оценке качества подготовки специалистов и учебно-программной документации, в комплексной оценке деятельности учебного заведения.

4. Работа представителей производств в качестве председателей и членов государственных аттестационных комиссий. Их участие в подготовке экзаменационных заданий для итоговой государственной аттестации, основанных на учете конкретных требований производства, особенностей тех или иных предприятий.

5. Применение эффективных моделей и рациональная организация и проведение производственной (профессиональной) практики студентов.

6. Определение перечня специальностей и профильной структуры подготовки специалистов в профессиональных образовательных учреждениях на основе механизма социального партнерства в соответствии с требованиями сферы труда региона.

7. Разработка мер по формированию и развитию института спонсорства учебных заведений субъектами социального партнерства.

8. Разработка методов социологического анализа иерархии мотивационных предпочтений участников образовательного процесса (учащихся, педагогов, работодателей), позволяющих выявить их личностные ориентации,

используемые при конструировании учебных программ, ориентированных на конкретного потребителя образовательных услуг.

9. Разработка методов социологического анализа иерархии мотивационных предпочтений участников образовательного процесса (учащихся, педагогов, работодателей), позволяющих выявить их личностные ориентации, используемые при конструировании учебных программ, ориентированных на конкретного потребителя образовательных услуг, и, как следствие, создание учебных программ, ориентированных на конкретного потребителя.

10. Обоснование и апробация эффективной методики маркетинга рынка труда.

11. Создание методики анализа и выявления особенностей рынков труда малых городов Крайнего Севера, влияющих на качество профессионального образования.

12. Развитие системы содействия трудоустройству и эффективной социально-психологической адаптации к рынку труда выпускников профессиональных учебных заведений.

13. Мониторинг качества образования в профессиональном учебном заведении в условиях действия механизма социального партнерства [3].

Однако при этом активное развитие взаимоотношений с социальными партнерами позволило выявить ряд существующих проблем:

1. Отсутствие финансовой заинтересованности руководителей предприятий в сотрудничестве с образовательным учреждением [5].

2. Предприятиям требуются специальности, которых нет в официальном перечне профессий (мерчендайзер, менеджер по продажам и пр.).

3. Процедура лицензирования востребованных профессий, специальностей является достаточно длительной (около года, по поднадзорным профессиям и специальностям и того более), что значительно затрудняет возможность гибкого реагирования на потребности рынка труда.

Учреждение среднего профессионального образования должно быть ориентировано на адаптацию к новым социально-экономическим условиям, оказывать самые разнообразные образовательные услуги в соответствии с потребностями, возможностями и интересами людей. Социальное партнерство позволяет учебному заведению четко чувствовать конъюнктуру рынка труда и, соответственно, осуществлять «продуктивную» деятельность, обеспечивать закрепляемость выпускников колледжа на предприятиях.

### Список литературы

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации. М., 2008.

2. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования». 2007. 1 декабря. № 307.

3. Соломко Л. Г., Яровенко Л. В. Современные механизмы социального партнерства / ФГУ «ФИРО». М., 2006. 23 с.

4. Формирование социально открытой системы профессионального образования / ФГУ «ФИРО». М., 2006.

5. Гордеев Д. В., Петрова И. В., Строк В. И. Особенности социального партнерства бизнеса и учреждений профессионального образования // Научные исследования в образовании. 2008. № 8. С. 8–12.

6. Снопко Н. М. Принципы формирования социально открытой системы среднего профессионального образования // Научные исследования в образовании. 2008. № 8. С. 42–45.

## **ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ**

**Д. В. Марков**

*Байкальский государственный университет экономики и права, г. Иркутск  
markovdv\_irk@mail.ru*

Потребность экономики региона в кадрах является важным показателем состояния рынка труда. Изменение этого показателя подвержено воздействию большого количества факторов, которые влияют на весь рынок труда. Для принятия управленческих решений относительно привлечения в регион дополнительной рабочей силы следует знать не только текущий уровень потребности в кадрах, но и то, как он может измениться в будущем. При этом потребность должна рассматриваться не только с количественной, но и с качественной точки зрения, прежде всего, с точки зрения требований к уровню профессиональной подготовки, профессии или специальности, которой должен обладать кандидат на трудоустройство. Для получения таких данных необходимо проведение исследования рынка труда региона с последующим прогнозированием потребности региона в кадрах. В данной статье описан опыт разработки такого прогноза для Иркутской области.

Прогноз был разработан кафедрой экономики труда и управления персоналом Байкальского государственного университета экономики и права по заказу департамента инновационной деятельности, науки и высшей школы Иркутской области. Согласно заданию, горизонт прогноза был установ-

лен на 2020 г. В результате были получены перспективные значения уровня потребности региона в кадрах на период 2007–2020 гг., а также структура потребности, показывающая, сколько дополнительных работников с определенным уровнем образования, профессией или специальностью может потребоваться.

При построении прогноза были использованы подходы и методики, разработанные современными учеными [1, 2, 3, 4], предполагающие применение как математических моделей, так и экспертных оценок. В итоге была создана методика, в основу которой лег подход, предусматривающий построение прогноза потребности региона в кадрах в два этапа [1]:

1. Прогнозирование значения общей потребности региона в кадрах.
2. Распределение полученного значения в соответствии со структурой потребности по уровням образования, профессиям и группам специальностей.

Соответственно, при выполнении работы были поставлены следующие задачи:

- сбор исходных данных и оценка текущей и ретроспективной потребности региона в кадрах, а также ее структуры;
- разработка математической модели для прогнозирования потребности региона в кадрах и обеспечение ее необходимыми для построения прогноза данными.

При решении первой задачи потребность региона в кадрах была определена как количество свободных рабочих мест, возникших на территории региона и остающихся не занятыми в связи с отсутствием соответствующих им кадров. В соответствии с этим в качестве основания для оценки текущей потребности было решено использовать значение количества вакансий, регистрируемых Федеральной службой занятости населения (ФСЗН). Однако для использования этого значения его необходимо было скорректировать по следующим причинам:

- регистрация новой вакансии на территории региона может стать следствием движения рабочей силы [5], таким образом, возникновение одного свободного рабочего места может повлечь за собой регистрацию нескольких вакансий, в результате перехода работника из одной организации в другую;
- некоторые организации предпочитают решать задачу привлечения кадров самостоятельно, при этом данные о свободных рабочих местах в ФСЗН не сообщаются, таким образом, количество зарегистрированных вакансий не соответствует действительности.

В связи с этим для оценки общей потребности региона в кадрах было решено произвести следующие корректировки:

$$N_{\text{общ.}t} = \frac{V_t(1 - K_{\text{ов.}})}{K_{\text{с.з.}}}, \quad (1)$$

где  $N_{\text{общ.}t}$  – оценка общей потребности региона в кадрах для периода времени  $t$ ;

$V_t$  – количество вакансий, зафиксированных ФСЗН в течение периода времени  $t$ ;

$K_{\text{ов.}}$  – доля вакансий, возникших в результате движения рабочей силы;

$K_{\text{с.з.}}$  – доля вакансий, зарегистрированных ФСЗН, от общего количества вакансий.

Для оценки значений  $K_{\text{ов.}}$  и  $K_{\text{с.з.}}$ , а также долей распределения потребности по уровням образования, профессиям и укрупненным группам специальностей использовались данные, полученные в результате экспертного опроса. В качестве инструментария опроса использовались анкеты, разосланные среди всех муниципальных образований Иркутской области и представляющих основные виды экономической деятельности (ВЭД). Исследование проведено с помощью Департамента труда Иркутской области. Полученные анкеты были проанализированы, а структура выборки скорректирована таким образом, чтобы соответствовать реальному распределению организаций региона по ВЭД.

Дальнейшая обработка позволила получить значения, показывающие распределение потребности по уровням образования:

- $ed_n$  – доля потребности в специалистах с начальным профессиональным образованием;
- $ed_c$  – доля потребности в специалистах со средним профессиональным образованием;
- $ed_в$  – доля потребности в специалистах с высшим профессиональным образованием.

При этом выполнялось условие:

$$ed_n + ed_c + ed_в = 1. \quad (2)$$

Также были получены три вектора коэффициентов, показывающих долю потребности в кадрах для группы специальностей или профессии относительно количества требующихся специалистов с соответствующим уровнем образования:

$$\begin{aligned} A_n &= (k_{n,i}); i = 1 \dots 56, \\ A_c &= (k_{c,i}); i = 1 \dots 28, \\ A_в &= (k_{в,i}); i = 1 \dots 28, \end{aligned} \quad (3)$$

где  $A_n$  – вектор коэффициентов для начального профессионального образования;

$A_c$  – вектор коэффициентов для среднего профессионального образования;

$A_e$  – вектор коэффициентов для высшего профессионального образования;

$k_{n,i}$  – доля потребности в специалистах с начальным образованием и  $i$ -й профессией;

$k_{c,i}$  – доля потребности в специалистах с средним образованием и специальностью из  $i$ -й группы специальностей;

$k_{e,i}$  – доля потребности в специалистах с высшим образованием и специальностью из  $i$ -й группы специальностей.

В соответствии со структурой потребности Иркутской области в кадрах с начальным профессиональным образованием, выявленной в результате опроса, в вектор  $A_n$  вошло 56 профессий из общего перечня профессий начального профессионального образования [6]. Общероссийский классификатор специальностей по образованию [7] использовался для структурирования потребности в кадрах со средним и высшим профессиональным образованием по 28 укрупненным группам специальностей. Для получения значения потребности в работниках с определенным уровнем образования и специальностью необходимо вначале умножить  $N_{общ.,t}$  на один из трех коэффициентов потребности  $ed_n$ ,  $ed_c$  и  $ed_e$ , соответствующих нужному уровню образования, а затем на соответствующий нужной профессии или группе специальности коэффициент одного из трех векторов (3).

При разработке модели для построения прогноза значения  $N_{общ.,t}$  потребность была представлена в виде двух составляющих:

$$N_{общ.,t} = N_{ув.р.м.,t} + N_{в.з.н.,t} \quad (4)$$

где  $N_{ув.р.м.,t}$  – потребность региона в кадрах, вызванная увеличением количества рабочих мест в течение периода времени  $t$ ;

$N_{в.з.н.,t}$  – потребность региона в кадрах, связанная с выбытием занятого населения с рынка труда в течение периода времени  $t$ .

В результате прогнозное значение  $N_{общ.,t}$  рассчитывалось как сумма прогнозных значений  $N_{ув.р.м.,t}$  и  $N_{в.з.н.,t}$ .

Для расчета прогноза потребности, вызванной увеличением количества рабочих мест, предполагалось использовать многофакторную регрессионную модель, учитывающую влияние на  $N_{ув.р.м.,t}$  следующих факторов:

- численность постоянного населения региона;
- объем валового регионального продукта (ВРП) в сопоставимых ценах;

- объем инвестиций в экономику региона.

Однако отсутствие ряда данных за достаточно продолжительный период предыстории не позволило оценить параметры данной модели. В связи с этим ее пришлось заменить моделью линейного тренда.

Прогноз  $N_{в.з.н.,t}$  строился на основании данных о естественном движении населения, ведущем к выбытию работников с рынка труда региона. Было выделено несколько причин такого выбытия:

- смерть;
- переезд на постоянное место жительства в другой регион;
- достижение пенсионного возраста и прекращение трудовой деятельности.

На основании данных Комитета статистики г. Иркутска для первых двух причин был найден коэффициент, показывающий долю потребности от численности постоянного населения региона, занятого в экономике. Для людей, достигших пенсионного возраста, была найдена доля пенсионеров, прекративших трудовую деятельность в течение прогнозируемого периода времени. Расчет прогноза  $N_{в.з.н.,t}$  производился по следующей формуле:

$$N_{в.з.н.,t} = H_{з.в.э.,t} (K_{ум.} + K_{эм.}) + H_{пенси.,t} K_{н.пенси.} \quad (5)$$

где  $K_{ум.}$  – доля умерших жителей региона от количества постоянных жителей региона;

$K_{эм.}$  – доля переехавших на постоянное место жительства в другом регионе от количества постоянных жителей региона;

$H_{з.в.э.,t}$  – прогнозируемое количество жителей, занятых в экономике региона на период времени  $t$ ;

$H_{пенси.,t}$  – прогнозируемое количество жителей региона, достигших пенсионного возраста в течение периода времени  $t$ ;

$K_{н.пенси.}$  – доля жителей региона, достигших пенсионного возраста и прекративших работать, от общего количества достигших пенсионного возраста.

При расчете использовались уже готовые прогнозы значений  $H_{з.в.э.,t}$  и  $H_{пенси.,t}$ .

Для каждого полученного прогнозного значения  $N_{общ.,t}$  был рассчитан доверительный интервал (рис. 1).

Полученный прогноз предусматривает ежегодное увеличение потребности, связанное, прежде всего, с созданием новых рабочих мест. При этом предполагается сохранение тенденций социально-экономического развития, установившихся в Иркутской области на момент построения прогноза.



Рис. 1. Прогноз общей потребности региона в кадрах

Далее в соответствии с долями  $ed_n$ ,  $ed_c$  и  $ed_v$  была найдена потребность Иркутской области в кадрах с начальным, средним и высшим профессиональным образованием (табл. 1).

Таблица 1

Прогнозируемая потребность региона в кадрах с разным уровнем профессионального образования

Год	Начальное	Среднее	Высшее	Год	Начальное	Среднее	Высшее
2007	41491	10203	16324	2014	52193	12834	20535
2008	43312	10651	17041	2015	53583	13176	21082
2009	44919	11046	17673	2016	54975	13518	21629
2010	46478	11429	18286	2017	56380	13864	22182
2011	47963	11794	18871	2018	57843	14224	22758
2012	49400	12148	19436	2019	59333	14590	23344
2013	50802	12492	19988	2020	60776	14945	23912

Потребность в работниках по профессиям и укрупненным группам специальностей была найдена в соответствии с векторами коэффициентов  $A_n$ ,  $A_c$  и  $A_v$ .

### Список литературы

1. *Васильев В. Н., Гуртов В. А., Питухин Е. А., Суворов М. В.* 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. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием. Петрозаводск, 2004.
2. *Коровкин А. Г., Королев И. Б.* Макроэкономический анализ взаимосвязи динамики отраслевых рынков труда и системы образования // Проблемы прогнозирования. 2005. № 4. С. 28–50.
3. *Каширина И. Б.* Определение потребности в специалистах с высшим профессиональным образованием на рынке труда Амурской области: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Хабаровск, 2004. 22 с.
4. *Кучинская В. Е.* Прогнозирование в системе управления процессами обеспечения трудовыми ресурсами промышленности крупнейшего города: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Екатеринбург, 2006. 24 с.
5. *Капелюшников Р. И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / ГУ ВШЭ. М., 2001. 309 с.
6. Общероссийский классификатор специальностей по образованию. ОК № 009-2003; введен 30 сен. 2003 г.
7. Перечень профессий начального профессионального образования. № 1362; утвержден 8 дек. 1999 г.

### СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА КАК ФАКТОРЫ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ. РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ

**Л. М. Низова, Е. И. Пищенина**

*Марийский государственный технический университет, г. Йошкар-Ола  
nizova@yandex.ru*

Переход к инновационной экономике невозможен без развития отечественной инженерной и социальной инфраструктуры без грамотной социальной политики на основе спроса и предложения рабочей силы. Для укрепления экономической базы в Республике Марий Эл разработана Стратегия долгосрочного социально-экономического развития на период до 2025 г. В последние годы в республике наблюдается устойчивый рост валового регионального продукта, с 2001 по 2007 г. его физические объемы увеличи-

лись на четверть. А в структуре ВРП преобладает промышленность (24,3%), где самая большая доля занятого населения (28,8%). Растет число малых предприятий, их количество превышает 4800 единиц, на которых трудится почти 50 тыс. чел., или 15% от общего числа занятых в экономике без учета индивидуальных предпринимателей. По прогнозным расчетам, к 2010 г. среднесписочная численность работающих здесь возрастет на 31%.

Определение приоритетов экономического развития диктует необходимость изменения в кадровой политике. Предприятия и организации республики уже сейчас начинают ощущать кадровый дефицит, а на рынке труда наблюдается конкуренция работодателей за рабочую силу, удовлетворяющую предъявляемым требованиям. С внедрением новых технологий повышаются требования не только к профессиональной, но и к психологической, социальной и личностной готовности кадров.

Динамика конъюнктуры рынка труда требует внедрения непрерывного обучения и переквалификации (переподготовки). Система профессионального образования Республики Марий Эл включает 12 учреждений начального и 24 учреждения среднего профессионального образования, в том числе 9 многоуровневых учреждений, созданных в процессе реструктуризации. Осуществляется подготовка населения по 40 профессиям и 70 специальностям. Свыше 3 тыс. учащихся обучаются по программам начального профессионального образования и около 5 тыс. студентов – по программам среднего профессионального образования. Ежегодно свыше 2,5 тыс. чел. из числа незанятого населения проходят профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в учреждениях профессионального образования на договорной основе.

Соотношение подготовки рабочих кадров для ведущих отраслей экономики республики в системе профессионального образования в 2007 г. было следующим: торговля и общественное питание – 18,2%, промышленность – 15,8%, сельское хозяйство – 25,2%, строительство – 20%, транспорт – более 7%.

В то же время, по данным Службы занятости, за последние 10 лет сложился, с одной стороны, переизбыток, а с другой – дефицит кадров по целому ряду профессий и специальностей.

Среди безработных не востребованными остаются кадры инженерно-технических работников и служащих: на одну заявленную вакансию претендуют 17 экономистов, 15 менеджеров, 12 заведующих складом, 11 диспетчеров, по 9 инспекторов и воспитателей, 8 главных бухгалтеров, 7 лаборантов и 6 инженеров. По рабочим профессиям: на одно место претендуют 17 операторов связи, 15 кладовщиков, 13 контролеров, по 10 операторов ЭВМ, телефонистов и укладчиков-упаковщиков, 9 формовщиков теста и 7 гардеробщиков. Несмотря на то что выпуск специалистов с высшим про-

фессиональным образованием в 5 раз, средним специальным в 7 раз, с начальным профессиональным в 3 раза превышает заявленную организациями потребность в кадрах, ряд вакансий не закрывается по несколько месяцев.

Появление на рынке труда несоответствующих структуре предложения труда вакантных рабочих мест способствует увеличению структурной безработицы и социальной напряженности. Хотя в последние годы значительно уменьшилось среди безработных число выпускников учебных заведений, тем не менее проблема их трудоустройства сохраняется (табл. 1).

Таблица 1

Численность выпускников, получивших статус безработного (чел.)

Виды учебных заведений	2006 г.	2007 г.
вузы	165	126
ссузы	306	218
ПТУ	330	236

На 01.01.2008 г. на учете в качестве безработных в органах Службы занятости населения республики состояли 153 выпускника учебных заведений, или 3,9% от общего числа зарегистрированных безработных граждан (289 чел., или 5,6% на 01.01.2007 г.). Из них выпускники учебных заведений высшего профессионального образования составляют 29,4%, среднего – 28,1%, начального – 20,3% и общеобразовательных школ – 22,2%.

Численность выпускников высших учебных заведений, поставленных на учет в качестве безработных граждан за 2007 г., составила 126 чел., или 3% от общей численности выпускников высших учебных заведений дневного отделения, что на 6% меньше по сравнению с 2006 г.

За 2007 г. из средних специальных учебных заведений в качестве безработных зарегистрированы 218 выпускников, что на 38% ниже предыдущего периода.

В органах службы занятости населения в течение 2007 г. зарегистрировано 236 выпускников с дипломом начального профессионального образования, что на 28,5% меньше уровня 2006 г.

Снижение безработных среди выпускников связано с тем, что в республике уделяется большое внимание их трудоустройству. Только в 2007 г. центрами занятости трудоустроено более 300 чел., в том числе свыше 200 чел. – по программе «Первое рабочее место».

Особое внимание при этом уделяется выпускникам школ 9-х и 11-х классов, среди которых численность безработных снизилась на 23% и составила 211 чел. Органами службы занятости населения из них трудоустроено 24 чел. и направлено на профессиональное обучение 154 чел. (с учетом переходящих).

Вместе с тем анкетирование выпускников 11-х классов показало, что большинство старшеклассников сориентировано на поступление в высшие учебные заведения (90%), хотя 59% респондентов к окончанию школы осведомлены о том, что на рынке труда в основном востребованы профессии квалифицированных рабочих. Участники опроса высказали намерения получить профессии в области экономики, финансов (32%), малого и среднего бизнеса (32%), информационного и компьютерного обеспечения (18%). При этом работать в сфере промышленности выразили желание только 17%, в строительстве – 12%. Следует отметить, что при выборе профессии учащиеся руководствуются не ее востребованностью на рынке труда, не личными склонностями и способностями, а социальным статусом, которого они хотят достичь.

Несмотря на проводимые профориентационные мероприятия, выбор профессионального образования у молодежи стал в большей степени зависеть не от реальной потребности в специалистах данного профиля и содержания их труда, а от престижности модных специальностей. Вследствие этого возник лавинообразный спрос на социально-экономические специальности в учреждениях среднего и высшего профессионального образования, на что немедленно среагировали негосударственные учебные заведения и платные отделения государственных учебных заведений. Так, подготовкой специалистов с дипломом экономиста занимаются 4 вуза и бухгалтеров – 8 ссузов с дневной формой обучения, юристов – 4 вуза и 3 ссуза.

На отсутствие сбалансированности спроса и предложения рабочей силы влияют множество причин и факторов, главными из которых являются:

- ✓ Отсутствие организационных механизмов, позволяющих образовательным учреждениям взаимодействовать с работодателями по составлению прогноза потребностей в кадрах.
- ✓ Отсутствие государственного заказа на подготовку кадров в соответствии с потребностями рынка труда.
- ✓ Отставание материально-технической и учебно-производственной базы профессиональных учебных заведений от требований современного высокотехнологичного производства.
- ✓ Большая часть молодежи порой не мотивирована на получение рабочих профессий. Опросы старшеклассников показывают, что лишь 3,6% готовы обучаться по рабочим профессиям, что в 8–10 раз ниже требуемого количества для воспроизводства трудовых ресурсов.
- ✓ Неблагоприятная демографическая ситуация в период с 2001 по 2008 г. привела к сокращению численности выпускников 9-х классов на 32%, выпускников 11-х классов – на 30%.

- ✓ Наличие проблем и трудностей в освоении профессии выпускниками начального и среднего профессионального образования, которые назвали руководители предприятий и представители кадровых служб по итогам социологического исследования (рис. 1).

В связи с таким положением дел Государственным комитетом Республики Марий Эл по профессиональному образованию совместно с Министерством экономического развития промышленности и торговли разработана Республиканская целевая программа «Рабочие кадры РМЭ на 2009–2012 гг.».

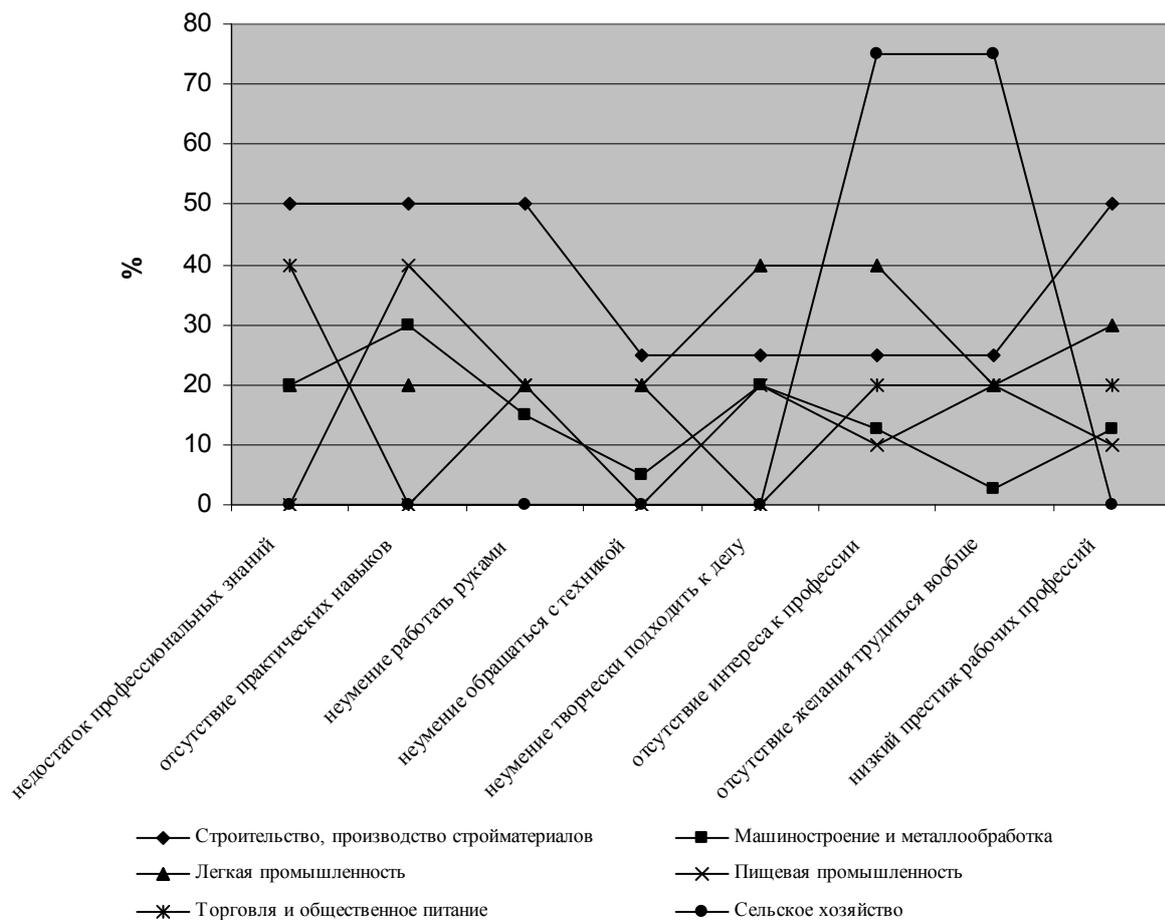


Рис. 1. Основные трудности освоения профессий выпускниками НПО и СПО, по мнению работодателей

Цель программы – формирование необходимых условий и механизмов управления формированием, сохранением, воспроизводством и развитием кадрового потенциала, повышения эффективности профессионального образования в обеспечении организаций реального сектора экономики квалифицированными рабочими кадрами.

Социальная значимость программы определяется тем, что сформированный комплексный механизм управления кадровым потенциалом Республики Марий Эл позволит в среднесрочной перспективе достичь динамического равновесия спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, значительно снизить риск невостребованности выпускников учреждений профессионального образования на рынке труда, повысить уровень социальной защищенности обучающихся и работников.

Структура программных мероприятий включает 6 разделов, которые обеспечивают координацию деятельности всех участников программы.

Раздел «Создание единой системы мониторинга и среднесрочного прогнозирования спроса на рабочую силу для реального сектора экономики (исследование рынка труда)» включает мероприятия, направленные на создание методики прогнозирования потребностей отраслей экономики в квалифицированных кадрах, проведение мониторинга обеспеченности предприятий и организаций рабочими кадрами, формирование государственного заказа на подготовку кадров в соответствии с потребностями реального сектора экономики, развитие службы маркетинга и содействия трудоустройству выпускников в учреждениях профессионального образования, эффективное трудоустройство выпускников учебных заведений.

Раздел «Создание условий для инновационного развития учреждений профессионального образования и повышения качества профессиональной подготовки» предусматривает мероприятия по совершенствованию содержания профессионального образования, разработке и внедрению инновационных образовательных программ, организации многоуровневой подготовки, совершенствованию образовательного процесса в учреждениях профессионального образования.

Раздел «Социальное партнерство и государственно-общественный механизм управления развитием кадрового потенциала» предусматривает мероприятия по организации деятельности координационных советов по вопросам подготовки квалифицированных рабочих и специалистов, привлечению социальных партнеров к участию в подготовке кадров в учреждениях профессионального образования, формированию общественно-государственной системы оценки качества профессионального образования.

Раздел «Обеспечение системы профессионального образования высококвалифицированными педагогическими кадрами» направлен на решение проблемы дефицита мастеров производственного обучения в учреждениях профессионального образования, повышение профессиональной компетентности педагогов, техническое переоснащение системы повышения квалификации педагогических работников.

Раздел «Формирование комплексной системы профессиональной ориентации, пропаганда рабочего труда и сопровождение профессиональной

карьеры молодежи» включают мероприятия по исследованию профессионально-образовательных потребностей молодежи, организации профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных школ и их родителей, разработку и внедрение курсов по планированию профессиональной карьеры в образовательных учреждениях всех типов.

Раздел «Обеспечение материально-технической и ресурсной оснащенности учреждений ПО» предусматривает создание на базе учреждений профессионального образования 6 ресурсных центров, переоснащение образовательных учреждений современным технологическим оборудованием и техникой.

Все это говорит о том, что для обеспечения подготовки кадров в соответствии с новыми требованиями необходимо преодолеть разобщенность интересов руководителей организаций и образовательных учреждений, найти тесный контакт между организациями и образовательными учреждениями, совершенствовать нормативно-правовую базу для формирования социального партнерства.

Для этого предполагается решить следующие задачи:

- ✓ совершенствовать государственное регулирование в сфере развития трудовых ресурсов республики;
- ✓ привести структуру подготавливаемых профессий и специальностей в соответствие с комплексным прогнозом потребностей экономики в квалифицированных кадрах;
- ✓ создать и внедрить систему государственного заказа на подготовку кадров по наиболее востребованным и перспективным для республики профессиям и специальностям;
- ✓ расширить информационное освещение процессов, происходящих на республиканском рынке труда, обеспечение доступности информации для граждан и работодателей;
- ✓ сформировать комплексную систему профессиональной ориентации и сопровождения профессиональной карьеры молодежи;
- ✓ обеспечить систему начального и среднего профессионального образования высококвалифицированными мастерами производственного обучения и преподавателями.

Реализация программы в конечном итоге позволит снизить диспропорцию в профессионально-квалификационной структуре спроса и предложения рабочей силы на регистрируемом рынке труда и сдерживать уровень безработицы среди выпускников учреждений профессионального образования.

## ТЕОРИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В НОВЫХ УСЛОВИЯХ РЫНКА ТРУДА

Л. М. Низова, М. Чернова

*Марийский государственный технический университет, г. Йошкар-Ола  
nizova@yandex.ru*

### Теории занятости и безработицы: сущность и преимущества

Занятость как экономическая категория и социальное явление носит классовый, исторический характер. Она существовала во все времена и эпохи, при всех экономических формациях, менялись только ее модели и формы.

Вопросы занятости и безработицы всегда были и остаются самыми острыми и злободневными социальными проблемами. Им были посвящены исследования многих классиков экономической науки: А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса, А. Маршалла, Д. Кейнса, М. Фридмана, Ф. Хайека, П. Самуэльсона и других. Каждый из них по-своему трактовал вопросы занятости, в результате чего сложились разнообразные теории занятости (рис. 1):

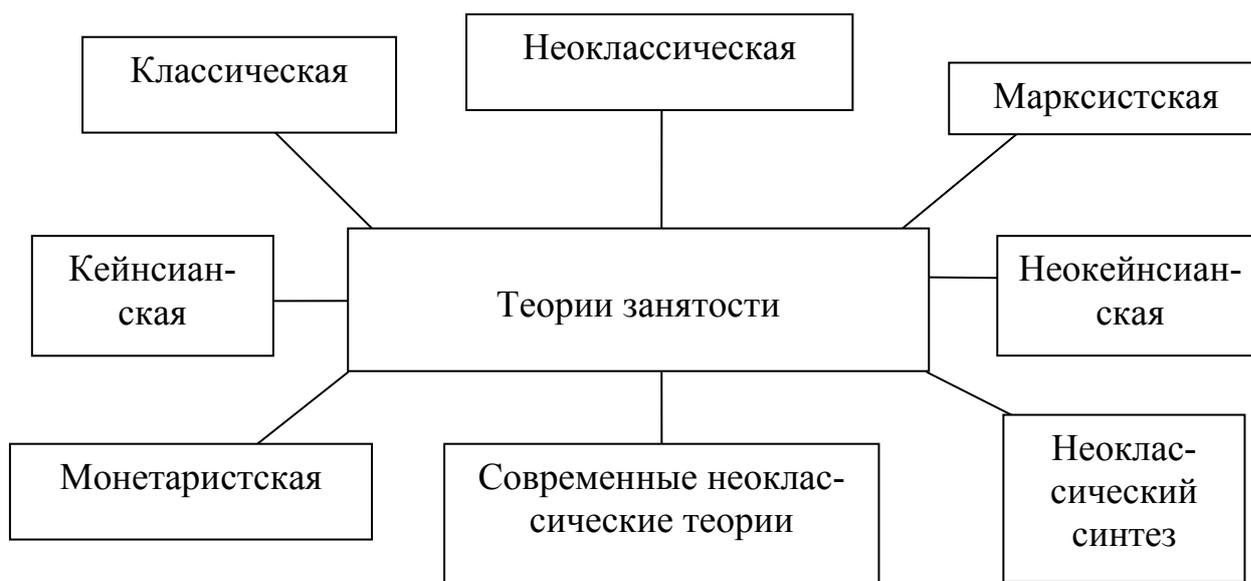


Рис. 1. Экономические теории занятости

#### *Классическая и неоклассическая теории занятости*

Представителями данной теории занятости являются А. Смит, Д. Рикардо, Ж. Б. Сей, А. Маршалл, А. Пигу и другие. Классики считали, что рыночная экономика способна обеспечить полное использование ресурсов рабочей силы и на этой основе – полную занятость. Они разработали и теорию трудовой стоимости, которая незыблема по сей день.

В работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» А. Смит подчеркнул, что деятельность людей, их устремления определяются их собственными интересами, личной выгодой. «Дай мне то, – писал он, – что мне нужно, и ты получишь то, что необходимо тебе!»<sup>1</sup>. Его мысль применительно к занятости сводится к тому, что в условиях рынка и свободной конкуренции спрос и предложение сбалансированы и полная занятость обеспечена. Вместе с Д. Рикардо они считали, что труд является единственным всеобщим и единственным точным мерилom стоимости. «Труд определяет стоимость не только той части цены, которая приходится на заработную плату, но и тех частей, которые приходятся на ренту и прибыль»<sup>2</sup>. По их мнению, нормой рыночной экономики является полная занятость, а наилучшей экономической политикой – политика невмешательства государства.

Последователь А. Смита Ж. Б. Сей, также внес большой вклад в теорию занятости. Он сформулировал закон рынка. В основе его теории лежат три фактора производства – труд, капитал, земля.

Экономисты-классики пришли к выводу, что вынужденная безработица невозможна, что рыночная экономика саморегулирующаяся, а помощь государства излишня и вредна.

Классическая теория, говоря о полной занятости, допускала две ее формы: «фрикционную» и «добровольную». «Фрикционная» – безработица является результатом временной потери работы при переходе от предприятия к другому. «Добровольная» связана с отказом самих рабочих от работы в силу низкого вознаграждения или других личных причин.

Ведущими представителями неоклассической экономической теории являются А. Маршалл и А. Пигу. В работе «Принципы экономической науки» А. Маршалл разработал идеи плавного бескризисного развития рыночной экономики. Важную роль сыграли его новые положения в теории о рыночной цене, о предпринимательстве и о потребительском поведении. К трем факторам производства Сэя он дополнительно добавил фактор организации. Для обеспечения занятости Маршалл считал важным регулирование спроса и предложения. Он пришел к выводу, что урегулирование рынок может осуществлять автоматически: «Когда спрос и предложение оказываются в положении устойчивого равновесия, то в случае, если что-нибудь сдвинет объем производства с его равновесного состояния, немедленно начнут действовать силы, толкающие его к возврату в прежнее положение, точно так же, как если подвешенный на веревке камень сместить с его рав-

---

<sup>1</sup> Экономическая теория: Хрестоматия. М.: Высшая школа, 1995. С. 20.

<sup>2</sup> Там же. С. 25.

новесного состояния, он немедленно устремится назад, в свое равновесное положение»<sup>3</sup>.

А. Пигу как последователь Маршалла в своей книге «Теория безработицы» наиболее полно изложил основные положения классической теории занятости. Он пришел к выводу, что главной причиной безработицы является высокий уровень заработной платы и количество занятых на производстве находится в обратном отношении к уровню их заработной платы.

Вторым фактором, определяющим объем занятости, по мнению А. Пигу, является функция реального спроса на труд. Он приходит к заключению: «При наличии совершенно свободной конкуренции среди наемных работников и при наличии совершенно мобильного труда характер связи (между ставками реальной заработной платы, на которых настаивают работники, и функцией спроса на труд) будет очень простым. Постоянно будет действовать сильная тенденция к установлению такого соотношения между ставками заработной платы и спросом, чтобы все были заняты». И далее он пишет, что «существующая» в любое время безработица целиком объясняется непрерывно происходящими изменениями в условиях спроса<sup>4</sup>.

Решающее значение зависимости занятости и безработицы от заработной платы придают такие последователи классической теории, как М. Вейцман, Дж. Сакс. Положения неоклассической теории занятости получили развитие в работах К. Эрроу, Л. Вальраса, Ф. Хайека, Дж. Хикса и других.

#### *Марксистская теория о занятости и безработице*

К. Маркс подробно исследовал вопросы занятости и безработицы, связывая их с положением рабочего класса и его эксплуатацией. Его теория базируется на трех положениях: теории прибавочной стоимости, теории роста органического строения капитала и законе о народонаселении. Первая теория основывается на анализе сущности и особенностей рабочей силы. В капиталистических странах с рыночной экономикой она является товаром особого рода, рабочий продает свою способность к труду. В процессе производства он создает новую стоимость, которая больше стоимости рабочей силы, т. е. работодатель получает дополнительно прибавочную стоимость. Такая способность рабочей силы стала называться переменным капиталом, авансируемым на покупку рабочей силы. Стоимость товара равна сумме постоянного капитала, переменного капитала и прибавочной стоимости:  $C+V+m$  (1), где  $C$  – постоянный капитал, затраченный на средства и пред-

<sup>3</sup> Маршалл А. Принципы экономической науки. М., 1993. Т. 2. С. 29.

<sup>4</sup> Мальтус Т., Кейнс Д., Ларин К. Антология экономической классики. М., 1993. С. 353

меты труда;  $V$  – переменный капитал, авансируемый на покупку рабочей силы;  $m$  – прибавочная стоимость. Отношение постоянного капитала к переменному он назвал органическим строением капитала. В главе 23 первого тома «Капитала» К. Маркс анализирует влияние возрастания капитала на положение рабочего класса и занятость: «Рассматривая со стороны стоимости, строение определяется тем отношением, в котором капитал делится на постоянный капитал, или стоимость средств производства, и переменный капитал, или стоимость рабочей силы, т. е. общую сумму заработной платы»<sup>5</sup>. Предприниматели, стремясь к получению избыточной прибавочной стоимости, заинтересованы в том, чтобы индивидуальная стоимость товаров на предприятии была ниже общественной. А для этого нужно увеличение затрат на постоянный капитал. В результате доля переменного капитала уменьшается, спрос на рабочую силу относительно снижается, численность занятых увеличивается медленнее по сравнению с ростом всего капитала и всего общественного производства. На этой основе К. Марксом формулируется закон народонаселения, свойственный капиталистическому способу производства: «Рабочее население, производя накопление капитала, тем самым в возрастающих размерах производит средства, которые делают его относительно избыточным населением»<sup>6</sup>. Он писал, что перенаселение имеет три формы: текучую, скрытую и застойную. К текучей он относил положение, когда рабочие то отталкиваются, то притягиваются в более значительном количестве к работе, и когда число занятых увеличивается, хотя в постоянно убывающей пропорции по сравнению с масштабом производства. К скрытой форме он относил сельскохозяйственное перенаселение, где работники вроде бы и заняты, но далеко не полностью и при первой возможности перемещаются в город или по другим каналам. Под застойной формой понимались крайне нерегулярные занятия работников или вообще их не имеющих длительное время. Эти формы безработицы имеют место и в современной действительности.

Таким образом, К. Маркс доказал, что при росте капитала и общественного производства спрос на рабочую силу снижается, сокращается занятость и растет безработица.

---

<sup>5</sup> Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е. изд. Т. 23. С. 626.

<sup>6</sup> Там же. С. 626.

*Теория занятости Д. Кейнса и некейнсианцев*

Кейнсианская теория занятости является общепризнанной и важной. Д. Кейнс считается основателем экономической теории капитализма и занятости. Его работа «Общая теория занятости, процента и денег» (1936), по сути, совершила революцию в анализе экономики. В ней на первый план выдвинуты проблемы занятости, конечную цель анализа он видит в определении уровня занятости. Д. Кейнс подверг критике классическую теорию занятости и книгу А. Пигу «Теория безработицы». Основываясь на анализе разрушительного кризиса и роста регистрируемой безработицы, он писал: «Наиболее значительными пороками экономического общества, в котором мы живем, являются его неспособность обеспечить полную занятость, а также его произвольное и несправедливое распределение богатства и доходов»<sup>7</sup>. Кейнс и его последователи утверждали, что в рыночном капиталистическом хозяйстве не существует никакого механизма, гарантирующего полную занятость, что причины безработицы и инфляции кроются не во внешних причинах, а в самой этой экономической системе, которая не является и не может быть саморегулирующейся. Анализируя работу А. Пигу, Д. Кейнс писал, что классическая теория «оказывается совершенно не в состоянии ответить на вопрос о том, каким будет влияние на занятость, сокращение денежной заработной платы, так как она не располагает методом анализа, который был бы пригоден для этого»<sup>8</sup>.

Главным в теории Д. Кейнса является принцип эффективного спроса. По его мнению:

$$N = D_1 + D_2, \quad (1)$$

где N – объем затрат труда;

$D_1$  – расходы общества;

$D_2$  – расходы на новые инвестиции.

Занятость является функцией эффективного спроса. Увеличение общего объема эффективного спроса увеличивает объем производства и благосостояния нации, а недостаток его ведет к недогрузке производственных мощностей, низким темпам роста производства, кризисным явлениям и безработице.

В результате анализа Д. Кейнс пришел к следующему заключению:

- 1) рыночное капиталистическое хозяйство не имеет механизма автоматического восстановления равновесия в экономике;

<sup>7</sup> Мальтус Т., Кейнс Д., Ларин К. Общая теория занятости, процента и денег. М. 1993. С. 424.

<sup>8</sup> Там же. С. 346.

- 2) необходимо государственное регулирование экономики. Расширяя объем спроса, оно будет способствовать уменьшению безработицы.

Обосновав необходимость государственного регулирования экономики, Д. Кейнс определил и его механизм, который получил название бюджетно-налоговой фискальной политики. Суть ее состоит в использовании государственного бюджета и налогообложения для достижения поставленных целей. Государственные расходы направляются при этом на увеличение эффективного спроса на основе роста социальных выплат и льгот, субсидирование создания рабочих мест, организации общественных работ.

В своей работе он дает отрицательный ответ на вопросы об обратной зависимости занятости и заработной платы: «Поддерживать фактическую занятость в пределах, достаточно близких к полной занятости, легче, когда в будущем ожидается рост заработной платы, чем в том случае, когда в будущем ожидается ее снижение»<sup>9</sup>.

Д. Кейнс к двум формам безработицы по классической теории (фрикционная и добровольная) добавил третью – «вынужденную», когда совокупное предложение труда работников, готовых работать за существующую денежную заработную плату, превышает существующий объем занятости. Проблему занятости он рассматривал с позиции интересов и рабочих, и предпринимателей. С одной стороны, он выступал за сокращение уровня безработицы на основе увеличения эффективного спроса, а с другой – за поддержание «нормального» уровня безработицы для максимальной прибыли.

И наконец, Д. Кейнс в своей работе рассмотрел взаимодействие безработицы и международной торговли. Он писал, что если народы научатся обеспечивать себе полную занятость с помощью внутренней политики, то «международная торговля перестала бы быть тем, чем она является сейчас, а именно – отчаянной попыткой поддержания занятости внутри страны путем форсирования экспорта и ограничения импорта. Даже в случае успеха это лишь перекладывает проблему безработицы на плечи соседа, оказавшегося самым слабым в борьбе»<sup>10</sup>.

Идеи Д. Кейнса получили развитие в работах таких экономистов, как Р. Солоу, Л. Клейн, Д. Стрейч, К. Хансен, С. Чейз и других.

### *Современные неоклассические теории*

В конце 1970-х гг. в кейнсианской теории начались сбои. Если все послевоенное развитие капиталистических стран подтверждало положение Кейнса (рост совокупных расходов стимулирует объемы производства, экономический рост и снижает рост безработицы без роста цен), то в 1960-х гг.

<sup>9</sup> Там же. С. 346.

<sup>10</sup> Там же. С. 432.

высокая инфляция стала постоянным фактором экономической жизни развитых стран. Английский профессор А. Филлипс эмпирически выявил обратно пропорциональную взаимосвязь между темпами инфляции и уровнем безработицы и представил ее в виде «простой, или ранней» кривой.

Однако в конце 1970-х гг. кривая Филлипса стала подвергаться сомнению, так как рост безработицы во многих развитых странах происходил вместе с ростом цен, инфляции, т. е. начались процессы стагфляции. Тем самым кейнсианству был брошен вызов со стороны научных течений, стоящих в своей основе на классических позициях. Среди них монетаристы, сторонники теории рациональных ожиданий (ТРО), институционализма и концепции экономики предложения.

Представители *концепции экономики предложения* выступают за стимулирование совокупного предложения, активизацию производства и занятости. Опираясь на кривую Лаффера, предлагают отказаться от системы прогрессивного налогообложения, урезать социальные налоги, сократить аппарат, уменьшить федеральные затраты на субсидии промышленным предприятиям, на развитие инфраструктуры и т. д.

Сторонники *концепции институционализма* (Дж. Гэлбрэйт, Т. Веблен и др.) предмет экономики трактуют расширительно и считают необходимым учитывать весь комплекс условий и факторов, влияющих на хозяйственную жизнь: экономических, социальных, правовых, политических. Они выступают за расширение социальных программ и считают, что вопрос о социальных гарантиях занятости может стать важнее вопроса об уровне заработной платы, что проблема безработицы становится, прежде всего, проблемой структурной несбалансированности.

*Теория рациональных ожиданий (ТРО)* получила развитие в ответ на критику кейнсианцев как стремление поиска новых объяснений происходящих экономических явлений. Представителями ТРО являются Р. Льюкес, Ж. Сарджент, Н. Уоллес. Они опираются на теорию рынков и исходят из того, что люди ведут себя рационально. Субъекты рынка (потребители и предприниматели), используя имеющуюся информацию, могут предсказать последствия ожидаемых изменений в экономике и принимать соответствующие решения в своих интересах. Они исходят из того, что все рынки (товаров, ресурсов) являются высококонкурентными, при этом цены и ставки заработной платы будут гибкими, цены и объемы производства (а следовательно, и занятость) быстро приспособятся к новым условиям. Именно поэтому, считают они, эффективность государственного регулирования сводится к нулю.

Но жизнь, вопреки теории рациональных ожиданий, показала, что фискальная и кредитно-денежная политика оказывает существенное влияние на

развитие производства и занятость населения. Стремление же соединить макро- и микротеории представителей ТРО заслуживает внимания.

### *Монетаристская теория*

Общепризнанным основателем монетаристской теории в экономической науке является американский ученый, лауреат Нобелевской премии Милтон Фридмен. Он обосновал положения об определяющей роли денег в развитии и стабилизации экономики. Концепция монетаристов заключается в следующем:

1. Рыночное хозяйство обладает высокой степенью устойчивости и конкурентности, стремится к стабильности и самоналаживанию.
2. Государственное вмешательство в экономику является основной причиной инфляции и неустойчивого экономического роста. В противовес Д. Кейнсу они против бюджетного и налогового регулирования.
3. Они против социальных мер правительства по поддержанию низкооплачиваемых и социально незащищенных слоев населения, считая их неэффективными.
4. Основной регулятор экономики – деньги, стратегия и тактика кредитно-денежной политики, стабильная эмиссия денег.

Главное уравнение монетаристов – уравнение обмена:

$$MV = PQ, \quad (2)$$

где  $MV$  – общие расходы покупателей на приобретение объема производственных благ;

$PQ$  – общая выручка продавцов этих благ.

Так как  $V$  (скорость обращения денег) монетаристы считают стабильным, то основным фактором, определяющим объем производства и занятости ( $Q$ ) и уровень цен ( $P$ ), выступает предложение денег ( $M$ ). По их мнению, это важнейший и единственный фактор, определяющий уровень производства, занятости и цен, что оказывает воздействие на прирост валового национального продукта.

М. Фридмен утверждал, что между изменением денежной массы и национального дохода существует тесная связь. Это означает, что денежное предложение при нормальном развитии экономики должно возрастать на 3–5% в год. В этом суть денежного правила Фридмена.

Однако эти положения монетаристов вызывают серьезные возражения со стороны многих экономистов, так как считают, что скорость обращения денег ( $V$ ) не стабильна и не может вызвать устойчивый рост предложения денег ( $M$ ) и не будет вызывать устойчивый рост ВВП. Высказываются также сомнения в серьезном воздействии кредитно-денежной политики на инвестиции. В большинстве стран не оправдалась теория монетаристов об от-

рицании государственного регулирования, т. к. фискальная и кредитно-денежная политика взаимосвязана и должна координироваться государством. Положительная роль монетаризма заключается в обстоятельном исследовании механизма воздействия денежной политики на развитие экономики и занятости населения.

### *Неоклассический синтез*

Родоначальником школы «неоклассического синтеза» является американский ученый, лауреат Нобелевской премии П. Самуэльсон. Его учебник «Экономика» переведен на два десятка языков, по нему учатся студенты многих стран мира. Он пришел к выводу о необходимости одновременного и взаимосвязанного использования и рыночного и государственного регулирования: «В настоящее время большинство экономистов на Западе предпринимают попытки к достижению того, что мы в этой книге называем неоклассическим синтезом, т. е. они пытаются путем эффективной кредитно-денежной и фискальной политики соединить классическую макроэкономику Смита и Маршалла с современной макроэкономикой определения уровня дохода, сочетая все здоровое в обоих подходах»<sup>11</sup>. Он писал, что аргументы классиков были слишком упрощены и не отвечают фактам жизни XIX и XX столетий. Правительства и центральные банки показали, что они с помощью фискальной и кредитно-денежной политики могут воздействовать на национальный доход и занятость.

Один из видных представителей этого направления Н. Грегори Мэнкью писал: «Я объединяю принципы кейнсианской и классической теории и неоклассические разработки последних двух десятилетий»<sup>12</sup>.

Неоклассический синтез отличается прикладным характером, по проблемам экономического роста, анализу безработицы и методам ее регулирования, по теории общего экономического равновесия. Большое внимание при этом уделяется разработке методов экономико-математического анализа<sup>13</sup>.

П. Самуэльсон видел и нерешенные проблемы, среди которых стагнация производства и занятости при одновременной ползучей инфляции цен, что имеет для России в настоящее время особое значение.

Другими представителями неоклассического синтеза являются авторы учебника «Экономикс» Кэмпбелл Р. Макконелл и Стенли Л. Брю. Они пишут: «Большинство экономистов готовы признать присущую как кейнсиан-

---

<sup>11</sup> Самуэльсон. П. Экономика. Т. 2. М., 1994. С. 343.

<sup>12</sup> Мэнкью Н. Грегори. Макроэкономика. М.: Изд-во МГУ, 1994. С. 28.

<sup>13</sup> Экономика: Учебник для экономических академий, вузов и факультетов / Под ред. А. С. Булатова, М. Бек. М., 1995. С. 32–33.

ству, так и монетаризму убедительность. Обе теории предлагают полезные схемы, позволяющие анализировать макроэкономику»<sup>14</sup>. А далее указывают: «...монетаризм и ГРО оказали сильное влияние на макроэкономическую теорию и политику, хотя общепринятая точка зрения остается по своему происхождению кейнсианской»<sup>15</sup>. То есть в этом учебнике используется электический метод, который как бы объединяет самые важные и общепринятые выводы всех школ и направлений.

#### *Практическая значимость теорий занятости в современных условиях*

Решение проблем занятости и безработицы, определение политики занятости вызывают необходимость теоретической разработки этих важных и острых проблем. Многие видные экономисты прошлого и настоящего уделяли им в своих исследованиях большое внимание. В результате сложились образные теории занятости, большинство из которых имеют значение и в настоящее время. При всем их различии есть много общего в характеристике занятости и необходимости вмешательства государства в решение этих вопросов. Теории занятости находят отражение в практической жизни. Исторический опыт показывает, что страны и их государственные деятели использовали разные теоретические концепции. Так, президент Рузвельт в своих мерах по выводу США из глубочайшего экономического кризиса опирался на учение Кейнса. Принятые в США законы о занятости в основном учитывают кейнсианскую теорию. Экономическая политика Рейгана и Буша, а также Тэтчер в значительной мере исходила из монетаристской теории.

Однако необходимость государственного регулирования экономики и занятости поддерживается в настоящее время большинством развитых стран с рыночной экономикой. Приходит к этому и Российская Федерация на всех уровнях управления: национальном, региональном и муниципальном.

#### **Механизм регулирования занятости населения на муниципальном уровне**

На основе экономических теорий в современных условиях научно обоснованы причинно-следственные связи регулирования экономики и занятости.

Увеличение объемов производства во многих отраслях экономики и последовательно проводимые мероприятия по развитию социально-

---

<sup>14</sup> Кэмпбелл Р. Макконелл, Стенли Л. Брю. Экономикс. Принципы, проблемы и политика. Т. 1. М., 1992. С. 334.

<sup>15</sup> Там же. С. 335.

трудовой сферы в городском округе «Город Йошкар-Ола» оказали в целом позитивное воздействие на ситуацию в сфере занятости.

Увеличению численности занятых способствует взаимодействие администрации городского округа, работодателей и государственной службы занятости. Благодаря их усилиям приняты на вновь введенные рабочие места (в т. ч. временного характера) 2688 чел., что в 2,4 раза превысило уровень предыдущего года<sup>16</sup>. В формировании банка вакансий в 2007 г. участвовали 1034 организации городского округа, 75,2% из них относятся к негосударственному сектору экономики.

В результате положительной динамики основных макроэкономических показателей происходит сокращение размеров неэффективных форм занятости населения.

В Центр занятости в январе – декабре 2007 г. в поисках работы обратилось 14 847 чел., из них 9910 чел., или 66,7%, – незанятые трудовой деятельностью. Из числа обратившихся в поисках работы граждан 4513 чел. – учащиеся, желающие работать в свободное от учебы время (табл. 1).

*Таблица 1*

Состав граждан, обратившихся за содействием  
в поиске подходящей работы

Категории граждан	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Обратилось в поиске работы, всего	14 210	12 792	14 408	14 679	14 847
Занятые трудовой деятельностью	–	20	41	198	4937
Незанятые трудовой деятельностью	7903	8831	10 207	11 119	9910
Учащиеся, желающие работать в свободное от учебы время (чел.)	6307	3941	4160	3362	4513

Все они нуждаются в содействии занятости, осуществляемом через механизм регулирования.

Услугами службы занятости в 2007 г. было охвачено 24 340 чел., в том числе трудоустроено 11 084 чел., направлено на общественные работы 417 чел., на летний труд – 4406 подростков, на профессиональное обучение

<sup>16</sup> Безработица и занятость в Республике Марий Эл в 2007 году: Стат. сб. департамента: Йошкар-Ола, 2007.

– 693 безработных<sup>17</sup>. Более половины (78,4% от числа снятых с учета) состоявших на учете граждан направлены на активную политику занятости, тем самым у них сохраняется трудовая мотивация (рис. 2).

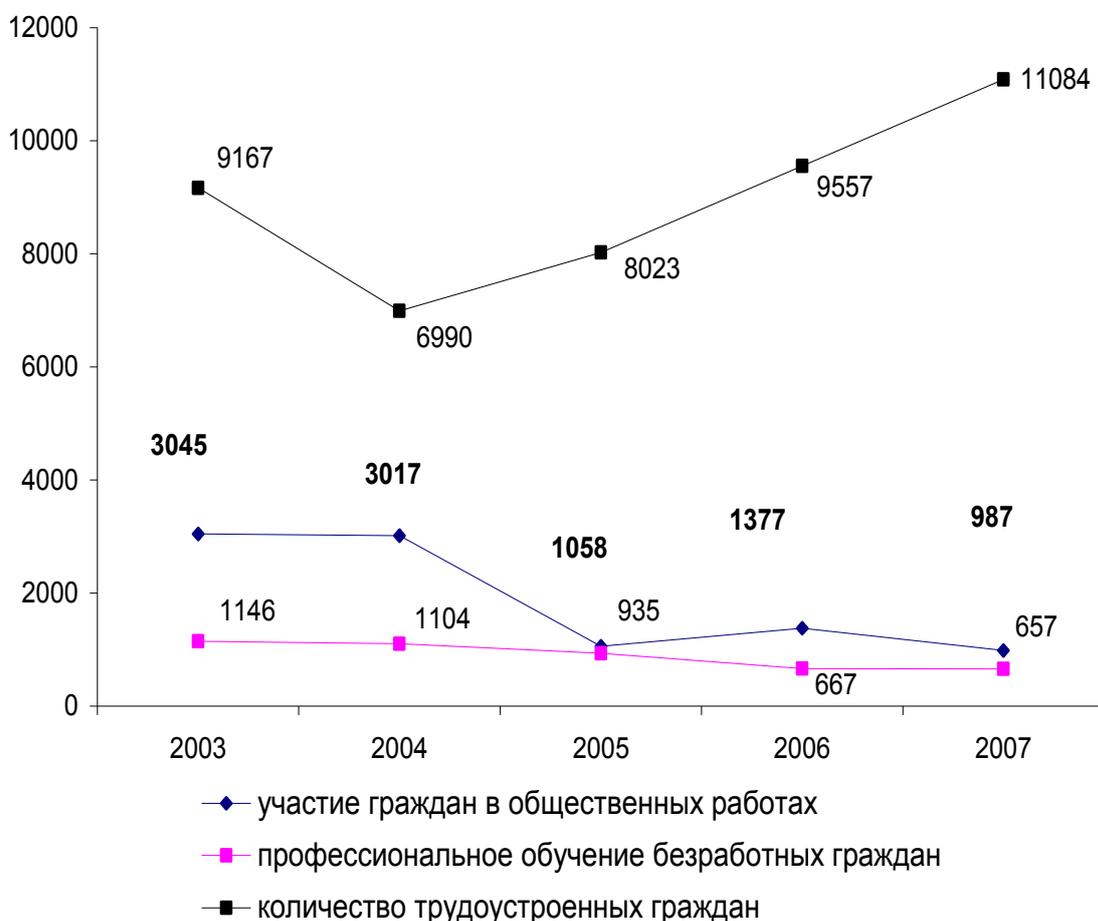


Рис. 2. Динамика предоставляемых услуг Службой занятости в г. Йошкар-Оле

Такая динамика аргументирует использование кейнсианской теории в вопросах регулирования занятости населения и способствует снижению напряженности на рынке труда:

- численность безработных граждан, зарегистрированных в Службе занятости, уменьшилась с 2071 до 1531 чел.;
- уровень регистрируемой безработицы снизился с 1,2 до 0,93%;
- средняя продолжительность безработицы уменьшилась с 4,7 до 4,2 месяца;

<sup>17</sup> Отчет о деятельности Государственного учреждения «Центр занятости населения города Йошкар-Олы» за 2007 год. Йошкар-Ола: ГУ «Центр занятости населения г. Йошкар-Олы». 52 с.

- численность работников, заявленная предприятиями в органы Службы занятости, выросла с 2019 до 2678 чел.;
- коэффициент напряженности уменьшился с 1,2 до 0,8 незанятых граждан на одно вакантное рабочее место;
- удельный вес трудоустройства обратившихся граждан возрос с 53,3 до 64,3%.

Однако наряду с положительными результатами имеются и проблемы, и трудности, главными из которых являются:

1) Численность экономически активного населения города Йошкар-Олы уменьшилась на 8717 чел., занятое население в экономике сократилось почти на 9000 чел., а общая численность безработных, учитываемая по методологии МОТ, увеличилась и составила 8,3 тыс. чел. (рис. 3).

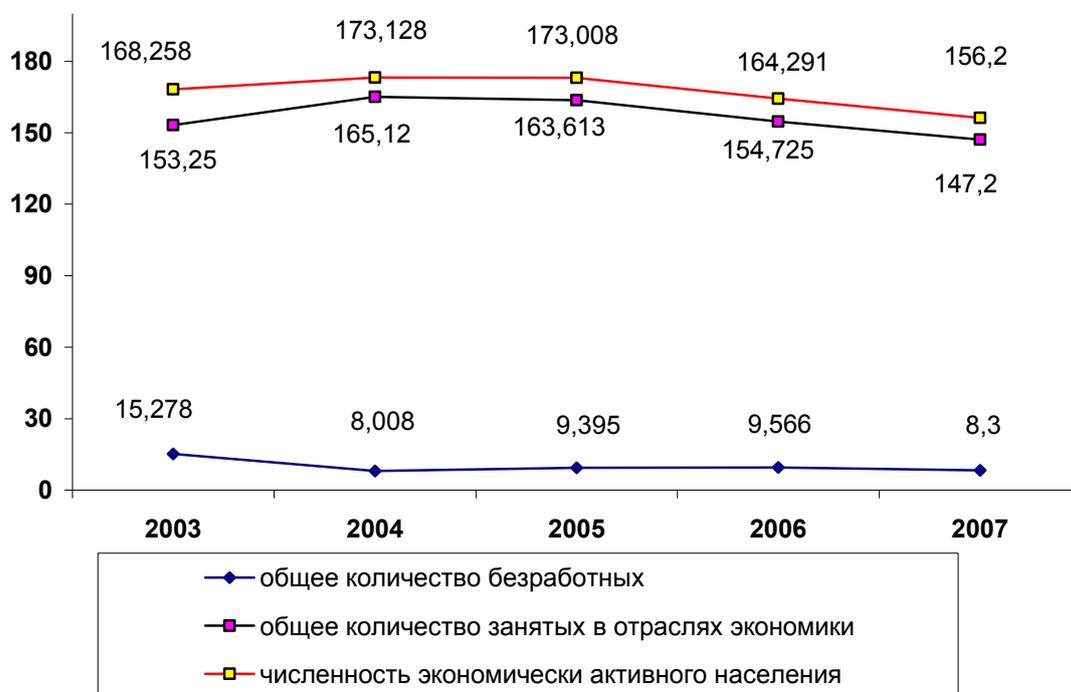


Рис. 3. Динамика занятых в отраслях экономики, экономически активного населения и общей численности безработных в г. Йошкар-Оле

2) Предложение рабочей силы на регистрируемом рынке труда вдвое превышает спрос на нее. Заявленная потребность в вакантных рабочих местах не отвечает требованиям: спросом пользовались в основном рабочие специальности, на их долю пришлось 84,2% всех вакансий, в то время как в числе безработных граждан 52,6% составляют граждане с высшим и средним профессиональным образованием. Профессиональный срез вакансий не соответствует квалификационной структуре безработных.

3) Снижается численность безработных, участвующих в таких активных программах, как переобучение и общее трудоустройство.

4) Общая безработица на рынке труда в 8 раз превышает регистрируемую (1,2 против 8,3%).

Для определения путей повышения эффективности занятости нами было проведено социологическое исследование. Из числа опрошенных граждан, состоящих на учете, 34% получали статус безработного один раз, 16% – 2 раза и 50% – 3 раза и более (рис. 4).

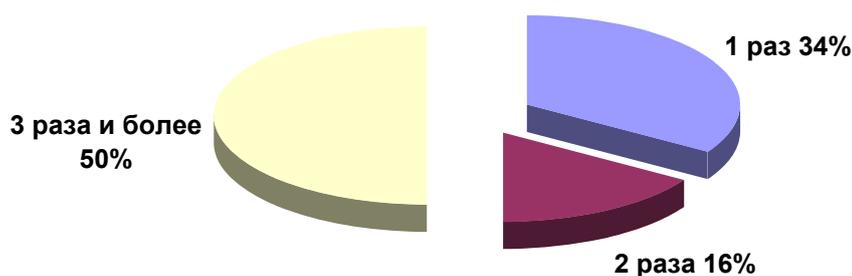


Рис. 4. Ранжирование респондентов по числу получения статуса Безработного

Причиной безработицы для 70% опрошенных явилась низкая зарплата, для 10% – сокращение штата. У каждого десятого не было работы по специальности, у остальных (10%) оказалась другая причина (рис. 5).



Рис. 5. Ранжирование респондентов по причине безработицы

Наиболее эффективными формами занятости в результате опроса оказались: трудоустройство – 58%, участие в индивидуальной предпринимательской деятельности – 22%, получение дополнительной профессии – 20% (рис. 6).

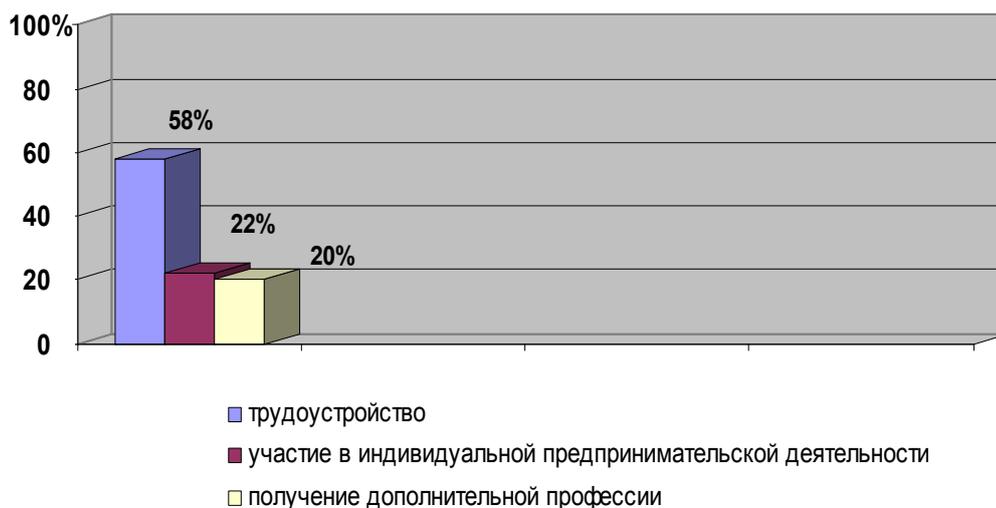


Рис. 6. Ранжирование активных форм занятости по степени важности

Каждому второму респонденту (50%) мешает получить подходящую работу отсутствие личных связей, 36% – недостаток квалификации и профессиональных навыков, 14% – возраст (рис. 7).

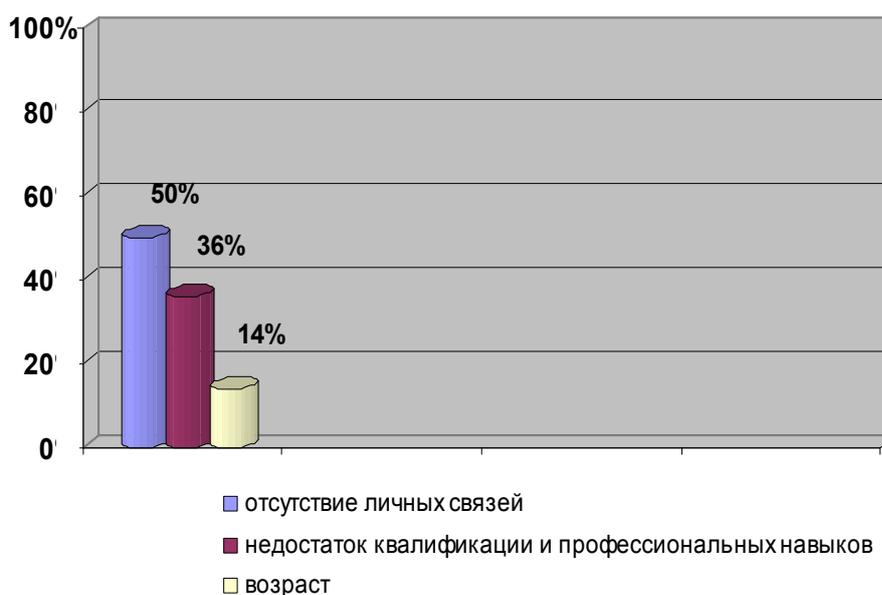


Рис. 7. Распределение респондентов по причинам неполучения подходящей работы

В ходе проводимого опроса 25% респондентов посчитали наиболее эффективным способом решения проблем занятости совершенствование законодательства, 25% – повышение возможностей участия в активных формах занятости и 40% – увеличение числа рабочих мест.

Таким образом, по результатам социологического исследования, нами составлен среднестатистический портрет безработного:

**Пол:** Женский (80%).

**Возраст:** от 20 до 40 лет (68%).

**Образование:** среднее профессиональное (64%).

**Причина безработицы:** низкая зарплата (70%).

**Получение статуса безработного:** 3 раза и более (50%).

**Эффективная форма занятости:** трудоустройство (58%).

**Способ поиска работы:** обращение в государственную Службу занятости (40%).

**Мешает получить подходящую работу:** отсутствие личных связей (50%).

**Отраслевые предпочтения для трудоустройства:** промышленность (40%) и торговля (30%).

**Решение проблем занятости:** создание рабочих мест (40%), совершенствование законодательства (25%).

Все это позволило нам сделать следующие выводы.

Для совершенствования регулирования занятости населения в рамках экономических теорий считаем целесообразным разрозненные меры государства в области занятости объединить в рамках единого раздела социальной политики, придав ей приоритетное направление в деятельности органов исполнительной власти, а именно:

- усилить роль государства, как на федеральном, так и на региональном уровнях, в укреплении экономической и социальной функции занятости, правовом ее регулировании, обеспечении полного объема государственных гарантий безработным и незанятым гражданам;

- в число главных критериев оценки уровня социально-экономического развития субъектов Российской Федерации должны войти показатели уровня занятости и количество созданных экономически эффективных рабочих мест;

- в субъектах Российской Федерации разработать положения о формировании государственного заказа на подготовку специалистов для сбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг.

## СЕМЕЙНОЕ ДЕЛО НА ЛИЧНОМ ПОДВОРЬЕ – ЭФФЕКТИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ НА СЕЛЕ

**Ю. М. Олейник**

*ГУ Амурской области «Центр занятости населения  
города Белогорска», г. Белогорск  
bel\_czn@amur.ru*

Ни для кого не секрет, что сегодня найти работу на селе очень сложно, особенно молодежи, с их здоровыми амбициями в плане интересной работы и получения хорошего заработка.

Однако, по нашему мнению, эти амбиции можно и нужно удовлетворить, потому что на селе еще осталась ниша для организации собственного дела, особенно в сельскохозяйственной области, – это свое личное подворье.

Выращивание картофеля, овощей, корнеплодов, пчеловодство, птицеводство, скотоводство – это далеко не полный набор работ на селе. Эти продукты реализуются на рынке сбыта товаров питания. Спрос на картофель, овощи и мясо растет со стороны северных районов и соседней Якутии, так что рынок сбыта есть.

Безработный на селе, как правило, получает сегодня пособие в размере 924 руб., участие во временных работах оплачивается до 1800 руб., поэтому стоит заниматься своим семейным делом.

Решившим организовать собственное семейное дело Центр занятости оказывает всестороннюю помощь. Во-первых, берет на себя все финансовые затраты, связанные с оформлением необходимых документов. Во-вторых, оказывает методическую помощь. В-третьих, проблем с оформлением документов предпринимательской деятельности для безработных граждан нет. У нас налажена связь с центром «Референт-Консультант», который выполняет всю техническую работу. Первый раз безработный приносит в «Референт-Консультант» свои документы, получает консультацию по организации собственного дела и оплачивает услуги. Второй раз приходит, чтобы получить свидетельство индивидуального предпринимателя.

Центр «Референт-Консультант» может предложить предпринимателю и дальнейшее техническое обслуживание в течение года, чтобы все платежи и необходимые документы оформлялись вовремя.

В-четвертых, можно получить консультацию о получении кредита в Россельхозбанке. Банк, в свою очередь, охотнее работает с такими предпринимателями, т. к. бывший безработный, превратившись в работодателя, нанимает на временные работы по договору с Центром занятости своих родственников (2–4 чел.), которые получают материальную поддержку от Центра занятости в пределах 1000–1800 руб. Эти средства могут быть также аккумулированы на приобретение семян, кормов, молодняка и т. д. В этих

работах с доплатой от Центра занятости принимают участие и дети, достигшие 14 лет, и студенты в возрасте до 18 лет, приехавшие домой на каникулы, и инвалиды, которые, безусловно, могут найти себе занятие по плечу и не во вред своему здоровью. При ведении семейного дела и проблема садика решается, т. к. малышам есть чем заняться у себя во дворе, с детства приучаясь к труду.

Но принять решение заняться предпринимательской деятельностью, как показывает практика, дело не из самых легких. Здесь много сомнений, переживаний, подозрений, если хотите, нежелание брать на себя ответственность за себя и своих родных.

Именно на это и направлена работа специалистов Центра занятости населения, начиная с наглядной агитации, размещенной в местах массового проживания селян, и заканчивая индивидуальными собеседованиями. Вошли в практику работы Центра информационно-профорориентационные встречи с безработными. Перед ними выступают работники отдела сельского хозяйства района, представители налоговой службы, банков, администрации района, предприниматели и, конечно, специалисты Центра занятости. На этих встречах стремимся рассеять сомнения селян по открытию личного семейного дела. Пока одни еще обдумывают, другие уже работают на себя. Если в 2005 г. собственным делом занялся один безработный, то в 2006 г. свое дело на личном подворье организовали два селянина, в 2007 г. – уже 9 бывших безработных, за пять месяцев текущего года в период весенней страды свое семейное дело на личном подворье оформили 18 бывших безработных.

У нас действует разработанная совместно с социальными партнерами, рассчитанная на три года и утвержденная на коллегии районной администрации Целевая программа содействия безработным гражданам Белогорского района в организации собственного семейного дела по производству и реализации сельскохозяйственной продукции на основе личного подворья на 2008–2010 гг.

Подобная программа была нами реализована и в 2007 г. Для работы на селе в рамках семейного подряда мы предлагаем заниматься не только землей, но и печным производством, т. е. строительством и ремонтом печей, каминов; организацией парикмахерских услуг; ремонтом бытовой и электротехники и др. Всего через Центр занятости открыли свое дело 15 безработных из района и 25 человек из города.

Организация своего дела на селе была бы более активной и цивилизованной, если бы у безработного, организующего бизнес, на все это было больше личной заинтересованности. Центры занятости на организацию своего дела могли выплачивать по договору этим лицам пособие на год вперед и, безусловно, не каждому, а тому, кто отучится на курсах и у кого будут

рекомендации известных людей села или района. Это и будет вкладом Службы занятости в развитие малого бизнеса на селе.

## **РАЗВИТИЕ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**А. П. Пальчик, А. А. Усова**

*ФГОУ СПО «Иркутский аграрный техникум», г. Иркутск  
irkagrartekhn@mail.ru*

Переход к новым социально-экономическим отношениям вызвал изменение роли человека в обществе, пересмотр требований к нему как к профессионалу. На первый план выходят такие личные качества профессионала, как предприимчивость, интеллектуальность, общественная активность, социально-профессиональная мобильность. Для молодого специалиста становятся актуальны проблемы конкурентоспособности и успешности на рынке труда. В Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года дан следующий социальный портрет молодого специалиста: *«Развивающемуся обществу нужны современно-образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, прогнозируя их возможные последствия, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью и обладающие развитым чувством ответственности за судьбу страны».*

Формирование данных качеств специалиста зависит от многих факторов, одним из которых является использование в учебном процессе инновационных подходов, активизирующих деятельность школьника, студента, направляющих его на творческую и самостоятельную работу.

Миссией образовательного учреждения становится обеспечение подрастающего поколения средствами самоопределения в трудовой, социальной, политической и экономической жизни. На рубеже веков профессиональное обучение пришло на смену углубленному обучению отдельным предметам.

Подготовить растущего человека к жизни в обществе – цель общего и профессионального образования, и при совместной работе над ее реализацией они выступают как равноправные и взаимодополняющие друг друга компоненты. Основа для успешной адаптации школьников в обществе – целостное образовательное пространство, то есть интегрированное, комплексное, создающее возможности для полноценного развития ребенка во всем разнообразии его запросов и интересов. Профессиональное образование об-

ладает значительным потенциалом для решения задачи введения профильного обучения в старшей школе и предпрофильной подготовки в основной школе. Разнообразие программ, реализуемых в учреждениях профессионального образования, может составить основу практически любого профиля – от эстетического до информационно-технологического. В Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года (приказ МО № 2783 от 18.07.2002 г.) на старшей ступени общеобразовательной школы поставлена задача создания *«системы специализированной подготовки (профильного обучения) в старших классах общеобразовательной школы, ориентированной на индивидуализацию обучения и социализацию обучающихся, в том числе с учетом реальных потребностей рынка труда...»*, которая уже реализуется во многих городах России.

В новых социально-экономических условиях нашей страны о полноценности аттестата зрелости можно говорить тогда, когда выпускник 9-го или 11-го класса *во время обучения в школе узнает, что он хочет, что он может в профессиональном плане, когда проблематика труда или дальнейшей учебы становится для него актуальной.*

Целесообразность погружения в профессиональное образование на базе школ в том, что все его программы не транслируются детям сверху, а предлагаются по выбору, в соответствии с их интересами, природными склонностями и способностями. Мотивированное обучение стимулирует ученика к самостоятельному поиску, к самообразованию. Применение специфических методов и приемов обучения в процессе преподавания профильных и предпрофильных курсов в школе может значительно повысить мотивацию обучения школьников. Трудность заключается в том, что общеобразовательные школы не готовы в настоящее время самостоятельно решить вопрос о введении профессионального обучения из-за слабой подготовленности педагогических кадров, неразвитой материально-технической базы и недостаточной методической базы.

Решение данной проблемы видится в реструктуризации сети образовательных учреждений – в создании сетевых форм взаимодействия общеобразовательных школ и учреждений профессионального образования, в создании ресурсных центров, ассоциаций, комплексных учебных центров. Модели сетевых организаций – это новое явление в российском образовании. Сеть – это совокупность учреждений, имеющих общие цели, ресурсы для их достижения; это особый вид взаимодействия самых различных типов учреждений. Например, чтобы сеть была дееспособной и эффективной в области профильной подготовки в школах, а также профессиональной подготовки в образовательных учреждениях НПО и СПО, она должна отвечать следующим требованиям: по мощности – сеть должна быть достаточной для получения подготовки всеми учащимися с учетом методики преподава-

ния курсов и требований к наполняемости групп; по полноте предлагаемых услуг (предметные, межпредметные и ориентационные, по всем профилям и специальностям); по вариативности (выбор места, продолжительности, содержания, преподавателя); по доступности (по месту расположения или технологиям обучения). Одна из форм ресурсного центра – комплексный учебный центр профессиональных квалификаций – это форма объединения, интеграции и концентрации ресурсов от различных собственников на базе наиболее продвинутых образовательных учреждений и организаций.

Сетевая модель взаимодействия разноуровневых образовательных учреждений, создаваемая на базе ФГОУ СПО «Иркутский аграрный техникум», охватывает в большинстве своем сельские школы области и школы города, а также учреждения начального профессионального образования, изъявившие желание сотрудничать с нами, но достаточно удаленные от нас.

Эти учебные заведения предлагают реализацию профильного и профессионального обучения в соответствии со специальностями, указанными в Лицензии ФГОУ СПО «Иркутский аграрный техникум».

С вышеуказанными образовательными учреждениями заключены договоры о сотрудничестве.

Для удовлетворения запросов обучающихся мы предлагаем следующие виды взаимодействий с образовательными учреждениями:

- Использование кадрового потенциала образовательных учреждений: консультационную, методическую помощь.
- Использование материально-технической и научно-методической базы техникума.
- Преподавание элективных курсов на базе общеобразовательных учреждений преподавателями школы или при необходимости техникума. Общеобразовательная школа на основании договора передает в техникум несколько недельных часов либо принимает со-вместителем преподавателя техникума в течение учебного года для обучения определенного количества групп по программам элективных курсов. Расписание работы преподавателя согласовывается между учреждениями, заключившими договор.
- Преподавание элективных курсов на базе техникума. С общеобразовательным учреждением согласовывают день недели и время работы группы на весь учебный год.
- Интеграция учебных планов учреждений начального профессионального образования и техникума. Выявляется разница в выдаче часов по дисциплинам и предлагаются пути ее ликвидации:

1. Выдача часов коррекции на базе НПО в течение учебного года, за счет средств учащихся, желающих продолжить обучение в ФГОУ СПО «Иркутский аграрный техникум».

2. Подготовительные курсы. Выдача часов коррекции на базе ФГОУ СПО «Иркутский аграрный техникум» в летний период за счет средств учащихся.

3. Выдача часов коррекции на базе ФГОУ СПО «Иркутский аграрный техникум» через проведение факультативных курсов.

4. Выдача часов коррекции за счет объема часов дисциплин, повторяющихся (схожих) на 3–4-м курсах техникума.

Все это дает возможность выпускнику училища продолжить обучение в техникуме на третьем курсе.

Развитие интеграционных процессов в профессиональном образовании и возможность создания комплексного учебного центра профессиональных квалификаций позволит получить следующие результаты:

- реализовать систему специализированной подготовки (профильного обучения) в общеобразовательной школе;
- максимально приблизить уровень подготовки выпускников к требованиям рынка труда;
- качественнее совершенствовать материальную базу образовательных учреждений;
- дальнейшее укрепление связей с партнерами;
- усилить подготовку выпускников школ, училищ, техникума в области информационно-коммуникационных технологий;
- подготовка высококвалифицированного и востребованного специалиста, ориентированного на достижение высших профессиональных и социальных результатов.

Выпускник техникума выходит на рынок труда со своим товаром-специальностью, уровнем квалификации, мастерством. Поэтому очень важно не только овладеть определенной специальностью, которая пользуется сегодня спросом, но и определенными компетенциями, чтобы качество «товара» соответствовало требованиям «потребителя» (работодателя).

Рабочие учебные планы не в должной степени учитывают особенности регионального рынка труда, технологии, применяемые на местном производстве, индивидуальные требования работодателей. Кроме того, происходят изменения требований в течение периода подготовки будущего специалиста в техникуме, поэтому одна из главных задач социального партнерства – формирование и выполнение опережающего заказа на подготовку конкурентоспособного специалиста.

В настоящее время социальное партнерство в системе профобразования должно быть направлено на реализацию требований, выдвигаемых работодателями к выпускникам. Особое значение имеют следующие требования:

- Подготовка конкурентоспособного на рынке труда и профессионально мобильного специалиста.

- Повышение уровня общей и профессиональной культуры специалиста.
- Формирование сознательной мотивации к труду.
- Выработка навыков предпринимательской и организаторской деятельности.
- Обеспечение компьютерной грамотности.

Для реализации этих требований целесообразно совместно с социальными партнерами:

- Обеспечивать непрерывное, многоуровневое профессиональное образование.
- Развивать практикоориентированные профессиональные компетенции педагогов.
- Использовать новые виды и технологии обучения, формы контроля и оценки качества подготовки специалистов.

ФГОУ СПО «Иркутский аграрный техникум» заключил договоры о непрерывном образовании с 13 образовательными учреждениями разного уровня (вузами, НПО, школами).

Заключено 67 договоров по закреплению баз для проведения производственных практик по всем реализуемым специальностям.

Студенты техникума получили реальную возможность проведения занятий практического обучения по специальным дисциплинам в производственных цехах, мастерских, лабораториях и в административных зданиях предприятий социальных партнеров. Полученные отзывы с мест прохождения практик свидетельствуют о качестве подготовки выпускников, соответствующих требованиям заказчиков.

Получены заявки от предприятий на трудоустройство выпускников 2008 г.: Качугская ОГУ СББЖ, Заларинская ОГУ СББЖ, Киренская ОГУ СББЖ, Жигаловская ОГУ СББЖ, ФГОУ «ОИК-8», ГУФСИН России, ОАО «Иркутское», ОАО «Искра», СХПК «Маяк», ООО «Анга», ОАО «Хомутовское», УВД Иркутской области № 69, Служба судебных приставов по Иркутской области, СХОА «Белореченское».

Одной из форм социального партнерства учебного заведения и производства является целевая подготовка специалистов для конкретного предприятия. Значимость такой подготовки велика, так как одновременно удовлетворяются две потребности: предприятия как заказчика на рынке труда и студента – будущего специалиста.

### **Список литературы**

1. Федеральная программа развития образования (10.04.2000 г. № 51–ФЗ).

2. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. Распоряжение Правительства РФ № 1756–р от 29 декабря 2001 г. Приказ МО РФ от 11.02.2002 г. № 393.

3. *Артемова Л. К.* профессиональное обучение учащихся в системе общего среднего образования. М.; Новокузнецк, 2002.

4. *Немова Н. В.* Организация функционирования школы. М., 2001.

5. *Степанов В. М.* Инновационная школа: опыт организации единого образовательного пространства. Иркутск: ЗАО «Восточно-Сибирская издательская компания», 2000.

## **ЗАРУБЕЖНЫЕ ТРУДОВЫЕ МИГРАНТЫ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА**

**Н. В. Парикова, В. А. Гуртов, С. В. Сигова**

*Центр бюджетного мониторинга*

*Петрозаводского государственного университета, г. Петрозаводск  
ptasha@psu.karelia.ru, vgurt@psu.karelia.ru, sigova@onego.ru*

Российская экономика не выживет без привлечения труда мигрантов. Запланированный на ближайшую перспективу экономический рост, даже при реальном повышении производительности труда, невозможен без масштабного пополнения трудовых ресурсов за счет миграции. Во многих регионах страны локальные рынки труда уже сейчас испытывают не только относительный, но и абсолютный дефицит рабочей силы. К 2015 г. трудовые ресурсы страны сократятся на 8 млн. чел., а к 2025-му – на 18–19 млн. Все когорты населения, которые будут входить в трудоспособный возраст в первой четверти XXI в., уже родились, поэтому компенсировать провал за счет наметившегося повышения рождаемости невозможно. Частично восполнить трудовые ресурсы России в этот период можно с помощью мер, направленных на сокращение смертности в трудоспособных возрастах, на общее улучшение здоровья населения с последующим расширением возрастных границ занятости. Однако подобные меры, даже если окажутся сравнительно эффективными, не могут немедленно принести осязаемый результат. Миграция более эластична, то есть более гибко реагирует на внешние факторы, и поэтому способна дать быстрый и масштабный ответ на вызовы ближайшего десятилетия.

В целом можно сказать, что миграция в России развивается примерно так же, как во многих развитых странах мира. В настоящее время спрос России на мигрантов в большей мере обусловлен экономическими причинами. В крупнейших российских мегаполисах, регионах с динамично рас-

тушей экономикой, пограничных областях, где трудовая миграция бурно развивалась на протяжении первой половины текущего десятилетия, мигранты уже заняли определенные экономические ниши, которые в будущем будут углубляться и расширяться. В таких регионах труд иностранных работников уже сейчас стал структурообразующим фактором экономики, которая не может эффективно функционировать без привлечения мигрантов.

На мировых рынках труда мигранты в основном занимают рабочие места, не пользующиеся спросом у местных работников. Это следующие виды деятельности:

- «3D jobs» – грязная, тяжелая и/или опасная работа, не требующая квалификации, включая труд повышенной интенсивности (конвейер, строительные работы, добыча природного сырья, обработка пищевых продуктов и т. д.);
- работа низкой или средней квалификации в общественной сфере услуг, включая сферу досуга и развлечений (химчистка, развоз готовой еды, уборка, торговля и т. д.);
- работа по уходу и обслуживанию в частной сфере (уборка и домашние работы в частных домохозяйствах, уход за детьми и больными и т. п.).

Мигранты заняты также в сезонных работах, т. е. там, где спрос на труд подвержен сильным колебаниям. Чтобы удовлетворить его в период сезонного пика, местных кадров часто не хватает. К тому же работа в сельском хозяйстве, сфере туризма и развлечений также не пользуется спросом у местного населения.

Однако роль мигрантов велика и в «верхнем» сегменте рынка труда, т. е. там, где работают квалифицированные профессионалы: менеджеры, ученые, работники высокотехнологичных производств, IT-специалисты и т. п. Спрос на такой труд обусловлен уже не отказом местных работников от этих видов занятости, а абсолютным дефицитом квалифицированных кадров, обеспечивающих экономический рост в развитых странах. На занятость в этих секторах оказывают существенное влияние тенденции глобализации. Такие работники, как правило, не встречают противодействия со стороны миграционных и пограничных режимов принимающих стран.

Таким образом, на мировых рынках труда мигранты в основном сосредоточены в низовых секторах и ареалах элитной занятости, оставляя «середины» местным работникам. Графически эту модель изображают в виде своеобразных «песочных часов».

Сейчас в нашей стране эта модель представлена в усеченном виде: элитная миграция только начинает развиваться под влиянием все ярче про-

являющегося «кадрового голода». Однако вскоре дефицит квалифицированных кадров проявится со всей очевидностью и станет реальным тормозом экономического развития. Тогда и понадобится механизм привлечения высококвалифицированных кадров из-за рубежа, являющийся необходимой частью миграционной политики всех принимающих стран [1].

Число официально работающих в России трудовых мигрантов постоянно увеличивается, что наглядно изображено на рис. 1.

Численность российских граждан, выехавших на работу за границу, также постоянно растет, но она в десятки раз меньше числа трудовых мигрантов, прибывающих в Россию [2].

Таким образом сальдо трудовой миграции является положительным и увеличивается с каждым годом.

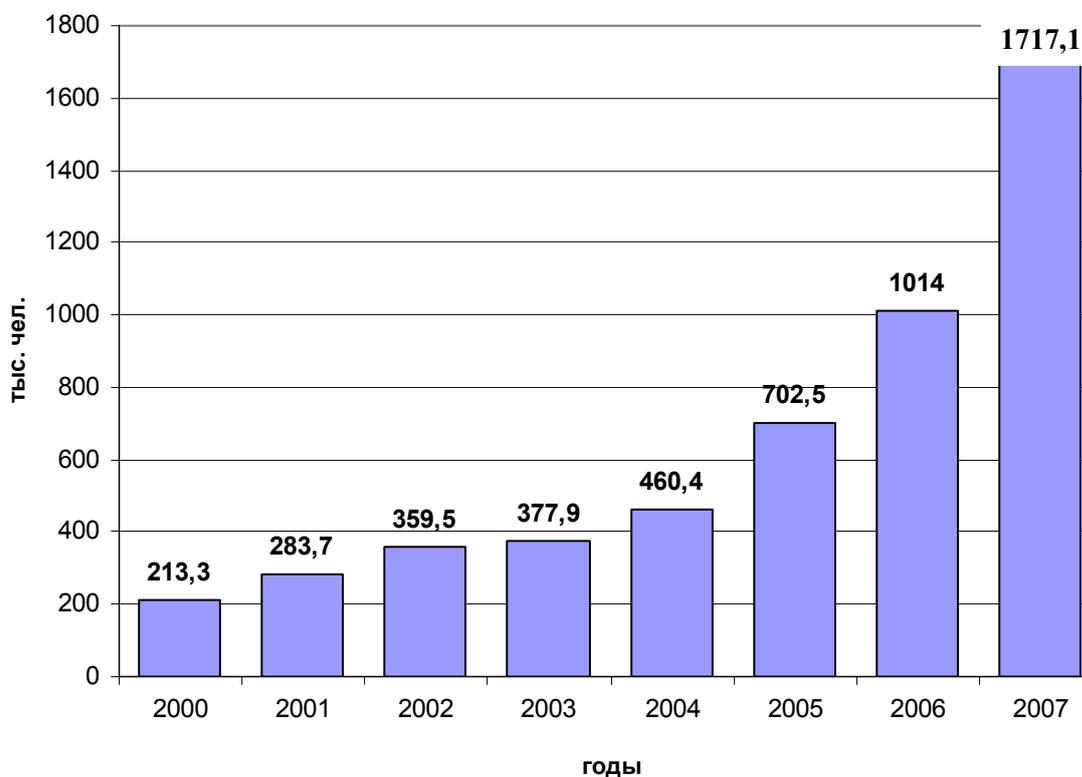


Рис. 1. Динамика численности иностранных работников в Российской Федерации

В 2006 г. число иностранных работников превысило 1 млн. чел., причем эти люди представляют более чем 40 стран мира. В 2007 г. по сравнению с 2006 г. сальдо внешней миграции в Российской Федерации увеличилось на 699 005 чел. за счет роста численности иностранных работников, который составил 170% (с 1 014 013 чел. в 2006 г. до 1 717 137 чел. в 2007 г.).

При этом численность иностранных работников из государств – членов СНГ в 2007 г. составляет 67,1% от общей численности иностранных граждан.

дан, прибывших в отчетном периоде. На рис. 2 представлено распределение иностранных работников, прибывших из государств – членов СНГ.

Преимущественно мигранты приезжают из Узбекистана (20,1%), Таджикистана (14,6%), Китая (13,3%) и Украины (12,2%). Наиболее высокими темпами роста в 2007 г. по сравнению с 2006 г. возрастала численность иностранных работников из следующих государств СНГ: Киргизии и Узбекистана – в 3,3 раза и Туркмении – в 3 раза.

На рис. 3 представлены страны дальнего зарубежья – крупнейшие импортеры трудовых мигрантов в Россию 2007 г.

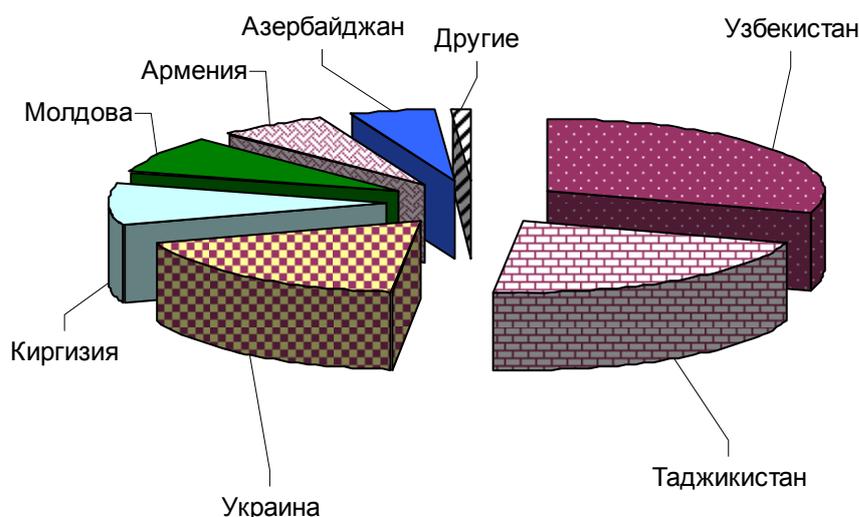


Рис. 2. Численность иностранных работников из государств – членов СНГ, 2007 г.

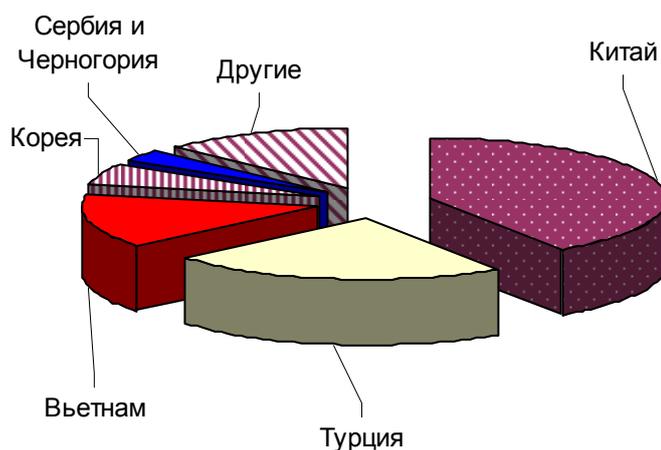


Рис. 3. Страны дальнего зарубежья – крупнейшие импортеры трудовых мигрантов в Россию, 2007 г.

Российские же трудовые мигранты выезжают преимущественно в Соединенные Штаты Америки (16,5%), на Кипр (11,8%) и в Либерию (6,0%). При

этом численность работников, выезжающих в государства – члены СНГ, составляет только 0,6% от общей численности выезжающих российских граждан.

Наиболее высокими темпами роста в 2007 г. по сравнению с 2006 г. возростала численность выезжающих российских граждан в следующие государства: Камбоджа – в 1,38 раза (с 1849 до 2550 работников), Багамы – в 1,37 раза (с 1877 до 2576 работников) и Нидерланды – 1,35 раза (с 2386 до 3212 работников). Численность российских граждан, выезжающих в страны СНГ, в 2007 г. по сравнению с 2006 г., напротив, сократилась в 3,8 раза (с 1697 до 448 чел.) [3].

Как видно из табл. 1, в 2007 г. наиболее востребованными среди иностранных работников отраслями промышленности являются: строительство – 690 890 чел. (40,2% от общего числа работавших в отчетном периоде), оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования – 330 006 чел. (19,2%) и обрабатывающие производства – 122 221 чел. (7,1%) [4].

В 2006 г. большинство иностранных граждан привлекались в сфере строительства – 414 084 чел. (40,8% от общего числа работавших), оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования – 270 944 чел. (26,7%), сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство – 72646 чел. (7,2%) [5].

На рис. 4. изображена динамика распределения мигрантов по видам экономической деятельности.

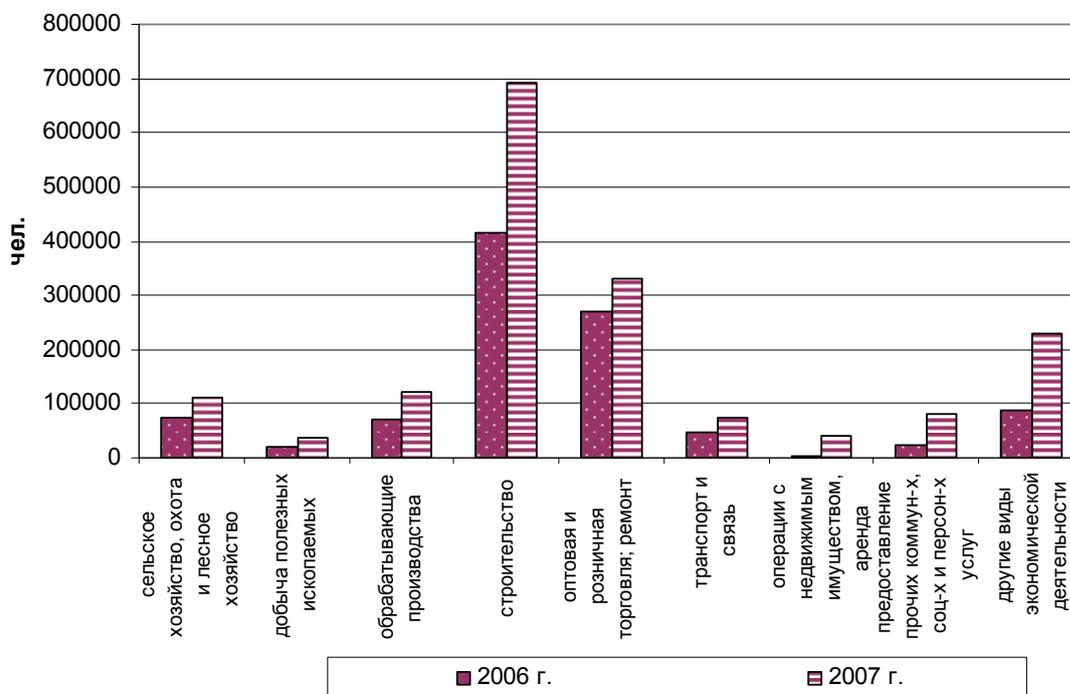


Рис. 4. Динамика распределения мигрантов по видам экономической деятельности в России за 2006–2007 гг.

Таблица 1

Распределение численности иностранных граждан, работавших в России,  
по видам экономической деятельности

Виды экономической деятельности	Работало, чел.		В % к итогу	
	2006 г.	2007 г.	2006 г.	2007 г.
Всего иностранных работников	1 014 013	1 717 137	100,0	100,0
в том числе по видам экономической деятельности:				
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	72 646	111 014	7,2	6,5
рыболовство, рыбоводство	1227	2426	0,1	0,1
добыча полезных ископаемых	19 869	36 069	2,0	2,1
обрабатывающие производства	72 245	122 221	7,1	7,1
строительство	414 084	690 890	40,8	40,2
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	270 944	330 006	26,7	19,2
транспорт и связь	46 990	75 615	4,6	4,4
финансовая деятельность	4153	7128	0,4	0,4
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	4871	38 990	0,5	2,3
образование	1042	1 619	0,1	0,1
здравоохранение и предоставление социальных услуг	2826	3642	0,3	0,2
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	24 071	81 910	2,4	4,8
другие виды экономической деятельности	79 045	215 607	7,8	12,6

В 2007 г. по сравнению с 2006 г. наблюдается увеличение количества иностранных граждан, занятых в сфере предоставления коммунальных, социальных и персональных услуг с 2,4 до 4,8%, а также занимающихся операциями с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг с 0,5 до 2,3%.

По данным статистики, только около 4% мигрантов приезжают на срок, не превышающий шести месяцев. Занятость таких мигрантов носит, как правило, сезонный характер. На срок от 9 до 12 месяцев прибывает более 90% мигрантов, примерно треть из них рассматривают возможную перспективу постоянного жительства в России.

В 2007 г. не произошло существенных изменений в половозрастной структуре привлекаемых иностранных работников.

Трудовая миграция в Россию продолжает оставаться в значительной степени мужским занятием, доля мужчин более 84,5% (1 450 643 из 1 717 137 работников), что примерно равно показателю 2006 г. [4]. Это связано, в первую очередь, с отраслевой структурой занятости трудовых мигрантов, так как 40% мигрантов работают в строительной отрасли. Но поскольку сфера услуг развивается высокими темпами и сегодня дает 2/3 рабочих мест в развитых странах, можно предположить дальнейший рост женской составляющей миграции.

Средний возраст мигрантов 32–33 года, причем более 67% из них моложе 40 лет. За последние годы трудовая миграция помолодела: повзрослевшая молодежь в странах выезда (особенно в странах Центральной Азии) все чаще идет по дороге миграции, проторенной старшим поколением. Произошли незначительные изменения в возрастной структуре привлекаемых иностранных работников. В 2007 г. по сравнению с 2006 г. численность иностранных работников в возрастной группе от 18 до 29 лет и от 55 до 59 лет возросла более чем в 2 раза, численность работников в возрастной группе от 30 до 39 лет – в 1,4 раза.

В течение последних нескольких лет произошли и другие существенные сдвиги в характеристиках потоков трудовой миграции в Россию.

Появилась устойчивая тенденция к увеличению доли мигрантов, приезжающих из стран Центральной Азии, которая охватила практически все принимающие мигрантов регионы России. Если в Карелии пока таких мигрантов немногим более 10%, то в московской выборке их около 40%, а в Астраханской области – около 60%. Причем если потенциал трудовой миграции из Таджикистана и Киргизии в большей степени уже использован (хотя он и будет расти, учитывая высокие темпы роста населения в этих странах), то «осваивание» потенциала узбекской миграции только начинается [1].

Среди регионов Российской Федерации распределение зарубежных трудовых мигрантов крайне неравномерно. В табл. 2 приведены 10 регионов России с наибольшей численностью зарубежных трудовых мигрантов в 2007 г., а также указана доля числа иностранных работников в списочной численности работников в данных регионах [6].

Таблица 2

10 регионов России с наибольшей численностью  
зарубежных трудовых мигрантов в 2007 г.

№ п/п	Субъект РФ	Число иностранных работников	Доля иностранных работников в регионе в общей численности зарубежных мигрантов по РФ, %	Среднесписочная численность работников в экономике	Доля числа иностранных работников в среднесписочной численности работников, %
1	Российская Федерация	1 717 137	100	48 943 666	3,51
	в том числе:				
2	г. Москва	482 929	28,12	5 177 968	9,33
3	Московская область	169 091	9,85	2 202 706	7,68
4	Свердловская область	81 247	4,73	1 654 693	4,91
5	г. Санкт-Петербург	79 545	4,63	2 023 207	3,93
6	Краснодарский край	44 258	2,58	1 489 013	2,97
7	Ханты-Мансийский АО	39 093	2,28	753 804	5,19
8	Приморский край	37 900	2,21	608 733	6,23
9	Новосибирская область	37 199	2,17	898 544	4,14
10	Иркутская область	33 832	1,97	806 265	4,20
11	Красноярский край	33 006	1,92	1 028 660	3,21

Как видно из табл. 2, наибольший процент зарубежных трудовых мигрантов в абсолютном числе – около 40% – приходится на столичный мегаполис, г. Москва, и Московскую область. Здесь же доля иностранных ра-

ботников в общей численности трудовых ресурсов составляет 17%. В других регионах России процент зарубежных трудовых мигрантов не превышает 3–6% от общего числа работников.

В 2007 г. по сравнению с 2006 г. ситуация по распределению численности иностранной рабочей силы по субъектам РФ значительно не изменилась, основной рост трудовых мигрантов приходится на столичный мегаполис.

Если провести сравнение численности зарубежных трудовых мигрантов с численностью выпускников системы профессионального образования в этих регионах в 2007 г., то будет видно, что число мигрантов сравнялось или уже превышает численность выпускников. В табл. 3 приведено это сравнение.

Таблица 3

Соотнесение численности зарубежных трудовых мигрантов  
с численностью выпускников системы  
профессионального образования в 2007 г.

№ п/п	Субъект РФ	Количество иностранных работников	Выпускники ВПО	Выпускники СПО	Выпускники НПО
1	г. Москва	482 929	159 905	30 523	21 683
2	Московская область	169 091	22 201	19 569	22 527
3	Свердловская область	81 247	34 487	24 467	36 884
4	г. Санкт-Петербург	79 545	73 386	20 417	27 724
5	Краснодарский край	44 258	25 420	19 149	28 069
6	Ханты-Мансийский АО	39 093	5822	5291	7849
7	Приморский край	37 900	16 139	8 511	13 594
8	Новосибирская область	37 199	29 856	13 086	22 508
9	Иркутская область	33 832	20 526	10 052	22 337
10	Красноярский край	33 006	20 563	15 617	35 380

Исходя из представленных данных, можно выделить тенденцию замещения рабочих мест в экономике регионов, на которые могли бы претендовать выпускники образовательных учреждений профессионального образования, зарубежными мигрантами. Однако образовательный уровень трудовых мигрантов снижается. Как следствие, мигранты все труднее адаптируются к российским условиям, и на рынке труда, и в быту. Такие мигранты менее социально адаптивны, менее склонны пользоваться действующими

социальными институтами и сервисами (правовыми, образовательными, медицинскими, национально-культурными и т. п.).

Начиная с 2005 г. вследствие демографических процессов число выпускников 9-х и 11-х классов существенно уменьшается, что, в свою очередь, негативно сказывается на всех уровнях профессионального образования – НПО, СПО и ВПО. В связи с этим для многих регионов ощущается и все нарастает нехватка абитуриентов для приема в учреждения системы профессионального образования.

Таким образом, зарубежные мигранты имеют возможность получить образование. Это, в свою очередь, позволит зарубежным мигрантам, во-первых, получить образование, востребованное на российском рынке труда, а во-вторых, решить проблему их социальной адаптации, а также решить проблему, возникающую перед учреждениями системы профессионального образования, получившую название «Проблема 2010 года».

Из всего вышесказанного следует, что зарубежная трудовая миграция является крайне важной для рынка труда и системы профессионального образования, так как зарубежные мигранты являются важным источником рабочей силы.

### Список литературы

1. *Тюрюканова Е.* Трудовая миграция в Россию  
<http://www.polit.ru/research/2008/01/21/demoscope315.html#mtop#mtop>
2. Труд и занятость в России. 2007: Стат. сб. / Росстат. М., 2007. 611 с.
3. Численность иностранной рабочей силы и численность российских граждан, выезжающих на работу за границу, по Российской Федерации. Численность российских граждан, выехавших на работу за границей / Росстат. М., 2008.
4. Среднегодовая численность работников, прибывшие и выбывшие по видам экономической деятельности и регионам Российской Федерации / Росстат. М., 2008.
5. Среднегодовая численность работников, прибывшие и выбывшие по видам экономической деятельности и регионам Российской Федерации / Росстат. М., 2007.
6. Среднесписочная численность и начисленная заработная плата работников по видам экономической деятельности за 2007 год / Росстат. М., 2008.
7. Среднесписочная численность и начисленная заработная плата работников по видам экономической деятельности за 2007 год / Росстат. М., 2007.

## **РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ КРЫМСКОГО ТЕХНИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА**

**Л. А. Пархоменко, Л. А. Колупаева**

*ФГОУ СПО «Крымский технический колледж», г. Крымск  
Ktkollege@rambler.ru*

В сложившихся социально-экономических условиях решение задачи подготовки высококвалифицированных и профессионально-мобильных специалистов сегодня практически невозможно без маркетинговых исследований внутренней и внешней среды, без участия социальных партнеров.

При этом необходимо решать такие задачи, как:

- организация социального партнерства как особого типа взаимодействия учебного заведения с субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями;
- расширение пространства социального партнерства;
- создание механизма взаимодействия с социальными партнерами (работодателями, Службой занятости, органами муниципального управления, общественными организациями и др.);
- анализ состояния и реальных потребностей рынка труда.

Что же такое социальное партнерство?

Социальное партнерство – это детально проработанная и гибкая форма сотрудничества, построенная на четком распределении ролей, ответственности и долей участия.

Цель социального партнерства – повышение качества профессиональной подготовки, удовлетворение текущих и перспективных потребностей в высококвалифицированных специалистах.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

- заинтересованным социальным партнерам совместно планировать направления взаимодействия в подготовке специалистов и рабочих кадров;
- обеспечивать финансовыми ресурсами реальные проекты подготовки;
- устойчиво развивать материально-техническую базу учебного заведения на долгосрочной основе;
- внедрять в профессиональную подготовку студентов передовые приемы и методы организации труда;
- повышать у студентов мотивацию к учению, освоению профессии;
- активно проводить профориентационную работу.

Система социального партнерства позволяет:

- делегировать предприятиям ответственность за определение потребностей в специалистах и рабочих кадрах и за планирование их подготовки и переподготовки;
- изменить подходы к профориентации (через предпрофильную подготовку и профильное обучение);
- усилить связи учебных заведений с рынком труда через вовлечение работодателей и других социальных партнеров в разработку квалификационных требований, процедур проверки знаний, профессиональных умений и навыков;
- вовлечь социальных партнеров в управление, контроль и оценку деятельности учебных заведений через процедуры их лицензирования и аттестации;
- содействовать переходу учебных заведений на принцип самоуправления, стимулирования их большей автономии, перехода на экономические методы управления.

Система социального партнерства способствует:

- росту числа выпускников, подготавливаемых по заказам работодателя;
- трудоустройству закончивших обучение, улучшению их материального положения;
- удовлетворению потребностей работодателей и студентов в обучении;
- росту уровня квалификации выпускников.

Таким образом, социальное партнерство направлено на обеспечение повышения квалификации педагогов, модернизацию материально-технической базы учебного заведения, стимулирование и мотивацию студентов и педагогов, трудоустройство выпускников, профориентационную работу как с абитуриентами, так и со студентами.

В современных условиях высокотехнологического производства предприятиям требуются не пресловутая рабочая сила, а квалифицированные, технически грамотные, профессионально подготовленные молодые специалисты со средним техническим образованием.

В настоящее время в г. Крымске и районе реализуются крупные промышленные проекты: строительство деревообрабатывающего завода, строительство винного завода, строительство торгово-выставочного комплекса садово-паркового искусства «Долина Селам», строительство завода по производству сухих строительных смесей, строительство винного завода в ст. Нижнебаканской, строительство завода по розливу природной питьевой воды, строительство стеклотарного завода, строительство нефтеперезгрузочного терминала и др.

Все это требует подготовки квалифицированных кадров. Наше учебное заведение вносит свой вклад в обучение потенциальных рабочих кадров,

причем большое внимание уделяется не только студентам, определившимся с профессиональной направленностью образования, но и школьникам, у которых профессиональный выбор впереди. Наш колледж уже много лет активно сотрудничает со всеми школами города и района. Для проведения профориентационной работы в школах был издан приказ, в котором преподаватели были закреплены за каждой школой. В рамках этого сотрудничества ежегодно в колледже проводится День открытых дверей для знакомства будущих абитуриентов с материально-технической базой нашего учебного заведения. В течение учебного года школьников приглашают на тематические классные часы «Путь к профессии», «Выбор жизненного пути», «Профессия – гордость моя», круглые столы, конференции, где преподаватели и студенты старших курсов в живой доступной форме рассказывают о своей специальности. Важную роль в профориентационной работе играют студенты колледжа, которые, общаясь со своими сверстниками на различных общегородских, районных, краевых мероприятиях (форум «Создай себя сам»), дают широкую информацию о нашем колледже.

В связи с быстрым развитием промышленности в нашем районе мы активно стали сотрудничать с Центром занятости населения г. Крымска, с которым нас объединяют общие задачи: подготовка кадров по востребованным профессиям и мониторинг трудоустройства выпускников. В соответствии с потребностями рынка труда в нашем учебном заведении в 1995 г. была начата подготовка специалистов по профессии «коммерсант» и с 1997 г. – «бухгалтер». За прошедшие 11 лет численность выпускников составила свыше 400 чел. по специальности «Коммерция» и около 600 – по специальности «Экономика и бухгалтерский учет». С 2003 г. мы начали подготовку бухгалтеров на базе 9 классов, что, с одной стороны, повысило интерес к нашему колледжу, но, с другой стороны, создало проблемы с трудоустройством выпускников из-за их юного возраста (многим в год окончания колледжа исполняется только 17 лет).

Кроме того, необходимо иметь в виду, что для подготовки бухгалтера существуют 4 уровня образования:

1. Подготовительные курсы (УПК) – бухгалтер-расчетчик.
2. Среднеспециальное или высшее – техник-бухгалтер, ведущий учет по одному из направлений.
3. Высшее – бухгалтер-экономист, главный бухгалтер.
4. Высшее, стаж работы и лицензия – бухгалтер-аудитор.

Естественно, что анализировать занятость выпускников специальности «Экономика и бухгалтерский учет» трудно, так как они в колледже получают только предварительную подготовку и без высшего образования и опыта работы не востребованы на рынке труда лишь в силу своей молодости.

Реализация принципа непрерывного образования наглядно прослеживается на примере взаимодействия нашего колледжа и филиала ГОУ ВПО «Московский государственный университет технологий и управления». Наши выпускники имеют прекрасную возможность сразу после окончания колледжа приступить к освоению образовательной программы высшего профессионального образования. Профильное сотрудничество дает возможность студентам получать в колледже и университете различные специальности – например, бухгалтер, экономист-менеджер, техник-технолог хлебопекарного, макаронного и кондитерского производства, инженер общественного питания. Освоив несколько образовательных программ, специалист становится конкурентоспособным, востребованным на рынке труда.

На специальности «Коммерция» и «Экономика и бухгалтерский учет» мониторинг трудоустройства выпускников выполняет Центр поддержки предпринимательства и малого бизнеса. Работа этого Центра ведется в разных направлениях: вовлечение выпускников в сферу малого и среднего бизнеса, создание базы данных о предприятиях города и района, налаживание связей с выпускниками для отслеживания их успехов и трудностей, дальнейшего повышения качества подготовки, проведения тренингов по привитию навыков поведения на рынке труда.

Осуществлять подготовку квалифицированных специалистов невозможно в отрыве от реального производства. Необходимость как можно более раннего включения студентов непосредственно в производственные процессы обусловлена еще и тем, что помимо квалификационных навыков сегодня надо активно формировать у них умение работать в команде, ответственность за общее дело, высокую требовательность к себе и качеству своей работы. В связи с этим в нашем колледже большое внимание уделяется профессиональной подготовке студентов в условиях производства.

Наше учебное заведение взаимодействует со многими предприятиями: Крымский хлебозавод, Анапский хлебокомбинат, Краснодарский консервный комбинат «Солнечный» и др. По специальности 260202 «Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий» накоплен определенный опыт социального партнерства с Анапским и Крымским хлебозаводами. Эти предприятия славятся в Краснодарском крае выпуском новых видов изделий, широким ассортиментом выпускаемой продукции. Почти все ведущие специалисты этих предприятий учились мастерству хлебопечения в нашем колледже и в настоящее время активно помогают готовить к полноценной профессиональной деятельности новое поколение студентов. Они предоставляют нашим студентам возможность прохождения всех видов практики, а Анапский хлебокомбинат, кроме того, обеспечивает всех студентов оплачиваемыми рабочими местами во время технологической практики, спецодеждой, предоставляет бесплатное жилье и горячее питание. Специалисты

хлебозаводов проводят со студентами учебные занятия, обеспечивая их всем необходимым материалом для написания отчетов по практике.

На период прохождения практики связующим звеном между колледжем и предприятием является руководитель практики, который изучает требования работодателя, следит за неукоснительным соблюдением трудового договора.

Директора Крымского и Анапского хлебозаводов участвуют в работе государственных аттестационных комиссий при проведении итоговой государственной аттестации выпускников специальности.

Представители Крымского хлебозавода входят в состав квалификационной комиссии при приеме экзамена по присвоению рабочей профессии после окончания учебной практики. Главные специалисты Крымского хлебозавода принимают участие в рецензировании рабочих учебных программ по специальным дисциплинам, выпускных квалификационных работ и научно-исследовательских работ студентов.

Часть исследовательских работ выполнена по заявкам Крымского хлебозавода, и некоторые из них внедрены в производство.

Преподаватели специальных дисциплин поддерживают тесную связь с этими предприятиями: знакомятся с новыми технологиями, оборудованием, новым ассортиментом и нормативной документацией с целью знакомства студентов с новинками по специальности и использования при курсовом проектировании.

На хлебозаводе мы проводим ряд лабораторных работ по техноконтролю, хлебозавод выделяет нам полуфабрикаты для контроля, предоставляет бесплатно улучшители и добавки для проведения лабораторных и творческих работ.

Анапский и Крымский хлебозаводы предоставляют нашему колледжу свою продукцию для участия в ярмарках и форуме «Создай себя сам».

Специалисты предприятий привлекаются для участия во внеклассных мероприятиях: в неделях по специальности, в конференциях, приглашаются на открытые уроки-деловые игры и др.

Директор Анапского хлебозавода принимала участие в аттестации специальности 260202 «Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий».

Учитывая накопленный опыт работы с хлебозаводами, мы планируем в перспективе укрепить и расширить социальное партнерство через создание Центра подготовки конкурентоспособного специалиста и его трудоустройства, объединяющего выпускников колледжа всех специальностей.

Условиями успешной деятельности этого Центра в рамках социального партнерства будут:

- изучение рынка труда;
- уточнение квалификационных требований работодателей;

- мониторинг отслеживания меняющейся структуры профессий;
- учет конкретных интересов социальных партнеров;
- заключение договоров с предприятиями и организациями на подготовку кадров не только в Крымском районе, но и в других регионах;
- повышение собственной конкурентоспособности путем развития объемов качества образовательных услуг;
- тесное взаимодействие с государственными, частными и общественными организациями, работающими в кадровой сфере.

Активное сотрудничество с предприятиями и организациями позволит колледжу более гибко подходить к подготовке специалистов и разрабатывать конкурентные стратегии.

### Список литературы

1. Бацун Г. Е., Стацур Л. С. Социальное партнерство: проблемы, поиски, решения / Межрегиональный центр поддержки и развития профессионального образования «Образовательная инициатива». М., 2007.
2. Серых Л. В., Верзунова Л. В. Модель социального партнерства, обеспечивающая развитие профессиональной компетентности будущего специалиста // Среднее профессиональное образование. 2008. Май.
3. Фроленко Е. Н. Социальное партнерство и его роль // Специалист. 2008. № 8.

## МАТЕМАТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Е. А. Питухин

*Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск  
eugene@psu.karelia.ru*

При разработке модели анализа эффективности системы трудоустройства необходимо определить предметную область и методы исследований.

Объектом исследования является процесс трудоустройства выпускников системы профессионального образования (ПО).

Субъектом исследования являются показатели эффективности трудоустройства выпускников. При этом разделяются показатель общего трудоустройства выпускников без учета специальности и показатель трудоустройства выпускников по специальности.

Методы исследования указанных процессов трудоустройства, являющихся подмножеством социально-экономических процессов, должны включать методы системного анализа, социальной динамики, методы математической статистики и теории идентификации [1].

### **Анализ предметной области. Построение концептуальной модели исследований**

Само понятие «трудоустройство» имеет различные трактования, в том числе:

1. ТРУДОУСТРОЙСТВО – процесс трудоустройства представляет собой подбор места работы и соответствующего оформления путем заключения трудового договора с определенным работодателем. Вместе с тем в широком смысле трудоустройство – это любой процесс устройства на работу как самостоятельно, так и с помощью определенных органов, а также с помощью администрации при увольнении не по вине работника, поскольку последняя обязана предложить намеченному к увольнению работнику иную имеющуюся в организации работу (внутреннее трудоустройство), а в достаточно узком смысле трудоустройство – это устройство на работу с помощью определенных органов. Иными словами, в совокупности трудоустройство является именно реализацией гарантии права на труд.

2. ТРУДОУСТРОЙСТВО – в СССР государственная система организационно-правовых мероприятий по содействию в устройстве на работу. Осуществляется государственными органами по использованию трудовых ресурсов: Государственными комитетами Совета Министров союзных республик, управлениями Совета Министров автономных республик, соответствующими отделами исполкомов краевых и областных Советов депутатов трудящихся, имеющими в отдельных городах и районах специальные бюро и уполномоченными по Т. Органы Т. информируют население о потребности предприятий, строек, организаций в рабочих и служащих; оказывают желающим помощь в устройстве на работу по специальности; проводят организованный набор рабочих и переселение и т. д. [2].

Тема настоящего исследования согласуется с первым определением в его широком смысле слова, с уточнениями, касающимися уровня образования, специальности и сроков трудоустройства спектра выпускников системы ПО.

Трудоустройство является своеобразным итогом и одновременно показателем эффективности работы образовательного учреждения системы профессионального образования в разрезе подготовки по конкретной образовательной специальности.

Целью трудоустройства является процесс обеспечения работой выпускников, поэтому для осуществления этого необходимо, во-первых, нали-

чие работы, что равнозначно существованию потребностей или вакансий на рынке труда, и, во-вторых, присутствие самих выпускников системы профессионального образования, как продукта рынка образовательных услуг.

Следовательно, процесс трудоустройства функционально является одновременным взаимодействием двух независимых динамических процессов: формирования потребностей на рынке труда в специалистах с профессиональным образованием и производства выпускников системой ПО.

Таким образом, для прогнозирования процесса трудоустройства на заданный период необходимо знать прогноз потребности экономики в специалистах и прогноз выпуска этих специалистов системой профессионального образования на указанный срок [3].

Окружающей средой для этого процесса является сфера социально-трудовых отношений в тех областях рынка труда и рынка образовательных услуг, которые не участвуют непосредственно в процессе приема на работу.

На рынке труда (рис. 1) условно выделяются следующие секторы, которые будучи связанными, тем не менее, отражают отдельные стороны взаимоотношений работника и работодателя [4]:

- Трудоустроенный персонал.
- Рынок активного трудоустройства.
- Сектор пассивного трудоустройства.
- Сектор принудительного трудоустройства.

Каждый сектор, в свою очередь, можно представить как совокупность Фонда зарплат от работодателя (в дальнейшем для простоты – Фонда вакансий) и Фонда вознаграждений за труд работников (далее – Фонда резюме).

Трудоустроенный персонал фактически является стационарной частью рынка труда. Здесь Фонд вакансий равен Фонду резюме. Данное деление чисто условно, так как в реальности для бухгалтера есть только один единый Фонд заработной платы. Для работающего персонала Фонд вакансий и Фонд резюме сливаются в единый фонд. По мере развития экономики эта часть рынка труда тоже изменяется в объеме и структуре. Уволенные работники и освободившиеся рабочие места перетекают в состав «Рынка активного трудоустройства», а вновь принятые на работу сотрудники с этого рынка перемещаются в сектор «Трудоустроенный персонал». Туда же попадают закрытые вакансии, они становятся занятыми рабочими местами.

Рынок активного трудоустройства – динамическая часть рынка труда. Его составляют работники, выставившие свои резюме для поиска работы, и объявленные вакансии со стороны работодателей. Здесь Фонд вакансий в общем случае не равен Фонду резюме, хотя в какой-то момент они и могут сравняться.

Сектор пассивного трудоустройства составляют, с одной стороны, трудоустроенные работники, не заявившие публично свои резюме, но готовые поменять работу при обнаружении подходящей вакансии. С другой стороны, сюда можно отнести вакансии, которых в данный момент реально нет, но они могут возникнуть у работодателя и он заранее подготавливает для этого персонал. Этот сектор весьма условен, размыт, но он реально существует.

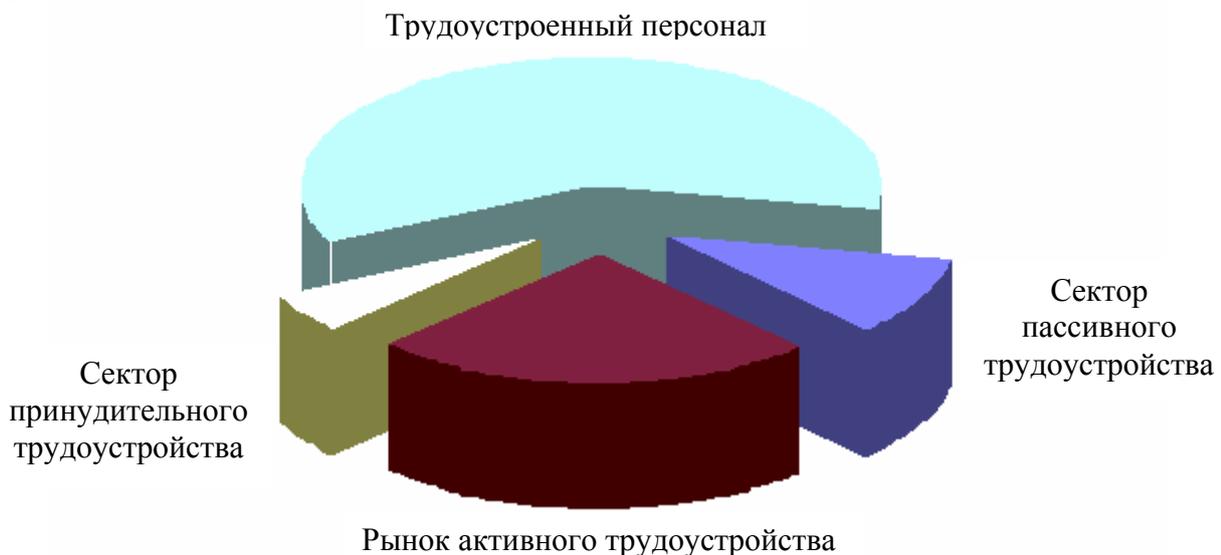


Рис. 1. Составные части рынка труда

Сектор принудительного трудоустройства можно поставить особняком. Реальные примеры можно найти как в недавней истории, так и в современности. К нему можно отнести, с долей условности, работу в течение 3 лет по распределению после выпуска, а также целевую подготовку по заказу предприятий.

Разделение рынка образовательных услуг по способу подготовки показано на рис. 2:

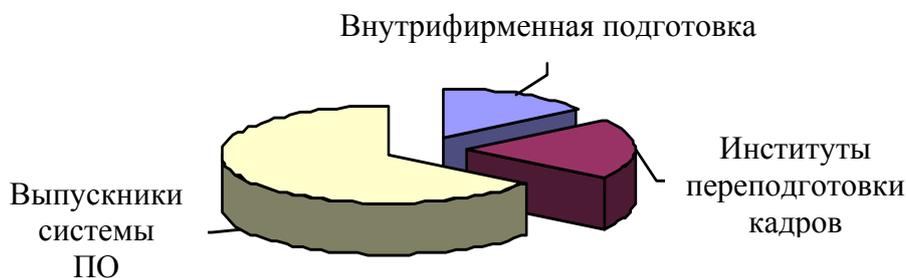


Рис. 2. Условная схема разделения рынка образовательных услуг

Основными сегментами рынка являются:

- Выпускники системы ПО.

- Участники внутрифирменной подготовки.
- Выпускники институтов повышения квалификации и переподготовки кадров, а также служб занятости населения.

В рамках целей исследований анализу будут подвергаться эффективность трудоустройства сектора выпускников системы ПО рынка образовательных услуг по отношению к покрытию потребностей сектора активного трудоустройства рынка труда.

Исходя из изложенного, эффективность трудоустройства по специальности в год  $i$  предлагается определять коэффициентом  $k_{Tk}^O(i)$ ,  $0 < k_{Tk}^O(i) < 1$ , который устанавливает процентную долю трудоустроившихся выпускников  $Ts_k^O(i)$  по специальности по отношению к численности выпуска  $V_k^O(i)$  в год  $i$  по этой  $k$ -й укрупненной группе специальностей (УГС)  $k \in (\overline{1..K})$ ,  $K = 28$  для уровня профессионального образования  $O$ ,  $O \in \{V, S, N\}$ . Множество  $\{V, S, N\}$  представляет соответственно уровни высшего, среднего и начального профессионального образования. Таким образом,

$$k_{Ts_k}^O(i) = \frac{Ts_k^O(i)}{V_k^O(i)}. \quad (1)$$

Эффективность общего трудоустройства аналогично будет равна доле трудоустроившихся выпускников  $Tos_k^O(i)$  в год  $i$  по  $k$ -й УГС к численности выпуска  $V_k^O(i)$ :

$$k_{Tok}^O(i) = \frac{Tok^O(i)}{V_k^O(i)}. \quad (2)$$

Таким образом, в качестве основного количественного показателя, определяющего эффективность процесса трудоустройства выпускников системы ПО, предлагается ввести *коэффициент эффективности трудоустройства*.

При анализе факторов, влияющих на трудоустройство, выделяют следующие группы [5]:

- социально-демографические: пол, возраст, семейное положение, место жительства;
- психологические: коммуникабельность, степень уверенности в реализации собственных планов, интеллектуальные способности, дисциплинированность, трудолюбие, моральность;
- образовательные: уровень образования и полученная специальность, качество образования, котировка учебного заведения, самооценка успеваемости, намерения в отношении продолжения обучения;

- профессиональные: профессиональные планы, стремление карьерного роста, владение иностранным языком, степень владения компьютером;
- трудовые: престиж профессии, величина заработной платы, социальный пакет, пособия и компенсации, медицинская страховка.

На возможность учета в модели всех перечисленных факторов влияют ограничения, накладываемые на наличие исходных статистических данных.

При построении опорных прогнозов потребностей рынка труда и возможностей системы ПО используется класс моделей, описывающих коллективное поведение [6], основанных на макроэкономическом подходе [3]. Располагаемая статистика оперирует обезличенными потоками человеческих ресурсов и не выделяет вследствие этого некоторые приведенные группы факторов, такие как социально-демографические, психологические, профессиональные. В образовательной группе невозможно выделить, например, такой фактор, как качество образования.

Предлагаемая концептуальная модель трудоустройства выпускников на основе макроэкономического подхода приведена на рис. 3.

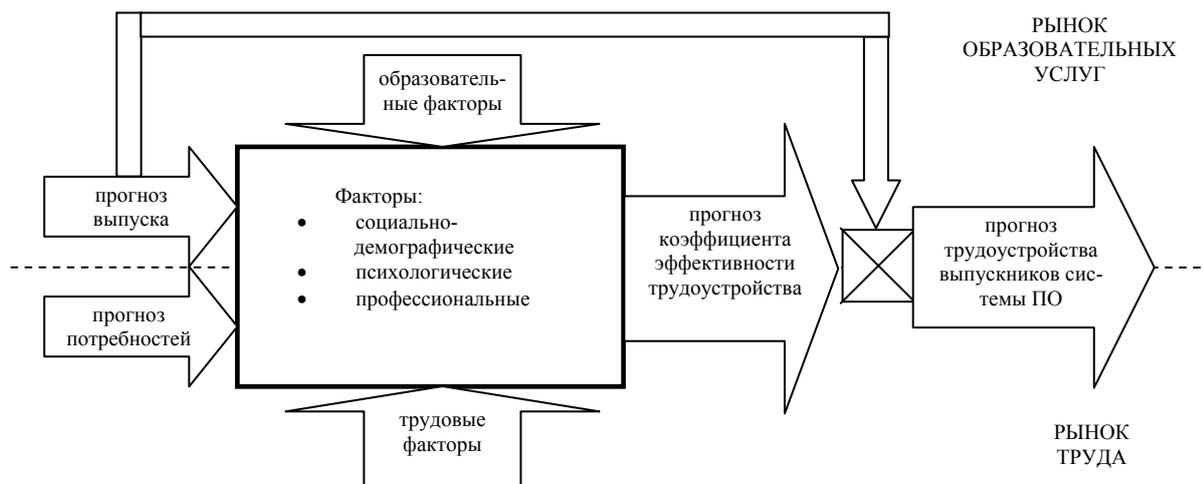


Рис. 3. Концептуальная модель трудоустройства выпускников системы профессионального образования. Макроэкономический подход

Данная модель основывается на прогнозах с 2008 по 2015 г. двух входных переменных: прогнозе потребностей экономики и прогнозе объема выпускников ОУ в разрезе укрупненных групп специальностей и уровней образования для каждого субъекта Федерации. Выходной переменной является прогноз нестационарного коэффициента эффективности трудоустройства, который после умножения на прогноз выпуска однозначно задает ожи-

даемое количество трудоустроившихся выпускников в разрезе укрупненных групп специальностей и уровней образования.

При оценке практической ситуации в сфере трудоустройства среди рекрутинговых агентств широко распространен статистический подход, носящий микроэкономический характер, который основан на сборе и анализе Фондов резюме и Фондов вакансий.

Концептуальная модель трудоустройства выпускников на основе микроэкономического подхода приведена на рис. 4.

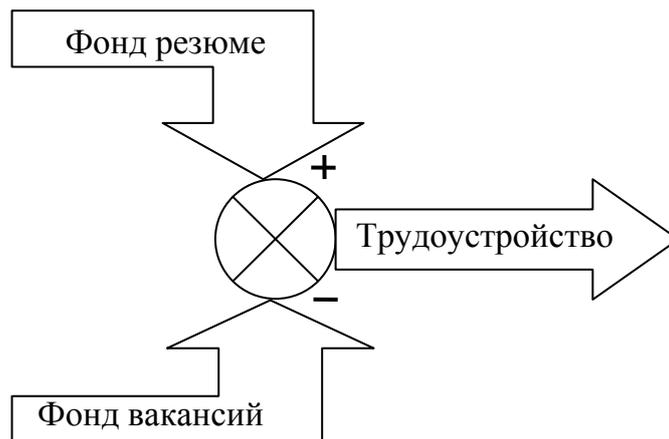


Рис. 4. Концептуальная модель трудоустройства выпускников системы профессионального образования. Микроэкономический подход

### Формализация математических моделей трудоустройства

Математическая модель рынка активного трудоустройства выпускников на основе микроэкономического подхода (рис. 4) может быть представлена системой уравнений [5]:

$$\begin{cases} F_V = k_V \sum_{i=1}^{N_V} Sal_{Vi} \\ F_R = k_R \sum_{i=1}^{N_R} Sal_{Ri} \end{cases}, \quad (3)$$

где  $F_V$  – объем фонда вакансий,  $F_R$  – объем фонда резюме, параметры  $Sal_{Vi}$  и  $Sal_{Ri}$  представляют зарплату вакансий и резюме, а параметры  $N_V$  и  $N_R$  – число вакансий и резюме соответственно. Тогда величина  $\sum_{i=1}^{N_V} Sal_{Vi}$  является

суммой зарплат объявлений вакансий, а  $\sum_{i=1}^{N_R} Sal_{Ri}$  – суммой зарплат объявлений резюме. Коэффициенты  $k_V$  и  $k_R$ ,  $k_V < 1$ ,  $k_R < 1$  – поправочные коэффи-

циенты, которые производят поправку на дубликаты объявлений вакансий и резюме. Их значения меньше 1, и они отличаются друг от друга, так как число дубликатов в потоке объявлений вакансий и резюме разное из-за разного подхода к публикации у рекрутеров и соискателей.

Сравнивая объемы этих фондов и их соотношение, можно наблюдать за состоянием рынка трудоустройства.

Недостаток данного метода заключается в невозможности за приемлемые сроки собрать актуальную единообразную репрезентативную выборку статистических данных по заработным платам для всех субъектов Российской Федерации [3].

Рассмотрим процесс формализации математической модели на основе макроэкономического подхода, концептуально представленного на рис. 3.

Идея подхода прогнозирования эффективности трудоустройства выпускников системы ПО состоит в прогнозировании предложенного ранее в работе *коэффициента эффективности трудоустройства*, представленного в выражениях (1) и (2), который определит долю трудоустроившихся на рынке труда выпускников. Очевидно, что верхняя граница коэффициента является 1, так как количество трудоустроившихся выпускников не может превышать их общее количество.

Настоящей задачей будет определить вид и силу влияния на этот коэффициент значимых факторов, некоторые группы которых были рассмотрены при формировании концептуальной модели.

Предполагается, что коэффициент эффективности трудоустройства выпускников в общем случае зависит от основных четырех факторов, данные по которым статистически представлены либо могут быть косвенно оценены:

$$k_{Tsk}^O(i) = f_s(P_k^O(i), V_k^O(i), M_k^O(i), k_{Sal}^O(i)), \quad (5)$$

$$k_{Tok}^O(i) = f_o(P_k^O(i), V_k^O(i), M_k^O(i), k_{Sal}^O(i)), \quad (6)$$

где  $P_k^O(i)$  – объем потребности экономики в выпускниках специальности  $k$  уровня образования  $O$  в год  $i$ ;  $P_k^O(i), V_k^O(i), M_k^O(i), k_{Sal}^O(i)$ ;

$V_k^O(i)$  – численность выпускников системы ПО уровня  $O$  в год  $i$  по специальности  $k$ ;

$M_k^O(i)$  – объем трудовой миграции выпускников специальности  $k$  уровня образования  $O$  в год  $i$  в данный субъект Федерации из других регионов;

$k_{Sal}^O(i)$  – фактор привлекательности специальности (УГС), который выражен через относительную зарплату вакансий для выпускников специальности  $k$  уровня образования  $O$  в год  $i$ .

В выражениях (5) и (6) самым важным является определение вида функций  $f_s$  и  $f_o$ . Для этого необходимо правильно установить зависимости коэффициента эффективности трудоустройства от предложенных четырех экзогенных факторов.

Рассмотрим степень влияния объема потребностей на коэффициент эффективности трудоустройства. Примем следующее допущение модели, что если объем потребности в выпускниках будет возрастать неограниченно, то коэффициент эффективности трудоустройства будет асимптотически стремиться к 1, поскольку тогда *все желающие трудоустроиться* выпускники будут трудоустроены. Очевидно, что не все выпускники желают трудоустроиться в принципе, что может быть нормальным явлением при ряде обстоятельств, поэтому реальная асимптота будет, с учетом этого, ниже 1. Этот момент можно учесть в модели через *коэффициент работающих*  $k_W$ . Эмпирически он может лежать в пределах  $0.7 < k_W < 1$ , задавая верхнюю границу диапазона изменения коэффициента эффективности трудоустройства.

С другой стороны, если потребности в специалистах не будет, то и трудоустройства не произойдет, то есть коэффициент эффективности трудоустройства будет стремиться к 0.

За основу такой модели целесообразно выбрать одну из производственных функций, предложенную шведским экономистом Торнквистом [7]. Его первая функция моделирует зависимость потребления продуктов питания ( $y$ ) от суммы получаемого дохода ( $x$ ):

$$y = \frac{a_1 x}{a_2 + x}. \quad (7)$$

Видно, что при  $x \rightarrow 0$ ,  $y \rightarrow 0$ , а при возрастании  $x \rightarrow \infty$ ,  $y \rightarrow a_1$ , что корректно описывает рассмотренное прежде поведение коэффициента эффективности трудоустройства от потребности в выпускниках ПО. В этом случае значение параметра  $a_1$  будет иметь смысл верхней границы насыщения коэффициента эффективности трудоустройства – коэффициента работающих:

$$a_1 = k_W. \quad (8)$$

Важно еще отметить, кроме математического сходства поведения коэффициента эффективности трудоустройства, описанного выражением (7), с заданными свойствами, еще необходимо и подобие психологических мотиваций процесса трудоустройства и процесса приобретения продуктов питания, являющихся жизненно необходимыми товарами.

Поиск работы и желание трудоустроиться носят перманентный, главенствующий характер, который подобен желанию получить необходимый жизненный минимум или средства к существованию, при допущении об от-

сутствии других источников дохода. Здесь речь идет не о приобретении предметов роскоши или предметов относительной необходимости (одежды, жилья, мебели и т. д.), а о возможности приобретать продукты питания – предметы первой, жизненной необходимости. Поэтому состоявшееся трудоустройство по отношению к доходу  $x$  выражения (7) является необходимым фактором, за который имеет смысл бороться с активностью и эластичностью не менее, чем поведение функции (7).

С учетом вышесказанного и зависимостей (7) и (8) выражения для определения коэффициента эффективности трудоустройства в первом приближении записываются в виде:

$$k_{Tsk}^O(i) = \frac{k_W P_k^O(i)}{a_2 + P_k^O(i)}, \quad (9)$$

$$k_{Tok}^O(i) = \frac{k_W \sum_k P_k^O(i)}{a_2 + \sum_k P_k^O(i)}. \quad (10)$$

Здесь разница в определении коэффициентов эффективности трудоустройства заключается в том, что при трудоустройстве по специальности  $k$  в рамках одного уровня образования  $O$  потребность со стороны работодателя учитывает этот номер специальности, что отражено в (9). При расчете общего коэффициента эффективности трудоустройства выпускник специальности  $k$  может трудоустроиться в рамках потребности по любой специальности, поэтому в формуле (10) в виде аргумента, аналогичного значению  $x$  в формуле (7), присутствует сумма потребностей по всем специальностям.

Это отвечает поведению коэффициентов эффективности общего трудоустройства  $k_{Tok}^O(i)$  и трудоустройства по специальности  $k_{Tsk}^O(i)$ . Из практики известно, что коэффициент общего трудоустройства всегда выше, чем коэффициент трудоустройства по полученной специальности. Поскольку поведение коэффициентов (9), (10) адекватно моделируется с помощью асимптотических свойств функции (7), то чем больше аргумент  $x$ , тем сильнее значение  $y$  стремится к своей верхней границе.

Следующим шагом рассмотрим влияние численности выпуска  $V_k^O(i)$  на поведение коэффициента эффективности трудоустройства. Можно отметить, что при возрастании выпуска, при увеличении числа желающих устроиться на работу эффективность трудоустройства снизится, поскольку число мест для трудоустройства ограничивается потребностью. С другой стороны, важно отметить тот факт, что чем меньше выпуск, тем становится больше соотношение потребность/выпуск, тем выше коэффициент трудоустройства, поскольку работодатели имеют меньше выбора, испытывают дефицит кадров и готовы брать всех.

В выбранную модель вида (7) переменная выпуска адекватно вписывается в знаменатель в виде коэффициента  $a_2$ . Так, если коэффициент  $a_2$  неограниченно возрастает при фиксированном значении  $x$ , то функция убывает:  $a_2 \rightarrow \infty$ ,  $y \rightarrow 0$ . Если коэффициент  $a_2$  убывает до нуля, то функция стремится к своему верхнему пределу насыщения:  $a_2 \rightarrow 0$ ,  $y \rightarrow a_1$ .

Таким образом, выражения (9) и (10) с учетом фактора численности выпускников модернизируются в следующий вид:

$$k_{Tsk}^O(i) = \frac{k_W P_k^O(i)}{V_k^O(i) + P_k^O(i)}, \quad (11)$$

$$k_{Tok}^O(i) = \frac{k_W \sum_k P_k^O(i)}{V_k^O(i) + \sum_k P_k^O(i)}. \quad (12)$$

Для учета трудовой миграции специалистов  $M_k^O(i)$  в выражениях (11) и (12) необходимо их прибавить со знаком «плюс» к выпускникам, поскольку функционально мигранты не отличаются от выпускников и представляют собой ту же самую профессионально обученную рабочую силу. При этом в модели принимается допущение, что требования работодателя к зарплате мигрантов или теневого сектора работников одинаковы с требованиями к зарплате выпускников системы ПО. Поэтому в знаменатель функций (11), (12) добавляется объем трудовой миграции:

$$k_{Tsk}^O(i) = \frac{k_W P_k^O(i)}{M_k^O(i) + V_k^O(i) + P_k^O(i)}, \quad (11)$$

$$k_{Tok}^O(i) = \frac{k_W \sum_k P_k^O(i)}{M_k^O(i) + V_k^O(i) + \sum_k P_k^O(i)}. \quad (12)$$

Последним неучтенным в модели (11) и (12) фактором является фактор привлекательности специальности (УГС), определяемый вектором  $k_{Sal_k}^O(i)$ ,  $k \in (\overline{1..28})$ .

Поскольку чем профессия или ВЭД более привлекательны, то тем более трудоустраиваются на нее выпускники, поэтому целесообразно установить прямо пропорциональную зависимость. Поэтому фактор привлекательности должен являться безразмерным и отражать актуальные показатели привлекательности, например величину заработной платы или наличие социального пакета и проч. Из доступных статистических данных имеется информация о величинах заработной платы по профессиям или видам экономической деятельности (ВЭД), а не по специальностям или УГС.

Для решения задачи учета фактора привлекательности в процессе трудоустройства необходимо перевести вектор привлекательности работы по ВЭД в вектор привлекательности по УГС. При условии, что вектор привлекательности по ВЭД имеет размерность от 1 до  $W = 27$  ВЭД, процесс пересчета описывается выражением:

$$k_{Sal k}^O(i) = f_{Sal}(pr_{Sal l}^O(i)), \quad k \in (\overline{1..K}), \quad l \in (\overline{1..W}), \quad (13)$$

где  $pr_{Sal l}^O(i)$  – вектор престижности зарплат по ВЭД.

Вектор  $pr_{Sal l}^O(i)$  может быть рассчитан по формуле:

$$pr_{Sal l}^O(i) = \frac{\overline{Sal_{Vl}^O(i)}}{\max_l \{ \overline{Sal_{Vl}^O(i)} \}}, \quad (14)$$

которая определяет относительный коэффициент средних зарплат вакансий  $\overline{Sal_{Vl}^O(i)}$  уровня  $O$  по виду экономической деятельности  $l$  в год  $i$  по отношению к максимальной средней зарплате  $\max_l \{ \overline{Sal_{Vl}^O(i)} \}$ . Значения элементов данного вектора изменяются в пределах  $0 < pr_{Sal l}^O(i) < 1$ .

Для использования формулы (13) следует задать вид преобразования  $f_{Sal}$ . Это должно быть матричное преобразование, которое переводит один вектор привлекательности по ВЭД размерностью  $W = 27$  в вектор привлекательности по УГС размерностью  $K = 28$ .

Воспользуемся для этого преобразования нормативной матрицей  $A$  профессионально-квалификационного соответствия «27 видов экономической деятельности – 28 укрупненных групп специальностей» или матрицей «27 ВЭД – 28 УГС».

Данная матрица применяется при прогнозировании потребностей экономики в специалистах на этапе пересчета вектора объема потребности в специалистах в разрезе 27 ВЭД к вектору объема потребности в специалистах в разрезе 28 УГС [1, 3]. Матрица  $A$  имеет размерность  $W = 27$  строк и  $K = 28$  столбцов. Элементами матрицы  $A_{l,k}$  являются весовые коэффициенты, показывающие процентную долю в условном объеме численности работников вида экономической деятельности  $l$ , которую представляют специалисты укрупненной группы специальности  $k$ . Предполагается также, что матрица нормирована по строкам и что  $\sum_k A_{l,k} = 1$  для каждого  $l \in (\overline{1..W})$  [1, 3].

Тогда с учетом (14) преобразование (13) можно будет записать в виде:

$$k_{Sal_k}^O(i) = \frac{\sum_l A_{l,k} pr_{Sal_l}^O(i)}{\sum_l A_{l,k}}. \quad (15)$$

При предположении, что если все зарплаты равны, согласно (14), то все элементы вектора престижности трудоустройства по ВЭД  $pr_{Sal_l}^O(i)$  будут равны 1. Тогда соответственно числитель и знаменатель выражения 15 будут также равны, и элементы вектора престижности трудоустройства по УГС  $k_{Sal_k}^O(i)$  также будут равны 1.

В реальности все средние зарплаты по ВЭД отличаются, поэтому элементы вектора  $k_{Sal_k}^O(i)$  будут накапливать при суммировании по строкам матрицы  $A$  в большей степени те слагаемые, которые были умножены на большие значения элементов вектора  $pr_{Sal_l}^O(i)$ . Этим задаются различия в элементах вектора  $k_{Sal_k}^O(i)$ . Для дальнейшего удобства его можно нормировать:

$$k_{Sal_k}^O(i) = \frac{k_{Sal_k}^O(i)}{\sum_k k_{Sal_k}^O(i)}. \quad (16)$$

С учетом (14), (15) и (16) выражения (11) и (12) могут быть переписаны в виде:

$$k_{Tsk}^O(i) = \frac{k_W k_{Sal_k}^O(i) P_k^O(i)}{M_k^O(i) + V_k^O(i) + P_k^O(i)}, \quad (17)$$

$$k_{Tok}^O(i) = \frac{k_W k_{Sal_k}^O(i) \sum_k P_k^O(i)}{M_k^O(i) + V_k^O(i) + \sum_k P_k^O(i)}. \quad (18)$$

Следует отметить, что вид итоговых функций (17) и (18), определяющих коэффициент эффективности трудоустройства, позволяет идентифицировать их при различном наборе исходных данных. Так, в случае отсутствия информации о трудовой миграции по специальностям  $M_k^O(i)$ , коэффициента работающих  $k_W$ , коэффициента привлекательности УГС  $k_{Sal_k}^O(i)$  указанные факторы могут быть неизвестными параметрами при оценивании их методами множественной линейной регрессии для обратных функций [9] вида

$$\frac{1}{k_{Tsk}^O(i)} = \frac{M_k^O(i)}{k_W k_{Sal_k}^O(i)} \cdot \frac{1}{P_k^O(i)} + \frac{1}{k_W k_{Sal_k}^O(i)} \cdot \frac{V_k^O(i) + P_k^O(i)}{P_k^O(i)}, \quad (19)$$

$$\frac{1}{k_{To_k}^O(i)} = \frac{M_k^O(i)}{k_W k_{Sal_k}^O(i)} \cdot \frac{1}{\sum_k P_k^O(i)} + \frac{1}{k_W k_{Sal_k}^O(i)} \cdot \frac{V_k^O(i) + \sum_k P_k^O(i)}{\sum_k P_k^O(i)}. \quad (20)$$

Выражения (19) и (20) позволяют провести параметрическую идентификацию функций (17), (18) методом наименьших квадратов.

В заключение надо отметить, что полученные зависимости анализа коэффициентов эффективности общего трудоустройства (18) и трудоустройства по специальности (17) позволяют также получить прогноз непосредственно численности трудоустроившихся выпускников системы ПО. Для этого, согласно концептуальной модели (рис. 3), необходимо коэффициент эффективности трудоустройства умножить на значение объема выпускников на заданный период.

Из (1) и (2) с учетом (17) и (18) получаем:

$$Ts_k^O(i) = \frac{k_W k_{Sal_k}^O(i) P_k^O(i)}{M_k^O(i) + V_k^O(i) + P_k^O(i)} V_k^O(i), \quad (21)$$

$$To_k^O(i) = \frac{k_W k_{Sal_k}^O(i) \sum_k P_k^O(i)}{M_k^O(i) + V_k^O(i) + \sum_k P_k^O(i)} V_k^O(i). \quad (22)$$

Таким образом, выражения (21), (22) позволяют прогнозировать абсолютную численность трудоустроившихся выпускников, а выражения (17) и (18) – эффективность их трудоустройства.

Прогнозно-аналитические модели динамики занятости населения и рынка труда, а также моделирование миграционного движения населения достаточно подробно рассмотрены в работе [8]. Представленные там модели для их практического использования требуют наличия труднодоступных исходных статистических данных, например на отраслевом уровне, поэтому их использование для решения поставленной задачи оценки эффективности трудоустройства является делом будущего.

Практическое исследование соотношений (19) и (20) показало их пригодность в процессе программной идентификации, что подтверждает адекватность полученных моделей (17), (18).

### Список литературы

1. Гуртов В. А., Питухин Е. А. Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика – рынок труда – профессиональное образование». СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. 346 с.
2. Большая советская энциклопедия.

3. 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. (Серия «Мир экономики»).

4. Электронный ресурс <http://www.expe.ru> (Галерея статистики рынка активного трудоустройства).

5. Электронный ресурс <http://www.hrm.ru> (Human Resource Management).

6. Бартоломью Д. Стохастические модели социальных процессов: Пер. с англ.; Под ред. О. В. Старовойтова. М.: Финансы и статистика, 1985. 295 с., ил. (Математико-статистические методы за рубежом).

7. Гришин А. Ф., Котов-Дарту С. Ф., Ягунов В. Н. Статистические модели в экономике. Ростов н/Д: Феникс, 2005. 344 с.

8. Прикладное прогнозирование национальной экономики: Учеб. пособие / Под ред. В. В. Ивантера, И. А. Буданова, А. Г. Коровкина, В. С. Сутягина. М.: Экономистъ, 2007. 896 с.

9. Четыркин Е. М. Статистические методы прогнозирования. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статистика, 1997. 200 с.

## **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ПО ФОРМИРОВАНИЮ МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ**

**И. Н. Полевой**

*Управление по труду и занятости населения  
Белгородской области, г. Белгород  
belgais@bel.ru*

Ситуация на региональном рынке труда сформирована под воздействием состояния экономики области, которое характеризуется устойчивыми позитивными тенденциями практически по всем макроэкономическим и макросоциальным показателям. Структурные изменения в экономике Белгородской области, рост показателей промышленного и сельскохозяйственного производства, повышение инвестиционной активности, повсеместное внедрение новейших технологий являются характерной особенностью современного этапа развития территории. опережающими темпами растет спрос на квалифицированные кадры рабочих профессий и специалистов. Ежегодно работодатели заявляют в территориальную Службу занятости не менее 60 000 вакансий, а заполняется при содействии центров занятости не более 30% из них, что свидетельствует о несоответствии структуры ишу-

щих работу граждан потребностям динамично развивающейся экономики субъекта. Таким образом, обозначилась критическая ситуация в социально-трудовой сфере, для которой характерны:

- отсутствие прогноза баланса трудовых ресурсов по сферам деятельности на ближайшую и длительную перспективу;
- дисбаланс спроса и предложения рабочей силы;
- несоответствие рынка образовательных услуг потребностям рынка труда.

Одним из коррекционных путей является всеобъемлющая модернизация профессионального образования как рынка образовательных услуг. Новые требования экономического рынка сформировали и новую социальную политику в сфере труда и занятости – это стратегия социального взаимодействия. Социальное взаимодействие выполняет в обществе различные функции, в том числе стабилизирующие. За счет них обеспечивается механизм гармоничного развития общества, отдельных его сфер. На современном этапе такую функцию могло бы выполнять социальное партнерство как одна из форм проявления социального взаимодействия.

Социальное партнерство выступает как специфический тип общественных отношений, присущих цивилизованному обществу с рыночной экономикой, характеризующийся следующими чертами:

1. Это отношения между субъектами, сторонами, имеющими наряду с тождественными интересами принципиально различные, противоположные социальные, экономические, политические интересы.

2. Эти отношения ориентируются не на конфронтацию сторон, а на поиск, достижение 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, так как при нем достигаются социальная стабильность общества, его прогресс, социально-экономическое развитие.

Рынок труда является основой развития социального партнерства, основная цель которого состоит в совместной разработке, принятии и реализации социально-экономической и трудовой политики, основанной на сбалансированности интересов общества, наемных работников и работодателей.

Современными критериями партнерских отношений являются равноправие участников и добровольность принятия обязательств по договорам. Без правовой регламентации отношений, закрепленных договорными обязательствами (соглашениями), невозможно выстраивать паритетные партнерские отношения в сфере труда и занятости.

В Белгородской области действует трехстороннее соглашение между областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и правительством области на 2008–2010 гг., устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на региональном уровне и совместные действия сторон по их реализации. В соответствии с ориентирами этого соглашения правительство Белгородской области взяло на себя обязательства по осуществлению полномочий в сфере содействия занятости населения, прогнозирования потребности в рабочих кадрах и специалистах, их профессиональной подготовки на контрактной основе с учетом потребности работников для отраслей экономики области.

Сегодняшняя ситуация в сфере занятости и профессионального образования характеризуется целым рядом проблем. Одна из них, как уже отмечалось, несбалансированность спроса и предложения рабочей силы, то есть структура спроса на рабочую силу не соответствует ее предложению в профессионально-квалификационном разрезе.

В пределах компетентности управления по труду и занятости населения Белгородской области проблема структурного несоответствия трудовых ресурсов и потребностей экономики выступает в качестве более узкой проблемы соотношения спроса и предложения на региональном рынке труда. Решение этой проблемы осуществляется путем реализации мероприятий активной политики содействия занятости населения, разработки и выполнения программ, направленных на урегулирование структуры трудовых ресурсов. Так, в рамках социального партнерства проводится работа по двум основным направлениям: целевая подготовка кадров и обучение, переподготовка безработных, зарегистрированных в Службе занятости. Первое нацелено на молодежь, планирующую свою профессиональную деятельность, второе – на работающих и ищущих работу специалистов.

Приоритет общечеловеческих ценностей, свободного развития личности, свобода и плюрализм в образовании гарантированы Законом Российской Федерации «Об образовании». Эти приоритеты обозначены и в Федеральной программе развития образования как организационной основе государственной политики в области образования, где отмечается, что основная цель Программы – развитие системы образования, прежде всего, с точки зрения формирования творческой личности как одного из факторов экономического и социального процесса на основе провозглашенного Российской Федерацией приоритета образования.

Федеральной стратегией модернизации системы образования определены главные направления инновационных преобразований, позволяющих повысить качество и эффективность образовательных услуг, вариативность образовательных маршрутов, доступность различных уровней образования.

Это обусловлено тем, что подъем образовательного уровня различных социальных групп населения идет неравномерно. Выбор соискателя зависит от социального положения, степени удовлетворения собственных интересов, возможностей реализации внутреннего потенциала, объективности мотивации выбора профессии.

Чтобы достичь оптимального сочетания этих критериев, будущий специалист наряду с оценкой своих возможностей и способностей должен быть хорошо информирован о потребностях экономического рынка, о перспективах различных видов деятельности, характере выбранных специальностей.

На сегодняшний день профессиональная ориентация молодежи является одним из наиболее старых, апробированных временем механизмов гармонизации структуры трудовых ресурсов области. Получение информации о перспективах развития регионального рынка труда помогает молодежи разрабатывать более зрелые профессиональные планы, а значит, более реалистично самоопределяться в своем профессиональном пути, с учетом экономической конъюнктуры. С целью информирования молодежи организуется выпуск сборников, бюллетеней с информацией по прогнозу конъюнктуры местного рынка труда, проводятся информационные консультации для выпускников, специалистам различной ведомственной принадлежности, организующим профориентационную работу, предоставляется информация по данной проблеме. В рамках специализированных ярмарок учащиеся получают, помимо информации об учебной базе нашей области, перспективах областного рынка труда, еще и профессиональные консультации, целью которых является помощь им в работе над профессиональным планом на основе диагностики их профессиональных склонностей и с учетом полученной информации.

Необходимо отметить, что особенность профориентационной работы с молодежью связана с возможностью, затрачивая небольшие средства, оказывать существенное влияние на профессиональную структуру формирующихся в регионе трудовых ресурсов. Но для выполнения этой задачи очень важен четкий взвешенный аргументированный среднесрочный и долгосрочный прогноз конъюнктуры рынка труда области.

Учитывая важность данной проблемы, в Белгородской области в 2006 г. была разработана новая форма социального партнерства, связанного с координацией рынка труда и образовательных услуг. Механизм взаимодействия участников социального партнерства определен постановлением правительства области от 21 декабря 2006 г. № 267-пп «О развитии системы целевой подготовки кадров для отраслей экономики Белгородской области на 2007–2012 годы». В рамках выполнения данного постановления специалистами центров занятости населения ведется целенаправленная работа по формированию регионального заказа на подготовку специалистов и квали-

фицированных рабочих кадров в учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования для хозяйствующих субъектов независимо от организационно-правовой формы собственности. Это постановление предусматривает кардинальную перестройку системы профессиональной ориентации выпускников, в основу которой закладывается принцип востребованности рабочих профессий на рынке труда и предметной заинтересованности работодателей в получении квалифицированных молодых кадров.

В связи с ростом инвестиций в отрасли экономики (строительство, агропромышленный комплекс, промышленность) обозначилась устойчивая тенденция дефицита квалифицированных рабочих кадров и специалистов, с одной стороны, и избыток выпускников учреждений профессионального образования, не востребованных на рынке труда, с другой стороны.

Для достижения необходимого баланса Управление по труду и занятости населения области было определено уполномоченным органом правительства области по координации рынка труда и образовательных услуг. В качестве заказчика на подготовку квалифицированных рабочих кадров и специалистов выступает коллективный работодатель – глава муниципального района или городского округа с финансовым обеспечением из бюджета области. Подрядчиком по подготовке рабочих и специалистов определен Департамент образования, культуры и молодежной политики области вместе с сетью учреждений профессионального образования. Модель взаимодействия участников проекта целевой подготовки кадров показана на схеме (рис. 1):

Таким образом, выпускник школы, востребованный реальным сектором экономики, при наличии необходимой профессиональной предрасположенности и обладающий определенным уровнем знаний, имеет возможность на бюджетной основе поступить в профессиональное учебное заведение. При этом заключается соглашение между обучаемым, учебным заведением и органом местного самоуправления или руководителем конкретного предприятия, куда по окончании выпускник будет принят на работу.

По итоговым данным регионального заказа в 2007 г. определена потребность предприятий и организаций области в рабочих кадрах и специалистах общей численностью 9274 чел. Составлен перечень необходимых рабочих профессий в количестве 246, по среднему образованию – 108 и по высшему образованию – 156 профессий.

Таким образом, итоги реализации постановления правительства по целевой подготовке кадров в 2007 г. позволяют сделать вывод, что начавшиеся изменения профильной и структурной подготовки рабочих кадров в учреждениях начального профессионального образования областного подчинения, а также квалифицированных специалистов в учреждениях среднего и

высшего профессионального образования учитывают потребности рынка труда, способствуют подготовке востребованных кадров для предприятий и организаций области.



Рис. 1. Модель взаимодействия участников проекта целевой подготовки кадров

Региональный заказ предприятий и организаций области на 2008 г. составил 8950 чел., из них: заявка на подготовку квалифицированных рабочих кадров составила 6735 чел., т. е. 75%.

Проводимая работа способствует повышению качества обучения, нацеливает учебные заведения на расширение практики получения дополнительной, второй, специальности для повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда, помогает налаживать более прочные связи с предприятиями.

Учебные заведения, до сих пор решавшие, прежде всего, задачу своего выживания, пересматривают объемы набора и оперативно проводят работу

по перепрофилированию для подготовки специалистов по востребованным на рынке труда профессиям.

Реализация программы по целевой подготовке кадров в определенной мере оказала влияние на качественное изменение обучения безработных граждан. До 70% из них проходят обучение и повышение квалификации на базе учреждений начального профессионального образования с учетом потребностей рынка труда.

Профессиональное обучение безработных граждан также является неотъемлемой составной частью социального партнерства по принципу: работодатель – государственная Служба занятости – система профессионального образования, подготовки и переподготовки кадров.

Главной целью профессионального обучения безработных граждан является повышение их конкурентоспособности с целью трудоустройства через предоставление различных образовательных услуг на основе согласования потребностей личности, работодателей и прогнозов развития рынка труда.

Служба занятости предоставляет широкий спектр образовательных услуг, направленных на повышение их профессионализма, конкурентоспособности, содействие в трудоустройстве:

- профессиональная подготовка для ускоренного приобретения навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ;
- переподготовка лиц, имеющих профессии рабочих, для приобретения ими новых профессий;
- обучение лиц, имеющих профессии рабочих, вторым (смежным) профессиям для расширения их профессионального профиля, возможностей для совмещения профессий;
- профессиональная переподготовка лиц из числа специалистов, имеющих среднее и высшее профессиональное образование, для получения ими дополнительных знаний, умений и навыков для выполнения нового вида профессиональной деятельности и права (квалификации) вести ее в определенной сфере;
- повышение квалификации лиц из числа рабочих и специалистов для обеспечения роста профессионального мастерства по имеющимся у них профессиям, специальностям, освоения прогрессивной технологии, организации труда и другим вопросам по профилю профессиональной деятельности;
- стажировка (как самостоятельный вид обучения, так и один из разделов курса обучения) лиц из числа рабочих и специалистов для формирования и закрепления на практике ранее полученных зна-

ний, умений и навыков, изучения лучшего опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей (работ) по более высокой должности (квалификации).

Перечисленные функции по обслуживанию рынка труда выполняются многочисленными образовательными учреждениями: учебными заведениями начального, среднего и высшего профессионального образования, негосударственными учебными центрами, курсами повышения квалификации.

В условиях перехода к рыночной экономике исчезают понятия «массовая профессия», «массовая специальность». На смену «конвейерному производству» рабочих и специалистов с узкой профессиональной подготовкой приходит «штучное», индивидуальное профессиональное образование, когда обучающийся в учебно-производственном объединении сможет сам решить, какую подготовку ему необходимо получить, какие учебные предметы в рамках той или иной ступени профессионального образования необходимо изучить, чтобы впоследствии успешно реализовать свои жизненные планы в условиях многоукладности экономических структур.

При организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан Службой занятости населения области используются различные формы и методы работы. Безработные обучаются по дневной или вечерней, очной, реже очно-заочной формам, индивидуально и в смешанных или малочисленных группах по классно-урочной системе.

В процесс обучения внедрены модульные, мультимедийные, прикладные компьютерные программы, практические занятия проводятся с элементами деловых игр, контроль полученных знаний осуществляется по коллективно-групповым и индивидуальным формам.

В содержание обучающих программ включены модули по дисциплинам, направленным на формирование экономической компетентности граждан, расширение их профессиональных возможностей, повышение профессионального статуса и конкурентоспособности на рынке труда, базовое ресурсное обеспечение для организации предпринимательской деятельности или других форм самозанятости.

Так, только за первое полугодие 2008 г. почти 10% безработных обучались по программе «Менеджер малого и среднего бизнеса» для открытия предприятий в сфере торговли, бытового обслуживания населения, общественного питания, а также осваивали ландшафтный дизайн, технологию компьютерного дизайна в рекламном бизнесе и др.

Для последующего применения полученных навыков и открытия новых рабочих мест, поддержки развития малого и среднего бизнеса в регионе специалистами центров занятости населения внедрена система привлечения безработных в сферу предпринимательства, как одна из малых форм соци-

ального партнерства. В ходе реализации данного проекта безработным гражданам оказываются организационно-консультационные услуги по вопросам самозанятости, консалтинговые услуги по регистрации и оформлению бизнес-планов, оказывается финансовая поддержка на развитие деятельности.

Для повышения конкурентоспособности безработных белгородцев, их профессиональной переориентации в соответствии со спросом на региональном рынке труда областная Служба занятости осуществляет комплекс мер по профессиональному обучению, переобучению, повышению профессионального мастерства, получению навыков смежных профессий. Специалисты центров занятости оказывают содействие в определении будущей сферы деятельности и возможностей дополнительного обучения, выявлении способностей, личных качеств и интересов соискателей работы, что, в свою очередь, способствует осознанному выбору сферы приложения труда, гарантированному трудоустройству и успешной трудовой деятельности.

Численность безработных граждан, состоящих на учете в органах Службы занятости Белгородской области, за первое полугодие 2008 г. составила 16 634 чел. Из них 10%, или 1663 чел., нуждались в профессиональном обучении.

В соответствии с заявленной работодателями потребностью в работниках на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации было направлено 1320 безработных граждан. Закончили обучение 1039 чел. После завершения обучения в первом полугодии текущего года трудоустроились 752 чел., или 72,3%.

Вместе с тем взаимосотрудничество контрагентов работодатель – государственная Служба занятости – система профессионального образования и переподготовки кадров станет более продуктивным, если будет разработана и внедрена Программа социального партнерства в формировании регионального рынка труда, основанная на прогнозе баланса трудовых ресурсов по сферам деятельности на ближайшую и длительную перспективу. Данная Программа позволит, выработав адекватные управленческие рычаги, формировать предложения рабочей силы в соответствии со спросом. Социальное партнерство должно быть таковым, чтобы все его участники имели социальный и экономический интерес.

Сегодня, по данным выборочного обследования и анализа социального партнерства в сфере профессионального образования, работодатель не заинтересован в переобучении своих работников и ориентирован на получение готовых специалистов. А по вопросу «Существует ли необходимость повышения квалификации сотрудников Вашего предприятия?» отсутствие необходимости подтвердили 60,5% опрошенных работодателей. При этом следует отметить, что самыми необходимыми специалистами на предприятии являются квалифицированные рабочие, далее следуют специалисты

среднего звена и замыкают список руководящие работники. Но при планировании мероприятий по оптимизации производственного процесса и внедрению новейших технологий работодатель не рассматривает варианты обучения, переобучения, получения смежной профессии своих работников, а ищет возможности получения уже подготовленных компетентных специалистов.

Поэтому для снижения напряженности на рынке труда Программа социального партнерства должна содержать мероприятия по сохранению рабочих мест, прогнозированию потребности работодателя в кадрах на перспективу, внутреннему перемещению работников в случае перепрофилирования или закрытия отдельных производств, профессиональному обучению, переобучению и повышению уровня профессиональной подготовки персонала без отрыва от производства.

Здесь необходимо учесть, что большая часть работников, проходящих переобучение при содействии Службы занятости по направлению работодателя, является заинтересованным, а значит, осознанным и активным участником партнерства.

Отсутствие Программы социального партнерства в формировании регионального рынка труда значительно снижает уровень эффективности системы профессионального образования и переподготовки кадров.

В эпоху инноваций и модернизации возникает необходимость гибкого реагирования на потребности рынка труда путем введения новых профессий, специальностей, оперативного обновления содержания процесса обучения, мобильного изменения и расширения набора изучаемых дисциплин. Качественное профессиональное образование сегодня – это средство социальной защиты, гарант профессиональной стабильности, востребованности и полноценной самореализации специалиста.

Сегодня территориальными вузами осваиваются новые специальности, такие как медицинская физика, информационный менеджмент, тележурналистика, управление и автоматика в технологических процессах, инструментальные системы машиностроительного производства, социально-культурный сервис и туризм и другие.

В структуре среднего профессионального образования возрос престиж технических профессий (монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования, техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования).

В системе начального профессионального образования сохраняется отраслевой характер структуры учебных заведений. Подготовка рабочих кадров ведется для производственной сферы экономики области по программам с повышенным образовательным стандартом.

Однако по-прежнему наблюдается перепроизводство специалистов высшего и среднего звена по таким специальностям, как экономист, финансист, менеджер, юрист, бухгалтер (средней квалификации). В системе начального профессионального образования продолжает иметь место превышение объемов подготовки кадров над их потребностью по таким специальностям, как автослесарь, водитель, секретарь-референт, парикмахер, повар, оператор ЭВМ.

Частично решить проблему трудоустройства таких выпускников профессиональных учебных заведений помогает одно из приоритетных направлений деятельности государственной Службы занятости – переобучения или обучения смежным специальностям и профессиям, востребованным на региональном рынке труда.

Конечно же, улучшению форм взаимодействия между участниками социального партнерства способствует целевая подготовка кадров, которая предоставляет молодым специалистам, обучающимся на бюджетной основе, гарантированное трудоустройство по полученной специальности на конкретном предприятии.

Но в масштабах всей региональной системы профессионального образования сохраняется проблема занятости молодых специалистов. Отсутствие государственной системы распределения ориентирует выпускников на свободное трудоустройство. А несоответствие полученной молодыми людьми профессии потребностям рынка труда вытекает в социальную проблему дисбаланса трудовых ресурсов.

Программа социального партнерства в формировании регионального рынка труда, основанная на прогнозе баланса трудовых ресурсов по сферам деятельности на ближайшую и длительную перспективу, должна нацелить учебные заведения на повышение качества обучения, пересмотр объемов набора учащихся, мониторинг и перепрофилирование учебных дисциплин и специальностей по востребованным на областном рынке труда профессиям. Особым ориентиром для системы профессионального образования является расширение практики получения дополнительной, смежной или второй специальности для повышения конкурентоспособности выпускников.

И, конечно же, очень важной составляющей социального партнерства является налаживание более прочных связей учебных заведений с предприятиями, которые формируют заказ на подготовку кадров. Ведь устойчивая тенденция роста большинства показателей, характеризующих развитие экономики области, базируется на инновационной составляющей в деятельности предприятий, обуславливает не только увеличение перечня профессий и специальностей, в том числе на уровне начального и среднего профессионального образования, но и обеспечение опережающей подготовки кадров, особенно по рабочим специальностям.

В заключение можно сделать вывод, что социальное партнерство по принципу работодатель – государственная Служба занятости – система профессионального образования и переподготовки кадров является реальной основой для формирования в регионе эффективной модели социальной политики в сфере занятости населения.

### Список литературы

1. *Киселев В. И., Смольков В. Г.* Социальное партнерство в России. М.: Луч, 2005.
2. Социальное партнерство. М.: Изд-во «Экономика», 2005.
3. *Посохова Н. В.* Основа для формирования новой модели политики занятости в России – социальное партнерство. М., 2005.
4. *Ларина Л.* Российское образование: какая модель формируется // Человек и труд. 2008. № 7.
5. *Астафьева Н., Юмашева Н.* Система профессионального образования: проблемы и пути решения // Служба занятости. 2008. № 5.

## БЕЗРАБОТИЦА КАК ПОКАЗАТЕЛЬ МАРГИНАЛЬНОСТИ ТЕРРИТОРИИ (НА ПРИМЕРЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ РЕГИСТРИРУЕМОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ В ПЕРМСКОМ КРАЕ)

**В. В. Попов, Н. А. Катаев**

*Агентство по занятости населения Пермского края, г. Пермь  
szn@permlink.ru*

В западноевропейской литературе маргинальными называются территории, находящиеся на отдаленной периферии, при этом отстающие в развитии относительно остальной территории региона<sup>1</sup>.

Возможно ли применение показателя безработицы населения территории как отражения состояния экономики для отнесения ее к маргинальной?

Исходя из гипотезы, что для каждого управленческого уровня существуют свои периферийные и отстающие в своем развитии территории, которые можно отнести к маргинальным, определенный субъект РФ можно рассматривать как маргинальный относительно остальной территории России,

---

<sup>1</sup> *Зырянов А. И.* Регион. Пермь, 2006. С. 235.

муниципальный район субъекта РФ – относительно остальной территории субъекта РФ, сельское или городское поселение – относительно остальной территории муниципального района.

Рассмотрим данную гипотезу на примере Пермского края, применив принцип генерализации территории. Для этого выделим три уровня генерализации территории:

- 1-й уровень – уровень поселения;
- 2-й уровень – уровень муниципального района, городского округа;
- 3-й уровень – уровень социально-экономического округа.

Будет ли «работать» показатель безработицы населения территории как отражение состояния экономики для отнесения территории к маргинальной? Для этого принципиально важно рассмотреть территориальную структуру безработицы.

В целом по Пермскому краю в 2000–2007 гг., несмотря на тенденцию повышения, численность зарегистрированных безработных остается одной из самых низких в России (рис. 1).

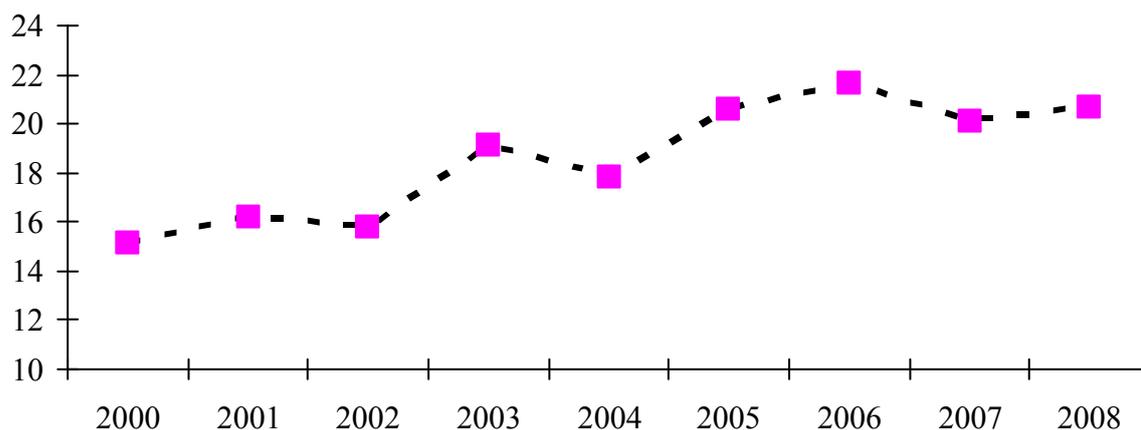


Рис. 1. Динамика общей численности зарегистрированных безработных в 2000–2007 гг., тыс. чел.

В то же время анализ территориальной структуры регистрируемой безработицы в крае выявил ее очаговый характер, как на уровне поселений, так и на уровне муниципальных районов. Очаговый характер безработицы четко отображается в существовании значительных территориальных диспропорций. Территориальные различия между муниципальными образованиями края в формировании безработицы коррелируют с состоянием их экономики.

На 1-м уровне генерализации территории Пермского края (поселенческом) анализ территориальной структуры регистрируемой безработицы выявил следующие особенности:

1. Более 44% зарегистрированных безработных края проживает в городских поселениях, менее 56% – в сельских поселениях. Уровень регистрируемой безработицы в сельских поселениях края на 2,1 процентных пункта выше, чем в городских поселениях.

	Численность безработных, чел.	Уровень безработицы, % к ЧНТВ <sup>2</sup>
Городские поселения	9146	0,7
Сельские поселения	11 506	2,8

2. Дифференциация регистрируемой безработицы населения на поселенческом уровне крайне значительна на одних территориях и незначительна на других. Дифференциацию регистрируемой безработицы населения на поселенческом уровне можно выразить через коэффициент поляризации<sup>3</sup>. По коэффициенту поляризации ( $K_n$ ) можно выделить 3 группы муниципальных районов края (табл. 1). Высокий уровень поляризации (от 10,6 до 35,3) имеют 7 муниципальных районов, средний уровень (от 5,1 до 8,5) – 12, низкий уровень (от 1,7 до 4,8) – 23 района.

3. Регистрируемая безработица на поселенческом уровне имеет явный очаговый характер. По состоянию на 1.01.2008 г. на территории края выявлено 38 поселений с уровнем регистрируемой безработицы 5–9% к ЧНТВ (табл. 2) и 5 поселений с уровнем регистрируемой безработицы 10% к ЧНТВ и более (табл. 3). Причем очаговость регистрируемой безработицы на поселенческом уровне не привязана к их центральности или периферийности.

<sup>2</sup> В связи с отсутствием муниципальной статистики по численности экономически активного населения уровень безработицы рассчитан в % к численности населения в трудоспособном возрасте (ЧНТВ).

<sup>3</sup> Коэффициент поляризации территории рассчитывается как отношение среднего уровня регистрируемой безработицы 20% поселений муниципального района с наибольшим уровнем безработицы к среднему уровню регистрируемой безработицы 20% поселений муниципального района с наименьшим уровнем.

Таблица 1

Распределение муниципальных районов Пермского края по  $K_p$   
( на 1.01.2008 г.)

Высокий уровень поляризации		Средний уровень поляризации		Низкий уровень поляризации	
Муниципальный район	$K_p$	Муниципальный район	$K_p$	Муниципальный район	$K_p$
Чердынский	35,3	Сивинский	8,5	Гайнский	4,8
Пермский	16,7	Александровский	7,9	Частинский	3,9
Ильинский	16,5	Добрянский	7,5	Соликамский	3,9
Куединский	15,2	Усольский	6,5	Губахинский	3,7
Горнозаводский	14,4	Нытвенский	6,4	Красновишерский	3,6
Очерский	12,7	Оханский	6,2	Лысьвенский	3,6
Октябрьский	10,6	Еловский	6,1	Кишертский	3,4
		Чайковский	6,0	Карагайский	3,3
		Чернушинский	6,0	Ординский	3,2
		Кунгурский	5,5	Верещагинский	3,1
		Кудымкарский	5,3	Гремячинский	2,9
		Чусовской	5,1	Краснокамский	2,9
				Б-Сосновский	2,7
				Уинский	2,6
				Кизеловский	2,6
				Березовский	2,5
				Кочевский	2,5
				Юсьвинский	2,3
				Косинский	2,0
				Бардинский	2,0
				Осинский	1,9
				Уинский	1,8
				Юрлинский	1,7

Таблица 2

Число поселений с уровнем регистрируемой безработицы  
5–9% к ЧНТВ по муниципальным районам (на 1.01.2008 г.)

Наименование муниципального района	Число поселений
Александровский муниципальный район	1
Березовский муниципальный район	1
Большесосновский муниципальный район	5
Гремячинский муниципальный район	2
Добрянский муниципальный район	1
Еловский муниципальный район	4
Кизеловский муниципальный район	1
Красновишерский муниципальный район	3
Нытвенский муниципальный район	1
Октябрьский муниципальный район	1
Осинский муниципальный район	9
Оханский муниципальный район	1
Очерский муниципальный район	1
Усольский муниципальный район	1
Чердынский муниципальный район	3
Гайнский муниципальный район	4
Кочевский муниципальный район	1
Юсьвинский муниципальный район	3

Таблица 3

Очаги регистрируемой безработицы с уровнем 10% к ЧНТВ  
и более (на 1.01.2008 г.)

Наименование муниципального образования	Наименование поселения	Уровень безработицы, % к ЧНТВ
Гремячинский муниципальный район	Гремячинское городское поселение	10,6
Еловский муниципальный район	Крюковское сельское поселение	13,3
Осинский муниципальный район	Гремячинское сельское поселение	10,5
	Крыловское сельское поселение	11,3
Очерский муниципальный район	Купринское сельское поселение	13,9

На 2-м уровне генерализации территории Пермского края (уровень муниципального района, городского округа) анализ территориальной структуры регистрируемой безработицы выявил следующие особенности.

1. Большинство зарегистрированных безработных по состоянию на 1.01.2008 г. проживало в муниципальных образованиях края второго порядка с численностью зарегистрированных безработных от 250 до 500 чел. (рис. 2 и 3).

2. Численность зарегистрированных безработных распределена по муниципальным образованиям края второго порядка неравномерно: от 0,5% от общей численности зарегистрированных безработных края в Горнозаводском муниципальном районе до 11,7% в г. Перми (рис. 4).

3. На 2-м уровне генерализации территории Пермского края регистрируемая безработица, как и на поселенческом уровне, имеет очаговый характер, но более слабо выраженный (рис. 5).

4. Очаговость регистрируемой безработицы в муниципальных образованиях второго порядка не имеет привязки к их центральности или периферийности.

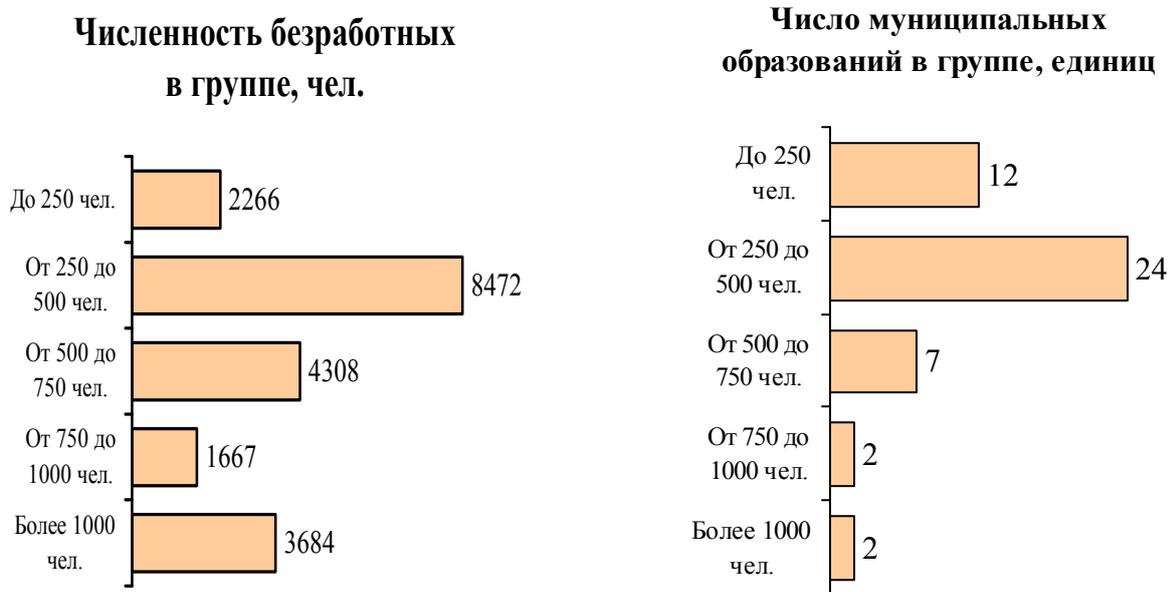


Рис. 2. Группировка муниципальных образований 2-го уровня по численности зарегистрированных безработных

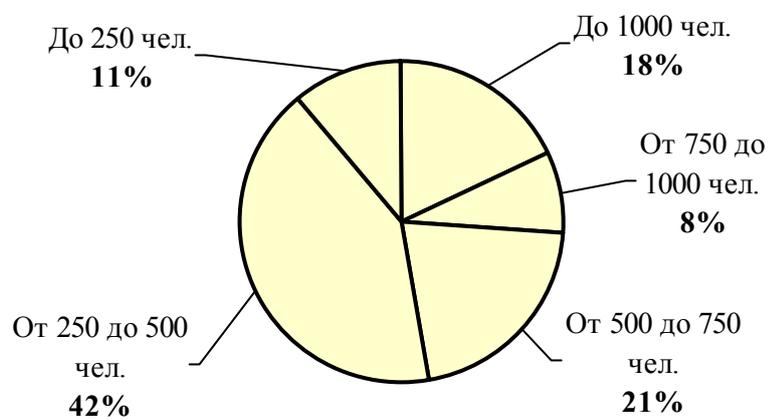


Рис. 3. Удельный вес групп муниципальных образований 2-го порядка в общей численности зарегистрированных безработных



Рис. 4. Муниципальные образования 2-го порядка с наименьшей и наибольшей численностью зарегистрированных безработных (на 1.01.2008 г.)

На 3-м уровне генерализации территории Пермского края (уровень социально-экономического округа) анализ территориальной структуры регистрируемой безработицы выявил следующие особенности:

1. По абсолютному показателю регистрируемой безработицы («Численность зарегистрированных безработных, чел.») лидирует Пермский социально-экономический округ (далее – СЭО) – более 25% зарегистрированных безработных края. Наименьшая численность безработных отмечена в северных СЭО края (Гайнский, Красновишерский, Чердынский)<sup>4</sup> (рис. 6).

<sup>4</sup> Гайнский СЭО включает Гайнский, Косинский и Кочевский муниципальные районы, Красновишерский – Красновишерский муниципальный район, Чердынский – Чердынский муниципальный район.

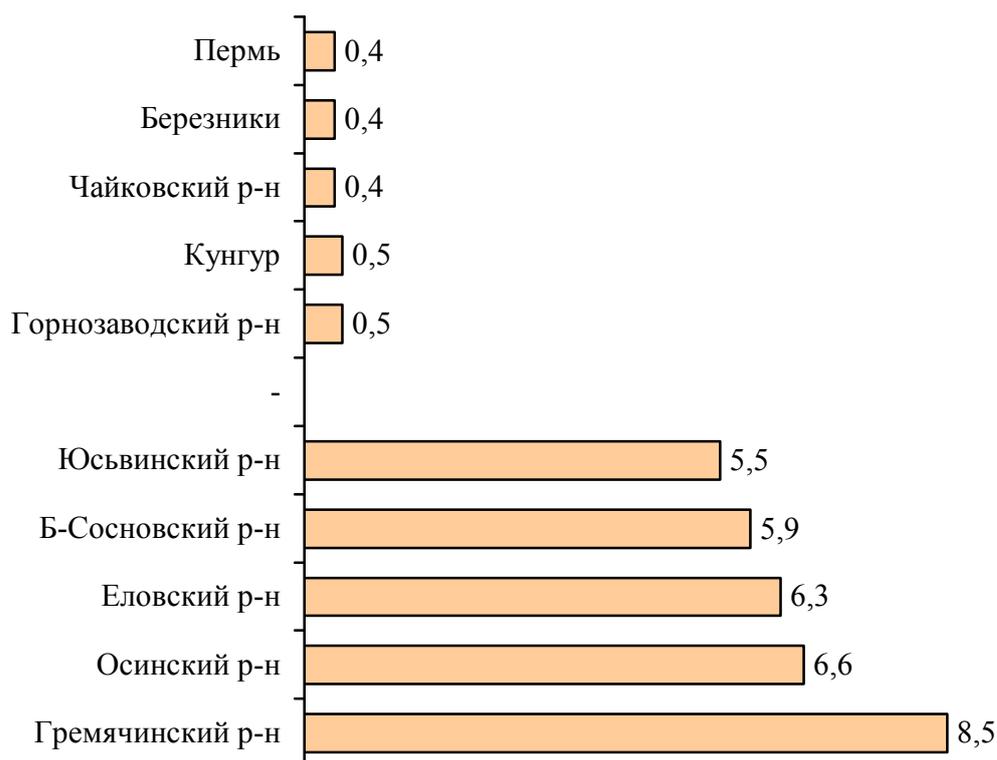


Рис. 5. Муниципальные образования 2-го порядка с наименьшим и наибольшим уровнем регистрируемой безработицы (на 1.01.2008 г.)

2. По относительному показателю регистрируемой безработицы («Уровень регистрируемой безработицы, % к численности населения в трудоспособном возрасте») лидируют северные лесопромышленные СЭО края (Красновишерский, Гайнский, Чердынский) – более 3% к численности населения в трудоспособном возрасте. Наиболее низкий уровень регистрируемой безработицы (менее 1% к ЧНТВ) отмечен в СЭО с развитой экономикой – Березниковско-Соликамский, Пермский и Лысьвенско-Чусовской (рис. 7).

3. Северные территории Пермского края по критериям «Периферийность» и «Уровень безработицы» можно отнести к маргинальным.



Рис. 6. Распределение СЭО Пермского края по численности зарегистрированных безработных (на 1.01.2008 г.)



Рис. 7. Распределение СЭО Пермского края по уровню зарегистрированной безработицы (на 1.01.2008 г.)

На основании вышеизложенного можно сделать выводы.

1. Показатель безработицы населения территории как отражение состояния экономики можно применять для отнесения ее к маргинальной на 3-м уровне генерализации территории (на уровне социально-экономических округов). Данное утверждение нашло подтверждение на примере Пермского края.

2. Справедливо ли утверждение о применимости показателя безработицы населения территории как отражения состояния экономики для отнесения ее к маргинальной для других субъектов РФ (больших или меньших по территории и пространственному расположению ее частей 1–3-го уровней генерализации), могут показать только дополнительные исследования в других регионах.

## **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ И ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ**

**С. Ю. Прохоров, С. В. Прохорова**

*Федеральное государственное образовательное учреждение  
среднего профессионального образования «Тульский государственный  
коммунально-строительный техникум», г. Тула  
prorab@tula.net*

Социальное партнерство – особый вид взаимодействия образовательных учреждений с субъектами и институтами рынка труда, государственными и муниципальными органами власти, общественными организациями, нацеленный на реализацию интересов всех участников этого процесса.

Данное региональное взаимодействие является естественной формой существования Федерального государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Тульский государственный коммунально-строительный техникум», созданного в октябре 1929 г. Приказом Росстроя РСФСР № 1276 от 25 сентября 1929 г.

Весомый вклад в развитие социального партнерства, расширение интеграционных процессов в сфере образование – производство, создание и использование инновационных технологий на региональном и муниципальных рынках образовательных услуг Тульской области вносит Центр содействия занятости молодежи и трудоустройству выпускников (ЦСЗМ и ТВ), созданный в техникуме в 2001 г. С начала деятельности приоритетным направлением в работе Центра стало не столько содействие трудоустройству выпускников, сколько обучение их технологии эффективного трудоустрой-

ства, формирование активного поведения выпускников на рынке труда. Этому способствует введение в программу факультативной дисциплины «Выпускник в условиях рынка», которая решает главную задачу – помочь студенту по окончании техникума эффективно трудоустроиться по специальности. Для этого студент приобретает знания о состоянии и перспективах развития рынка труда г. Тулы и Тульской области, вырабатывает умения и навыки определения наиболее широкого круга работодателей, составления резюме и других о себе информационных материалов, активной позиции при собеседовании с потенциальным работодателем и успешного вхождения в трудовой коллектив.

С целью методического обеспечения реализации перечисленных задач разработано электронное учебное пособие «Технология эффективного трудоустройства», где осуществляется исследование социально-профессиональной ориентации студентов выпускных курсов всех специальностей. Изучаются мотивы выбора образовательного учреждения, факторы влияния на выбор профессии, дальнейшие профессиональные планы выпускников и ранжирование ими жизненных ценностей во взаимосвязи с профессиональной ориентацией. Особый интерес у студентов вызывает тестирование уровня коэффициента интеллекта. Изучение данной дисциплины позволяет студенту повысить уровень самооценки, точнее определить сферу профессиональных интересов и уровень притязаний, выявить способности к предпринимательской деятельности и наличие лидерских качеств, получить представление о правовой базе рынка труда и сферы занятости, выработать навыки делового общения с учетом правил делового этикета и корпоративной культуры.

В техникуме существует психологическая служба, которая функционирует совместно с ЦСЗМ и ТВ. Наибольшее внимание в работе психологической службы со студентами старших курсов уделяется:

- профессиональному самоопределению;
- выявлению и стимулированию лидерских качеств;
- определению «уровня притязаний».

Проведение работы по профессиональному самоопределению обусловлено необходимостью формирования четких представлений о наиболее приемлемых условиях предстоящей трудовой деятельности студентов.

«Уровень притязаний» позволяет определить, на какую должность претендует студент и насколько объективна эта претензия.

Наличие лидерских качеств является предпосылкой быстрой и безболезненной адаптации в новом трудовом коллективе и построения удачной карьеры.

Тесное сотрудничество психологической службы с ЦСЗМ и ТВ обусловлено востребованностью работниками Центра данных, полученных в результате психологической диагностики.

Традиционными для техникума стали ярмарки вакансий для выпускников, на которые приглашаются работодатели строительного, дорожного и жилищно-коммунального комплексов Тульской области. В них самое активное участие принимают наши стабильные социальные партнеры – ЗАО «Тулатеплосеть», ЗАО «Тулагоргаз», ЗАО «Тулатехмаш», институт «Тульский “Промстройпроект”», ЗАО «Внешстрой», ЗАО «Желдормаш» и другие.

Так, особо отметим результаты сотрудничества техникума и Тульского научно-исследовательского геологического предприятия (директор В. И. Власюк), заключен долгосрочный договор о предоставлении производственной базы этого предприятия для теоретической и практической подготовки студентов-гидрогеологов, буровых установок для прохождения практик, химической лаборатории для проведения практикума по аналитической химии. Студенты с помощью педагогов – работников прославленного института – умеют делать анализ пригодности грунтовой воды для потребления населением.

Техникум принял участие во II и III Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» (г. Петрозаводск, 26–27 октября 2005 г., 25–26 октября 2006 г. Адрес Web-портала: <http://labourmarket.ru>). В рамках семинара в режиме on-lain Интернет-конференции участники ознакомились с приветствиями, тематикой докладов, вопросами и ответами докладчиков, посетили все страницы сайта и проявили большую заинтересованность в опыте работы других образовательных учреждений.

Постановлением губернатора Тульской области № 10-нг от 1 февраля 2006 г. «О создании Координационного совета по профессиональному образованию, прогнозированию и координации подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов в Тульской области» губернатор Тульской области Вячеслав Дмитриевич Дудка возглавляет вышеназванный Координационный совет, в состав которого включен директор ТГКСТ С. Ю. Прохоров.

Решением главы администрации г. Тулы № 1223 от 11 июля 2006 г. в состав городского Координационного комитета содействия занятости населения включен руководитель Центра содействия занятости молодежи и трудоустройству выпускников техникума.

Важным направлением работы в рамках социального партнерства является целевая контрактная подготовка студентов, охватывающая от 9,8 до 17,3% студентов, обучающихся на бюджетной основе. Анализ данных за последние четыре года показывает, что наметилась тенденция увеличения

этого показателя. В настоящее время из 763 студентов 106 заключили двухсторонний или трехсторонний договор с предприятиями.

Заключение договоров о целевой контрактной подготовке между студентом и работодателем гарантирует студентам прохождение практики (стажировку) и последующее трудоустройство на предприятии. Для предприятий-работодателей это хорошая возможность познакомиться будущего работника со спецификой данного производства и повысить его профессиональную компетентность.

В 2006–2009 учебных годах в группы нового набора было принято 63 студента с направлениями от организаций строительного, дорожного и жилищно-коммунального комплекса, а также муниципальных образований Тульской области. Для них были оформлены договоры о целевой контрактной подготовке. Однако необходимо повысить социальную ответственность бизнес-сообщества и муниципальных образований в целевой контрактной подготовке специалистов через принятие законодательных актов федерального и регионального уровней.

Среди выпускников 2007 г. студенты с целевой контрактной подготовкой составляют 21 чел., или 9,6%.

Фактором, способствующим успешной адаптации выпускника в сфере труда, является наличие социального заказа на подготовку специалиста в условиях рыночной экономики.

В техникуме ежегодно проводятся недели по специальностям, в рамках которых организуются встречи с представителями организаций и предприятий-работодателей. Проходят экскурсии на этих предприятиях, где студенты знакомятся с условиями труда, особенностями производства, содержанием социального пакета.

В текущем учебном году мониторинг трудоустройства и использования выпускников расширяется за счет новых направлений деятельности. Чтобы выявить эффективность использования выпускников ТГКСТ в соответствии с полученной специальностью, получить оценку работодателями их профессиональной компетентности, ЦСЗМ и ТВ ведет базу данных о выпускниках и их продвижении по месту работы, для чего:

- разрабатывает карточку выпускника;
- формирует систему анализа и оценки эффективности использования выпускников;
- проводит опрос работодателей – реальных и потенциальных потребителей выпускников УСПО.

На основании полученных данных мониторинга разрабатываются корректирующие мероприятия по модернизации образовательного процесса в ТГКСТ.

Типовая карточка молодого специалиста-выпускника техникума содержит следующую информацию:

1. Дата начала заполнения карточки.
2. Ф. И. О.
  - 2.1. Изменения Ф. И. О.
3. Адрес местожительства и контактные телефоны.
4. Место и время трудоустройства после окончания ОУ СПО (название организации, ее адрес, телефоны, адреса сайта в Интернете и электронной почты, активность в выставочных и ярмарочных мероприятиях, известность в средствах массовой информации):
  - 4.1. Должность (рабочая профессия).
    - 4.1.1. Предлагаемая по окончании ОУ СПО.
    - 4.1.2. Фактически после оформления на работу.
    - 4.1.3. Перемещения по службе внутри организации.
    - 4.1.4. Характер перемещения (повышение, понижение в должности).
    - 4.1.5. Отсутствие перемещений в течение 1, 2, 3, 4, 5 лет, более 5 лет, более 10 лет (ненужное зачеркнуть).
  - 4.2. Соответствие занимаемой должности специальности, полученной в ОУ СПО:
    - 4.2.1. Соответствует.
    - 4.2.2. Не соответствует.
5. Переходы на другую работу:
  - 5.1. Внутри организации (указать должности).
  - 5.2. Внутри отрасли.
  - 5.3. В другие отрасли.
  - 5.4. Название организации при новом трудоустройстве, ее адрес, контактные телефоны, Ф. И. О. руководителя или начальника отдела кадров.
  - 5.5. Занимаемая должность и ее соответствие базовой специальности:
    - 5.5.1. Соответствует.
    - 5.5.2. Не соответствует.
6. Отсутствие работы:
  - 6.1. Временно.
  - 6.2. Постоянно.
7. Причины отсутствия работы:
  - 7.1. Невозможность трудоустройства.
  - 7.2. Отсутствие предложений интересной работы.
  - 7.3. Отсутствие предложений работы по полученной специальности.
  - 7.4. По болезни.
  - 7.5. По родам и уходу за детьми.
  - 7.6. По семейным обстоятельствам (нежелание мужа, родителей и т. д.).

7.7. По экономическим условиям (низкая зарплата, отсутствие льгот, премий и т. п.).

7.8. По психологическим мотивам (невозможность или затруднение работы в коллективе, несовместимость, конфликтность и т. п.).

7.9. По социальным причинам (не устраивает режим работы, трудности транспортного обеспечения, неудобное размещение организаций – потенциальных работодателей).

7.10. Прочие причины.

8. Соответствие местонахождения организации-работодателя месту нахождения ОУ СПО:

8.1. Соответствует.

8.2. Не соответствует, но находится в том же регионе (отличается городом, селом, другим населенным пунктом).

8.3. Не соответствует (иные регионы, указать какие).

9. Рабочая профессия в организации:

9.1. Отсутствует.

9.2. Соответствует рабочей профессии, полученной в ОУ СПО.

10. Прочие вопросы.

По мере накопления и пополнения банка данных в ЦСЗМ и ТВ информация может быть обобщена в табл. 1.

Оценка эффективности подготовки специалистов с точки зрения работодателя до сих пор осуществлялась эпизодически на основании письменных или устных отзывов о работе выпускников ТГКСТ и не могла быть обобщена, так как имела произвольную форму.

За последние три года техникум получил отзывы от восьми организаций, где работают 22 выпускника разных лет. В отзывах указаны занимаемые должности и общая оценка подготовки специалистов. Проследить по этим материалам изменения в карьерном росте и оценку эффективности каждого выпускника нельзя. Использование анкеты опроса организаций-работодателей позволит сделать такую оценку систематической и обобщенной. В качестве примера приведем данные анкеты ООО «Дорожно-строительная компания». Общая численность работающих составляет 46 чел., из них 5 чел., или 11% – выпускники ТГКСТ. Все работают специалистами, занимая должности от мастера и прораба до президента компании. Подготовку и работу всех наших выпускников оценил начальник отдела кадров как хорошую. При этом стаж одного специалиста составляет до двух лет, одного – до пяти лет и трех – свыше десяти лет. Чем больше стаж работы в данной организации, тем успешнее карьерный рост. Специалисты, проработавшие более десяти лет, занимают должности президента компании, главного инженера, бухгалтера. Такие данные можно рассматривать как свидетельство эффективной подготовки студентов ТГКСТ и успешного карьер-

ного продвижения, если они будут подкреплены информацией от других организаций-работодателей.

Таблица 1

Показатели	Значения показателей по данным мониторинга после окончания ОУ СПО, %			
	1 год	2 года	3 года	4 года
Количество выпускников, работающих:				
по полученной специальности в отрасли				
по полученной специальности				
по специальности, но не в отрасли				
за пределами региона				
в том же городе				
в регионе, но в других населенных пунктах				
Количество неработающих выпускников				
Причины отсутствия работы:				
невозможность трудоустройства				
отсутствие предложений интересной работы				
отсутствие предложений работы по полученной специальности				
по болезни				
по родам и уходу за детьми				
по семейным обстоятельствам (нежелание мужа, родителей и т. д.)				
по экономическим условиям (низкая зарплата, отсутствие льгот, премий и т. п.)				
по психологическим мотивам (невозможность или затруднение работы в коллективе, несовместимость, конфликтность и т. п.)				
по социальным причинам (не устраивает режим работы, трудности транспортного обеспечения, неудобное размещение организаций – потенциальных работодателей)				
Прочие причины				

Проблемное положение молодежи на рынке труда, дисбаланс спроса и предложения по подготовке квалифицированных кадров профессионального образования, завышенные требования работодателей показывают необходимость разработки системы сопровождения профессиональной карьеры студентов и выпускников учреждений среднего профессионального образования как механизма реализации социальной программы по предоставлению равных стартовых возможностей для различных категорий молодежи.

Новые возможности открыл перед выпускниками техникума областной конкурс «Лучший выпускник», организованный по инициативе кадрового агентства «Специалист» и медиа-клуба «Территория персонала». Как отобрать лучших претендентов, которые будут представлять лицо техникума на областном конкурсе?

На первом этапе конкурса, который проходит в техникуме в марте, конкурсное жюри рассмотрело резюме всех студентов выпускных групп, более 200 чел. Авторам лучших резюме было предложено написать эссе на тему «Я и моя карьера», и уже по этим материалам жюри отобрало семь студентов для участия во втором этапе конкурса. На какие деловые качества жюри обращало внимание? Конечно, на те, что востребованы сегодня на рынке труда:

- умение творчески мыслить;
- анализировать информацию;
- проявлять лидерские качества;
- умение работать в команде;
- быть целеустремленным;
- обладать стрессоустойчивостью;
- ориентироваться на результат.

Именно такие качества проявили в материалах по самопрезентации и всей учебной и общественной деятельности победители первого этапа.

Студент четвертого курса специальности «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений» Асташкин Павел считает себя представителем строительной династии не только потому, что его дед и прадед были строителями, но и он сам успел поработать столяром, плотником-бетонщиком, каменщиком, сварщиком, дублером мастера. Объем практики за время учебы ранее в училище, а теперь и в техникуме составляет полтора года. Не прогадает та строительная организация, которая возьмет Павла на работу, так как получит отличного, современного, перспективного молодого специалиста. Участие в областном конкурсе «Лучший выпускник – 2007» Павел рассматривает как отличную стартовую площадку для реализации своих профессиональных планов. А планы эти амбициозны и одновременно абсолютно реалистичны – за пять лет преодолеть несколько ступеней карьерного роста: рабочий – бригадир – мастер – прораб.

Победителями областного конкурса «Лучший выпускник», организованного по инициативе ООО «Работа для Вас» (Тула, e-mail: [rabota\\_rdw@tulacity.ru](mailto:rabota_rdw@tulacity.ru)) и Тульского медиа-клуба «Территория персонала», в номинации «Среднее профессиональное образование» стали выпускники техникума: 2007 г. – Маргарита Кузьмина (специальность «Экономика и бухгалтер в строительстве»), 2008 г. – Максим Игнатов (специальность «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений»).

Анализируя аспекты социального партнерства и трудоустройства выпускников, необходимо выделить две наиболее острые проблемы: среднесрочный прогноз потребности в кадрах (проблему можно решить только сообща со всеми региональными и муниципальными властными структурами и бизнес-сообществом); мониторинг трудоустройства и профессионального роста выпускников (проблему Центр обозначил как тему научно-методического исследования в текущем учебном году).

Прогноз потребности в кадрах и другие аспекты взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда реализуются на основе соглашений о сотрудничестве техникума с Департаментом строительства (директор В. Н. Быба), Департаментом жилищно-коммунального хозяйства (директор М. Ю. Дорохин), Департаментом транспорта и дорожного хозяйства (директор С. А. Сериков) Тульской области. В настоящее время ведется работа по завершению формирования программы развития социального партнерства совместно с администрацией области, профсоюзами, Тульской торгово-промышленной палатой (техникум возглавляет Комитет по предпринимательству в сфере ЖКХ ТТПП), Общественной палатой Тульской области, органами профессионального образования, областными и муниципальными центрами занятости населения.

Расширяя социальное партнерство, ЦСЗМ и ТВ установил деловые связи с Тульским городским Центром занятости населения, заключен долгосрочный договор о сотрудничестве. Это сотрудничество включает обеспечение техникума информацией о состоянии и изменениях рынка труда в регионе, совместный мониторинг трудоустройства выпускников, посещение студентами Центра занятости для повышения их социальной адаптации на рынке труда, ознакомления с деятельностью Службы занятости. С помощью Центра занятости осуществляется материальное стимулирование труда студентов во время работы летних строительных отрядов. Центр занятости обеспечивает методическую поддержку факультативной дисциплины «Выпускник в условиях рынка». Студенты ТГКСТ посещают ярмарки рабочих мест, которые проводит Центр занятости, где можно не только найти вакансии по специальности и получить возможность пройти собеседование с работодателем, но и разместить сведения о себе в банке данных кадровых агентств, а также пройти тестирование по профориентации. Центр

занятости регулярно предоставляет информацию о вакансиях, соответствующих профилю техникума, что позволяет формировать и обновлять базу данных по вопросам трудоустройства ЦСЗМ и ТВ, размещать эти данные в техникуме на стенде «Трудоустройство».

Техникум принял участие в межрегиональной конференции «Развитие системы стратегического партнерства как фактор эффективного взаимодействия вузов с рынком труда. Роль вузовских центров содействия трудоустройству выпускников» в г. Нижний Новгород 26–27 сентября 2008 г. на базе Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского. На пленарном заседании с докладом «Социальное партнерство. Опыт и перспективы» выступила руководитель ЦСЗМ и ТВ техникума С. В. Прохорова. В решении конференции отмечено: «Разработать нормативно-правовую базу деятельности региональных ЦСТВ и включения в систему содействия трудоустройству выпускников служб (центров) содействия трудоустройству выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования», что, безусловно, является результатом и наших усилий. Приятно отметить, что по итогам участия туляков в названной конференции электронное пособие «Выпускник в условиях рынка» ФГОУ СПО ТГКСТ размещено на сайте межрегионального координационно-аналитического центра по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования МГТУ им. Н. Э. Баумана.

Изложенный выше частный опыт работы коллектива Тульского государственного коммунально-строительного техникума и его структурного подразделения Центра содействия занятости молодежи и трудоустройства выпускников позволяет сделать следующие обобщения и рекомендации:

- наличие долговременных договорных отношений с широким кругом социальных партнеров, в том числе и с предприятиями-работодателями, оказывается решающим фактором при выборе абитуриентом данного образовательного учреждения;

- деятельность созданных в ОУ СПО центров содействия занятости молодежи и трудоустройству выпускников вносит заметный вклад в решение проблемы эффективного трудоустройства выпускников, содействует развитию партнерских отношений производства и образования и требует дальнейшего развития.

## **РОЛЬ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В ПОВЫШЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН НА РЫНКЕ ТРУДА ЧЕРЕЗ ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ И ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫХ УСЛУГ**

**Е. Н. Сенаторова**

*ГУ «Центр занятости населения города Валуйки», г. Валуйки  
valczn@yandex.ru*

Валуйки – город областного подчинения, центр Валуйского района, расположен на юго-востоке Белгородской области. На протяжении многих веков он остается приграничным. Его история связана с важнейшими политическими и социально-экономическими событиями России. Однако во все времена важным занятием жителей оставались земледелие, переработка сельскохозяйственной продукции и торговля.

В 1895–1897 гг. потребности капиталистической экономики перекрестили Валуйки железнодорожными линиями четырех направлений: на Москву, Пензу, Донбасс и Харьков, что в значительной мере способствовало подъему экономического потенциала Валуйского уезда. И до наших дней Валуйки остались одним из наиболее значимых железнодорожных узлов ЮВЖД, от которого во многом зависит как состояние экономики, так и занятости местного населения.

В перестроечный период в г. Валуйки и Валуйском районе (далее – Валуйский район) были нарушены сложившиеся экономические отношения, что привело к упадку и промышленного, и сельскохозяйственного производства. И только с 2001 г. экономико-хозяйственная ситуация в районе начала стабилизироваться.

В настоящее время Валуйский район представляет административную единицу области общей земельной площадью 167,6 тыс. га и населением 72,4 тыс. чел., проживающим в 97 населенных пунктах. Удельный вес городского населения составляет 49,4%, сельского – 50,6%, или соответственно 35,8 и 36,6 тыс. жителей.

На территории города и района действует около 800 предприятий, среди них 43 промышленных, строительных и транспортных предприятия, 40 акционерных обществ сельскохозяйственного профиля и 89 фермерских хозяйств и другие. Трудовые ресурсы составляет 33,0 тыс. чел., в т. ч. в трудоспособном возрасте – 30,3 тыс. чел.

Среднегодовая численность занятых на основной работе в экономике составила около 20 тыс. работников, из них в промышленности – 3,5 тыс. чел., в сельском хозяйстве – 3,9, транспорте – 0,2, связи – 0,6 тыс. чел., строительстве – 0,2, торговле и общественном питании – 0,9, материально-техническом снабжении, сбыте и заготовках – 0,1, жилищно-коммунальном

хозяйстве – 1,3, здравоохранении, физической культуре, спорте и социальном обеспечении – 2,2, образовании – 2,3, культуре и искусстве – 0,7, финансах, кредитовании, страховании, пенсионном обеспечении – 0,3, управлении – 0,4 тыс. чел.

Согласно прогнозу социально-экономического развития Валуйского района на 2004–2008 гг., в экономическом потенциале города и района по-прежнему ведущее место будет принадлежать пищевой отрасли. Наибольшая доля инвестиций будет вложена в промышленность (47,5%), дорожное строительство, сельское хозяйство (22,1 и 18,9% соответственно). Прогнозируется увеличение объемов работ в коммунальном хозяйстве, завершение газификации сельских населенных пунктов, будут введены новые или сданы в эксплуатацию после реконструкции строительные объекты по отраслям здравоохранения, культуры и образования.

Выборочное обследование, проведенное областным комитетом статистики в мае 2007 г., показало довольно высокий уровень экономической активности населения Валуйского района. Он составляет примерно 46% всех жителей района, или более 33 тыс. чел.

#### *Система образования*

Администрация и органы образования Валуйского района проводят целенаправленную работу по обеспечению стабильного финансирования и дальнейшего развития учреждений общего, начального, среднего и среднего профессионального образования по подготовке квалифицированных рабочих и специалистов. Этому способствует сложившаяся сеть образовательных учреждений, которая не только сохранена количественно, но и получила дальнейшее развитие.

Система образования Валуйского района включает 22 общеобразовательные школы, в т. ч. 6 городских. Подготовку специалистов осуществляют медицинское и педагогическое училища. Профессиональные училища № 28 и № 32 ведут подготовку рабочих кадров по профессиям: автомеханик, мастер общестроительных работ, мастер сельскохозяйственного производства, плодоовощевод, продавец, слесарь по ремонту автомобилей, хозяйка усадьбы, электрогазосварщик.

Сложившаяся система образования позволяет ежегодно получать общее среднее образование 1,5 тыс. выпускникам школ, из которых примерно 10% продолжают обучение на базе местных учреждений профессионального образования, 70% – за пределами своего района. После завершения учебы до 75% выпускников готовы приступить к работе по полученной специальности, профессии.

*Роль Службы занятости населения в повышении конкурентоспособности граждан на рынке труда через предоставление образовательных и профориентационных услуг*

В июне 2008 г. Валуйской Службе занятости исполнилось 17 лет. За это время она оказала помощь тысячам своих сограждан, была усовершенствована технология работы Службы занятости, расширился перечень предоставляемых ею услуг, увеличились их объемы.

Только за последние пять лет за помощью в трудоустройстве обратилось свыше 15 тыс. чел., причем численность нуждающихся из года в год растет. Если в 1993 г. численность граждан, зарегистрированных в Службе занятости, составила 661 чел., то в последующие годы наблюдается ее увеличение. К примеру, в 1994 г. этот показатель составил 1055 чел., в 1999 и 2000 гг. – 1560 и 2062 чел. соответственно. Поэтому одной из приоритетных задач ГУ «Центр занятости населения города Валуйки» является смягчение последствий безработицы, что он успешно выполняет на протяжении многих лет.

С самого возникновения Службы занятости был взят курс на опережение ситуации, создающей угрозу массовой не востребоваемости рабочей силы на рынке труда. Ежегодное выполнение Программы содействия занятости населения в полном объеме способствует смягчению социальной напряженности на рынке труда города и района. Для повышения эффективности регулирования процессов на рынке труда органы исполнительной власти Валуйского района уделяют серьезное внимание проведению мониторинга его спроса и предложений, предусматривающего:

- разработку показателей в прогнозах и сценарных условиях социально-экономического развития на среднесрочную и долгосрочную перспективы, отражающих движение рабочих мест и рабочей силы в территориально-отраслевом аспекте;
- обеспечение наличия в разрабатываемой территориальной программе содействия занятости населения разделов по квотированию рабочих мест и влиянию реализации этой программы на ситуационные параметры местного рынка труда, включая городскую и сельскую местность;
- расширение банка вакансий и свободных рабочих мест, предоставляемых работодателями в органы Службы занятости;
- усиление взаимодействия в рамках социального партнерства по трудоустройству безработных и незанятых граждан;
- проведение мониторинга результатов реализации активных программ содействия занятости, степени сбалансированности спроса и предложения рабочей силы.

Значительная роль в этой работе отводится Валуйской Службе занятости населения. Совместная системная деятельность с органами самоуправления, работодателями и профсоюзами позволяет ей осуществлять мероприя-

тия по реализации государственной политики на рынке труда, которые позволяют сдерживать уровень регистрируемой безработицы в пределах до 1%.

К примеру, в 1999 г. его величина была равна 0,75%, в 2000 г. – 0,78%, 2001 г. – 0,9%, в 2002 и 2003 гг. – 0,82% и 1,0% соответственно.

В сравнении с российским показателем в 2003 г. уровень регистрируемой безработицы по Валуйскому Центру занятости меньше на 1,3%, а также он ниже областного показателя на 0,4%; Шебекинского ЦЗН – на 1,5%, Ивнянского – 0,8%, Красногвардейского – 0,6%, Новооскольского – на 0,4%, а в 2008 г. уровень безработицы составил 1,01%.

Следует учесть, что за счет обучения безработных уровень безработицы снижается на 0,2–0,3%. В районе постоянно принимаются меры по совершенствованию механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг с учетом удовлетворения спроса организаций на квалифицированную рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе. Это особое звено в системе взаимодействия Службы занятости с другими организациями и ведомствами, которая призвана помочь полностью учитывать требования работодателей, быстрее реагировать на изменения конъюнктуры рынка труда.

Такие факторы вызывают необходимость постоянного поиска Валуйским ЦЗН новых форм и методов работы, потенциальных партнеров, заинтересованных в решении проблем занятости. Его усилия направлены на организацию и поддержание социального диалога с органами местного самоуправления, учебными заведениями, работодателями, общественными организациями и ведомствами. При этом действия Службы занятости направлены на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса.

Центр занятости развивает и укрепляет деловые контакты с работодателями, что позволяет ему получать сведения о текущей потребности организаций в рабочей силе, а следовательно, оперативно осуществлять подбор подходящей работы для своих клиентов, направлять их на профессиональное обучение под гарантированное рабочее место или предложить другие услуги, способствующие трудоустройству.

Принимаемые меры оказывают влияние и на принятие управленческих решений в области образования Валуйского района. Стали традиционными встречи руководителей органов местного самоуправления, предприятий с учащимися старших классов, курсов. Ежегодно до 1 августа прогнозируется потребность в квалифицированных специалистах для органов исполнительной власти, предприятий, учреждений и организаций территории. Составляются на конкурсной основе списки из числа лучших выпускников школ, профессиональных учебных заведений района для направления на обучение в высшие учебные заведения в рамках целевой контрактной под-

готовки. При формировании бюджета предусматриваются средства на доплату к стипендии и материальную поддержку студентов.

Активизируется деятельность работодателей в установлении непосредственных контактов с учебными заведениями. Примером тому могут служить сложившиеся в течение последних трех лет деловые отношения между учебными заведениями, Центром занятости населения и промышленными предприятиями, такими как филиал Восточно-электрических сетей, ОАО «Белгородэнергомаш», АО «Молоко», АО «Валуйкисахар». На эти предприятия трудоустроивались выпускники местных профессиональных училищ.

Интерес представляет и эксперимент профильного отбора учащихся общеобразовательной школы для последующего обучения в высших учебных заведениях под заказ предприятий. Так, 18 выпускников из средних школ № 1 и № 4 г. Валуйки по результатам тестирования до завершения учебного года были зачислены в Российский государственный университет нефти и газа им. Губкина и Воронежскую государственную технологическую академию.

В целом же расчет контрольных показателей приема на бюджетные места в государственных учреждениях среднего и начального профессионального образования, расположенных на территории Валуйского района, производится с учетом предложений учебных заведений, заявок на кадры от предприятий и организаций и согласования со Службой занятости в установленном порядке.

Центром занятости сформирован банк вакансий рабочих мест, в котором выделяются места для молодых рабочих и специалистов. Он обновляется с периодичностью два раза в неделю. Картотека банка стабильно насчитывает в среднем до 100 рабочих мест.

Вместе с тем число незанятых и безработных граждан неадекватно росту числа вакансий. Так, в 2008 г. на 1 вакансию претендовал в среднем 1 чел. Но и среди предоставляемых вакантных мест большой удельный вес приходится на рабочие места с низкой заработной платой, плохими условиями труда.

На хорошо оплачиваемые рабочие места в современных социально-экономических отношениях работодатель стремится получить только высококвалифицированную рабочую силу, у него повышен спрос на работников, владеющих не менее чем двумя профессиями, видами деятельности. И, как правило, слабо защищенные категории населения – инвалиды, одинокие и многодетные родители, граждане, впервые ищущие работу, – не выдерживают конкуренции на рынке труда.

С учетом вышеперечисленных факторов ГУ «ЦЗН г. Валуйки» стремится оказать помощь таким гражданам в повышении их профессионального уровня через предоставление образовательных услуг. Для этого Центр

занятости разрабатывает мероприятия, ориентированные на развитие качества рабочей силы, которые являются составной частью Программы содействия занятости населения г. Валуйки и Валуйского района. В программе каждого периода детализируются и конкретизируются основные аспекты деятельности Службы занятости по профессиональному обучению граждан, в т. ч. и под заявки работодателей.

Многолетняя практика работы по данному направлению деятельности показала, что в условиях распада централизованного планирования экономики реализация таких программ невозможна без тесного взаимодействия с другими органами или их структурами. Координирующую роль по подготовке кадров из числа безработных граждан и незанятого населения Центр занятости взял на себя.

Его усилия постоянно направлены на совершенствование системы профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения как по форме, так и по содержанию. Уже много лет подряд он взаимодействует с органами исполнительной власти населенных пунктов Валуйского района, образования, миграционной службы, исполнения наказания, статистики и работодателями по вопросам создания информационных банков прогнозирования объемов и профилей подготовки кадров из числа безработных и незанятых граждан в соответствии с экономическим развитием города и района.

Собранные материалы о состоянии рынка труда, экономической, хозяйственной и демографической ситуации Центр занятости анализирует. На основе проводимого анализа прогнозирует уровень безработицы и численность дефицита рабочей силы, изучает кадровую политику предприятий, функционирующих на территории города и района, готовит для Программы содействия занятости населения предложения по объемам и профилям обучения и переобучения рабочих и специалистов, месте и формах их учебы.

Если проследить историю создания системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных и незанятых граждан, созданной Валуйской Службой занятости населения, то можно увидеть, что с самого начала обучение максимально осуществлялось под гарантию трудоустройства.

В подтверждение уже с 1992 г., когда к получению новой или смежной профессии было скептическое отношение, особенно у граждан, получивших профессиональное образование, Центр занятости заключает договор с администрацией Валуйского железнодорожного узла на подготовку осмотрщиков, дефектоскопистов, ремонтников из числа лиц, обратившихся в Службу занятости в поисках работы. И партнерские отношения с названной организацией сохраняются у Валуйского ЦЗН на протяжении 16 лет. За это время наработан определенный опыт сотрудничества. По заявкам железно-

дорожного узла и непосредственно на его базе подготовлено более двухсот рабочих по профессиям, необходимым предприятию. Такие подходы, разумеется, способствовали снятию напряженности на рынке труда железнодорожной отрасли.

С годами перестройки рыночные отношения набирали силу, а вместе с ними проблема регулирования рынка труда становилась все острее. В ее решении значительная роль отводилась профессиональному обучению лиц, оказавшихся на рынке труда или находящихся под угрозой потери работы. Эту работу Центр ведет на конкурсной основе и стремится приблизить обучение непосредственно к месту жительства.

За 17 лет при содействии Валуйского Центра занятости прошли обучение 2,5 тыс. чел., из них более 1,8 тыс. – за счет средств Федеральной службы занятости (федерального бюджета). 57,5% от указанной численности составляют женщины, 67,6% – молодежь в возрасте 16–29 лет, 29,2% – сельские жители.

В поле зрения коллектива Службы занятости постоянно находятся граждане, которые без социальной поддержки государства не могут стать конкурентоспособными в рыночных условиях. Различные меры принимает коллектив Центра для оказания реальной помощи в содействии занятости этой категории населения. Наиболее значимыми для них являются меры по предоставлению возможности получения профессии или повышения квалификации. Подходы к обучению безработных и незанятых граждан достаточно гибки. Для их профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации в соответствии с рыночным спросом постоянно обновляется банк профессий, специальностей и видов деятельности.

Немаловажная роль в организации профессионального обучения этой категории отводится определению места учебы. Не каждый безработный имеет возможность поехать учиться за пределы своего места жительства, тем более женщины, да еще имеющие несовершеннолетних детей. Вот почему Валуйский Центр занятости в числе первых в области стал использовать для обучения безработных и незанятых граждан местную учебную базу: учреждения профессионального образования и учебные рабочие места предприятий.

Первые шаги по данному направлению были сделаны совместно с предприятием «Фея» и Старооскольским учебным центром Службы занятости. В 1994 г. была набрана первая учебная группа для обучения по профессии швея. Это были женщины разного возраста, с различным уровнем образования, семейным положением. Одни из них, потеряв работу, пытались самостоятельно найти ее, другие уже были признаны безработными, третьи не работали из-за малолетних детей. Но всем была необходима как моральная, так и материальная поддержка, которую они получили в Службе занятости.

Развивая свою деятельность по предоставлению образовательных услуг с целью повышения конкурентоспособности ищущих работу граждан, Центр занятости заключает договоры и с Белгородским учебным центром Службы занятости. С 2001 по 2007 г. это учреждение дополнительного образования имеет мобильный коллектив квалифицированных инженерно-педагогических кадров.

Привлечение учебных центров Службы занятости к организации учебного процесса с использованием площадей, оборудования и кадрового потенциала местных учебных заведений и предприятий, а также открытие в г. Валуйки филиала Белгородского учебного центра Департамента Службы занятости позволило значительно расширить диапазон профессий, специальностей и видов деятельности для подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров из числа взрослого незанятого населения.

Так, подготовка операторов ЭВМ осуществлялась в компьютерном классе Валуйского медицинского училища, обучение электрогазосварщиков – на предприятиях «Межрайгаз» и АОЗТ ПМК «Газстрой». Строительные организации ТОО «Луч», «ПМК-20», АО «Строитель» предоставили объекты, материалы, инструмент, выделили мастеров для прохождения производственной практики безработными гражданами, изъявившими желание освоить профессии столяра-станочника, каменщика, штукатур-маляра. Учебные центры Службы занятости, в свою очередь, обеспечили подбор квалифицированных кадров, методическое и профориентационное сопровождение, совместно с работниками Центра занятости осуществляли контроль за качеством учебного процесса.

В результате таких подходов к организации обучения более 90% безработных граждан, жителей г. Валуйки и Валуйского района ежегодно обучались по месту жительства, при этом абсолютное их большинство после завершения обучения приступают к трудовой деятельности.

Особую озабоченность в рыночных условиях вызывает трудоустройство выпускников, получивших профессиональное образование. Из проводимого мониторинга занятости выпускников учреждений профессионального образования области следует, что значительная их численность остается невостребованной. Валуйский ЦЗН проводит активную работу по содействию занятости и адаптации к рынку труда выпускников профессиональных учебных заведений.

Работники Центра занятости проводят информационно-разъяснительную работу, в необходимых случаях подбирают для этой категории населения подходящую работу, дают направление на учебу для получения дополнительной профессии. Такие меры позволяют дать шанс молодому специалисту или рабочему реализовать полученные знания, закрепиться на рабочем месте.

Выбор профессии на сегодняшний день без преувеличения можно назвать делом государственной важности. Поэтому особую значимость приобретает профориентационная работа среди учащихся школ, особенно выпускников.

Валуйский Центр занятости населения на протяжении многих лет, начиная с момента создания службы, ведет активное сотрудничество по вопросам профориентационной работы со всеми образовательными учреждениями г. Валуйки и Валуйского района. Это городские, сельские школы, училища, школы-интернаты. За последние два года в профориентационной работе активно задействованы библиотеки. К примеру, на базе 11 сельских библиотек по инициативе Валуйского Центра занятости населения организованы консультационные пункты, где работники могут дать исчерпывающую информацию гражданам по всем интересующим вопросам о занятости населения, рынке труда. Специалисты Центра занятости регулярно участвуют в семинарах библиотечных работников, проводят консультации, дают рекомендации по проведению профориентационной работы, оказывают методическое содействие, раздают информационные материалы.

ГУ «Центр занятости населения г. Валуйки» заключил договор о взаимодействии с Управлением образования администрации муниципального района «Город Валуйки и Валуйский район» по профессиональной ориентации учащихся образовательных учреждений города и района. В рамках данного договора специалисты Центра занятости населения посещают школы, информируют учащихся о ситуации на региональном рынке труда, перспективах экономического развития предприятий и отраслей, услугах Службы занятости; консультируют по вопросам трудового законодательства, закона «О занятости населения в Российской Федерации», проводят профдиагностическое тестирование, анкетирование учащихся, оказывают методическую помощь педагогам и психологам в организационной работе, проводят ярмарки ученических мест. Кроме этого, профконсультант Центра занятости оказывает государственные услуги по профессиональной ориентации всем учащимся, обратившимся в Службу занятости. Ежегодно Центром занятости при участии Управления образования проводятся социально-психологические исследования «Профессиональный выбор выпускников школ». Его результаты изучаются, анализируются и составляются рекомендации для дальнейшей совместной работы Управления образования и Центра занятости населения по профориентации школьников.

В целом, по нашему мнению, весь воспитательный и педагогический процесс, начиная с дошкольных учреждений, должен быть направлен на формирование человека как профессионала, как субъекта труда. Еще в детском саду у детей идет воспитание трудовых навыков, формируется интерес к различным видам деятельности в процессе ролевых, творческих игр.

Именно с этого возраста необходимо давать детям информацию о профессиональных качествах, расширять их знания о мире профессий. У старшеклассников в течение предшествующих лет должны складываться определенные отношения к различным видам труда, расширяться знания о многих профессиях, появляется самооценка своих возможностей, представления о «запасных вариантах» выбора профессии и многое другое, что в сумме характеризует состояние внутренней психологической готовности к профессиональному самоопределению.

Результатом профориентационной работы в школе должна быть готовность выпускника к выбору профессии, обдумывание, проектирование, планирование вариантов профессиональных жизненных путей. Работа в этом направлении ведется на элективных курсах по профориентации в школах, такую цель ставит перед собой и Центр занятости.

Помимо школы и Центра занятости населения в профориентационной работе участвует, прежде всего, семья. Именно здесь закладывается отношение к труду, развивается интерес к различным профессиям, формируется уважение к представителям разных видов труда. Поэтому одна из форм профориентационной работы – это консультирование родителей. Специалисты Центра занятости принимают участие в родительских собраниях, разъясняют особенности рынка труда, анализируют спрос и предложение на рабочую силу, информируют об уровнях образования, о перспективах экономического развития региона, консультируют по вопросам выбора профессии.

Поскольку многие профессии имеют медицинские противопоказания, в процессе проведения консультаций со школьниками и их родителями мы рекомендуем обращаться в медицинские учреждения для проведения различных исследований и выявления особенностей физиологии учащегося.

Особую роль в профессиональном выборе школьников играют средства массовой информации. К сожалению, на сегодняшний день нет ни одного сюжета, рекламирующего рабочие профессии. В то же время постоянно в рекламных роликах показывают молодых служащих офисов, беспечно жующих то жвачку, то лапшу, то звонящих по телефону, то пьющих чай – словом, не особо напрягаясь, выглядят вполне респектабельно. Не отсюда ли такая любовь к «офисным» профессиям? Анализируя работу со СМИ Валуйского Центра занятости населения, можно отметить, что ежегодно даются материалы в местные газеты, на радио по вопросам выбора профессии школьниками, делается особый упор на ситуацию на рынке труда, постоянную устойчивую потребность в рабочих кадрах; на ярмарках ученических мест также рекламируются рабочие профессии.

Определенная деятельность в рамках профориентации проводится специалистами Центра занятости с преподавателями, социальными педагогами, психологами школ. С ними используются такие формы работы, как инфор-

мации, консультации по созданию условий для самостоятельного и активного поиска детьми правильных, нравственно обоснованных ответов на вопросы: «С кем (то есть с какой общностью людей) быть?», «Каким быть?», «Где дальше учиться?», «Где я буду полезен обществу?». Именно эти вопросы и составляют ядро классического «Кем быть?»; даются рекомендации по проведению профдиагностического тестирования, ознакомлению с миром профессий, раздаются профинформационные и методические материалы по вопросам занятости населения. В Валуйском Центре занятости созданы все необходимые условия для оказания квалифицированной помощи в выборе профессии.

Валуйским ЦЗН наработан опыт профилирования безработных и незанятых граждан, суть которого в следующем. На первом этапе определяется профессиональная востребованность такой рабочей силы на рынке труда, степень ее мотивации к трудовой деятельности. Одним клиентам Службы занятости удастся найти подходящую работу до постановки на учет в качестве безработного, другие вынуждены получить такой статус.

На втором этапе профконсультант работает уже с безработными. Он распределяет их по группам в соответствии с уровнем потенциала трудоустройства безработного. Условно группы обозначили: В (высокий потенциал трудоустройства), С (средний потенциал трудоустройства) и Н (низкий потенциал трудоустройства). Для работы с каждой группой вырабатываются соответствующие подходы, подбираются наиболее эффективные мероприятия.

Так, помощь для клиентов группы В заключается в приоритетном предоставлении комплекса необходимых услуг, связанных с оперативным поиском подходящей работы (работа с банком вакансий, предложение пройти профобучение под рабочее место или получить субсидию на открытие собственного дела). В результате безработные граждане, отнесенные к названной группе, стоят на учете по безработице не более одного месяца.

В работе с лицами, имеющими средний потенциал трудоустройства и объединенными в группу С, усилия профконсультанта направлены на развитие их мотивации к труду в комплексе с возможностью трудоустройства (информация о состоянии рынка труда, привлечение к участию в ярмарках вакансий и учебных рабочих мест, направление на квотируемые рабочие места, включение в обучение по программам Клуба ищущих работу). Практика показала, что продолжительность незанятости у таких граждан не более четырех месяцев.

В группу Н профконсультант объединяет безработных граждан с низким потенциалом трудоустройства. В работе с группой Н предпочтение отдается психологической поддержке и социальной адаптации. Гражданам, отнесенным к этой группе, коллектив Центра стремится оказать помощь в

преодолении психологического барьера не востребоваемости, вовлечения в активные формы поиска работы. Как правило, они получают неоднократно все виды профориентационных услуг, а психологической поддержке как форме услуги уделяется первостепенное значение. Кроме того, при отсутствии подходящей работы таким безработным предоставляется первоочередное право направления на учебу, участия в общественных работах. Комплекс таких мер позволяет сократить период безработицы у безработных, отнесенных к группе Н, на 1–1,5 месяца.

Несмотря на стабильную работу Центра занятости населения, в его работе имеются нерешенные проблемы. По оценке МОТ, затраты на обучение безработных считаются оправданными, если по завершении его активной деятельностью занимается 50–55%. Статистика свидетельствует, что Валуйская Служба занятости трудоустраивает практически всех обратившихся. Но удовлетворить потребность всех желающих пройти подготовку, переподготовку или повысить квалификацию не предоставляется возможным, так как средств федерального бюджета, выделяемых на эти цели, недостаточно, других же источников финансирования нет.

Сложным остается обеспечение занятости сельского населения: узкий диапазон свободных рабочих мест, сезонность предоставляемой работы.

По-прежнему проблематичной остается ситуация в случаях заполнения вакансий до завершения обучения безработными, которые были направлены на учебу под эти рабочие места. Остается низкий уровень спроса безработными и незанятыми гражданами на профессиональную подготовку и переподготовку по рабочим профессиям.

ГУ «Центр занятости населения г. Валуйки» считает, что для удовлетворения потребности в квалифицированных кадрах необходимы:

- стимулирование занятости в сфере особо дефицитных профессий;
- создание общегосударственной системы профориентационной работы со школьниками, предусматривающей восстановление престижа рабочей профессии;
- возобновление отраслевой системы подготовки кадров, в первую очередь по остродефицитным профессиям.

Такие меры должны согласовываться с направлениями реформирования системы профессионального образования, предусматривающего подготовку кадров под государственный заказ.

Служба занятости ставит своей задачей на среднесрочную перспективу внедрение новых технологий с одновременным совершенствованием наработанного опыта работы по решению проблем занятости населения своего региона.

## МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАК ОСНОВА ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОГНОЗНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА В США И РОССИИ

**С. В. Сигова**

*Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск  
sigova@onego.ru*

Развитие в нашей стране рыночных отношений потребовало перестройки отечественной статистики, внедрение в нее показателей и систем, приспособленных для характеристики функционирования рыночной экономики. Это касается и макроэкономических показателей, в общем виде характеризующих важнейшие результаты и пропорции экономического развития. Взамен традиционной для советской статистики макроэкономической модели – баланса народного хозяйства (БНХ) появилась необходимость во внедрении ориентированной на условия и запросы рыночной экономики системы национальных счетов (СНС). Кроме того, в связи со вступлением России в Международный валютный фонд (МВФ) и Международный банк реконструкции и развития (МБРР) стало необходимым применять в отечественной статистике систему национальных счетов, используемую в большинстве стран мира и рекомендованную некоторыми международными организациями.

Система национальных счетов – это система взаимоувязанных показателей, применяемая для описания и анализа макроэкономических процессов. Она дает сведения о всех стадиях экономического кругооборота – производстве и обмене, первичном и вторичном распределении (перераспределении), потреблении и сбережении (накоплении). Другими словами, СНС является системой взаимосвязанных балансовых таблиц, раскрывающих структуру экономических результатов хозяйственной деятельности на основе подсчета ВВП и его составляющих. Система национальных счетов Российской Федерации (СНС РФ) начала реально создаваться в 1991 г. с разработки соответствующей национальной методологии и проведения сначала экспериментальных, а затем регулярных расчетов основных счетов.

В основе построения системы национальных счетов лежит принцип «хозяйственного кругооборота» показателей производства, потребления, накопления, перераспределения в процессе реальных отношений между хозяйствующими субъектами. Она основана на концепции, согласно которой земля и капитал рассматриваются как факторы, участвующие в создании стоимости наравне с трудом.

Обобщающим показателем экономической деятельности в системе национальных счетов является валовой внутренний продукт (ВВП). В его основе лежит так называемая добавленная стоимость, т. е. стоимость, добав-

ленная к стоимости потребленных в этом процессе продуктов и услуг (к стоимости «промежуточного потребления»).

ВВП можно представить как:

1. Сумму произведенных товаров.
2. Сумму расходов экономических субъектов.
3. Сумму доходов экономических субъектов [1].

ВВП как сумма произведенных товаров представляет собой совокупность товаров, созданных в сферах материального и нематериального производства, плюс величина чистых налогов (косвенные налоги на товары, услуги и импорт за вычетом государственных субсидий на производство товаров и услуг).

ВВП как сумма расходов экономических субъектов – это конечные потребительские расходы домохозяйств плюс конечные расходы государства (государственных учреждений), некоммерческих организаций, валовое накопление, а также изменение величины запасов и чистый экспорт (разница между экспортом и импортом).

ВВП как сумма доходов экономических субъектов отражает первичные доходы (до перераспределения) домашних хозяйств, предприятий, фирм и государства (государственных учреждений). Это – совокупность оплаты труда (зарплата наемных рабочих, доходы самостоятельных работников), валовой прибыли (ссудный процент, рента, предпринимательская прибыль, амортизационные отчисления), а также чистых налогов.

*Структурная схема прогнозирования потребности экономики США в кадрах, используемая Агентством трудовой статистики США*

Достоверность и надежность социально-экономических прогнозов зависит от используемой методологии и инструментов прогнозирования, учета всего многообразия факторов. Прогнозирование должно носить непрерывный характер, обеспечивать преемственность и согласованность прогнозных оценок как по разным горизонтам, так и при различной степени агрегации.

Одними из самых важных характеристик, которые подвергаются прогнозированию, являются совокупный спрос и совокупное предложение.

Совокупный спрос показывает реальный объем национального производства, который потребители, предприятия и правительство готовы купить при любом возможном уровне цен. Кривая совокупного спроса указывает на обратную, или отрицательную, зависимость между уровнем цен и реальным объемом национального производства.

Следует отличать изменения совокупного спроса, вызванные изменением в уровне цен, от тех, которые вызваны изменениями в неценовых факторах совокупного спроса. К последним относятся изменения в потребительских, инвестиционных, государственных расходах, чистых объемах экспорта.

На макроуровне совокупный спрос определяется следующими ценовыми факторами:

- эффект процентной ставки (при увеличении цены процентная ставка увеличивается, следовательно, величина инвестиций уменьшается).

Основное макроэкономическое уравнение совокупного спроса:

$$Y = C + I + G + X.$$

При прочих равных условиях уменьшение инвестиций ведет к уменьшению ВВП ( $Y$ ):

- эффект богатства или эффект реальных кассовых остатков. При росте цен население, имеющее финансовые активы, станет реально беднее и будет вынуждено сократить свои расходы;

- эффект импортных закупок. Суть этого эффекта в том, что изменение цен в одной стране приводит к изменениям объема экспорта при неизменных ценах за рубежом, что, в свою очередь, влияет на расходы населения внутри страны. Так, например, при росте цен на отечественные товары население станет больше покупать импортных товаров, что приведет к уменьшению экспорта, с одной стороны, и сокращению покупок отечественных товаров – с другой.

Неценовые факторы сдвигают кривую совокупного спроса вправо или влево. Эти факторы не зависят от изменения уровня цен, но под их влиянием происходит изменение спроса, поэтому результатом будет сдвиг кривой спроса вправо или влево.

Неценовые факторы совокупного спроса включают в себя:

1) изменения в потребительских расходах домашних хозяйств ( $C$ ), когда изменяются благосостояние потребителей, ожидания потребителей, задолженность потребителей, налоги;

2) изменения в инвестиционных расходах ( $I$ ), когда изменяются процентные ставки, ожидаемые прибыли от инвестиций, налоги с предприятий, технологии, избыточные мощности;

3) изменения в государственных расходах ( $G$ );

4) изменения в расходах на чистый объем экспорта ( $X_n$ ): национальный доход в зарубежных странах, валютные курсы.

Совокупное предложение отражает размеры создаваемого национального продукта и порожаемое данными масштабами воспроизводства изменение цен. Форма кривой совокупного предложения ( $AS$ ) при этом фиксирует изменение уровня удельных издержек при производстве той или иной величины ВВП, зависит от приоритетов и «кризисных точек» экономического роста, от уровня производства, ниже которого наступает стремительный распад хозяйственной системы.

Объем реального национального продукта (стоимость продукта в неизменных ценах) и темп инфляции, обеспечивающие равенство между совокупным спросом и предложением, обычно называют «состоянием общего макроэкономического равновесия» экономики.

Именно исходя из состояния равновесия, из положений равенства потока товаров потоку доходов, и строится вся система прогнозирования в Соединенных Штатах Америки. На рис. 1 приведена схема этапов процесса прогнозирования, которые применяются Бюро трудовой статистики США.

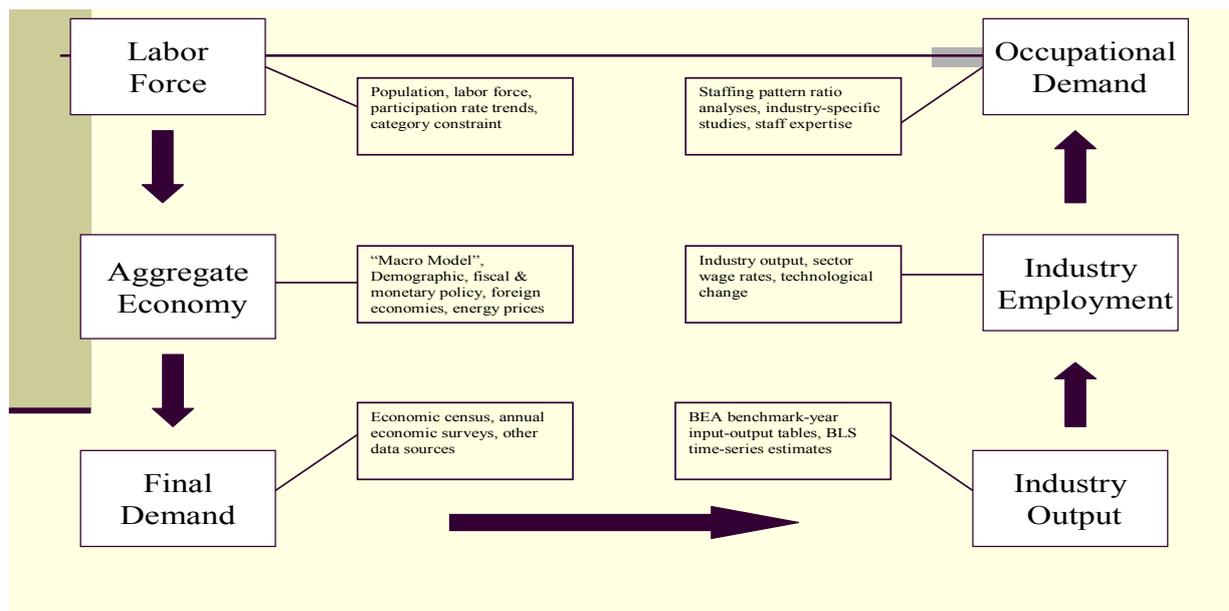


Рис. 1. Структурная схема прогнозирования потребности экономики США в кадрах

Этапы и параметры, которые представлены на рис. 1, кратко приведены в адаптированном виде в табл. 1.

Один из основных макроэкономических параметров – конечный спрос, на который будут ориентироваться товаропроизводители, решая вопросы об объемах производства.

Исходными данными для прогнозирования конечного спроса являются:

- Таблицы межотраслевого баланса, подготовленные Бюро экономического анализа США.
- Данные Информационной Системы по Торговой Политике, подготовленные Департаментом по торговле.
- Данные Бюро переписей.

Таблица 1

Перечень и содержание этапов макроэкономического прогнозирования в Бюро трудовой статистики США

Рынок труда	Спрос на рабочую силу
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Качество и состав рабочей силы</li> <li>• Сценарии развития демографической ситуации</li> <li>• Прогнозы развития для групп (пол, раса, возраст и т. п.)</li> </ul>	336 видов экономической деятельности (в соответствии с Североамериканской классификацией видов экономической деятельности) и 754 профессии (Стандарт классификации профессий)
Агрегированные показатели экономики	Занятость по отраслям промышленности
<p>Что включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Макроэкономические показатели</li> <li>• Демографическую, финансовую и валютную политику</li> <li>• Международные отношения</li> <li>• Цены на энергоносители</li> </ul>	Занятость = выпуск отрасли/ производительность
<p>Результат:</p> <p>ВВП, уровень и занятость, уровень безработицы, инфляция, темп роста производительности труда, торговый баланс, дефицит/профицит федерального бюджета</p>	<p>Темп роста производительности труда</p> <p>Темп роста объемов продукции</p>
<p>Совокупный спрос</p> $FD = C + I + X - M + G$	<p>Совокупное предложение</p> <p>= Межотраслевой оборот (модель «затраты – выпуск») + Добавленная стоимость</p> <p>= Межотраслевой оборот (модель «затраты – выпуск») + FD</p>

Прогнозирование каждой агрегаты конечного спроса осуществляется с использованием следующих моделей:

- PCE – модель поведения потребителя Houthakker-Taylor (Houthakker-Taylor consumer behavior model).
- PIES – модифицированная неоклассическая модель (Modified neoclassical model).
- CIP1 – модель управления по целям (Inventory target adjustment model).

Макроэкономическая модель предполагает использование:

- 210 экзогенных переменных;
- 543 эндогенных переменных.

Как следует из рис. 1 и табл. 1, важным инструментом прогнозирования в США является разработанный В. Леонтьевым межотраслевой равновесный баланс, позволяющий анализировать экономику, как национальную, так и отдельных регионов, и на основе этого вырабатывать адекватные меры воздействия. Метод «затраты – выпуск» является составной частью системы национальных счетов.

Реальное равновесие на рынке возможно лишь при совпадении ожиданий производителей и потребителей, так как на практике равновесие достигается достаточно редко, поскольку в действительности неизбежны экономические кризисы, неполное или неэффективное использование ресурсов.

**МЕЖОТРАСЛЕВОЙ БАЛАНС (МОБ)** [input-output model (I. O.), intersectoral balance] – каркасная модель экономики: таблица, в которой показываются многообразные натуральные и стоимостные связи в народном хозяйстве. Анализ МОБ дает комплексную характеристику процесса формирования и использования совокупного общественного продукта в отраслевом разрезе.

Модель Леонтьева «затраты – выпуск» является универсальной, так как позволяет математически интерпретировать макроэкономическое равновесие и экономический рост.

На сегодняшний день при анализе структурных взаимосвязей в национальной экономике в СНС используется балансовый метод, получивший название «затраты – выпуск», в основе которого лежит идея о том, что описание экономической системы можно осуществлять путем редукции процессов и продуктов, т. е. выражения через другие процессы и продукты.

Необходимо отметить, что в США накоплен богатый и длительный опыт по использованию таблиц межотраслевого баланса, которые уже неоднократно доказали свою состоятельность.

### **Долгосрочное прогнозирование в РФ**

#### *Подходы к долгосрочному прогнозированию (ИНП РАН)*

Потребность в определенной, четкой, предсказуемой государственной социально-экономической политике, понятной для всех слоев общества, потребность в целевых ориентирах на длительную перспективу способствовала началу разработки долгосрочных прогнозов социально-экономического развития Российской Федерации. Ключевую роль в этом сыграл Институт народнохозяйственного прогнозирования Российской Академии наук (ИНП РАН). Он был организован в феврале 1986 г. на базе ряда научных подразделений ЦЭМИ АН СССР как головная организация разработки социально-

экономических разделов Комплексных программ научно-технического прогресса СССР на 20 лет.

С момента создания (1986 г.) в Институте активно велась разработка средне- и долгосрочных макроэкономических прогнозов. Основным достоинством этих прогнозов является их комплексный характер, основанный на увязке тенденций в отдельных отраслях и секторах российской экономики с макроэкономическими трендами. В настоящее время согласованность частных прогнозов, равно как учет структурных и косвенных эффектов, обеспечивает динамическая межотраслевая модель RIM (Russian Interindustrial Model), разработанная в Институте. Кроме того, в процессе разработки прогнозов активно используется система смежных с RIM моделей: региональная межотраслевая модель, квартальная макроэкономическая модель российской экономики, ценовая модель межотраслевого баланса, отраслевые подмодели [2].

В 2000–2001 гг. Институт был головной организацией по разработке Концепции стратегического развития России до 2010 г., подготовленной по заказу Государственного Совета РФ.

В 2007 г. Институтом был разработан долгосрочный прогноз развития экономики России на 2007–2030 гг. (по вариантам) [3]. В прогнозе рассматриваются 2 основных сценария развития российской экономики: инерционный и инновационно-инвестиционный. Второй из этих сценариев предполагает осуществление действий, создающих дополнительный импульс для экономического развития России и включающих в себя введение в действие факторов и механизмов, способных обеспечить реальный прорыв во многих отраслях и сферах национальной экономики. Заключительная версия долгосрочного прогноза была передана в Президиум РАН, Администрации Президента РФ, Минэкономразвития РФ, Минфин РФ, Минсельхоз РФ и др.

В то же время, учитывая сложность и масштабность задачи долгосрочного прогнозирования экономики России, данный доклад следует рассматривать лишь как первую итерацию – первое приближение того, что могло бы стать ориентиром долгосрочного развития экономики страны. Безусловно, требуется более детальная проработка долгосрочных перспектив развития межотраслевых комплексов, проблем технологического развития, не говоря уже о пространственном образе будущего российской экономики.

При разработке долгосрочного прогноза использовались две группы моделей:

1. Макроэкономические модели, предназначенные для формирования сценариев на основе анализа наиболее общих пропорций, ограничений и эластичностей.
2. Система межотраслевых и балансовых моделей, позволяющих получить согласованные количественные оценки динамики и структуры

производства на долгосрочную перспективу в разрезе отраслей, межотраслевых комплексов, а также в региональном разрезе.

При разработке прогнозов были использованы следующие общие методические подходы, гипотезы.

- Учитывая долгосрочный характер прогноза, в максимальной степени использовались имеющиеся разработки в области демографии, оценки перспектив развития сырьевых отраслей, а также анализ международных тенденций структурных изменений в сфере доходов, потребления и производства в зависимости от уровня экономического развития. Важным долгосрочным ориентиром являлись также ценовые пропорции мирового рынка.
- Динамика отраслей ТЭК, а также черной, цветной металлургии и сельского хозяйства задавалась экзогенно, исходя из имеющихся ресурсных ограничений.

При этом предполагалась возможность незначительного относительно увеличения производства при движении от нижнего сценария к верхнему.

- Динамика остальных отраслей рассчитывалась от конечного спроса, который формировался сценарным образом (с использованием предварительных расчетов по макромоделям) по основным своим компонентам.

- Накопление основного капитала в рамках проведенных прогнозных расчетов рассматривалось в своей технологической структуре, т. е. отдельно для машиностроительной и строительной составляющих. При этом выделялось жилищное строительство.

- Величина экспорта для отраслей с экзогенно задаваемой динамикой определялась как сальдо выпуска и всех остальных направлений использования с учетом прогнозной величины импорта.

- Величина экспорта остальных отраслей рассчитывалась в зависимости от принадлежности их к сырьевому или к перерабатывающему сектору. Экспорт сырьевых товаров привязан (через экспертно задаваемые эластичности) к экспорту нефти, как некой общей характеристике состояния рынков сырьевых товаров. Экспорт продукции отраслей переработки привязан (аналогичным образом) к экспорту продукции машиностроения. Экспорт машиностроительной продукции по вариантам на начальных стадиях расчетов задавался экзогенно, а затем итеративно, корректировался в связи с изменениями общих итогов народнохозяйственных расчетов. При этом объемы экспорта изменялись, главным образом, в связи с изменением конкурентоспособности отечественных товаров, измеряемой параметрами пропорций обмена.

- Импорт рассчитывался с помощью импортной матрицы. При этом коэффициенты затрат по импортной продукции в существенной мере зависят от динамики коэффициентов затрат по продукции отечественного производства.

• Что касается импорта товаров и услуг конечного использования, то он рассчитывался с привлечением данных о динамике соответствующих элементов конечного спроса отечественного производства. В частности, импорт продукции потребительского назначения рассчитывался исходя из динамики потребления соответствующей продукции отечественного производства и динамики укрепления рубля. Курс доллара задавался экзогенно и начиная с 2005 г. для обоих прогнозных вариантов был зафиксирован на уровне 30 руб. за доллар США.

• Прирост запасов определялся общей динамикой производства в отраслях.

• В рассматриваемой технологии расчетов удельные характеристики материалоемкости по отдельным ресурсам (коэффициенты затрат межотраслевого баланса) в значительной своей части являются эндогенными переменными и зависят, в частности, от скорости обновления основного капитала. При этом величина обновления капитала естественным образом определяется динамикой инвестиций и гипотезой выбытия основных фондов.

• Результатом расчетов явились межотраслевые балансы (в разрезе 30 отраслей) в ценах 2002 г., в текущих ценах, в долларах США.

• Инструментом, соединяющим макроэкономические межотраслевые расчеты с перспективными оценками спроса на топливо и энергии в натуральных измерителях, является топливно-энергетический баланс РФ, разработанный в соответствии с требованиями Международного энергетического агентства.

На рис. 2 представлена логика рыночного взаимодействия экономических переменных в модельном комплексе ИМП РАН.

По сути, мы видим, что модели макроэкономического прогнозирования, используемые в РФ и в США, являются идентичными, так как они предполагают равенство потока товаров потоку доходов, т. е. исходят из предпосылки макроэкономического равновесия. С другой стороны, более развитая система прогнозирования в США имеет более точные результаты, чем в России.

*Показатели, используемые в методических рекомендациях к разработке долгосрочных прогнозов показателей социально-экономического развития субъектов РФ [4]*

Объектом прогнозирования экономики региона, так же, как и для России в целом, являются макропоказатели, которые наиболее полно характеризуют развитие. К таким показателям относятся: валовой региональный продукт, производство, торговля и услуги населению, инвестиции в основной капитал, население, численность занятых в экономике и т. п.

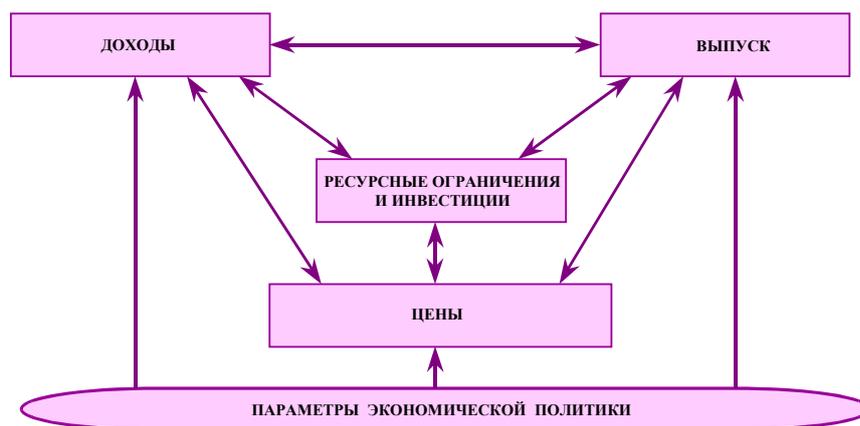


Рис. 2. Логика рыночного взаимодействия экономических переменных в модельном комплексе ИАН РАН

### ВРП

Центральным показателем, характеризующим результат экономической деятельности хозяйствующего субъекта, является валовой внутренний продукт (в масштабах РФ) или валовой региональный продукт (в масштабах субъекта РФ). Причем по своему экономическому содержанию показатель валового регионального продукта является близким региональным аналогом показателя валового внутреннего продукта (ВВП). ВРП определяется как сумма вновь созданных стоимостей товаров и услуг, произведенных в отдельном регионе.

В настоящее время ВРП оценивается только производственным методом как разность между выпуском товаров и услуг в целом по региону, с одной стороны, и промежуточным потреблением – с другой или как сумма добавленных стоимостей, создаваемых по видам экономической деятельности.

Методология расчета этого показателя по большинству видов экономической деятельности на региональном и федеральном уровнях совпадает. Однако есть разница между расчетом валового внутреннего продукта на федеральном уровне и расчетами ВРП на уровне регионов.

До настоящего времени ряд компонентов ВВП России определяется лишь на федеральном уровне и не распределяется по регионам России, а значит, не включается в показатель ВРП. Это относится, прежде всего, к величине добавленной стоимости:

- нерыночных коллективных услуг, оказываемых государственными учреждениями обществу в целом (услуг обороны, государственного управления);
- других нерыночных услуг, финансируемых за счет федерального бюджета, информация по которым отсутствует на региональном уровне;
- услуг финансовых посредников (в первую очередь банков);

- услуг внешней торговли, информацию о которых во многих случаях можно получить только на федеральном уровне.

Кроме того, в ВРП не включается величина налогов на экспорт и на импорт, так как их общий объем сложно распределить между отдельными регионами из-за специфики учета этих налогов.

Товары и услуги, произведенные для собственного конечного использования, оцениваются в основных ценах на аналогичные рыночные товары и услуги. При отсутствии соответствующей информации выпуск товаров и услуг, произведенных для собственного потребления, оценивается по сумме затрат на их производство, которые определяются следующим образом:

$$\begin{array}{c}
 \text{промежуточное потребление} \\
 \text{плюс} \\
 \text{оплата труда наемных работников (включая фактические и условно исчисленные отчисления на социальное страхование)} \\
 \text{плюс} \\
 \text{другие налоги на производство (за вычетом субсидий)} \\
 \\
 \text{всего текущие затраты на производство товаров и услуг} \\
 \text{плюс} \\
 \text{потребление основного капитала} \\
 \text{-----} \\
 \text{итого выпуск товаров и услуг}
 \end{array}$$

### Промышленное производство

В связи с переходом на классификатор ОКВЭД промышленное производство необходимо прогнозировать по видам экономической деятельности. Основные виды деятельности, составляющие промышленное производство:

1. Добыча полезных ископаемых (Раздел С).
2. Обрабатывающие производства (Раздел D).
3. Производство и распределение электроэнергии, газа и воды (Раздел E).

Прогноз промышленного производства должен формироваться с учетом тенденций развития производства, анализа положения на внутреннем и внешнем рынках, размеров поставок продукции для государственных нужд и других условий промышленной деятельности.

В расчетах прогнозных показателей промышленной продукции необходимо учитывать предполагаемый спрос внутреннего и внешнего рынков на различные виды промышленной продукции.

При определении платежеспособного спроса внутреннего рынка на продукцию учитываются:

- предполагаемый спрос других видов деятельности экономики, а также внутрипромышленное потребление;
- спрос на потребительские товары с учетом динамики денежных доходов населения и объемы импорта потребительских товаров.

При определении экспорта продукции учитываются конъюнктура внешнего рынка и динамика внутренних цен производителей промышленной продукции, а также уровень таможенной защиты отечественных производителей.

#### Электроэнергетика

Прогноз потребления электроэнергии и тарифов на нее должен разрабатываться с учетом тенденций развития производства по видам деятельности экономики, федеральных и региональных программ энергосбережения, реформирования жилищно-коммунального хозяйства, тарифной политики федеральных и региональных органов власти.

#### Сельское хозяйство

Объем производства продукции сельского хозяйства всеми сельхозпроизводителями [сельхозорганизации, крестьянские (фермерские) хозяйства, индивидуальные предприниматели, население] формируется как объем производства готовой продукции растениеводства и животноводства и изменение стоимости незавершенного производства продукции растениеводства и животноводства по видам деятельности «Растениеводство», «Животноводство», «Растениеводство в сочетании с животноводством (смешанное сельское хозяйство)».

Помимо указанных показателей для осуществления макроэкономического прогнозирования исчисляются показатели, характеризующие строительство, транспорт и связь, рынок товаров и услуг (оборот розничной торговли, объем платных услуг населению, индекс потребительских цен), внешнеэкономическая деятельность, инвестиции, денежные доходы населения, труд и занятость.

#### Эндогенные и экзогенные переменные

Переменные, входящие в функциональные зависимости модели долгосрочного прогнозирования социально-экономического развития субъектов Российской Федерации, делятся на эндогенные и экзогенные.

Эндогенная переменная – это переменная, которая входит в качестве зависимой переменной хотя бы в одно уравнение модели. Экзогенная переменная – это предопределенная переменная, влияющая на эндогенные переменные, но не зависящая от них.

Экзогенными переменными модели должны быть, главным образом, параметры экономической политики. В модели должно быть как можно меньше других экзогенных переменных, все остальные (эндогенные) пере-

менные должны рассчитываться в зависимости от параметров экономической политики. В то же время очевидно, что полностью решить эту задачу довольно трудно.

В качестве экзогенных переменных в перечисленных функциональных зависимостях рассмотрены следующие показатели: индекс-дефлятор объема валового внутреннего продукта Российской Федерации, индексы-дефляторы промышленного производства по видам экономической деятельности, темп роста численности населения Российской Федерации, реальные располагаемые доходы населения Российской Федерации, темп роста численности занятых Российской Федерации, темп роста ставки рефинансирования, темп роста курса доллара к рублю и др. Всего предлагается использовать 24 экзогенные переменные (как указывалось ранее, в США используется 210 экзогенных переменных).

К числу эндогенных переменных относятся все прогнозируемые показатели по региону: численность постоянного населения (среднегодовая), валовой региональный продукт, индекс физического объема валового регионального продукта, индекс-дефлятор объема валового регионального продукта, валовой региональный продукт на душу населения и др.

#### Использование функциональных зависимостей

Долгосрочный прогноз социально-экономического развития субъектов Российской Федерации должен строиться в соответствии с концепцией долгосрочного прогнозирования Российской Федерации, разработанной Министерством экономического развития и торговли Российской Федерации.

Наиболее часто применяемым механизмом для целей долгосрочного прогнозирования остается эконометрика.

Наиболее целесообразным в настоящее время является прогнозирование не абсолютных значений показателей, а темпов роста (снижения) показателя (с дальнейшим расчетом абсолютных значений на основе рассчитанных темпов и индексов-дефляторов), используя в качестве объясняемых переменных также темповые значения, что позволяет решить проблему разной размерности.

В основе используемого в РФ подхода лежит метод последовательного расчета, не предполагающий разработку системы одновременных уравнений. Таким образом, значения показателей рассчитываются пошагово на каждый год прогнозного периода.

Предложенная методология долгосрочного прогнозирования показателей социально-экономического развития субъектов Российской Федерации может в полной мере использоваться для прогнозирования регионами, однако данный вид прогнозирования очень сложен и специфичен для отдельного региона.

Долгосрочный прогноз – наиболее сложный вид прогнозирования, поскольку он должен учитывать весьма сильное воздействие общероссийских (уровень инфляции и стоимость кредитных ресурсов, структурная политика, налоговая политика, социальная политика и т. п.) и внутрирегиональных (состояние рынка труда, конкурентоспособность ведущих предприятий, состояние сырьевой базы и инфраструктуры региона и т. д.) факторов.

Повышенная сложность долгосрочного регионального прогнозирования определяется:

- во-первых, неоднозначностью влияния общегосударственных параметров и условий на экономические и социальные процессы в различных регионах;
- во-вторых, необходимостью учета перспектив развития отраслей и сфер деятельности, оказывающих существенное влияние на экономику регионов;
- в-третьих, целесообразностью соблюдения определенной пропорциональности в хозяйственном комплексе региона;
- в-четвертых, необходимостью оценки влияния конкурентоспособных возможностей региона в создании благоприятных условий для предпринимательства и повышения его инвестиционной привлекательности.

Рассмотрев Методические рекомендации к разработке долгосрочных прогнозов показателей социально-экономического развития субъектов Российской Федерации, подготовленные Министерством экономического развития и торговли РФ, необходимо отметить, что наблюдается сопоставимость с содержательной частью этапов прогнозирования, используемых Агентством трудовой статистики США.

#### *Прогнозирование трудовых ресурсов*

Для экономики Российской Федерации в дореформенный период было характерно плановое управление процессами воспроизводства рабочей силы, предусматривавшее фактически регулирование государством трудового потенциала практически на монополистической основе. Государственные органы обладали большими возможностями по мобилизации трудовых ресурсов и их распределению по регионам и секторам экономики с учетом как социально-экономических, так и политических задач развития государства.

Необходимый баланс интересов работодателя и наемных работников достигался в условиях высоких гарантий занятости и широко развитой системы социальных преференций. В то же время если в отношении вертикальной мобильности и перспектив карьерного роста существовала серьезная конкуренция за рабочие места, то при горизонтальном движении рабочей силы издержки фактического отсутствия конкурентной среды на рынке труда проявлялись в полной мере. Незрелость индивидуальных стимулов

и материальной заинтересованности приводила к снижению производительности труда, текучести кадров, девальвации понятия продуктивной деятельности. Снижающаяся эффективность применения неэкономических стимулов не компенсировала и не позволяла переломить нарастание этих негативных тенденций. С течением времени накапливалась несогласованность в темпах и направлении развития системы рабочих мест и динамики населения и трудовых ресурсов [5].

Переход к рыночным отношениям в современной России обозначил необходимость использования новой политики занятости. Неравномерная динамика переходных процессов в отечественной экономике предопределила соответствующий характер государственной политики в сфере занятости и на рынке труда, что, в частности, выразилось в избирательности и ограниченности реализуемых мер.

«Существующие проблемы сферы занятости и рынка труда требуют анализа результатов реализации действующей политики занятости, оценки ее перспективной результативности и адаптации к актуальным социально-экономическим приоритетам развития и прогнозируемому состоянию рынка труда.

Политика занятости в России должна соответствовать отечественному и зарубежному (прежде всего развитых стран) опыту, накопленному за время эволюции государственной политики занятости, учитывая специфику нашей страны и переходного этапа ее развития.

Необходимо выделить три основных блока проблем, относящихся к предложению рабочей силы, спросу на труд и их согласованию на национальном и локальных рынках труда. Это проблемы со стороны предложения рабочей силы; проблемы со стороны спроса на труд; проблемы механизмов согласования спроса на рабочую силу и ее предложения.

Основной предпосылкой возникновения *дефицита рабочей силы* является столкновение двух тенденций: повышения спроса на труд и сокращения его предложения вследствие уменьшающейся численности населения в трудоспособном возрасте.

Возможности преодоления возникающего дефицита связаны с осуществлением комплекса взаимосвязанных мер, направленных на повышение экономической активности населения, рост эффективности использования отечественной рабочей силы, смягчение структурных проблем рынка труда, упорядочение и активизацию замещающей миграции.

Повышение экономической активности населения предполагает, прежде всего, вовлечение на рынок труда части экономически неактивного населения. В настоящее время наблюдается тенденция некоторого повышения уровня экономической активности населения. Тем не менее возможности

дальнейшего роста экономической активности могут быть оценены как весьма ограниченные.

Повышение производительности труда в значительной степени связано с увеличением его капиталовооруженности, что требует интенсивных инвестиционных вложений, прежде всего, в реальном секторе производства.

Более эффективное использование рабочей силы предполагает в первую очередь более рациональное ее распределение по отраслям производства и сокращение потерь рабочего времени, т. е. уменьшения величины человеко-часов неотработанного по различным причинам рабочего времени.

Вопросы широкого использования замещающей миграции для обеспечения экономики рабочей силой связаны на настоящем этапе с неудовлетворительным решением проблем внутренней (в том числе трудовой) миграции собственного населения России. Яркой характеристикой этого является высокая региональная структурная безработица (по нашим оценкам, около 40% общей безработицы). В результате налицо задача выбора направлений и интенсивности, а также согласования внутренних и внешних миграционных потоков.

Смягчение структурных проблем рынка труда связано также с вопросом об эффективности взаимодействия сферы занятости и системы профессионального образования в условиях обострения демографического кризиса и начала продолжительного периода сокращения численности населения в трудоспособном возрасте».

Неоспорима роль государства в развитии и совершенствовании единого экономического пространства, охватывающего все локальные рынки, весь процесс производства, распределения и перераспределения и потребления созданного в народном хозяйстве (и за его пределами) продукта. Обеспечение надлежащего контроля над общеэкономической ситуацией, развитием социально-экономических тенденций в отраслевом и региональном разрезе с необходимостью требует активного прямого и косвенного присутствия государства в экономике и на рынке труда, как его неотъемлемой части. Усилия государства по преодолению негативных тенденций в сфере занятости и на рынке труда являются основой для перспективного развития трудового потенциала и минимизации отклонений от вектора устойчивого экономического роста [5].

В то же время, сравнивая имеющийся опыт и инструменты, методики прогнозирования в РФ с Соединенными Штатами, необходимо констатировать, что уже существует много общих моментов в части прогнозирования макроэкономических параметров. Наиболее отлаженным механизмом обладают методики прогнозирования параметров рынка товаров (услуг) и рынка денег. Менее отработанным на сегодняшний день остается прогнозирование

параметров рынка труда, который требует увязки с рынком образовательных услуг.

России требуется создание национальной системы прогнозирования, которая будет решать задачи составления достоверных долгосрочных прогнозов с такой же эффективностью, как и в США.

Агентство трудовой статистики США на протяжении длительного времени успешно применяет макроэкономическую модель, которая позволяет сбалансированно развивать экономику США и планировать потребности экономики в квалифицированных кадрах с различными уровнями подготовки. Методика Агентства трудовой статистики США в рамках статистической погрешности (в США она находится в пределах 10%) позволяет достаточно хорошо планировать прогнозные потребности экономики в кадрах.

Изучение возможности адаптации макроэкономической методики прогнозирования потребностей рынка труда Бюро трудовой статистики США применительно к рынку труда России показало следующее. В США все расчеты основываются на предположении равенства потока товаров потоку доходов, причем детальному прогнозированию подвергаются обе стороны уравнения. В России на сегодняшний расчет ВВП осуществляется преимущественно со стороны предложения. В США используются более сложные эконометрические модели, содержащие до 700 переменных, ретроспективный период составляет 30 лет.

В РФ в этом направлении делаются только первые шаги, и нам еще предстоит создать систему прогнозирования, для которой целесообразно использовать опыт США, показывающий высокую точность осуществляемых расчетов.

В качестве существенного ограничения выступают несоответствия применяемых систем классификации (по уровням образования, по профессиям, по специальностям и др.), которые в США являются сквозными, а в РФ требуют использования ключей перехода (что снижает точность данных).

Таким образом, прогнозирование макроэкономических показателей в США и России осуществляется при помощи идентичных подходов и методик. Отличие заключается в более сложной инструментари, используемой в США для этих целей.

### Список литературы

1. *Акулов В. Б.* Макроэкономика: Учеб. пособие. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006. 392 с.
2. Институт народнохозяйственного прогнозирования Российской Академии наук. Основные направления исследований. Сайт ИНП РАН. 10.08.2008. <http://www.ecfor.ru/index.php?pid=research>

3. Долгосрочный прогноз развития экономики России на 2007–2030 гг. (по вариантам) 23 мая 2007 г. <http://www.ecfor.ru/index.php?pid=ltf>

4. Методические рекомендации к разработке долгосрочных прогнозов показателей социально-экономического развития субъектов Российской Федерации / Министерство экономического развития и торговли РФ. М., 2007.

5. *Коровкин А. Г., Королев И. Б., Полежаев А. В.* Макроэкономические проблемы сферы занятости и рынка труда в России и некоторые направления их решения // Концепции. 2003. № 2 (12).

### **ПЕРЕХОД НА ПОДГОТОВКУ РАБОЧИХ КАДРОВ ПО ГОРОДСКОМУ ЗАКАЗУ (ОПЫТ МОСКВЫ)**

**И. П. Смирнов**

*Научно-исследовательский институт развития  
профессионального образования Департамента образования г. Москвы  
[www.mosniirpo.ru](http://www.mosniirpo.ru); [niirpo@mail.ru](mailto:niirpo@mail.ru)*

По мере проведения экономических реформ формы профессиональной занятости населения Москвы стали изменяться. Темпы этих изменений, естественно, зависят от хода реализации экономической политики (например, от размеров приватизации, приоритетов в развитии отраслей экономики, технологического перевооружения производства и др.), однако их тенденции уже прослеживаются достаточно отчетливо. Безработица и рынок труда становятся обычным явлением. Возрастает трудовая мобильность, появляется необходимость переучиваться. Уменьшается занятость в сфере традиционных производств. Занятость перемещается на новые технологии, в бизнес и сферу обслуживания. Все эти объективные процессы развития не могут не воздействовать на систему образования. Но степень их воздействия обуславливается различной открытостью уровней профессионального образования: высшего, СПО и НПО.

Радикальным методом устранения несбалансированности рынков труда и образовательных услуг может стать указанный в законе «О начальном и среднем профессиональном образовании в городе Москве» городской заказ на подготовку квалифицированных рабочих кадров (далее – заказ). Механизм заказа мог бы быть реализован поэтапно с учетом готовности колледжей к его исполнению.

На первом этапе (2007–2008 гг.) колледжи могли бы осуществить свободный прием абитуриентов в объеме до 50% от общего приема, что позво-

лит апробировать методику формирования городского заказа, полнее учесть потребности городского рынка труда. При этом прием на уровень СПО должен составить не менее 80% от общего числа абитуриентов. Другая половина абитуриентов принимается на условиях заказа. Финансирование заказа осуществляется на основе персонифицированных нормативов, учитывающих объективно необходимые затраты на подготовку работника определенной профессии (специальности).

На втором этапе колледжам может быть предоставлено право свободного приема абитуриентов в объеме до 25% от общего приема. Для их финансирования устанавливается базовый персонифицированный норматив. Остальные 75% абитуриентов принимаются на условиях заказа и только на уровень СПО с возможностью впоследствии по конкурсу перейти на уровень СПО. При этом профессии (специальности), по которым осуществляется прием, делятся на островостребуемые и востребуемые. В целях экономического стимулирования исполнителей заказа Департаментом образования г. Москвы устанавливаются коэффициенты к базовому нормативу финансирования, учитывающие степень востребованности включенных в заказ профессий (специальностей) на рынке труда. Коэффициенты должны ежегодно уточняться Департаментом образования г. Москвы.

На последующих этапах размещения заказа в показатели исполнения может дополнительно включаться оценка уровня трудоустройства выпускников по полученной профессии (специальности) и их закрепления на месте трудоустройства по итогам года работы. Колледжи, добившиеся лучших показателей, могут получать дополнительную надбавку к базовому нормативу [1].

Профессиональное образование традиционно играло важную роль в социальной защите молодежи. В течение нескольких лет оно обеспечивало занятость наименее успевающих учащихся, снижая тем самым опасность социального взрыва. Программы профессионального образования предназначались для тех, кто не мог добиться успеха в учебе. В последнее время эта функция приобрела беспрецедентное значение и используется в качестве одного из важнейших аргументов в пользу сохранения и даже развития существующей системы. Она является одним из важных факторов оптимизации структуры и содержания среднего профессионального образования.

В настоящее время учащиеся в большинстве случаев принимаются на учебу и содержатся в образовательном учреждении практически без учета академических показателей и конкурсной борьбы за право занимать учебное место. Это является одной из причин неспособности замкнутой системы профессионального образования адекватно реагировать на потребности рынка труда по структуре и объему учебных профессий.

Если сегодня такое положение можно оправдать переходным периодом

в экономике, трудной демографической ситуацией, материальными трудностями семей, интересами социальной безопасности, то в перспективе это может привести к нежелательным для общества результатам. Подросток хорошо понимает, что ему предлагают обучаться по той специальности, которая не пользуется спросом, и поэтому само обучение имеет меньшее значение, чем тот факт, что оно удерживает его от улицы, обостряя проблему социальной отчужденности. Это отрицательно сказывается как на поведении, так и на учебном процессе; во-вторых, функция социальной защиты отрицательно влияет на качество деятельности профессионально-технических училищ. Она не стимулирует мотивацию их коллективов к решению основных задач профессионального образования.

Подобная имитация учебной деятельности имеет место как на отдельных занятиях, так и при изучении целых учебных дисциплин и даже в течение всего срока овладения профессией. Иногда она переносится со школы, потому что такому поведению в учебе дети уже научились там. К тому же стоимость среднего профессионального образования намного выше, чем у других форм социальной защиты (например, при обучении на рабочем месте).

Для Москвы, как и для всей Российской Федерации, в настоящее время характерна слабая сбалансированность востребованного рынком труда и воспроизводимого системой профессионального образования контингента экономически активного населения. Данный процесс требует своей оптимизации с учетом динамики изменения таких потребностей.

В ходе нашего исследования выявлен (на основе сферы потребительского рынка и услуг) определенный дисбаланс между спросом городского рынка труда на высококвалифицированных рабочих и специалистов с необходимой квалификацией и уровнем компетентности в конкретной области профессиональной деятельности и предложениями образовательных учреждений. Сложившийся дисбаланс характеризуется несколькими причинами.

С одной стороны, возникло противоречие между потребностями рынка труда в рабочих и специалистах определенных видов деятельности и перепроизводством специалистов, в которых экономика города не нуждается или уже удовлетворила спрос. С другой – по одним и тем же профессиям и специальностям одновременно имеются неудовлетворенный спрос и избыточное предложение рабочей силы, обусловленные несоответствием квалификации соискателей вакансий и предлагаемой работникам оплаты их труда, не соответствующей их потребностям [2].

Кроме того, за последнее время сформировался перечень отдельных, так называемых «престижных» профессий и специальностей, которые в силу перепроизводства оказываются невостребованными в сфере потребительского рынка и услуг. Нельзя не отметить, что развитие рыночных механизмов в г. Москве привело к росту рабочих мест в сферах деятельности,

связанных с рыночной инфраструктурой, и сокращению рабочих мест в невостребованных сферах. Все большая потребность ощущается в высококвалифицированных рабочих, отмечается рост рабочих мест в малом и среднем бизнесе.

Особо следует обратить внимание на то, что вследствие возрастающей степени инновационности в традиционных отраслях городской экономики – жилищно-коммунальном хозяйстве, торговле, гостиничном и ресторанном бизнесе, бурного развития и внедрения высоких технологий на предприятиях обрабатывающей промышленности, повсеместного использования современных информационно-коммуникационных технологий у городского рынка труда возникла потребность в совершенно новых профессиях и специальностях, не подготавливаемых в настоящее время в профессиональных колледжах г. Москвы.

Недостаточность информационных взаимосвязей рынка труда и рынка образовательных услуг – одна из причин их слабой сбалансированности и, как следствие, сложившейся ситуации. Такое положение дел не может удовлетворять ни работодателей, ни образовательные учреждения.

Одним из ключевых условий эффективного социального взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования является владение информацией о приоритетах и перспективах развития экономики города и запросах работодателей относительно номенклатуры профессий и специальностей, востребованных в настоящее время на рынке труда. Это позволит осуществлять постоянную корректировку структуры, объемов и профилей подготовки кадров в учреждениях среднего профессионального образования г. Москвы и тем самым снизить риск безработицы среди выпускников.

Приведение номенклатуры профессий и специальностей в соответствие с комплексным прогнозом потребностей экономики города в квалифицированных кадрах, учитывающим основные факторы социально-экономического развития, демографическую ситуацию и миграционную политику, является также одним из условий оптимизации структуры и содержания среднего профессионального образования города, обозначенным в целевой программе «Рабочие кадры».

Поскольку еще не разработана целостная методика (механизм) формирования комплексного прогноза потребностей рынка труда г. Москвы в квалифицированных рабочих кадрах и специалистах среднего звена с учетом системы факторов социально-экономической среды, то проведение мониторингов по данному вопросу – один из реальных и доступных путей социального взаимодействия профессионального образования и рынка труда.

В ходе нашего исследования осуществлен мониторинг потребности во введении новых профессий и специальностей сферы потребительского рынка и услуг, не реализуемых в настоящее время в московских колледжах.

Исследование проводилось в рамках социологического опроса колледжей, осуществленного НИИ развития профессионального образования (под науч. руков. О. Б. Читаевой).

Выявление номенклатуры востребованных профессий и специальностей важно как для удовлетворения потребностей рынка труда, так и для образовательных учреждений. Это позволит проводить корректировку профилей подготовки кадров, выстраивать новые интегрированные образовательные траектории НПО–СПО, активизировать процесс содержательной модернизации профессионального образования. Кроме того, это подвигнет образовательные учреждения к поиску новых подходов по изменению содержания профессиональных образовательных программ и новых педагогических технологий.

Мониторинг проводился по анкете, включающей 19 вопросов, затрагивающих три основные темы:

- потребность колледжей во введении новых, не реализуемых в настоящее время профессий и специальностей для выстраивания новых интегрированных образовательных траекторий НПО–СПО;
- потребность во введении новых, в том числе совершенно новых профессий и специальностей, востребованных на городском рынке труда;
- выявление не востребованных у работодателей и абитуриентов профессий и специальностей.

В данном исследовании обобщен материал только по опросу колледжей, готовящих кадры для сферы потребительского рынка и услуг. Практически все колледжи данной сферы (82%) положительно ответили на вопрос о необходимости введения новых профессий. В ответах респондентов заявлено 9 предложений по открытию профессий НПО и 11 предложений по открытию специальностей СПО, целесообразность подготовки, по мнению колледжа, по которым продиктована востребованностью их на рынке труда [3].

Большинство колледжей в качестве условий, необходимых для открытия подготовки по новым профессиям и специальностям, выбрали следующие три условия из предложенных:

- наличие профессиональных стандартов;
- наличие программно-методического обеспечения;
- соответствующая материально-техническая база.

Наиболее распространенным ответом, а значит, и приоритетным условием открытия подготовки по новым профессиональным образовательным программам, было условие – соответствующая материально-техническая база (87%), что вполне объяснимо, т. к. для открытия новых профессий и специальностей потребуются, в первую очередь, модернизация существ-

вующей материально-технической базы, открытие и современное оснащение новых лабораторий и кабинетов, баз практики и пр. Подобные условия особенно возникают у победителей приоритетного национального проекта «Образование».

Таблица 1

Перечень видов деятельности,  
не включенных в настоящее время в ОК и в действующие  
Перечни профессий НПО и специальностей СПО, но востребованных  
в сфере потребительского рынка и услуг г. Москвы

Профессии	Специальности
Декоратор витрин Сомелье (ресторанная индустрия) Бариста (ресторанная индустрия) Оператор уборочных машин Оператор механизированной уборки территорий Мастер по уходу за недвижимостью Электрик Контролер технического состояния автотранспорта Автоэлектрик	Функциональная логистика Технология предпринимательства Технология ресторанного сервиса (ресторатор) Светотехника и источники света Дизайн архитектурной среды Технология профессиональной уборки Сервис домашнего и коммунального хозяйства Администрирование локальных сетей Компьютерный дизайн архитектурной среды Мерчендайзинг (по отраслям) Системы кондиционирования воздуха и жизнеобеспечения

Ряд колледжей, помимо указанных условий, привели свои условия, которые, по их мнению, необходимы для открытия подготовки по новым профессиям и специальностям:

- наличие соответствующего инженерно-педагогического кадрового обеспечения;
- наличие конкретного заказа от социальных партнеров;
- наличие профессий и специальностей в Перечнях профессий НПО и специальностей СПО, а значит, и наличие образовательных стандартов;
- наличие лицензии на осуществление подготовки по данным профессиям и специальностям.

Анализ ответов показал, что колледжи выбирали различные сочетания ответов, а значит, и приоритетных условий, необходимых для открытия подготовки по новым профессиям и специальностям.

Ряд колледжей намерены открыть подготовку по новым профессиям в связи со структурной реорганизацией образовательных учреждений. Это может быть продиктовано различными причинами, но главной из них является потребность выстраивания новых интегрированных образовательных траекторий и программ, т. е. продолжение интеграционных процессов, начатых в 2005 г. после структурной модернизации учреждений среднего профессионального образования в г. Москве. В одних колледжах для продолжения и активизации интеграционных процессов необходимо дополнительно открывать подготовку по профессиям НПО, в других – по специальностям СПО. Часть респондентов готова открывать как новые профессии НПО, так и специальности СПО.

В процентном отношении это выглядит следующим образом. Более половины из числа ответивших на этот вопрос подтвердили готовность открыть подготовку как по новым профессиям НПО, так и по специальностям СПО, 21 колледж настроен на открытие подготовки только по специальностям СПО, остальные 10 – только по профессиям НПО.

Среди специальностей СПО, которые, по мнению колледжей, следует открыть, названы:

- «Системы кондиционирования воздуха и жизнеобеспечения» (Московский технологический колледж);
- «Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий» (Строительный колледж № 12);
- «Товароведение (по группам однородных товаров)» (Колледж предпринимательства № 11).

Готовность к введению интегрированных программ НПО–СПО выразили:

- «Социальный работник (НПО) – Социальная работа (СПО)» (Политехнический колледж № 42);
- «Коммерсант в торговле (НПО) – Коммерция (по отраслям) (СПО)» (Колледж легкой промышленности № 24);
- «Администратор (НПО) – Гостиничный сервис (СПО)» (Колледж малого бизнеса № 48);
- «Визажист (НПО) – Парикмахерское искусство, косметика и визажное искусство (СПО)» (Колледж малого бизнеса № 48);
- «Официант, бармен (НПО) – Организация обслуживания в общественном питании (СПО)» (Колледж сферы услуг № 3).

Только треть колледжей от общего количества респондентов предполагают открыть обучение по новым профессиям и специальностям, в связи с введением механизма персонифицированного бюджетного финансирования подготовки по разным профессиям и специальностям.

С 2007 г. государственные образовательные учреждения среднего профессионального образования Москвы в соответствии с постановлением Правительства Москвы от 16 мая 2006 г. № 321-ПП «Об утверждении финансовых нормативов затрат на содержание одного обучающегося, воспитанника в государственных образовательных учреждениях среднего профессионального образования системы Департамента образования города Москвы на 2007 г.» перешли на нормативное подушевое финансирование. Но система нормативного финансирования учреждений профессионального образования еще не в достаточной мере понятна и совершенна, т. к. не учитывает пока два важнейших обстоятельства: текущее состояние учебно-производственной базы образовательного учреждения и тот оптимальный уровень оснащенности, который требуется для реализации заявленных образовательных программ по конкретной профессии или специальности. Этим, по нашему мнению, объясняется низкий процент респондентов, ответивших на данный вопрос.

Образовательные учреждения пока с осторожностью относятся к принятию решения об открытии подготовки по новым профессиям и специальностям с учетом этого основания, хотя вполне понятно, что финансовое состояние образовательного учреждения напрямую оказывает влияние на обеспеченность учебного процесса ресурсами, которые включают кадровый потенциал, материально-техническую базу и информационную базу.

Интегрированная образовательная траектория НПО–СПО будет реализовываться в большинстве колледжей. Этот показатель подтверждает позитивный настрой колледжей на продолжение интеграционных процессов.

Ряд колледжей полагают, что существуют новые профессии и специальности, не включенные в Перечень профессий НПО и Перечень специальностей СПО, но востребованные в настоящее время на московском рынке труда. Предложенные колледжами сферы потребительского рынка и услуг новые профессии и специальности: декоратор витрин, сомелье (ресторанная индустрия), бариста (ресторанная индустрия), хостес (гостиничный сервис), менеджер по производству (ресторанная индустрия, технология ресторанного сервиса), визажист, мерчендайзинг, логистика и другие.

Анализ данных показал, что колледжи в достаточной мере ориентируются в потребностях новых профессий и специальностей потребительского рынка и услуг рынка труда. Значительное количество новых профессий и специальностей, предложенных для потребительского рынка, сферы услуг и малого бизнеса, вполне объясняется динамичным развитием этой профес-

сиональной области городского хозяйства (торговля, гостиничный и ресторанный бизнес, потребительские услуги).

Очень важно, что при определении потребностей в новых профессиях и специальностях колледжи опираются на мнение социальных партнеров (82% респондентов). Кроме того, среди источников информации были названы:

- средства информации;
- информация от городской Службы занятости;
- запросы абитуриентов.

Каждый четвертый колледж хотел бы отказаться от некоторых профессий и специальностей, которые не востребованы работодателями на рынке труда. Среди таких профессий и специальностей названы 6 профессий НПО и 5 специальностей СПО потребительского рынка и услуг, малого бизнеса: бухгалтер, секретарь, секретарь-референт, секретарь-машинистка, портной, художник по костюму, технология хранения и переработки зерна, художественное оформление изделий текстильной и легкой промышленности, правоведение.

Причины, по которым колледжи намерены отказаться от подготовки по некоторым профессиям и специальностям, не востребованным работодателями на рынке труда: 1) узкопрофильность подготовки, 2) устаревшие (несовременные) наименования профессий и специальностей, 3) недостаточная квалификация выпускников, завышенный срок обучения.

Исследование позволило выявить непопулярные у абитуриентов профессии и специальности:

*Таблица 2*

Перечень непопулярных у абитуриентов профессий и специальностей

<b>Профессии НПО</b>	<b>Специальности СПО</b>
38.14 Секретарь	
32.23 Портной	032002 Документационное обеспечение управления и архивоведение
34.3 Продавец, контролер-кассир	150411 Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)
	080302 Коммерция (по отраслям)
32.20 Закройщик	

Представленные в табл. 2 данные являются ярким примером одной из причин дисбаланса регионального рынка труда и образовательной сферы,

т. к., с одной стороны, указанные профессии и специальности не пользуются популярностью у абитуриентов, а с другой – большинство из них востребованы работодателями. Другими словами, набор на обучение по таким профессиям и специальностям в образовательные учреждения города снижен или совсем отсутствует из-за непопулярности их у абитуриентов, значит, и городской рынок труда недополучит необходимое количество рабочих кадров по востребованным профессиям и специальностям.

Практически каждый второй колледж в качестве основных причин невысокой престижности указанных в предыдущем ответе профессий и специальностей у молодежи указал три:

- социальный статус этих профессий и специальностей;
- уровень заработной платы;
- несовременная материально-техническая база в колледже;
- неподходящие условия труда по будущей профессии или специальности;
- низкий спрос у работодателей.

По результатам ответов можно сделать вывод о том, что наряду с положительными тенденциями профессионального самоопределения молодежи наметились и негативные, связанные со сложившимся противоречием между профессионально-образовательными намерениями молодежи и реальной ситуацией на рынке труда и в сфере занятости. В этих условиях профессионально-образовательный выбор молодежи зачастую определяется стихийными и ложными представлениями о престижности и востребованности определенных профессий и специальностей на рынке труда. Современные потребности и мотивационные устремления молодежи в профессиональном образовании не всегда соответствуют личным интересам и интересам работодателей, однако они определяют структуру образовательных услуг и впоследствии создают серьезные проблемы с трудоустройством и эффективной занятостью молодежи.

### Список литературы

1. *Тодосийчук А. В., Смирнов И. П.* Новый экономический механизм управления профессиональным образованием. М., 2006.
2. *Читаева О. Б.* Новые профессии коммерческой сферы: методология, содержание, стандарты. М.: Изд-во АПО, 2002.
3. *Снопко Н. М.* Модернизация системы среднего профессионального образования. М.: Изд-во АПО, 2007.

**ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ  
ПЯТОЙ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИИ  
«СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ»  
И СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ИТОГИ КОНФЕРЕНЦИИ**

**Т. С. Терновская, В. А. Гуртов, О. Н. Артамонов**

*Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск  
labourmarket@psu.karelia.ru*

22–23 октября 2008 г. в Петрозаводском государственном университете состоялась Пятая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России».

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

Председателем оргкомитета конференции выступил Ю. В. Герций, руководитель Федеральной службы по труду и занятости, сопредседателем – Н. И. Булаев, руководитель Федерального агентства по образованию.

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

Координационную деятельность и техническую подготовку осуществлял Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета (директор В. А. Гуртов).

В рамках Интернет-конференции были реализованы основные технологии «Электронного правительства», о важности использования которых говорилось Президентом России Д. А. Медведевым во время заседания Президиума Госсовета 16 июля 2008 г. в Петрозаводске. В числе этих технологий:

- представление и обсуждение докладов участниками Интернет-конференции в виртуальном конференц-зале;

- корректировка с использованием технологий удаленного доступа и согласование прогнозных потребностей экономики в кадрах органами исполнительной власти регионов в интерактивном режиме;
- обмен мнениями во время видеомоста «Петрозаводск – Ульяновск».

### **Подготовка и проведение конференции**

В июле – сентябре 2008 г. осуществлялось широкое информационное оповещение Интернет-конференции. Первое информационное сообщение с информацией о конференции было разослано в электронном виде и по обычной почте более чем в 100 ведущих вузов России, 83 территориальных органа службы занятости населения, более чем в 30 научных институтах и учреждениях РФ, ведущим специалистам в области рынка труда и рынка образовательных услуг в РФ (всего около 1500 адресов). Это сообщение сопровождалось письмом руководителя Федеральной службы по труду и занятости, председателя Оргкомитета конференции Ю. В. Герция.

В октябре 2008 г. во все вышеуказанные адреса было отправлено второе информационное сообщение, в котором содержались порядок прохождения конференции, процедура обсуждения докладов, изложены техническая и информационная поддержка участников конференции, порядок открытия конференции.

При подготовке конференции Центром бюджетного мониторинга была актуализирована и размещена на федеральном Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» информация в разделах «Федеральный уровень», «Региональный уровень», «Аналитика», «Семинары», «Конференции».

В разделе «Аналитика» представлены списки книг, диссертаций, статей, журналов, а также полнотекстовые издания, касающиеся рынка труда и рынка образовательных услуг.

В разделе «Прогнозные показатели по регионам России» представлена система согласования прогнозных показателей. При входе в систему без регистрации пользователю предоставляется информация, размещенная в открытом доступе на региональных Web-страницах по каждому субъекту Российской Федерации: 4 таблицы с прогнозными показателями на период до 2015 г., разработанные для согласования в 2007 г.

Эта информация детализирована по пунктам:

- паспорт региона;
- демографические показатели с 1998 по 2006 г. и прогноз этих показателей с 2007 по 2015 г.;
- прием и выпуск студентов и учащихся в государственных образовательных учреждениях по уровням профессионального образования с 1996

по 2006 г. и прогноз этих показателей с 2007 по 2015 г. (возможна корректировка);

- прогноз потребности в выпускниках всех уровней профессионального образования в разрезе 28 УГС на период с 2008 по 2015 г., сформированный на основе потребности экономики в квалифицированных кадрах (по результатам прогноза, сделанного в 2007 г.).

При входе в систему для авторизированных пользователей им предоставляется информация, размещенная для согласования с исполнительными органами власти субъектов Российской Федерации на региональных Web-страницах. Прогнозные показатели сформированы на период до 2020 г. и содержат таблицы с прогнозными потребностями экономики в кадрах (для всех трех уровней профессионального образования), базирующиеся на 15 исходных и 181 промежуточных таблицах, используемых при формировании прогноза. Все таблицы объединены в 18 основных разделов.

На Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» (<http://labourmarket.ru>) было размещено в 4 секциях 75 докладов, присланных на конференцию. Каждый желающий имел возможность ознакомиться с электронными версиями докладов конференции, высказать свое мнение, участвовать в форуме, дать свои предложения в электронном виде.

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

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

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

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

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

Для участия в Пятой Интернет-конференции поступило 75 докладов из 40 субъектов Российской Федерации. В представлении и обсуждении докладов в режиме on-line с использованием доступа через сеть Интернет при-

няло участие около 1000 чел. из 50 регионов России – от Хабаровска до Калининграда. Это обсуждение содержало более 650 вопросов и ответов.

К 22 октября 2008 г. была издана книга I Сборника докладов по материалам Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России», куда вошли 34 доклада. По итогам конференции издана книга II, в нее включены 41 доклад и рекомендации конференции.

Тексты докладов в электронном виде были размещены на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» по адресу: <http://labourmarket.ru>. Электронные версии сборника трудов конференции формата html и pdf были размещены по адресу: <http://labourmarket.ru/conf5/book>.

Открытие Пятой Интернет-конференции состоялось 22 октября 2008 г.

На открытии с приветствиями выступили: А. В. Воронин – ректор Петрозаводского государственного университета, профессор, д. т. н.; Ю. В. Герций – руководитель Федеральной службы по труду и занятости, к. соц. н.; В. С. Гринько – начальник отдела планирования и оптимизации сети учреждений, структуры подготовки специалистов и содействия в трудоустройстве выпускников Федерального агентства по образованию, профессор, д. э. н.; Г. Л. Карапетов – министр труда и занятости Республики Карелия; В. Б. Чехонин – начальник управления развития экономики муниципальных образований, социальной сферы, туризма Министерства экономического развития РК; В. А. Гуртов – редактор сборника докладов конференции, директор Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, профессор, д. ф.-м. н. Все выступающие отмечали актуальность проведения такого мероприятия в ситуации рыночного дисбаланса и проявления начала мирового кризиса. Выступления Ю. В. Герция и В. С. Гринько были записаны на электронные носители. Приветствия были размещены (аудиозаписи и их текстовые варианты) на главной странице конференц-зала, все участники могли их прослушать в интерактивном режиме.

22 октября в 11 час 30 мин утра по московскому времени состоялось открытие форума в рамках Интернет-конференции по четырем тематическим секциям:

1. «Экономическая активность населения, занятость и безработица. Трудовая миграция и рынки труда», руководители секции: М. Н. Рудаков – профессор кафедры технологии и оборудования лесного комплекса, д. э. н. и Т. М. Шумилова – главный специалист-эксперт Министерства труда и занятости Республики Карелия, к. э. н.

2. «Мониторинг, анализ, развитие и прогнозирование потребностей региональных рынков труда. Опыт разработки среднесрочных прогнозных потребностей региональной экономики в квалифицированных кадрах», руководители секции: Е. А. Питухин – профессор кафедры математического

моделирования систем управления ПетрГУ, д. т. н. и Т. М. Глушанок – начальник отдела развития социальной сферы Министерства экономического развития Республики Карелия, к. п. н.

3. «Система профессионального образования и развитие рынка образовательных услуг. Подготовка и переподготовка кадров. Профориентация выпускников школ», руководители секции: Н. А. Грибанова – начальник отдела Министерства образования РК, к. п. н. и С. В. Сигова – ведущий научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга, к. э. н.

4. «Социальное партнерство: работодатель – государственная служба занятости – система профессионального образования и переподготовки кадров», руководитель секции Г. А. Заводовский – заместитель министра труда и занятости Республики Карелия.

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

### **Видеомост «Ульяновск – Петрозаводск»**

23 октября в рамках Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» был проведен телемост «Ульяновск – Петрозаводск». В эти дни (23–24 октября) в Ульяновске Федеральная служба по труду и занятости проводила ведомственное окружное совещание руководителей региональных органов управления трудом и занятостью двух федеральных округов – Уральского и Поволжского. Телемост соединил участников совещания в Ульяновске с организаторами Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Видеомост со стороны Ульяновска проходил из Колонного зала Правительства Ульяновской области.

Видеомост открыл руководитель Федеральной службы по труду и занятости Ю. В. Герций, который также является Председателем Оргкомитета Интернет-конференции.

От совещания, проходившего в Ульяновске, в видеомосте принимали участие: С. М. Нечаева – министр занятости, труда и миграции Саратовской области с докладом «Проблемы рынка труда и качества образовательных услуг в Саратовской области» и В. В. Попов – руководитель Агентства по занятости населения Пермского края с докладом «Безработица как показатель маргинальности территории (на примере особенностей территориальной безработицы в Пермском крае)».

Со стороны Петрозаводска в видеомосте участвовали: В. А. Тольский – и. о. заместителя премьер-министра Правительства Республики Карелия с докладом «Развитие кадрового потенциала Республики Карелия», В. А. Гуртов – директор Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, профессор, д. ф.-м. н. с докладом «Прогнозирование потребностей региональных экономик в кадрах с профессиональным образованием», Г. Л. Карапетов – министр труда и занятости Республики Карелия, а также В. Н. Васильев – президент ПерГУ, профессор, д. т. н.

Участники отметили положительный опыт использования информационных технологий Правительством Республики Карелия для решения практических вопросов в сфере рынка труда. Профессор В. А. Гуртов рассказал о том, что в эти дни идет согласование прогнозных потребностей экономики субъектов Российской Федерации в кадрах с профессиональным образованием на период до 2020 г. Эту разработку прогнозных потребностей экономики выполнял Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета.

### **Согласование прогнозных потребностей экономики субъектов Российской Федерации в кадрах с профессиональным образованием на период до 2020 г. с исполнительной властью всех субъектов РФ**

При подготовке конференции Центром бюджетного мониторинга была актуализирована и размещена в открытом доступе на федеральном Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» информация, касающаяся анализа потребностей региональной экономики в отраслевом разрезе и объема подготовки специалистов в образовательных учреждениях всех уровней профессионального образования по 81 региону России.

В эти же дни по поручению Министерства образования и науки РФ Центр бюджетного мониторинга проводил интерактивное согласование прогнозных потребностей экономики субъектов Российской Федерации в кадрах с профессиональным образованием на период до 2020 г. с исполнительной властью всех субъектов РФ. При входе в систему для авторизованных пользователей им предоставляется информация, размещенная для согласования с исполнительными органами власти субъектов Российской Федерации на региональных Web-страницах. Прогнозные показатели сформированы на период до 2020 г. и содержат таблицы с прогнозными потребностями экономики в кадрах (для всех трех уровней профессионального образования), базирующиеся на 15 исходных и 181 промежуточных таблицах, используемых при формировании прогноза. Все таблицы объединены в 18 основных разделов.

### **Содержательные итоги работы конференции**

Пятая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция, как и четыре предыдущие, вызвала широкий отклик и интерес ее участников в рассмотрении современных проблем рынка труда и рынка образовательных услуг. В диалоге, проводимом на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России», приняла участие широкая аудитория, состоявшая из докладчиков и многих пользователей Интернет-ресурса. За пять лет в рамках конференции был создан информационный задел и нарабатан значительный опыт. В этом немалая заслуга ее участников, некоторые из них участвовали в работе конференции в пятый раз. Разговор участников Интернет-конференции, проходивший в интерактивном режиме, получился всесторонним и содержательным.

Авторами докладов были руководители и специалисты Федеральной службы по труду и занятости, территориальных органов службы занятости населения, научно-исследовательских институтов, министерств образования, экономики и труда, управлений образования и науки регионов, центров занятости населения, администраций муниципальных районов, представители вузов, средних специальных учебных заведений России. Среди них – доктора и кандидаты физико-математических, технических, социологических, экономических, исторических, философских, географических, педагогических наук, научные сотрудники, доценты, преподаватели, аспиранты, учителя.

Представленная тематика в основном соответствовала названию секций. Тексты докладов были подготовлены на научном уровне, включали диаграммы, таблицы и список литературы, что свидетельствует о серьезном подходе авторов к написанию докладов.

На Первой Интернет-конференции (2004 г.) доминировали вопросы по формированию региональных заказов на воспроизводство и развитие трудового потенциала на основе мониторинга и прогнозирования демографических, социальных и экономических тенденций.

На Второй Интернет-конференции (2005 г.) больше внимания было уделено дисбалансу в профессионально-квалификационном разрезе между подготовкой кадров и наличием вакантных рабочих мест.

На Третьей Интернет-конференции (2006 г.) представленные доклады показали, что в регионах растет потребность отраслей экономики в профессиональных кадрах с хорошим уровнем подготовки, и впервые поднимались вопросы по трудовой миграции и рынку труда в условиях интеграции России в мировую экономику.

На Четвертой Интернет-конференции (2007 г.) среди проблем назывались следующие: отсутствие среднесрочной стратегии мер и действий на российском рынке труда в условиях модернизации экономики и общества на период 2008–2010 гг.; острая необходимость в организации и проведении мониторинга спроса на рабочую силу и ее предложения в условиях кадрового дефицита; ухудшение качества трудовых ресурсов, ограничение числа специалистов, имеющих востребованные профессии (специальности) и квалификацию; недостаточная экономическая эффективность регулирования занятости сельского населения; ограничения в реализации новых положений законодательства в сфере внешней трудовой миграции, слабая информированность в вопросах привлечения иностранной рабочей силы и др.

На Пятой Интернет-конференции (2008 г.) помимо тематики указанных выше четырех секций высказывалась позиция авторов к внешним угрозам в связи с финансовой дестабилизацией на мировых рынках, что влияет на состояние спроса и предложения российской рабочей силы.

К обсуждению в режиме открытого диалогового окна, проходившему в течение двух дней, подключилось более 1000 посетителей Web-портала, работавших в том числе и в нескольких секциях Интернет-конференции. Содержательные итоги конференции, которые помещены ниже, обобщены и представлены руководителями тематических секций.

**Секция 1. «Экономическая активность населения, занятость и безработица. Трудовая миграция и рынки труда».** Руководители секции: М. Н. Рудаков – профессор кафедры технологии и оборудования лесного комплекса ПетрГУ, д. э. н. и Т. М. Шумилова – главный специалист-эксперт Министерства труда и занятости Республики Карелия, к. э. н.

Поступило 22 доклада по темам, затрагивающим острые вопросы в области труда, занятости и безработицы, трудовой миграции. Работа секции не ограничилась только обсуждением размещенных в конференц-зале докладов; также в рамках секции состоялся обмен мнениями по вопросу надвигающегося экономического кризиса и о мерах, принимаемых органами по труду и занятости в регионах России сегодня в обеспечении смягчения ситуации, которая им вызвана. Кроме того, шел разговор по выработке предложений, дополнений по тексту материалов в рекомендательную часть по результатам Пятой Интернет-конференции.

Пятая Интернет-конференция продемонстрировала заинтересованность ее участников к проблемам рынка труда и путям их решения. Этими проблемами остаются, как и год, два назад, кадровый дефицит в российских регионах, сложности привлечения иностранной рабочей силы, улучшение качественных характеристик человеческих ресурсов.

Темы докладов охватывали самые разные вопросы, касающиеся научных и методологических исследований (статьи В. Беклемешева, Т. Шумиловой, Л. Низовой), прикладной тематики и позиции авторов докладов к внешним угрозам в связи с финансовой дестабилизацией на мировых рынках, влияющим на состояние спроса и предложения российской рабочей силы.

В круг обсуждения попали темы по трудовой миграции и работе рынка труда в условиях интеграции России в мировую экономику (6 докладов). Затрагивались также темы, связанные с женским и молодежным рынком труда (2 доклада), государственной политикой занятости и теоретическими основами управления рынка труда (4 доклада), обеспечением эффективной занятости на селе (2 доклада), качественными характеристиками трудового потенциала и особенностями региональных рынков труда (2 доклада), содействием и адаптацией к рынку труда социально незащищенных категорий граждан, в том числе трудовой реабилитацией инвалидов (4 доклада), спросом и предложением на рынке труда и кадровым обеспечением инвестпроектов (2 доклада). Тематика докладов в основном соответствовала названию темы секции.

Содержание докладов включало ряд важнейших аспектов научно-практической направленности. Это состояние и перспективы демографического развития в регионах России; маятниковая миграция среди активного населения; порядок квотирования и условия привлечения иностранных граждан; состояние и развитие сельского рынка труда; проблемы трудоустройства и социальной адаптации женщин, имеющих детей до 3 лет, особенности развития современного рынка труда и др.

География научно-исследовательских центров, университетов и государственных учреждений, делегировавших участников конференции, охватила территории от Якутска, Белогорска, Петрозаводска, Вологды, Москвы до Ставрополя, Краснодар, Махачкалы, Майкопа. Зарегистрировано 237 вопросов, ответов, сообщений, комментариев и уточнений.

Наибольший интерес в конференц-зале вызвали доклады О. Колесниковой, Ю. Олейник, Т. Ясоновой, К. Голубкова, Е. Фроловой, Т. Шумиловой и др.

Основную дискуссию вызвали доклады информационно-аналитического и прикладного характера. В обсуждении материалов приняли участие не только авторы статей, представленных в первую секцию, но и докладчики из других секций и предыдущих Интернет-конференций. В процессе обсуждения докладов ученые и практики, принявшие участие в работе секции, обсудили важнейшие узловые моменты. Среди них были и те, которые были обозначены в материалах прошлых конференций.

По мнению авторов, беспокойность в обществе по-прежнему вызывают вопросы, связанные с привлечением иностранной рабочей силы и ее

использованием, снижением кадрового голода, содействием трудоустройству женщин, имеющих малолетних детей, молодых специалистов, инвалидов. Отдельный интерес вызвала статья Т. Шумиловой, касающаяся нового понимания реальности в развитии рынка труда.

В числе острых проблем были выделены следующие:

- усиление конкуренции за лидерство на мировых глобальных рынках, развертывание ожесточенной борьбы за ресурсы, в том числе и трудовые;
- проблема защиты национального рынка труда, работа по замещению рабочих мест, на которые предполагается привлечение иностранных работников, российскими гражданами, несовершенство миграционного законодательства;
- проблема обеспечения кадрами машиностроительного комплекса регионов, в которых использование иностранных специалистов имеет специфические ограничения, обеспечение инвестпроектов работниками требуемого профессионально-квалификационного уровня;
- отсутствие достаточного количества вакансий для женщин, несоответствие уровня квалификации молодых специалистов требованиям работодателей;
- низкая социальная активность молодежи, невостребованность выпускников образовательных профессиональных учреждений,
- проблема трудоустройства молодежи из числа детей-сирот, впервые выходящих на рынок труда;
- потребительский взгляд на кадры со стороны работодателей и их низкая мотивированность на вложение инвестиций в человеческий капитал, слабая социальная ответственность бизнеса, который не желает тратить время и средства на обучение работников профессиональным навыкам;
- изменение курса развития страны и модернизация общества в преодолении процессов деградации социальной сферы, дезинтеллектуализации труда, неэффективности экономики, маргинализации личности и др.;
- развитие человека как необходимое условие инновационного прорыва и прогресса современного российского общества.

Среди авторов докладов, принявших участие в дискуссии и обмене информацией, предлагается ряд мнений для решения проблем рынка труда.

Доклад В. Новикова и Г. Беяковой из Красноярска посвящен нехватке качественной рабочей силы в регионе. Авторы правильно отмечают, что нарастающий дефицит квалифицированных кадров, являющийся ограничением не только для успешной реализации крупных инвестиционных проектов, но и планов социально-экономического развития, актуален для большинства регионов России. Докладчики считают, что механизмы привлечения квалифицированных кадров в отдаленных территориях должны быть комплексными. Необходимо решать как вопросы создания комфортных жи-

личных условий и развития социально-бытовой сферы, так и вопросы дополнительных «бонусов и льгот» для потенциальных мигрантов. Следует также обращать внимание на вопросы обеспечения занятости всех членов семей мигрантов.

В докладе Ю. Олейника (г. Белогорск) «Семейное дело на личном подворье – эффективная занятость на селе» заявленная тема рассмотрена на обобщенном статистическом материале, но с отчетливой авторской позицией и ответственным подходом к проблемам села. Отвечая на вопросы к статье, автор доклада указал на то, что в решении современных проблем занятости сельчан Центром занятости населения совместно с администрацией Белогорского района разработана и реализуется «Целевая программа содействия безработным гражданам Белогорского района в организации собственного семейного дела по производству и реализации сельскохозяйственной продукции на основе личного подворья на 2008–2010 гг.».

Доклад О. Колесниковой (г. Воронеж) был посвящен результатам социологического исследования условий и характера привлечения мигрантов в область. В ответе на вопрос о том, какие меры наиболее эффективны для защиты национального рынка труда, автор статьи указала на то, что в области в рамках определения потребности в привлечении иностранных работников и формирования квот первостепенное значение придается теме поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов с учетом приоритетного содействия в трудоустройстве россиян. «Мы считаем, – как она пишет, – что сегодня как никогда актуальна задача приведения во взаимное соответствие законодательных актов, действующих в сфере трудовой миграции. Кроме того, необходимо своевременно доводить до сведения субъектов РФ утвержденные квоты по привлечению иностранных работников. При этом следует установить строгую взаимозависимость между этой квотой и возможностью привлечения иностранной рабочей силы».

Живой отклик Интернет-аудитории вызвал доклад Е. Фроловой (г. Петрозаводск) «Занятость пенсионеров: проблемы и перспективы». В ходе развернувшейся дискуссии были высказаны предложения о выделении лиц пенсионного возраста в отдельную категорию для оказания им содействия в трудоустройстве, о внесении изменений в законодательство о занятости в части организации профессионального обучения пенсионеров за счет средств федерального бюджета и необходимости изменения дискриминационного отношения работодателей к пожилой рабочей силе.

А. Дружинин (г. Вологда) в рамках обсуждения темы доклада, связанной с реализацией российско-шведского проекта «Трудовая реабилитация инвалидов» в Вологодской области в 2005–2008 гг., представил меры, принимаемые в области по обеспечению занятости инвалидов. В частности, отвечая на один из вопросов (Предусмотрено ли в области трудоустройство

инвалидов на специальные рабочие места?), докладчик обратился к областной целевой программе «Демографическое развитие Вологодской области на 2007–2010 гг.» (утверждена постановлением Законодательного собрания области от 7 декабря 2007 г. № 1027). Согласно этой программе, в области предусмотрено финансирование мероприятий по размещению государственного заказа на создание 200 дополнительных рабочих мест для трудоустройства инвалидов (сверх установленной квоты) в размере 24 млн. руб. на 2009–2010 гг.

Заданный активными участниками конференции хороший уровень обсуждения тематики секции был выдержан и в других ответах авторов докладов. Так, Р. Сабанов и Е. Темирканович (г. Баксан) в рамках обсуждения доклада «Содействию занятости социально незащищенных категорий граждан – приоритетное внимание» тщательно проработали тему трудоустройства молодежи из числа детей-сирот, впервые выходящих на рынок труда, а и указали на необходимость внесения изменений в нормативные документы, касающиеся детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. По мнению авторов доклада, эти изменения должны быть направлены на повышение меры ответственности органов самоуправления и учреждений образования, на реализацию предусмотренных в законодательстве России мероприятий по социальной и трудовой адаптации в обществе этой категории граждан.

Доклад Е. Фроловой (г. Петрозаводск) «Спрос и предложение рабочей силы на рынке труда Республики Карелия» вызвал широкое обсуждение участников конференции. Дискуссия коснулась вопросов стимулирования трудовой мобильности рабочей силы для достижения территориального баланса трудовых ресурсов и рабочих мест. Речь шла о реализации на территории Республики Карелия Программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, а также региональной целевой Программы «Развитие кадрового потенциала Республики Карелия» на период 2008–2012 гг. Отдельные отклики поступили на материалы статьи в отношении реализации приоритетного национального проекта «Развитие агропромышленного комплекса» в части направлений по обеспечению доступным жильем молодых специалистов и молодых семей на селе.

Большинство участников конференции откликнулись на вопрос И. Королева (г. Москва), которого интересовали перспективы развития рынка труда в связи с финансовым кризисом и оценка докладчиков по поводу ожидаемого масштаба возможного сокращения работников. Ответы участников конференции в большинстве совпадали. Они констатировали, что в регионах России в настоящее время нет фактов массового высвобождения рабочей силы. По мнению экспертов, сокращение в связи с финансовым

кризисом, в первую очередь, будет касаться служащих банковской сферы и работников, занимающихся финансовыми вопросами в целом. Пока трудно сказать, работников каких отраслей и в каком масштабе сокращения затронут. Но, как думает Интернет-аудитория, ситуация на региональном рынке труда будет усложняться. Для предупреждения ситуации с безработицей регионы начали отслеживать ситуацию с высвобождением работников предприятий в режиме еженедельного мониторинга. Это позволит, как полагают участники конференции, оперативно принимать превентивные меры для смягчения ситуации на рынке труда.

Работа секции 1 велась в научно-исследовательском ключе. Материалы, представленные на ней, в большей мере касались методологических, общетеоретических, прикладных аспектов рынка труда, занятости и безработицы. Докладчики ответили на многие из заданных на секции вопросов. К сожалению, в рамках виртуального конференц-зала авторам 4 докладов (М. Юринову, г. Петрозаводск; Д. Борисову и В. Неждановой, г. Саранск; В. Беклемешеву, г. Иркутск; В. Кондратьевой, г. Якутск) не удалось участвовать в обсуждении докладов, размещенных на Web-портале. Главной причиной стала техническая невозможность выйти на связь и подключиться к Интернету.

Участники конференции А. Коровкин, И. Долгова, И. Королев выразили свою признательность за организацию нынешней конференции, за замечательную, неформальную и комфортную атмосферу, сложившуюся в конференц-зале во все дни работы конференции. Они высказали предложение за продолжение дискуссий и проведение обсуждения докладов на основе дистанционного участия. В своем обращении к руководителям секции авторы благодарили за интересные вопросы, поддержку и внимание.

Со словами благодарности к членам оргкомитета за организацию Пятой Интернет-конференции, на которой обсуждались проблемы и нужды социально незащищенных категорий граждан, обратились Р. Сабанов и Е. Темирканович. Докладчики поблагодарили оппонентов и всех тех, кто принял участие в обсуждении доклада, за внимание, оказанное авторам, тщательное, глубокое изучение размещенных материалов. Свое отношение к развернувшейся дискуссии по докладу высказала О. Колесникова, которая выразила слова благодарности за внимательное прочтение ее доклада по результатам социологического обследования мигрантов.

На основе выступлений участников первой секции можно сделать следующее заключение. Авторы статей говорят о многих наболевших проблемах рынка труда. При этом дают взвешенные, продуманные пути выхода из сложившихся проблем.

Заслуживает внимания развернувшаяся дискуссия по развитию рынка труда в условиях мирового финансового кризиса, влияние которого, вероятно, будет только нарастать.

Ряд специалистов и авторов докладов, подключившихся к обсуждению проблематики привлечения и использования иностранной рабочей силы и ее влиянию на формирование отечественного рынка труда, выразили желание продолжить исследования и выработку предложений в области трудовой миграции, привлечения в Россию иностранной рабочей силы.

У посетителей Web-сайта из регионов РФ остаются не решенные до конца вопросы по многим аспектам рынка труда: мотивация к профессиональной деятельности инвалидов; социальная адаптация безработных женщин, имеющих малолетних детей; преодоление кадрового голода для обеспечения инвестпроектов; меры и пути преодоления регресса, в том числе на рынке труда на основе модернизации экономики и общества; государственная политика на рынке труда и поиск новых нестандартных подходов в ее реализации; достижение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы с учетом новых рисков и внешних вызовов, связанных с глобальными процессами в мировой экономике. В ходе обмена мнениями выяснилось отсутствие общей позиции в части понятийного и методологического аппарата.

Обобщая итоги, секция рекомендует:

- продолжать научно-исследовательскую работу, вести разработку научных основ, методологии и методики в области фундаментальных и конструктивных проблем российского рынка труда;
- поощрять научные исследования и апробирование полученных результатов в конкретных областях рынка труда, в том числе по регионам России, всячески поддерживать научную мысль и научные школы, работающие сегодня в субъектах Российской Федерации;
- искать конструктивные решения, разрабатывать единый для Российской Федерации инструментарий (механизмы и процедуры) по регулированию рынка труда и рынка образовательных услуг, поддерживать инициативу на местах в управлении кризисными ситуациями с занятостью и безработицей.

**Секция 2. «Мониторинг, анализ, развитие и прогнозирование потребностей региональных рынков труда. Опыт разработки среднесрочных прогнозных потребностей региональной экономики в квалифицированных кадрах».** Руководители секции: Е. А. Питухин – профессор кафедры математического моделирования систем управления ПетрГУ, д. т. н. и Т. М. Глушанок – начальник отдела развития социальной сферы Министерства экономического развития Республики Карелия, к. п. н.

Поступило 18 докладов из 12 регионов России. География участников обширная. В работе секции приняли участие представители региональной власти (Краснодарского края, Саратовской, Кемеровской и Пензенской областей, Республики Карелия), представители науки и вузов (г. Москва, г. Владимир, г. Красноярск, г. Петрозаводск, г. Иркутск, г. Челябинск).

Доклады были представлены лично или в соавторстве. Тематика в основном соответствовала названию темы секции. Тексты докладов подготовлены на научном уровне, включают диаграммы, таблицы и список литературы, что свидетельствует о серьезном подходе авторов к написанию докладов.

Основную дискуссию вызвали доклады прикладного характера. В ней приняли участие не только авторы материалов, представленных во вторую секцию, но и докладчики из других секций и первых четырех Интернет-конференций.

На секции 2 наиболее обсуждаемым был доклад С. В. Захаровой «Анализ и прогнозирование потребностей экономики Пензенской области в кадрах». Интерес вызвал доклад Е. А. Питухина «Математическое моделирование эффективности трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования». В дискуссию с Е. А. Питухиным вступил научный руководитель Центра мониторинга социальных процессов СПбГУ, федеральный эксперт Национального проекта «Образование» С. А. Иванов, который отметил серьезность доклада, затронувшего чрезвычайно актуальную и важную тему. Авторы доклада «Разработка методики прогнозирования спроса и предложения на рынке труда и образовательных услуг экономики муниципальных образований Красноярского края» З. А. Васильева, И. В. Филимоненко, Н. В. Разнова, Т. П. Лихачева попытались адаптировать модель численного расчета потребностей в специалистах в разрезе отраслей экономики, которая разработана специалистами Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, для прогнозирования и мониторинга трудового потенциала на уровне муниципальных образований Красноярского края.

При анализе работы секции выделяются следующие темы обсуждений.

Довольно большой блок был посвящен докладам, в которых освещался опыт построения прогнозов потребностей региональных рынков труда в квалифицированных кадрах:

- Методика, близкая по подходу ЦБМ ПетрГУ, предлагалась для прогнозирования потребности в педагогических кадрах департаментом г. Москвы.

- Доклады из Иркутской области и Красноярского края демонстрировали опыт самостоятельного применения макроэкономической методики ЦБМ ПетрГУ прогнозирования потребностей в профессиональных кадрах, доработанной с учетом местной специфики.

- В Пензенской области выполнен прогноз методом централизованного сбора информации от заинтересованных отраслей экономики.

- Из Владимирской области поступило сообщение о разработке программного комплекса, который может прогнозировать потребности рынка труда в специалистах с высшим профессиональным образованием.

Доклады из Республики Дагестан и Челябинской области были посвящены проблемам качества подготовки и востребованности специалистов.

Проблемы регулирования региональных рынков труда поднимались в докладах участников из Краснодарского края и Саратовской области. Доклад из Саратовской области был посвящен использованию в управлении рынком труда интересного и ранее не обсуждавшего метода «социального картографирования».

Мониторингу взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг был посвящен доклад из Тверской области.

Из субъекта – организатора Интернет-конференции – Республики Карелия – поступили доклады различного содержания: методологического характера, раскрывающие подходы в прогнозировании рынка труда России в свете применения аналогичного зарубежного опыта; о стоимости подготовки человеческого капитала в Республике Карелия; о моделях распределения выпускников школ по приемам в учреждения системы профессионального образования.

В итоге следует отметить, что большинство докладов были содержательными и не были «отписками»; в силу сложности тематики моделей прогнозирования в некоторых докладах были опущены математические выкладки; на форуме шел обмен мнениями по самым различным вопросам. Участники секции продемонстрировали свой высокий профессиональный уровень и выразили удовлетворение возможностью общения и обмена опытом в рамках проведенной конференции.

**Секция 3. «Система профессионального образования и развитие рынка образовательных услуг. Подготовка и переподготовка кадров. Профориентация выпускников школ».** Руководители секции: Н. А. Грибанова – начальник отдела профессионального образования Министерства образования Республики Карелия, к. п. н. и С. В. Сигова – ведущий научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга, к. э. н.

Было представлено 16 докладов из 14 регионов страны.

В работе секции принимали участие сотрудники региональных управлений федеральной государственной службы занятости населения из 5 городов: Волгоград, Москва, Оренбург, Саранск, Ульяновск; руководители, преподаватели, студенты высших учебных заведений (Пенза, Йошкар-Ола, Москва, Мытищи, Курск, Самара), руководители и преподаватели государ-

ственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования (Алатырь, Чита, Новый Уренгой, Саранск).

Содержание докладов, а также их обсуждение в режиме Интернет-конференции отражают наиболее актуальные проблемы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Одной из приоритетных, вызвавших большую дискуссию, как и в прошлом году, остается проблема профориентации. Опыт, представленный в докладах, очень актуален и может быть использован в работе служб занятости, учреждений образования. Наибольший интерес вызвал доклад Л. Е. Мананьевой – специалиста Управления государственной службы занятости населения Администрации Волгоградской области «Организация в Волгоградской области профориентационной акции для учащихся и студенческой молодежи "Моя профессия – мое будущее" в 2008 г.». Статья привлекла внимание новизной в организации профориентационной работы, системным подходом к координации усилий разных ведомств и учреждений. В развернутом докладе первого заместителя Председателя Государственного комитета Республики Мордовия по труду и занятости населения (г. Саранск) Д. М. Борисова «Диспропорция спроса и предложения на рынке труда Республики Мордовия. Проблема сохранения и воспроизводства кадрового потенциала региона» представлен подробный анализ ситуации на рынке труда, а также интересный опыт профориентационной работы в Мордовии, в том числе широкого использования возможностей Мобильного центра занятости населения.

Активное участие в работе конференции приняли представители вузовского сектора: Пензенский государственный университет, Марийский государственный технический университет, Московский государственный университет леса и др.

Анализ докладов и их обсуждение в режиме Интернет-конференции свидетельствуют, что главное место занимают описание практической деятельности, анализ ситуации.

Участники Интернет-конференции поделились опытом работы по профориентации выпускников, обучению безработных граждан в соответствии с потребностями рынка труда, осуществлению мониторинга трудоустройства бывших безработных граждан и их адаптации. Как и в прошлые годы, была сделана попытка ответить на вопрос эффективности работы службы занятости по профориентации и переподготовке работников, решению проблемы подготовки рабочих кадров, достижению баланса на рынке труда и образования и т. д. Однако эти проблемы чрезвычайно трудны, как и в прошлом году, они не находят своего окончательного решения. Привлекательность рабочих профессий остается крайне низкой.

В ходе работы секции каждому докладчику было задано от 1 до 7 вопросов. В частности, наибольший резонанс вызвали доклады А. Л. Комлева

«Анализ подготовки кадров в учреждениях профессионального образования Волгоградской области и последующего трудоустройства выпускников за 2008 г.», Е. И. Пищениной, Л. М. Низовой «Спрос и предложение на рынке труда как факторы подготовки рабочих кадров. Региональный аспект на примере Республики Марий Эл», И. В. Макеевой «Из опыта работы органов труда и занятости населения Оренбургской области по профессиональной ориентации молодежи», И. В. Минеевой «Комплексная программа профессионального сопровождения студентов и выпускников Саранского государственного промышленно-экономического колледжа», И. М. Харченко, Л. В. Дудукиной, Н. Н. Грищенко «Проблемы и пути обеспечения рабочими кадрами отраслей экономики Самарской области».

Начальник Управления государственной службы занятости населения Администрации Волгоградской области А. Л. Комлев представил серьезный аналитический материал по подготовке кадров в учреждениях профессионального образования области и последующего трудоустройства выпускников в 2008 г. По инициативе Управления государственной службы занятости в Волгоградской области создан Совет по развитию системы управления трудовыми ресурсами. В состав Совета вошли представители органов исполнительной власти, объединений работодателей, образовательных учреждений. Совет инициировал разработку программных мероприятий по формированию и профессиональному развитию трудовых ресурсов Волгоградской области на 2008–2010 гг., которые были утверждены постановлением Главы Администрации Волгоградской области 4 июня 2008 г. Основной акцент при разработке мероприятий сделан на достижение баланса структуры профессионального образования Волгоградской области в соответствии с потребностями рынка труда. Достижение этой цели невозможно, считает руководитель Службы занятости, без создания в области межведомственной системы профессиональной ориентации молодежи, направленной на решение кадровых проблем, стоящих перед регионом. «Реализация программных мероприятий позволит создать в области информационно-профориентационную систему, направленную на повышение престижа рабочих профессий и человека труда, на изменение отношения молодежи к выбору профессии и уровню образования. Немаловажное значение будет иметь реализация мероприятий, направленных на развитие социального партнерства между органами исполнительной власти, предприятиями и учреждениями профессионального образования. Эти мероприятия предполагают разработку и внедрение механизма среднесрочного прогнозирования потребности предприятий, относящихся к приоритетным отраслям экономики, в рабочих и специалистах, механизма отраслевых заказов на целевую подготовку рабочих кадров для предприятий Волгоградской области, механизма целевой подготовки квалифицированных рабочих кадров для про-

мышленных предприятий. В 2008 г. в рамках утвержденных программных мероприятий реализуется пилотный проект по целевой подготовке квалифицированных кадров для предприятий Волгоградской области».

В последнее время в связи с демографической ситуацией обостряется проблема трудовых ресурсов. В ходе работы секции определенное внимание было уделено проблеме повышения качества подготовки и переподготовки безработных граждан, расширения использования потенциала образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования. Так, несколько вопросов было задано главному специалисту отдела профессионального обучения Главного управления государственной службы занятости населения Московской области Н. Ю. Юдиной. На вопрос «Проводится ли Вами мониторинг качества подготовки безработных граждан? Какие критерии, на Ваш взгляд, в основе оценки эффективности подготовки и переподготовки безработных?» Н. Ю. Юдина ответила, что в настоящее время Главным управлением государственной службы занятости населения проводится мониторинг требований работодателей к качеству профессионального обучения безработных граждан на примере Клинского муниципального образования. Результаты данного мониторинга будут обобщены к концу текущего года. Представляется, что это очень важная работа и результаты мониторинга позволят повысить эффективность этой работы.

Подводя итоги работы секции, необходимо отметить, что пятилетний опыт участия и проведения Интернет-конференций по теме «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» свидетельствует о том, что это очень важная форма обмена опытом работы и мониторинга состояния и развития ситуации на рынках труда и образования, возможность сопоставления и сравнения практики работы на разных уровнях: учреждения, ведомства, организации. Специалисты делают попытки оценить эффективность работы по разным направлениям. За эти годы сделан серьезный шаг вперед в осмыслении ситуации, понимании актуальности и важности проблемы, необходимости продуманных и скоординированных действий со стороны всех заинтересованных сторон. Однако следует отметить, что, к сожалению, проблемы трудовых ресурсов, подготовки и переподготовки кадров, трудоустройства обсуждаются без участия работодателей. А эта проблема затрагивает, прежде всего, интересы работодателей. В канун проведения Интернет-конференции 21 октября 2008 г. в Петрозаводске состоялось Республиканское совещание с участием Главы РК С. Л. Катанандова и Начальника Октябрьской железной дороги В. В. Степова, руководителей крупных предприятий, отраслей, ведомств по вопросу «Партнерство образования и бизнеса. Опыт. Проблемы. Перспективы», которое еще раз подтвердило актуальность и значимость проблемы, а также необходимость ее решения в тесном сотрудничестве с работодателями.

**Секция 4. «Социальное партнерство: работодатель – государственная служба занятости – система профессионального образования и переподготовки кадров».** Руководитель секции – Г. А. Заводовский, заместитель министра труда и занятости Республики Карелия.

Дискуссия по докладам, представленным для обсуждения на секцию 4, показала как высокий содержательный уровень самих докладов, так и возросшую активность участников в конструктивном обсуждении проблем социального партнерства и обмене опытом работы в данном направлении.

В ходе работы секции были представлены 15 докладов из 12 субъектов Российской Федерации, представляющих Сибирь, Урал, Поволжье, Центр, Северо-Запад и Юг России. Количество обсуждений в режиме on-line составило 169 вопросов и ответов, что более чем в 2 раза превышает показатели работы секции на Четвертой Интернет-конференции.

Следует также отметить, что активность работы секции была наивысшей за все пять конференций, что подтверждает актуальность обсуждаемых вопросов.

Как и на предыдущих Интернет-конференциях, среди докладов, представленных на секцию, в профессионально-отраслевом разрезе преобладали материалы, подготовленные специалистами территориальных органов по труду и занятости (7 докладов) и представителями образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования (6 докладов). Два доклада были представлены региональными институтами развития образования (ГОУ «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования» и ГОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования»). Сам факт появления среди докладчиков представителей указанных институтов и содержание их докладов свидетельствуют о том, что в регионах России ведется системная научная, организационная и методическая работа по адаптации процесса профессионального образования к требованиям рынка труда.

Наибольший интерес участников конференции вызвали следующие 6 докладов:

- «Государственно-частное партнерство как инструмент в решении эффективного обеспечения кадрами рабочих и специалистов основных видов экономической деятельности Кемеровской области» (Т. С. Панина, А. В. Фаломкин);

- «Опыт работы в Республике Карелия в организации содействия занятости инвалидов» (Г. А. Заводовский, Е. Е. Фролова);

- «Социальное партнерство в реализации активной политики занятости (на примере г. Уфы Республики Башкортостан)» (В. Д. Сорокин);

- «Современные тенденции социального партнерства по формированию модели профессиональной подготовки» (И. Н. Полевой);

- «Опыт работы Челябинской областной службы занятости населения и партнеров по обеспечению сбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг» (Л. П. Шушарин, В. В. Таркин);

- «Социальное партнерство – основа формирования образовательной и кадровой политики» (Т. Е. Ефимова, Н. М. Рыбальская).

Отличительной общей чертой вышеперечисленных докладов является то, что их авторы подробно раскрывают опыт конкретных форм интеграционного взаимодействия социальных партнеров, который может быть использован в практической работе во всех регионах России.

Положительным моментом в работе секции является то, что информационный обмен позволил участникам дискуссии проанализировать перспективные направления взаимодействия системы профессионального образования, органов службы занятости населения и сферы частного предпринимательства, а также представленные в ряде докладов технологии работы по формированию региональных прогнозов потребности в кадрах.

Суммируя содержание докладов и дискуссии, которая прошла в ходе работы секции, можно сделать обобщающий вывод о том, что, несмотря на серьезные проблемы и противоречивые интересы участников социального партнерства, в большинстве регионов страны идет процесс формирования партнерских отношений между учреждениями профессионального образования и сферой реального производства, т. н. «бизнес-сообществом». Более инновационными стали формы и методы взаимодействия органов службы занятости населения со сферой образовательных услуг и работодателями. В то же время нельзя не отметить, что, как и на всех прежних конференциях, в работе секции не приняли непосредственного участия работодатели, хотя именно от их позиции и степени участия напрямую зависит развитие современного рынка труда и связанного с ним рынка образовательных услуг.

К недостаткам работы секции и конференции в целом отношу то обстоятельство, что авторы 5 докладов (30%) фактически не включились в работу секции в режиме on-line. Причем такое повторяется на каждой конференции, несмотря на оперативные персональные уведомления участников. Опыт организации работы секции показывает, что наименее активны представители некоторых учебных заведений начального профессионального образования. Вторым моментом, который существенно влияет на качество дискуссии, является недостаток времени, отпущенного для ознакомления с докладами. Оптимальным вариантом было бы ознакомление всех участников с содержанием докладов в электронном виде не позднее чем за 2 недели до начала Интернет-конференции.

### **Техническое и программное обеспечение Интернет-конференции. Интернет-сервер портала [www.labourmarket.ru](http://www.labourmarket.ru)**

Техническая организация Пятой Интернет-конференции в целом была схожа с организацией предыдущих четырех конференций. Интернет-конференция проводилась на базе обновленного портала [www.labourmarket.ru](http://www.labourmarket.ru) и физически на Web-сервере Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ, подключенного к локальной сети университета и имеющего внешний IP-адрес. Сервер Альтаир MULTISM252 на время проведения Интернет-конференции имел следующую конфигурацию: 2 процессора Intel Xeon 3.06 ГГц, системная плата Intel SE7501HG2 (Harlingen), память 2 ГБ DDR, 4 жестких диска Seagate Cheetah SCSI 73.0GB 10000 rpm с резервированием данных, встроенная видеокарта, корпус Intel SC5200.

На сервере была установлена свободно распространяемая операционная система Linux SuSE.

Отдельно следует отметить, что портал [labourmarket.ru](http://labourmarket.ru) за время, прошедшее с момента проведения предыдущей Интернет-конференции, был переведен на систему управления сайтом «Битрикс». Кроме того, были обновлены дизайн и наполнение портала.

Во время открытия и проведения Интернет-конференции компьютеры участников, находящихся в Интернет-классе ПетрГУ, были подключены к сети Интернет по обычным каналам. Выделенные каналы не были задействованы, поскольку сервер, на котором проводилась Интернет-конференция, и компьютеры Интернет-класса были подключены к одной локальной сети.

В ходе работы конференции использовались следующие каналы связи:

– канал связи «ПетрГУ – Санкт-Петербург» – канал с пропускной способностью 2 Мбит/с через ОАО «Ростелеком», реализованный на оптоволокне;

– канал связи «Сервер Petrsu – сервер dssp» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре 5-й категории;

– канал связи «Сервер dssp – компьютеры Интернет-класса» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре 5-й категории;

– канал связи «Сервер dssp – компьютеры Оргкомитета» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре 5-й категории.

Ввиду отсутствия у большинства участников Интернет-конференции скоростных каналов связи технология проведения конференции и структура виртуального конференц-зала проектировались таким образом, чтобы нагрузка на каналы связи пользователей была минимальной.

В то же время впервые в конференц-зале были доступны видеоприветствия участникам Интернет-конференции в расчете на пользователей, использующих высокоскоростные соединения. Это были приветствия руководителя Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации

Ю. В. Герция и начальника отдела планирования и оптимизации сети учреждений, структуры подготовки специалистов и содействия в трудоустройстве выпускников Федерального агентства по образованию В. С. Гринько. Их приветствия можно было либо просмотреть в видеоформате (\*.flv) непосредственно на сайте, либо загрузить в свой компьютер и просмотреть в формате \*.avi (декодер XviD), либо загрузить в формате mp3 для прослушивания, либо прочесть в текстовом варианте на страницах приветствий.

Для поддержки участников Интернет-конференции в разделе портала «Пятая Интернет-конференция» регулярно публиковалась информация, касающаяся организационных вопросов: программа конференции, списки участников, состав оргкомитета, а также сборники статей участников в готовом для печати виде.

Отдельно стоит отметить присутствие в списке участников и в секциях Интернет-конференции специально обработанных для этого фотографий участников. Почти все участники воспользовались возможностью разместить свою фотографию, что, несомненно, повышает привлекательность общения в секциях Интернет-конференции.

Местом обсуждения докладов стал виртуальный конференц-зал (по адресу <http://labourmarket.ru/conf5>). На странице конференц-зала располагались следующие блоки информации: приветствия участникам конференции (тексты, звуковые записи, видеозаписи), предисловия, объявления, разговоры по общей проблематике, тематические секции, оргкомитет.

Вверху страницы пользователь мог увидеть меню из пунктов:

- «Официальная информация» – при нажатии на него пользователь перемещается на страницу с информацией для участников;
- «Конференц-зал» – нажав на него, можно из любого места конференц-зала вернуться на главную страницу;
- «Доклады» – списки докладов с фотографиями и ссылками на файл текста доклада и страницу обсуждения доклада;
- «Список докладчиков» – списки участников с фотографиями и ссылками на файл текста доклада, секцию и страницу обсуждения доклада;
- «Помощь» – страница со справкой, помогающей пользователю подробно разобраться в работе виртуального конференц-зала.

Основной частью конференц-зала, где проходили дискуссии участников, стал блок «Тематические секции», состоящий из четырех секций.

Нажав указателем мыши на ссылку нужной ему секции, участник попадал на страницу со списком представленных в эту секцию докладов. Рядом с названием доклада отображалось число сообщений, касающихся данного доклада (вопросов, адресованных автору статьи, и ответов автора либо других участников дискуссии).

Сама дискуссия была представлена в виде вертикальной ленты сообщений, первым было сообщение от оргкомитета, представляющее автора доклада. Нажав кнопку «Задать вопрос/Добавить комментарий», участник мог разместить свою реплику в данной ленте так, чтобы она была видна всем другим участникам, включая автора. Автор же, в свою очередь, имел возможность ответить на любой выбранный вопрос нажатием кнопки «Ответить на вопрос», которая располагалась возле каждого сообщения.

Программой основой для виртуального конференц-зала по-прежнему были система Интернет-форумов phpBB [3] – свободно распространяемый программный продукт, написанный с использованием языка PHP [1], и система управления базами данных MySQL [2]. Для того чтобы удовлетворять требованиям к проведению Интернет-конференции, программный продукт подвергся переработке в части кода и интерфейса пользователя. Поскольку система phpBB постоянно дорабатывается коллективом разработчиков, ее программный код был также обновлен до последней версии, доступной на сайте производителя. Специально для проведения Пятой Интернет-конференции был переработан дизайн конференц-зала.

### **Анализ посещаемости портала**

#### Основные понятия

Хосты – компьютеры, с которых пользователи сайта просматривают его содержимое; как правило, каждый хост обладает уникальным IP-адресом, поэтому можно четко отследить число заходов с них на сайт.

Посетители – люди, открывавшие сайт в своем браузере; возможен заход на сайт с одного хоста нескольких пользователей – в таком случае каждый новый заход после определенного времени неактивности хоста считается новым пользователем.

Хиты – число открытых пользователями страниц сайта.

#### Используемое программное обеспечение

В качестве основной системы для сбора и обработки информации о посещаемости Web-портала использовалась Интернет-система Google Analytics – сервис, предоставляемый компанией Google для создания детальной статистики посетителей WEB-сайтов. Его особенностью является то, что WEB-мастер может анализировать данные, полученные при помощи сервиса, о том, откуда приходят посетители, как долго они остаются на сайте и где они находятся географически.

В ходе конференции для сбора статистики посещаемости использовались также счетчик посещаемости Rambler's Top100 Counter (<http://top100.rambler.ru>), SpyLOG (<http://www.spylog.com>), Power Phlogger (установлен на сервере <http://labourmarket.ru>), а также встроенный в систему управления сайтом «Битрикс» модуль сбора статистики.

Необходимость выбора одновременно нескольких систем обусловлена различиями сведений, предоставляемых этими системами. Так, например, Google Analytics наряду с Rambler дают информацию о региональном распределении посетителей сайта, а у SpyLOG имеется возможность установки на сайт бегущей строки (информера) с отображением изменения посещаемости в реальном времени. Система Power Phlogger и модуль статистики посещаемости системы «Битрикс» позволяют учитывать посещаемость портала в целом, а не только страниц виртуального конференц-зала.

Посещаемость с 21 по 23 октября 2008 г., по данным SpyLOG, была следующей: уникальных адресов (хостов) – 446, посетителей – более 1000.

Таким образом, можно сделать заключение, что технические и программные решения, выбранные для проведения Интернет-конференции и формирования Web-портала «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России», в очередной раз подтвердили возможность устойчивой работы по технологии «клиент – сервер» с одновременным участием более 200 пользователей. Эти решения позволяют проводить развитие информационных ресурсов и наполнение страниц портала.

В рамках проведения Пятой Интернет-конференции состоялся видеомост между Петрозаводском и Ульяновском. Телемост со стороны Ульяновска проходил из Колонного зала Правительства Ульяновской области. Техническая сторона проведения конференции со стороны Ульяновска осуществлялась Ульяновским государственным университетом совместно с организацией «Электронный Ульяновск». Со стороны Петрозаводска техническая сторона обеспечивалась Петрозаводским государственным университетом.

Для осуществления видеозахвата картинки, получаемой с видеокамеры, со стороны Петрозаводска использовалось специализированное оборудование VCOM HD3000.

Связь между Петрозаводском и Ульяновском осуществлялась по протоколу H.323. Видеосигнал передавался со скоростью 256 Кбит/с, аудиосигнал – со скоростью 64 Кбит/с.

Канал сети RUNNet пропускной способностью до 2 Мбит/с использовался на участке приема/передачи данных от Петрозаводска до Санкт-Петербурга. Со стороны Ульяновска использовался канал сети Транстелеком.

### **Освещение Интернет-конференции на телевидении, радио и в прессе**

Информация о предстоящей конференции была доведена до всех средств массовой информации Карелии и представителей российских агентств, действующих в республике. Были привлечены к освещению журналисты, постоянно сотрудничающие с Центром бюджетного мониторинга,

которые получили возможность заранее ознакомиться с текстами докладов, вошедших в первый том изданного сборника.

Большой интерес представители СМИ проявили к телемосту «Ульяновск – Петрозаводск», проходившему в рамках конференции. Работу конференции освещали ГТРК «Карелия», телекомпании «Ника+», «Петронет». Оперативная информация была опубликована на правительственном сайте Карелии, в сетевом журнале «Столица на Онего», российском агентстве «REGNUM». Обстоятельные публикации подготовлены и приняты к печати в газетах «Карелия», «Курьер Карелии», «Молодежная газета».

На сайте Петрозаводского государственного университета была опубликована информация об открытии Интернет-конференции.

В будущем желательно проводить для журналистов итоговую пресс-конференцию с участием руководителей секций, чтобы представителям СМИ было легче освещать тему.

В газете «Петрозаводский университет» опубликована статья «Регионы России на рынке труда и образовательных услуг» (№ 26 от 31.10.2008 г.), а также опубликована статья в российской газете «Поиск».

Участники конференции отмечают высокий профессиональный, методический и технический уровень проведения Интернет-конференции и выражают благодарность Петрозаводскому государственному университету за большую работу по ее подготовке и проведению.

В заключение оргкомитет Интернет-конференции и руководители секций благодарят всех авторов докладов и участников дискуссии за активность и творческий подход, проявленный в обсуждении проблем рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России.

## **РЫНОК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА В ФГОУ СПО «АЛАТЫРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

**Л. Н. Тикшаева, Н. А. Скамрова**

*ФГОУ СПО «Алатырский сельскохозяйственный техникум», г. Алатырь  
asht\_bibl.ru@bk.ru*

Наше образовательное учреждение работает над проблемами модернизации обучения и воспитания. Педагогический коллектив ясно осознает, что обеспечение современного качества образования на рынке образовательных услуг возможно только на основе развития лучших образцов отечественной педагогики, внедрения современных образовательных технологий.

Ситуация на рынке труда нестабильная, демографическое положение в городе и районе сложное. Естественное движение населения до 2002 г. характеризуется убылью, наблюдаются снижение рождаемости и рост смертности. В связи с этим отмечается сокращение численности учащихся в школах города и района.

На территории города открыты 4 филиала высших учебных заведений, находятся три техникума и профессиональное училище, что в значительной степени усиливает конкуренцию на рынке образовательных услуг.

Большое внимание уделяется в техникуме маркетингу образования, что, безусловно, предполагает наличие определенной технологии, которая включает в себя ряд крупных блоков и основывается на разработанной нормативно-правовой базе.

Рекламная политика образовательного учреждения состоит из таких крупных блоков, как:

- модульная программа профориентационной работы;
- единое образовательное пространство;
- работа с абитуриентами;
- внутритехникумовская профориентация;
- работа с выпускниками.

В результате всех этих мероприятий создается полная картина положительного имиджа техникума, что в конечном итоге результативуется в позиционирование образовательного учреждения на рынке образовательных услуг.

С целью согласования возможностей образовательного учреждения с потребностями общества, организации системной и эффективной работы в техникуме создана маркетинговая служба, в задачи которой входит:

- исследование рынка, потребностей общества на основе анализа потребностей региона и сельскохозяйственных предприятий в рабочей силе;
- выявление конкурентоспособности техникума;
- выявление внешних и внутренних факторов, способствующих дальнейшему развитию техникума;
- осуществление рекламных проектов, связанных с деятельностью техникума;
- разработка, реализация и оценка результатов маркетинговой политики техникума.

Также в техникуме разработана концепция до 2011 г. «Маркетинг образования».

Развитие товарно-денежных отношений привело к возникновению рынка не только товаров, но и услуг. Длительное время эти два вида рынка не были дифференцированы в такой мере, как это произошло после бурного роста промышленности.

В настоящее время учебные заведения среднего профессионального образования помимо основных образовательных услуг оказывают и дополнительные. Алатырский сельскохозяйственный техникум не исключение. Мы ведем подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров для организаций и предприятий города и района. Все это позволяет техникуму оказывать такие *дополнительные образовательные услуги*, как:

- получение дополнительной рабочей профессии;
- подготовительные курсы для абитуриентов;
- углубленное изучение дисциплин через спецкурсы;
- обучение в профильных классах;
- повышение профессиональной квалификации;
- образовательные услуги по программам дополнительного образования;
- выполнение заказов Службы занятости;
- проведение маркетинговых исследований по заказу организаций (предприятий).

По инициативе техникума проводятся круглые столы, научно-практические конференции, семинары с участием ведущих работодателей г. Алатыря и Алатырского района, учебных заведений начального образования, что способствует повышению качества образовательных услуг техникума. Ведь не секрет, что требования государственных образовательных стандартов зачастую не совпадают с требованиями работодателей и рынка. В основе проведения круглых столов лежит предварительное проведение устных и письменных опросов всех заинтересованных сторон, их анализ, разработка предложений.

Результатом проделанной нами работы является расширение, совершенствование дополнительных услуг с учетом требований рынка, корректировка квалификационных характеристик специалиста, учебных планов по формированию регионального компонента, введение новых спецкурсов.

Расширение образовательных услуг позволяет техникуму:

- углублять знания преподавателей и студентов;
- развивать творческий потенциал педагогов и студентов, самореализоваться;
- быстро адаптироваться к изменяющимся условиям, потребностям рынка;
- привлекать к сотрудничеству больше работодателей и социальных партнеров;
- открывать экспериментальные площадки для привлечения дополнительного финансирования;
- повышать уровень знаний обучающихся, качество их подготовки;

- апробировать новые технологии, формы, методы обучения;
- разрабатывать информационное обеспечение инновационной деятельности;
- участвовать в мероприятиях всероссийского и республиканского уровней;
- формировать новое содержание образования с учетом использования национально-регионального компонента;
- укреплять материально-техническую базу учебного заведения и его финансовое состояние.

Современный рынок диктует новые условия, поэтому чем полнее, стабильнее, разнообразнее и качественнее предлагаемые услуги, тем больше шансов повысить конкурентоспособность учебного заведения на рынке образовательных услуг.

Повышение качества образовательных услуг – это единственный путь учебного заведения к выживанию на рынке образовательных услуг.

Одним из условий обеспечения качества образования является создание в техникуме системы менеджмента качества образования, которая будет способствовать формированию новой культуры управления качеством образования всех участников процесса.

Развитие рынка образовательных услуг требует совершенствования профориентационной работы.

Совершенствование профессиональной ориентации – важнейший фактор обеспечения выполнения плана выпуска и закрепления молодых специалистов на производстве.

Профориентация – это система психолого-педагогических, медицинских и государственных мероприятий, помогающих человеку, вступающему в жизнь, обоснованно и устойчиво избрать свою профессию, с учетом как потребностей общества, так и своих интересов и способностей. Эти мероприятия обобщают интересы общества и личности.

Поскольку средняя общеобразовательная школа является началом жизненного пути и обеспечивает формирование личности, профориентация является одной из ее задач. Однако система профориентации в целом выходит за рамки задач и возможностей школы, и, являясь общегосударственным мероприятием, требует включения ряда других ее участников: ПТУ, техникумов, вузов, предприятий промышленности.

Испокон века вопросы профориентации под разными названиями и с разных сторон не только интересовали, но и волновали семью, молодого человека, вступающего в жизнь.

Профориентация имеет значение как индивидуальное для личности, так и для общества. Заблуждения относительно наших способностей к оп-

ределенной профессии нередко становятся личной трагедией. Но страдает от этих ошибок не только индивид, но и его семья, общество в целом, тратящее без пользы средства на профессиональную подготовку и на текучесть кадров, меняющих свои профессии.

Развитие народного хозяйства нашей страны, прогресс техники, внедрение научно обоснованной системы ведения хозяйства и совершенствования технологий производства предъявляют определенные требования к уровню подготовки кадров. В связи с этим особую значимость приобретает повышение эффективности среднего специального образования.

При решении этой проблемы педагогический коллектив ФГОУ СПО «Алатырский сельскохозяйственный техникум» встретился с целым рядом серьезных трудностей. Они обусловлены неподготовленностью части абитуриентов к выбору профессии, различным уровнем развития их профессиональных интересов и недостаточной психологической готовностью к труду, заметными расхождениями в отношении к избранной специальности.

Одни студенты уже на первых этапах обучения интересуются трудом по избранной специальности, другие не удовлетворены даже на последних этапах обучения. Вопросы профессиональной ориентации на обучение в средних специальных учебных заведениях приобретают поэтому весьма актуальное значение.

В системе среднего сельскохозяйственного образования методологическими вопросами профориентации призваны заниматься инициативные группы по профессиональной ориентации и закреплению выпускников на производстве, организационными – кабинеты профориентации.

В нашем техникуме создана творческая группа по профессиональной ориентации и закреплению выпускников на производстве.

Группа работает над задачами, которые позволяют сокращать сроки адаптации и сохранения контингента студента нового набора. Члены группы проводят беседы с абитуриентами в период подачи ими заявлений, изучают личность студентов посредством личных бесед и наблюдений, знакомятся с личными делами, встречаются и беседуют с родителями.

Огромная работа в техникуме проводится на втором этапе, т. е. внутритехникумовская профориентация.

Эта работа носит в нашем техникуме постоянный характер. Педагогический коллектив Алатырского с/х техникума старается обеспечить как можно более быструю адаптацию первокурсников к новым для них условиям обучения в техникуме и успешное формирование у будущих специалистов профессиональной направленности. Начинается адаптация с занятий по введению в специальность и продолжается весь период обучения. Кроме того, на первом году обучения проводится работа по развитию профессиональных интересов и ценностных ориентаций (проведение классного часа

на тему «Люби свою профессию, дорожи ею», знакомство с историей техникума, организация шефской помощи хозяйствам, вовлечение первокурсников в техническое творчество и опытническую работу).

На втором году обучения классные руководители, преподаватели осуществляют работу, направленную на дальнейшее развитие профессиональных интересов студентов. Это, прежде всего, разнообразные виды самостоятельной деятельности как в процессе обучения и практических занятий (уроки на производстве, экскурсии на предприятиях, встречи с ветеранами труда), так и во внеучебное время.

На третьем и четвертом годах обучения классные руководители и преподаватели техникума продолжают проводить работу, направленную на развитие у студентов психологической готовности к труду, подготовку к самостоятельной практической деятельности, проведение самостоятельных исследований в период производственной практики.

В поисках путей адаптации учебного заведения в условиях рыночной экономики необходим новый подход к формированию личности нового специалиста.

Для этого в техникуме создан центр профориентации, социологического исследования и развития личности в соответствии с Положением, утвержденным директором.

В структуру центра входят: кабинет профориентации, маркетинговая служба (по изучению рынка труда).

В своей деятельности центр охватывает весь комплекс направлений профориентационной работы со студентами: формирование контингента, выпуск студентов и обратная связь с выпускниками.

Центр оказывает дополнительные образовательные услуги: подготовительные курсы для поступления в техникум, получение рабочих профессий, проведение «Дня открытых дверей», работа агитбригады, проведение слетов выпускников, культурных мероприятий.

#### **Основные цели работы центра:**

- Качественная комплектация контингента студентов при приеме.
- Маркетинговое исследование рынка труда.
- Создание целостности структуры изучения личности студентов до поступления на учебу, в процессе обучения, выявление профессиональных склонностей, потребностей и жизни.
- Поддерживание обратной связи с выпускниками в течении 2–3 лет (молодой специалист – техникум).

Приказом по Алатырскому сельскохозяйственному техникуму создан Совет по профориентации.

Данная работа проводится в 21 районе Чувашии, 2 районах Мордовии, Ульяновской области.

Для преподавателей, выезжающих в районы, подготовлен справочный материал о техникуме (буклеты, памятки абитуриенту, объявления о подготовительных курсах, о поступлении в техникум, квалификационные характеристики).

Важной формой профориентационной работы является участие в работе слета выпускников школ «День открытых дверей».

В последние годы профориентационную работу проводили среди студентов очного и заочного отделений, слушателей подготовительных курсов, родителей, выпускников техникума, студентов, находящихся на производственной практике.

Члены оперативных групп проводят разъяснительную работу среди учащихся выпускных классов о приеме в техникум и обучении в нем.

Для планомерной организации профориентационной работы составлен график выезда преподавателей в закрепленные районы. Обычно такая работа совмещается с проверкой производственной практики. По заданиям преподавателей студенты проводят беседы о бытовых условиях проживания в общежитии, учебе. Разработаны паспорта районов. В течение года агитбригада выезжает с концертными программами в школы города и района. В техникуме составлен план проведения мероприятий профориентации. Кабинет профориентации оформлен и обеспечен наглядной агитацией: альбомы, плакаты, раскладушки. Проводится анкетирование студентов и его анализ анкетирования. Создан фильм о техникуме. Техникум сотрудничает со Службой занятости, работает клуб «Собеседник». Ведется картотека выпускников. Студенты выпускных курсов заполняют карточки выпускников. Работа службы маркетинга заключается в изучении рынка труда, при этом используется аналитико-мониторинговый метод, в создании банка профессий, в проведении социологических исследований, составлении программы трудоустройства выпускников. Составляются списки предприятий по районам, списки выпускников по районам, предприятиям, списки вакантных мест работы совместно со Службой занятости.

Одной из основных задач, стоящих перед педколлективом Алатырского с/х техникума, является сокращение сроков адаптации и повышение закрепляемости выпускников на производстве.

Адаптация молодых специалистов к условиям производства и профессиональная подготовка студентов в техникуме тесно связаны между собой. Конечный результат профориентационной работы в значительной степени зависит от того, насколько эффективной является связь между производством и учебным заведением. Осуществляем это путем выездов преподавателей с/х техникума в закрепленные районы, а также через преподавателей

специалистов, осуществляющих руководство производственными практиками, устные и письменные консультации. Немаловажную роль в работе с молодыми специалистами по ускорению их адаптации в условиях производства играют встречи выпускников в техникуме, где в свободной обстановке происходит обмен мнениями.

Привлекаем к профориентационной работе и самих выпускников, проработавших по специальности 3–5 лет и более. Комплексный подход к организации профориентационной работы дал свои результаты. Алатырский с/х техникум ежегодно выполняет план приема и план выпуска.

Непосредственная работа с выпускниками ведется классными руководителями по следующим направлениям:

- сбор информации о выпускниках;
- наблюдение за их продвижением по службе, за учебой в вузах;
- оказание помощи в первые годы;
- привлечение выпускников к профориентационной работе.

Профориентация в ФГОУ СПО «Алатырский сельскохозяйственный техникум» постоянно совершенствуется, носит планомерный, перспективный характер и составляет часть воспитательной работы. От ее постановки во многом зависят сохранение контингента, успеваемость, эффективность профессионального обучения, а также закрепление молодых специалистов на производстве.

## **ОЦЕНКА ПЛАНА ПРИЕМА СТУДЕНТОВ В ВУЗЫ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ**

**Ю. В. Фролов, В. П. Офицеров, М. В. Офицеров**

*ГОУ ВПО «Московский городской педагогический университет», г. Москва  
frolov@mail.ru, ovp45@mail.ru, omv8383@mail.ru*

Рассматривается подход к формированию оценки плана приема студентов в вузы (колледжи) на педагогические специальности на основе прогнозов потребности отрасли в учителях и прибытия выпускников педагогических вузов в образовательные учреждения. Предлагаемая методология основана на выполнении серии взаимосвязанных прогнозов. Для их получения использовались модели линейной регрессии, нейросетевые модели и методы динамического моделирования процессов [1–5]. В ходе выполнения расчетно-экспериментальных исследований показатели, полученные с использованием разных моделей, сопоставлялись и в ряде случаев выполнялось усреднение прогнозов.

Цель исследований – разработка методов перспективного планирования подготовки необходимого количества педагогов для образовательных учреждений города.

В связи с относительно длительным периодом подготовки специалистов-педагогов (3–5 лет) необходимы среднесрочные и долгосрочные прогнозы потребности необходимого количества педагогов для дошкольных учреждений и средних общеобразовательных школ.

Первоначально были рассмотрены основные факторы, которые предположительно могут влиять на такой показатель, как необходимое количество преподавателей в школе. Очевидно, что в условиях использования относительно стабильных программ обучения одним из ключевых факторов является количество учеников в школах Москвы с разбивкой по классам. Если мы будем знать прогнозные значения количества школьников в классах на  $n$  лет вперед, то, имея зависимость между количеством учителей в школе и количеством учеников, можно прогнозировать необходимое количество учителей на  $n$  лет вперед.

Для принятия управленческих решений по определению объемов подготовки педагогических кадров знание необходимого количества учителей важно, но недостаточно, так как в отрасли уже работает определенный контингент преподавателей. Дело в том, что кадровый корпус педагогов находится в постоянном движении и по параметрам численности, и по составу (структурным характеристикам). Например, имеет место постоянный отток из отрасли преподавателей как по возрастной причине (выход на пенсию), так и в связи с переходом на другие виды профессиональной деятельности. Поэтому помимо прогноза необходимого количества учителей для работы в школах, важно дать прогнозные оценки выбытия педагогических кадров из образовательной отрасли.

Предположим, что требуется спрогнозировать «Потребность в приеме на работу учителей в учебном году, следующем за текущим годом». Тогда необходимо определить два основных показателя – «Прогнозное количество выбывающих учителей в текущем учебном году» и «Прогнозное необходимое количество учителей в учебном году, следующем за текущим годом».

Рассмотрим, от каких параметров зависит величина «Прогнозное количество выбывающих учителей в год». Можно предположить, что на поток выбывающих из отрасли педагогов влияют следующие взаимозависимые факторы: 1) количество учителей пенсионного возраста; 2) уровень заработной платы учителей, в значительной степени определяющий степень привлекательности профессии педагога; 3) социальный статус учителя, меры государства по поддержке педагогов, например, по предоставлению жилья на льготных условиях работникам отрасли образования. Как показывают результаты социологических исследований [6], среди наиболее приори-

тетных проблем образования педагоги выделяют: несоответствие уровня оплаты труда педагога (при работе на одну ставку) средней зарплате по Москве (82,8%); недостаточное обеспечение педагогов жильем на льготных условиях (77,6%); недостаточный престиж педагогической профессии (76,4%); политика СМИ по дискредитации педагогической профессии (73,7%). Ключевой проблемой является недостаточный престиж педагогической профессии, который полностью зависит от политики федеральных и региональных властей в сферах материального стимулирования труда педагогов, предоставления им социальных льгот (например, жилья), от недостаточного внимания органов власти к мнению педагогической общественности при принятии важных управленческих решений в сфере образования (67,2%).

*«Прогнозное необходимое количество учителей»*, как предполагается, будет зависеть главным образом от количества учеников. В свою очередь, число учеников, например 2-го класса, существенно зависит числа учеников 1-го класса прошлого года, 3-го класса – от числа учеников 2-го класса прошлого года и т. д. Можно также предположить, что количество учеников 1-го класса существенно зависит от числа новорожденных 6, 7 и 8 лет назад. Есть и другие факторы, влияющие на количество учеников, а следовательно, и численность учителей. К этим факторам относится, например, миграция населения.

В процессе решения задачи прогнозирования численности учащихся и педагогов более чем на семь лет вперед возникает необходимость в прогнозе числа новорожденных. В настоящей работе сделано предположение, что число новорожденных определяется среднестатистическими коэффициентами рождаемости у женщин разных возрастных категорий и количеством женщин в соответствующих возрастных категориях.

### **Прогнозное моделирование**

*Прогнозирование численности женщин детородного возраста.* При качественном рассмотрении задачи были выделены основные факторы, влияющие на прогноз количества учителей, и предложена взаимосвязь этих факторов [7].

Одним из ключевых факторов в предложенном подходе является «Количество женщин детородного возраста». Для получения долгосрочных прогнозов рождаемости разработаны модели, позволяющие оценивать количество женщин на основе известных статистических данных с разбивкой по возрастным группам (рис. 1).

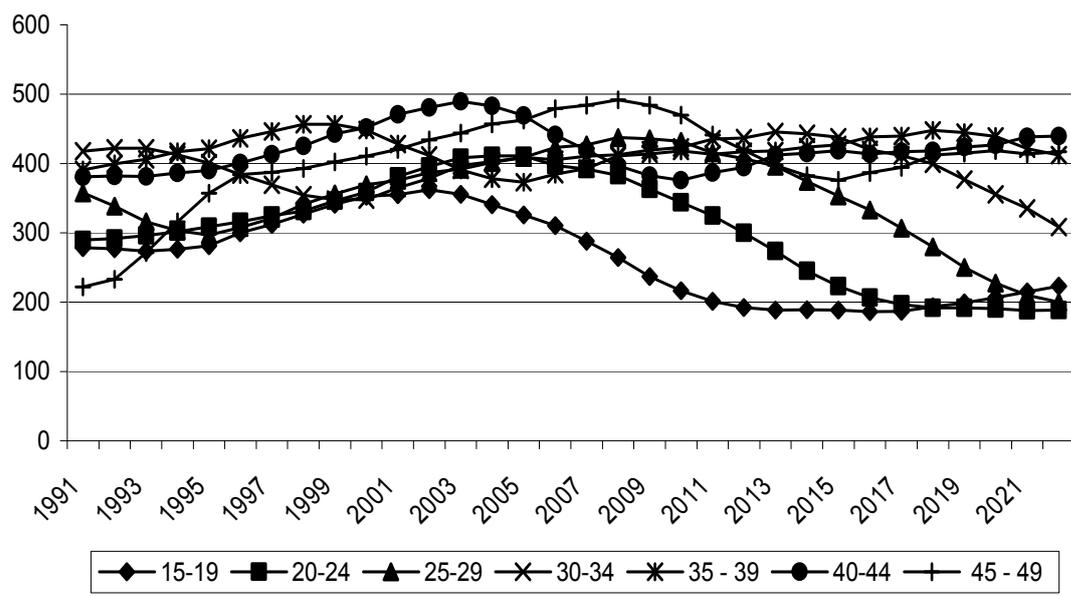


Рис. 1. Сводные значения фактических и прогнозных значений числа женщин от 15–19 до 45–49 лет

*Прогнозы рождаемости в Москве.* Используя имеющиеся статистические данные, были получены коэффициенты рождаемости у женщин разных возрастных групп [7]. Далее были выбраны средние значения коэффициента за последние годы, на основе которых определены прогнозные значения рождаемости. Полученные результаты представлены на рис. 2.

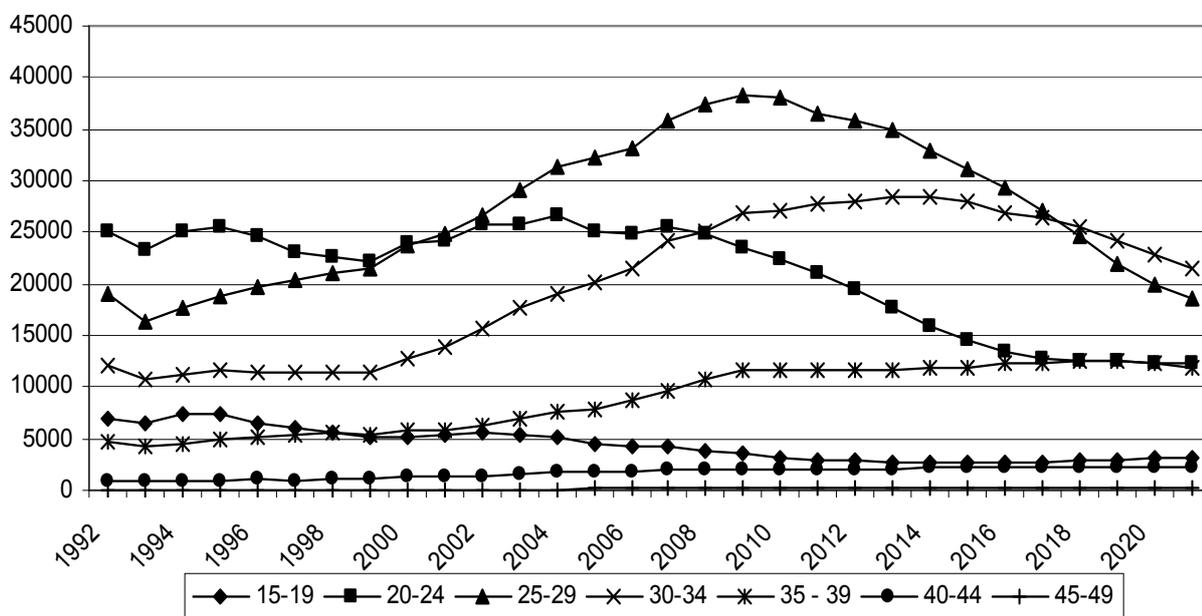


Рис. 2. Фактические данные (по 2006 г.) и прогнозы рождаемости в Москве

*Модели количества школьников по классам.* В результате исследования линейных регрессионных статистических моделей, связывающих количество первоклассников и новорожденных, количество учеников первого класса и второго и т. д., получены прогнозные модели количества школьников по классам.

На рис. 3 показана предполагаемая динамика общего количества учеников в школах Москвы.

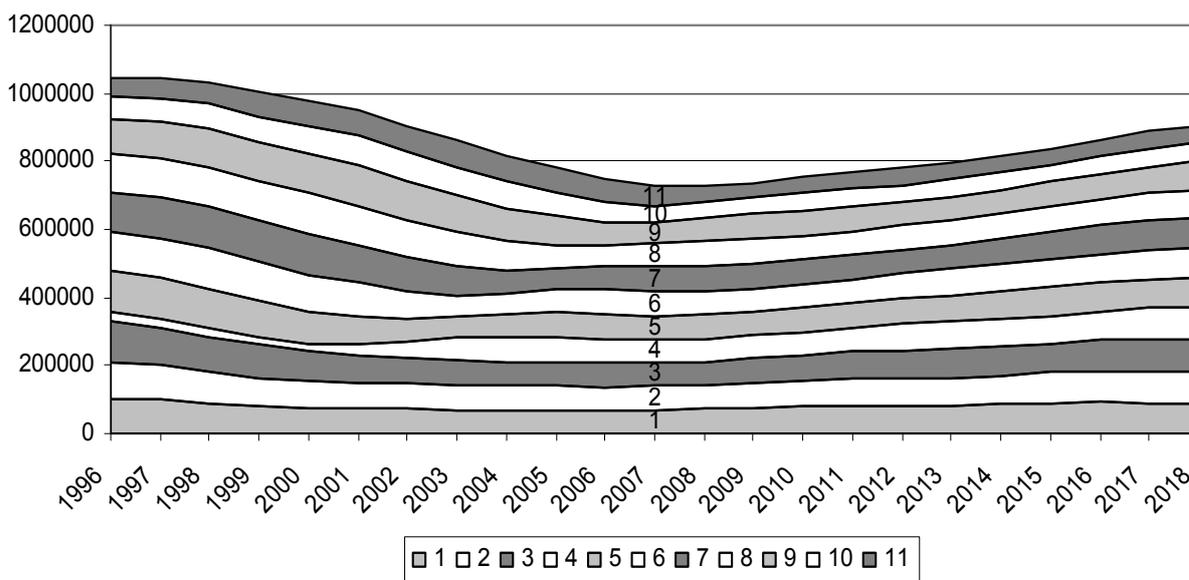


Рис. 3. Фактические данные и прогноз общего количества учеников в школах Москвы

*Прогнозы необходимого числа педагогов.* Для построения прогноза необходимого числа педагогов были разработаны регрессионные и нейросетевые модели, связывающие общее количество учеников в школе и необходимое количество учителей. Для получения данных о необходимом количестве учителей были использованы статистические данные о работающих педагогах и заявленных вакансиях. На рис. 4 показаны фактические и прогнозные значения необходимого количества учителей.

На основе имеющихся статистических данных о количестве учителей, в том числе учителей пенсионного возраста, а также данных о выбытии педагогов из отрасли были получены прогнозы выбытия учителей с разбивкой на специалистов-предметников (рис. 5). При построении прогнозов учитывалось возрастающее из года в год количество учителей пенсионного возраста в Москве.

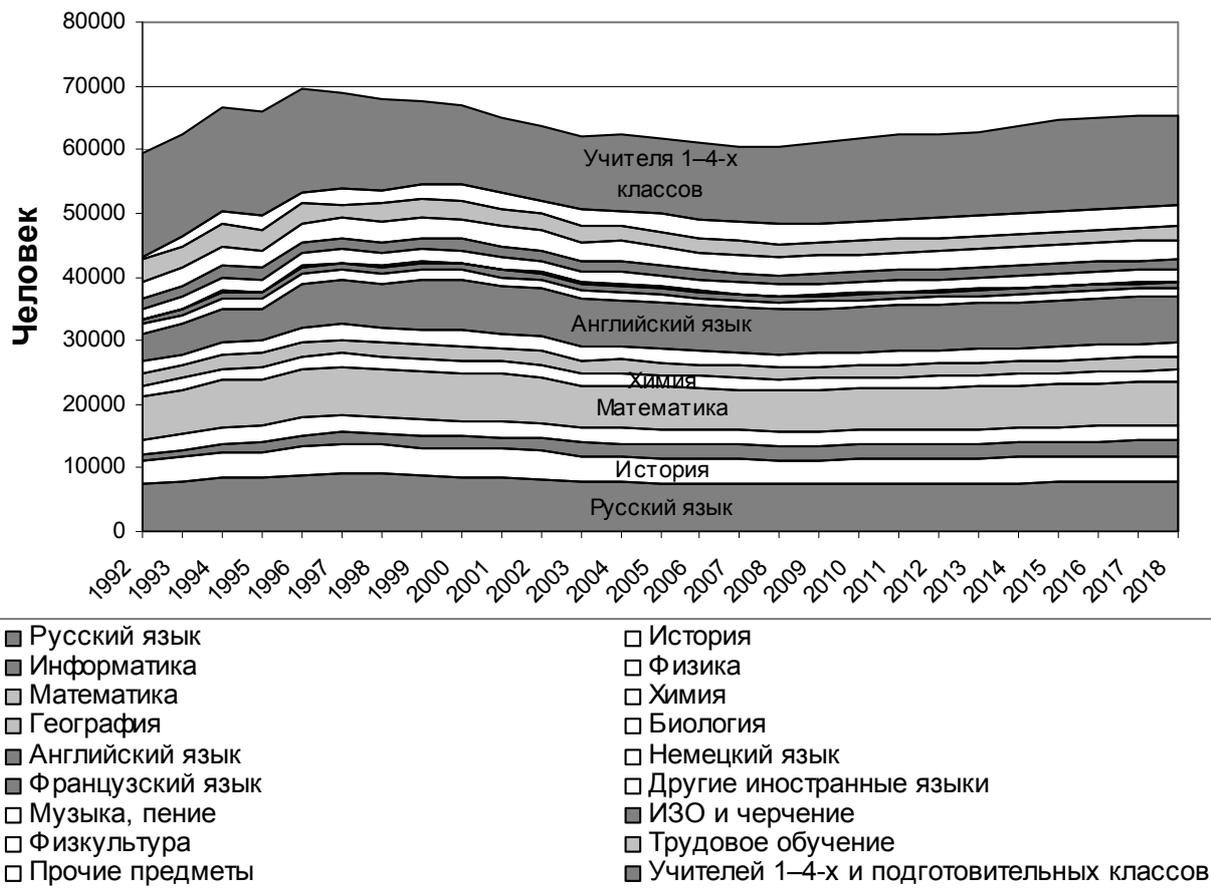


Рис. 4. Прогноз необходимого количества учителей в школе

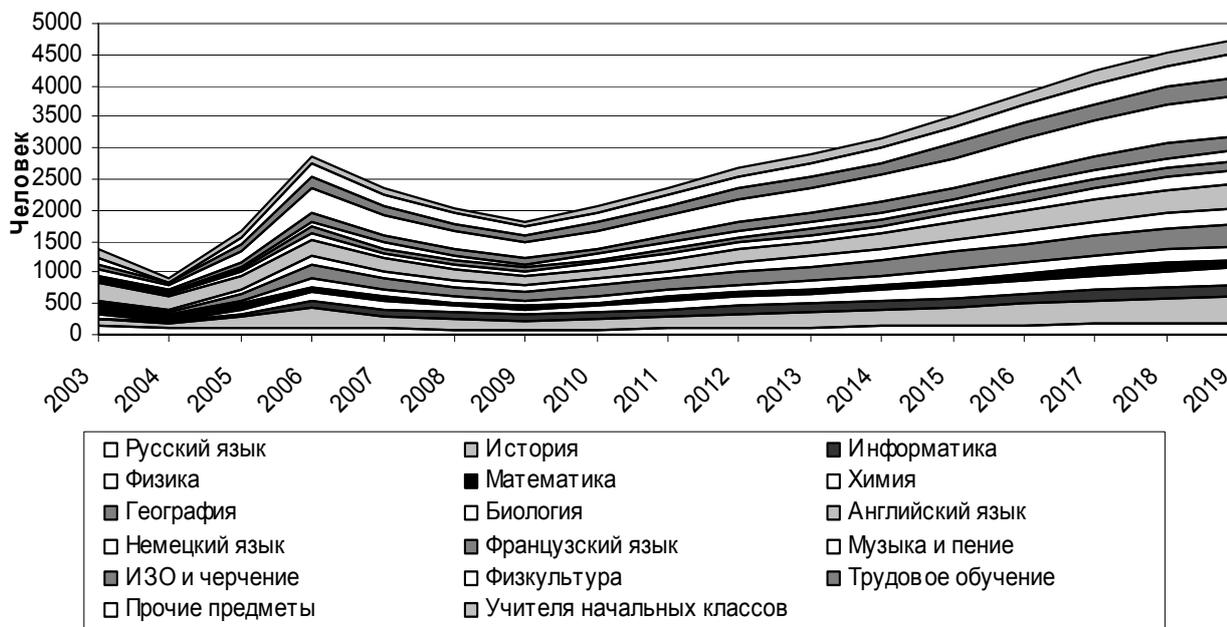


Рис. 5. Прогнозы выбытия учителей за пределы школы

С учетом прогнозов необходимого и выбывающего количества учителей в исследовании получены оценки необходимого приема педагогов на работу в образовательные учреждения.

Результаты вычислений приведены на рис. 6.

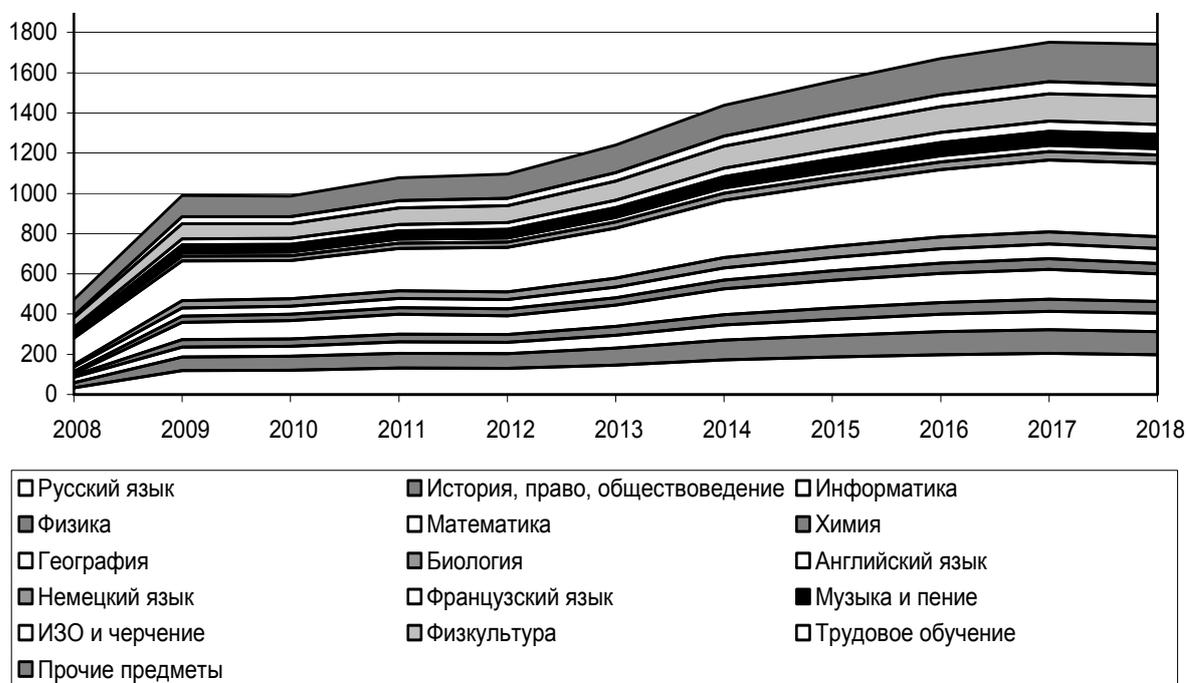


Рис. 6. Прогноз потребности в приеме педагогов на работу в образовательные учреждения

Результаты вычислений и моделирования кадровой ситуации в образовании Москвы позволили сформировать примерный план приема студентов на первый курс по педагогическим специальностям. При этом, учитывая разные сценарии социально-экономического развития региона, были даны оценки для вариантов, когда 40, 50 и 70% поступивших оканчивают высшее учебное заведение (колледж) и идут работать в образовательные учреждения по специальности. Фрагментарные результаты, полученные в исследовании для некоторых педагогических специальностей, приведены в табл. 1.

1. Выполнен системный анализ проблемы определения потребности в педагогических кадрах для системы общего и дошкольного образования и выделены основные показатели, которые влияют на потребность.

2. Разработан алгоритм, разбивающий исходную сложную задачу определения потребности в педагогических кадрах на ряд более простых взаимосвязанных подзадач моделирования и прогнозирования:

- прогноза количества женщин детородного возраста,
- прогноза рождаемости,

- прогноза числа первоклассников,
- прогноза числа учеников в средних общеобразовательных учреждениях,
- прогноза необходимого числа учителей,
- прогноза выбытия педагогических кадров,
- прогноза плана приема учителей в средние общеобразовательные учреждения,
- оценки планов приема студентов в вузы и колледжи на педагогические специальности.

Таблица 1

40%	Общее необходимое количество первокурсников	Русский язык	История, право, обществоведение	Информатика	Физика	Математика	Химия	География	Биология	Английский язык	Немецкий язык	Французский язык
<b>2008</b>	3491	365	210	161	110	264	94	131	109	626	74	55
<b>2009</b>	5809	432	247	185	130	318	111	151	128	713	86	64
<b>2010</b>	4976	467	267	201	140	343	120	164	138	773	93	70
<b>2011</b>	5087	496	284	216	149	361	128	176	147	837	99	74
<b>2012</b>	4455	511	295	227	153	367	132	185	152	891	104	78

70%	Общее необходимое количество первокурсников	Русский язык	История, право, обществоведение	Информатика	Физика	Математика	Химия	География	Биология	Английский язык	Немецкий язык	Французский язык
<b>2008</b>	1995	209	120	92	63	151	54	75	62	358	42	32
<b>2009</b>	3320	247	141	106	74	181	63	86	73	408	49	37
<b>2010</b>	2843	267	152	115	80	196	68	93	79	442	53	40
<b>2011</b>	2907	283	162	123	85	206	73	100	84	478	57	43
<b>2012</b>	2546	292	169	130	88	210	76	106	87	509	59	45

3. Предложены расчетные модели, формирующие прогнозные оценки базовых показателей кадрового обеспечения системы общего образования. Модели обладают достаточно хорошими статистическими характеристиками.

ми, что подтверждает правомочность их использования в процессах стратегического анализа перспектив общего образования в Москве.

4. Возможно обобщение и апробация предложенного методологического подхода и алгоритмов для решения прогнозно-аналитических задач для других отраслей социальной сферы Москвы, а также для региональных систем образования России.

5. Приведенные выше результаты по определению потребности носят предварительный характер. Нужно продолжить исследования и необходимо уточнение прогнозных моделей с учетом обновляющихся статистических, социологических данных и результатов обсуждения предложенной методологии в экспертном сообществе.

### Список литературы

1. *Рябов В. В., Фролов Ю. В., Офицеров В. П. и др.* Стратегия образования: основы формирования, методы оценки и прогнозирования / МГПУ. М., 2003.

2. *Фролов Ю. В.* Интеллектуальные системы и управленческие решения / МГПУ. М., 2000. 294 с.

3. *Фролов Ю. В., Офицеров В. П., Ануфриев С. В.* Моделирование и прогнозирование потребности педагогических кадров в городе Москве // Международный конгресс конференций «Информационные технологии в образовании». XIII Международная конференция «Информационные технологии в образовании»: Сб. тр. участников конференции. Ч. V. М.: Просвещение, 2003. С. 254–255.

4. *Ханк Д. Э., Уичерн Д. У., Райтс А. Дж.* Бизнес-прогнозирование. М.: Издательский дом «Вильямс», 2003. 656 с.

5. *Дуброва Т. А.* Статистические методы прогнозирования. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 206 с.

6. Ключевые проблемы кадрового обеспечения образовательных учреждений города Москвы. Информационно-аналитические материалы / В. В. Рябов, Ю. В. Фролов, Л. Ф. Холоднова, С. С. Богомолова и др.; Отв. ред. Е. С. Кушель. М.: Центр «Школьная книга», 2007. 128 с.

7. *Фролов Ю. В., Офицеров В. П., Офицеров М. В.* Прогнозирование потребности в педагогических кадрах // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Четвертой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (31 октября – 1 ноября 2007 г.). Кн. II. Петрозаводск. Изд-во ПетрГУ, 2007. С. 250–260.

## СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

**Е. Е. Фролова**

*Министерство труда и занятости Республики Карелия, г. Петрозаводск  
depzan@onego.ru*

Успешное функционирование рынка труда, благоприятная ситуация в сфере занятости определяются соответствием спроса и предложения рабочей силы.

Современный рынок труда Республики Карелия функционирует в условиях устойчивого экономического роста, под влиянием положительной динамики инвестиционных процессов. Однако сформированный в период социально-экономического кризиса 1990-х гг. рынок труда республики разбалансирован с точки зрения взаимосвязи рабочих мест и трудовых ресурсов.

За годы экономических реформ вследствие массового высвобождения работников, длительных и порой необратимых остановок производства, устаревания производственных технологий и оборудования, свертывания внутрифирменной подготовки и повышения квалификации произошло снижение общего уровня профессионализма рабочих кадров, доли высококвалифицированных рабочих, занятых в производстве. Одновременно с этим шел процесс старения персонала в основных отраслях экономики республики.

Начавшийся в 1999 г. подъем производства обозначил одну из самых острых проблем, стоящих на пути дальнейшего экономического роста – дефицит высококвалифицированных кадров рабочих и специалистов.

И если до недавнего времени количественные объемы рабочей силы способны были удовлетворить кадровый спрос, а нехватка рабочих рук ощущалась лишь там, где требовалась определенная квалификация, то сейчас по многим видам экономической деятельности наблюдается острый дефицит кадров, от квалифицированного рядового персонала до эффективных менеджеров. Проблема усугубляется еще и тем, что демографическая ситуация в республике, как и во всей стране, складывается не в пользу развития рынка труда.

В Республике Карелия численность постоянного населения уменьшилась с 2002 г. на 28,3 тыс. чел. и составила на 01.01.2007 г. 693,2 тыс. чел. Начиная с 2005 г., стала сокращаться численность населения в трудоспособном возрасте (с 453,1 тыс. чел. в 2005 г. до 449,5 тыс. чел. в 2007 г.)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Труд и занятость в Карелии: Стат. сб. / Карелиястат. Петрозаводск, 2007. С. 7–14.

Продолжается и старение населения: начиная с 2003 г. доля лиц старше трудоспособного возраста стала больше, чем граждан республики моложе трудоспособного возраста (в 2007 г. – 19,7 и 15,5% соответственно).

Экономические процессы, происходящие в России и регионах, все сильнее влияют на рынок трудовых ресурсов. Растет число вакансий, заявляемых работодателями в органы государственной Службы занятости населения. В Республике Карелия по итогам 2007 г. впервые за много лет достигнут количественный баланс зарегистрированных вакансий и безработных граждан. Для сравнения, в 2006 г. число безработных на 10,5% превышало число предлагаемых вакансий, в 2005 г. – на 13,8% (рис. 1).

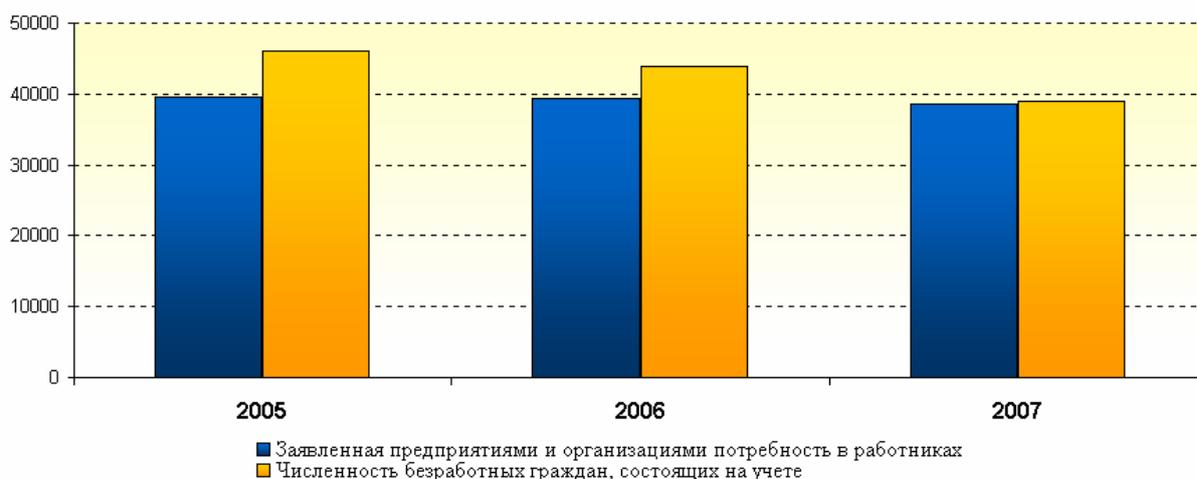


Рис. 1. Численность безработных граждан и вакантных рабочих мест, зарегистрированных в органах Службы занятости населения Республики Карелия, с учетом сведений на начало года

Тем не менее спрос работодателей остается неудовлетворенным, 35% вакантных рабочих мест не заполняются 3 месяца и более. В 52,1% заявленных в 2007 г. вакансий оговоренная зарплата не превышала величины установленного по республике прожиточного минимума, в каждой третьей заявке был востребован неквалифицированный труд. Такие вакансии не прельщают молодежь и граждан активного трудоспособного возраста, являющихся основными клиентами Службы занятости населения.

С другой стороны, безработные граждане не в силах справиться с квалификационными вызовами, которые бросает время. В частности, глобальный дефицит кадров наблюдается почти по всем инженерным специальностям.

На фоне относительного равновесия республиканского рынка труда в целом, муниципальные образования Республики Карелия крайне дифференцированы как по уровню безработицы и составу безработных граждан, так и по условиям обеспечения занятости.

По итогам 2007 г. в 13 из 18 муниципальных образований уровень регистрируемой безработицы превысил среднереспубликанский показатель (2,5%), наиболее существенно – в северных, традиционно неблагоприятных, районах (в Калевальском – 10,4%, Лоухском и Беломорском – 7,5%, Муезерском – 6,0%, Пудожском – 5,9%).

Основное противоречие современного рынка труда – нехватка квалифицированных кадров для решения задач экономического строительства – в большей степени характерно для развитых субъектов республики. В условиях стагнации экономики малых населенных пунктов проблема рассогласованности спроса и предложения рабочей силы имеет свою специфику. Здесь остро стоит вопрос переизбытка рабочей силы, превышения предложения над спросом (рис. 2).

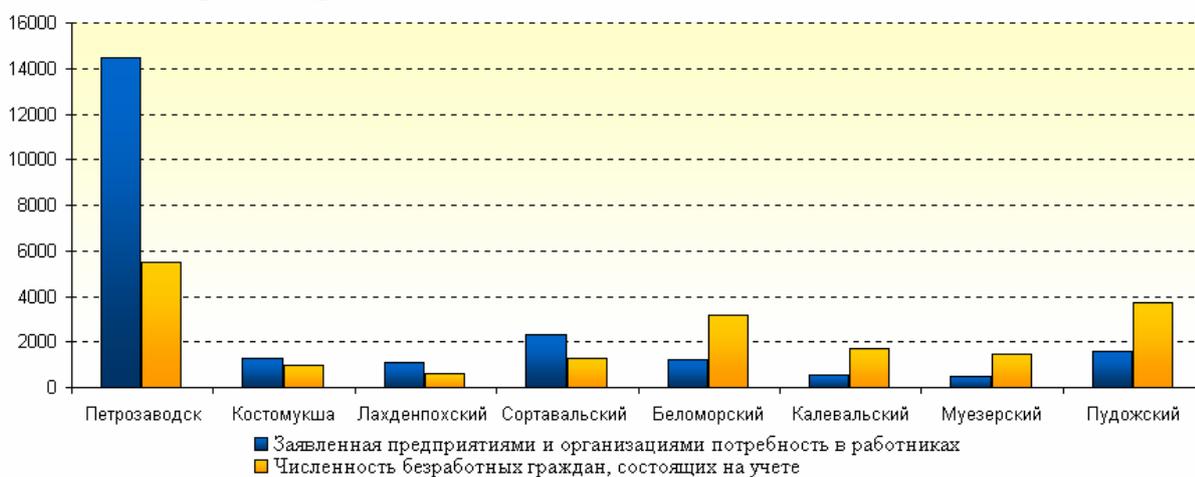


Рис. 2. Численность безработных граждан и вакантных рабочих мест, зарегистрированных в органах Службы занятости населения Республики Карелия в 2007 г., в разрезе отдельных муниципальных образований

Для изучения степени количественного и структурного дисбаланса рабочих мест и трудовых ресурсов на официальном рынке труда Министерством труда и занятости Республики Карелия ежегодно проводятся следующие исследования в целом по республике и отдельно по каждому муниципальному образованию:

- анализ профессионально-квалификационной структуры вакансий, заявляемых работодателями в органы Службы занятости населения, в разрезе профессий и профессиональных групп, поименованных в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифно-квалификационных разрядов (ОКПДТР) и Общероссийским классификатором занятий (ОКЗ);

- анализ профессионально-квалификационного состава безработных граждан, регистрируемых в органах Службы занятости населения, в соответствии с вышеупомянутыми классификаторами;
- оценка напряженности на рынке труда (отношение числа безработных к числу вакансий).

Поскольку в сфере деятельности Службы занятости населения находится только официальная часть открытого рынка труда, данные сведения не могут являться основанием для абсолютно объективной оценки состояния полного рынка труда, однако позволяют выявить ряд общих характерных для его развития тенденций.

### **Рабочие разного уровня квалификации**

В целом по республике сохраняется высокой доля потребности в рабочих кадрах. В 2007 г. в 66,3% случаев предприятия республики нуждались в рабочих разного уровня квалификации. Данная тенденция применима ко всем муниципальным образованиям, в которых спрос на рабочие профессии составил большую половину всей кадровой потребности. В 12 из 18 территориальных субъектов региона потребность в рабочих превысила среднереспубликанский показатель, причем наиболее значительно – в Калевальском (85,5%) и Муезерском (78,8%) районах. В Прионежском районе доля рабочих вакансий была наименьшей (59,2%) (рис. 3).

Различались качественные характеристики спроса на рабочие руки. Более половины вакансий Калевальского, Олонецкого, Муезерского районов содержали требования неквалифицированного труда. Ниже среднереспубликанского уровня (31,9%) была доля потребности в неквалифицированных рабочих в общих объемах спроса в Питкярантском, Прионежском, Медвежьегорском районах и г. Петрозаводске.

Значительные объемы кадровой потребности в группе неквалифицированных рабочих объяснялись высокой текучестью кадров, связанной с низким уровнем заработной платы, тяжелыми или неудовлетворительными условиями труда, несоблюдением рядом работодателей норм трудового права. В частности, наиболее остро ощущался дефицит неквалифицированных рабочих, занятых на строительномонтажных работах, неквалифицированных рабочих сельского хозяйства, грузчиков, подсобных рабочих, горничных, кастелянш отелей и гостиниц, домашней прислуги и уборщиков квартир, посыльных и носильщиков багажа. В дальнейшем, с развитием строительной отрасли, гостиничного и торгового бизнеса, в республике будет нарастать неудовлетворенная потребность работодателей в исполнителях тяжелой и непрестижной работы.

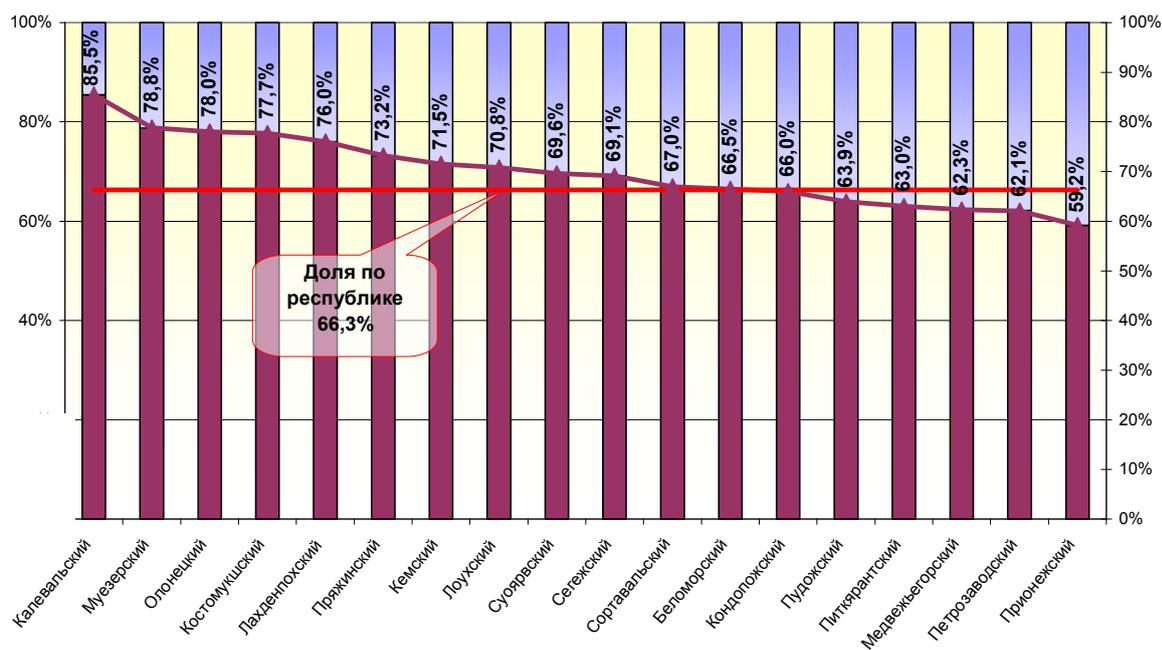


Рис. 3. Доля потребности в рабочих разного уровня квалификации (ОКЗ 9,8,7) в общих объемах спроса, зарегистрированного в 2007 г.

Рабочие высокого уровня квалификации более всего были востребованы в Лахденпохском районе (31,1%), в г. Петрозаводске (28,1%) и в Медвежьегорском районе (24,8%). В структуре спроса всех остальных муниципальных образований удельный вес вакантных мест для квалифицированных рабочих был ниже республиканского (21,6%), наиболее значительно – в Муезерском и Олонецком районах.

В целом по республике сохранялся дефицит кадров по ряду профессий рабочих высокого и среднего уровней квалификации: операторов, аппаратчиков и машинистов на металлоплавильных установках, операторов и аппаратчиков установок по переработке и обработке древесины, сборщиков изделий из дерева, пластмасс и резины, машинистов локомотивов, землеройных машин, кранов, подъемников и другого погрузочно-разгрузочного оборудования, членов палубной команды морских и речных судов. Среди квалифицированных рабочих строительной, горной, металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности особенно ощутимой была нехватка каменщиков, плотников, столяров, кровельщиков, штукатуров, стекольщиков, взрывников, кузнецов, станочников на металлообрабатывающих станках, слесарей-сборщиков, слесарей-ремонтников, слесарей-механиков мототранспортных средств, судов и радиоэлектронных приборов.

Картина предложения со стороны незанятых граждан выглядела следующим образом. В целом по республике в составе безработных преобладали представители рабочего класса (55,9%), по уровню квалификации распределившиеся следующим образом: 26,6% – неквалифицированные рабо-

чие, 16,4% – высококвалифицированные рабочие, 12,9% – рабочие среднего уровня квалификации.

В территориальном разрезе удельный вес рабочих разного уровня квалификации колебался от 36,1% в г. Петрозаводске до 63,3% в Сегежском районе. Ниже среднереспубликанской (55,9%) была доля рабочих в составе безработных Сортавальского района, г. Костомукша, Олонецкого района, Прионежского района и г. Петрозаводска (рис. 4).

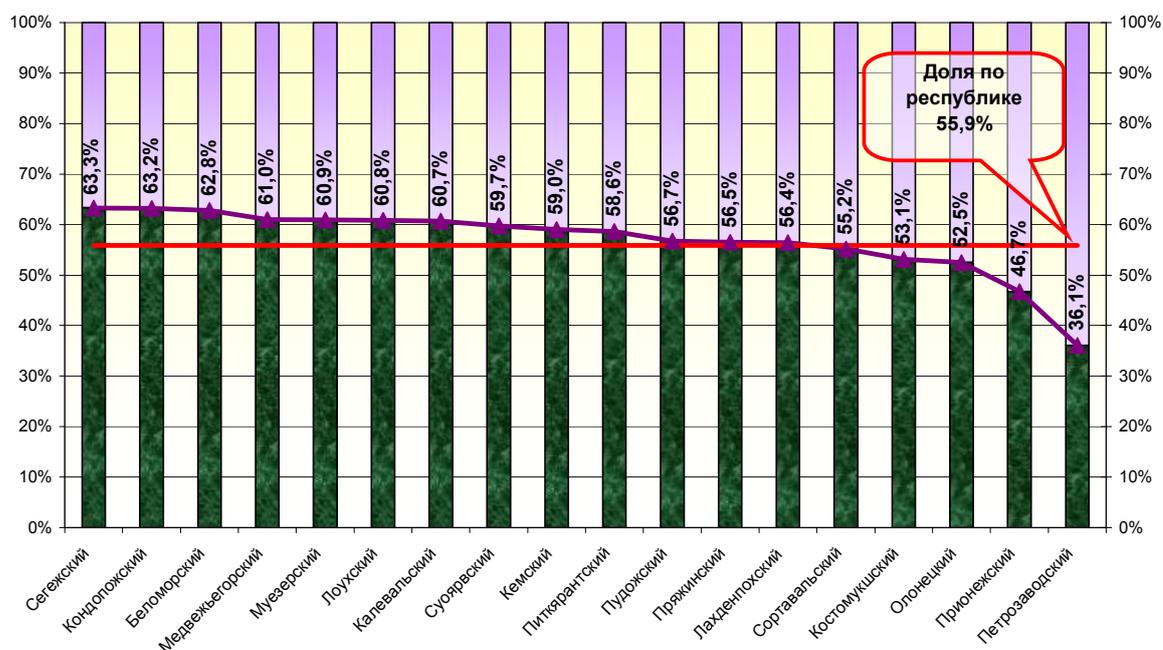


Рис. 4. Доля рабочих разного уровня квалификации (код 7,8,9 по ОКЗ) в составе безработных граждан, зарегистрированных в 2007 г.

Уровень профессиональной подготовленности рабочего класса варьировал в зависимости от места регистрации безработных. Более квалифицированные рабочие кадры состояли на учете в центрах занятости Беломорского, Кондопожского районов, г. Костомукша, Кемского, Сортавальского, Питкярантского и Суоярвского районов.

Как видно, степень ориентации того или иного района на промышленную или сельскохозяйственную деятельность не сыграла существенной роли при формировании структуры спроса и предложения рабочих кадров. Видимо, главенствующая роль здесь принадлежала уровню социально-экономического развития территорий. Высокая степень востребованности квалифицированных рабочих рук в одних районах могла быть обусловлена оживлением экономической ситуации, а в других – низким общим уровнем подготовленности местной рабочей силы, обусловившем дефицит квалификации.

С другой стороны, высокая доля квалифицированных рабочих в составе безработных граждан в разных муниципальных образованиях могла свидетельствовать о не востребованности рабочего профессионализма в связи с неблагоприятной экономической ситуацией или, наоборот, о более высоком общем уровне подготовленности трудовых ресурсов, отразившемся и на составе временно незанятой рабочей силы.

Таким образом, соотношение спроса и предложения в профессиональной группе рабочих было неодинаковым в зависимости от территориального фактора. При том, что потребность в рабочих кадрах в целом по республике была высокой, в половине муниципальных образований предложение со стороны безработных рабочих превышало спрос. В остальных 9 территориальных субъектах (Медвежьегорский, Питкярантский, Олонецкий, Прионежский, Суоярвский районы, г. Костомукша, Лахденпохский, Сортавальский районы и г. Петрозаводск) напряженность (количество безработных на одну вакансию) не превышала республиканский показатель (0,9 чел./вак.).

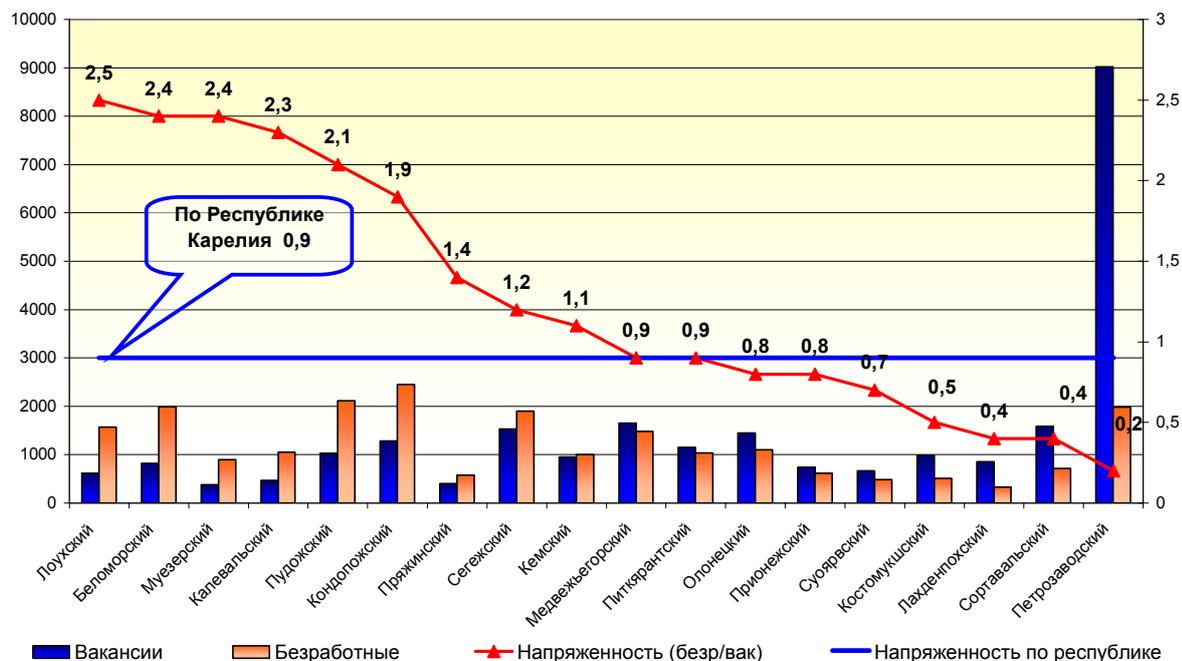


Рис. 5. Соотношение безработных и вакантных рабочих мест по профессиональной группе рабочих разного уровня квалификации (код по ОКЗ 9,8,7) в 2007 г.

В этих муниципальных образованиях, где показатель напряженности варьировал от 0,2 чел./вак. в г. Петрозаводске до 0,9 чел./вак. в Медвежьегорском и Питкярантском районах, ощущалась нехватка рабочих рук. Наиболее трудоизбыточными были Лоухский, Беломорский, Муезерский, Калевальский и Пудожский районы, где нагрузка на одну рабочую вакансию со-

ставляла от 2,1 до 2,5 чел. и квалификация многих рабочих осталась невос-  
требованной (рис. 5).

В перечне профессий неквалифицированных рабочих, предложение по которым со стороны безработных граждан значительно превышало спрос работодателей, были сторожа (вахтеры), гардеробщики, лифтеры, уборщики служебных и производственных помещений, неквалифицированные рабочие, занятые в обрабатывающей промышленности, комплексным обслуживанием и ремонтом зданий, швейцары, охранники стоянок автомашин и др. В группе рабочих среднего уровня квалификации – операторы и машинисты паровых турбин, котлов и двигателей, аппаратчики и операторы по обработке воды, машинисты моторизованного оборудования совхозов, ферм и лесных хозяйств. В группе рабочих высокого уровня квалификации – маляры, рабочие, занятые на строительстве шахт и карьеров, такелажники, рабочие хлебопекарно-макаронного, кондитерского производств, рабочие по первоначальной обработке древесины, рабочие по обслуживанию и ремонту путевых машин и механизмов железнодорожного транспорта, телефонисты, телеграфисты.

#### **Служащие, специалисты и руководители**

Второй по емкости в структуре республиканского спроса на рабочую силу в 2007 г. была укрупненная профессиональная группа служащих, специалистов и руководителей разного уровня. Доля потребности в указанных специалистах колебалась в пределах от 7,6% в Питкярантском районе до 19,9% в г. Петрозаводске. Среднереспубликанский показатель (15,0%) был превышен также в Сегежском, Беломорском и Лахденпохском районах (рис. 6).

В категории служащих и специалистов ощущался дефицит медицинских работников (врачей, среднего медперсонала), работников правоохранительных органов, преподавателей в системе специального образования, инженеров-программистов, инженеров-электриков, инженеров-энергетиков, инженеров-электроников, инженеров-механиков, инженеров-технологов, техников-электриков, техников-электроников, техников-механиков.

При подборе кадров менеджерского состава работодатели столкнулись с проблемой недостаточного по количественным и квалификационным параметрам предложения со стороны руководителей подразделений (служб) в промышленности, строительстве, по маркетингу и сбыту продукции, в рекламно-информационной деятельности.

Предложение со стороны служащих, специалистов и руководителей было более чем достаточным в г. Петрозаводске, где они составили 41,5% всех безработных граждан. Также выше среднереспубликанского (16,7%) был удельный вес «белых воротничков» в г. Костомукша, Лахденпохском, Прионежском и Сортавальском районах (рис. 7).

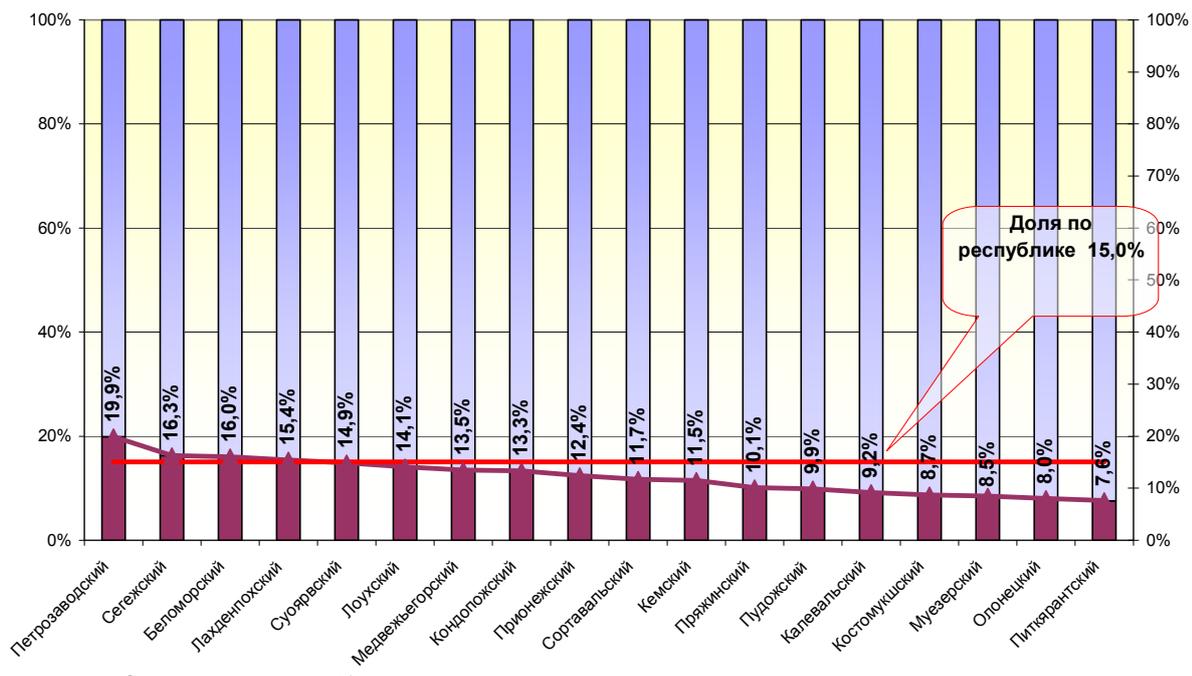


Рис. 6. Доля потребности в служащих, специалистах и руководителях разного уровня (код по ОКЗ 4,3,2,1) в объемах спроса, зарегистрированного в 2007 г.

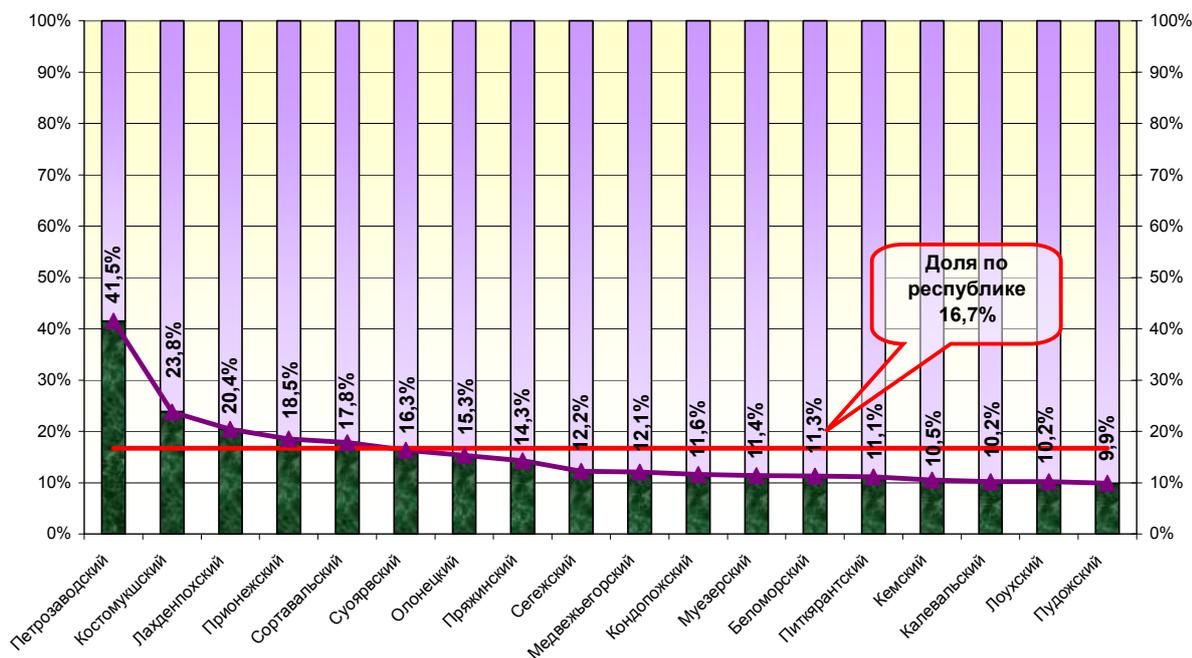


Рис. 7. Доля служащих, специалистов, руководителей (код по ОКЗ 4,3,2,1) в составе безработных граждан, зарегистрированных в 2007 г.

Напряженность по данной профессиональной группе оказалась наиболее высокой (4,1 чел./вак.) в Муезерском районе, где практически отсутствовали вакансии для «кадровой элиты». Наоборот, Лахденпохский, Сорта-

вальский районы, г. Петрозаводск, Медвежьегорский и Суоярвский районы можно отнести к трудонедостаточным территориям по профессиональной группе служащих, специалистов и руководителей. Здесь нагрузка на одно рабочее место составила от 0,7 до 0,9 чел./вак. соответственно. В остальных муниципальных образованиях соотношение спроса и предложения по данной профессиональной группе колебалось в пределах от 1,0 чел./вак. в Сегежском до 3,5 чел./вак. в Калевальском районе (рис. 8).

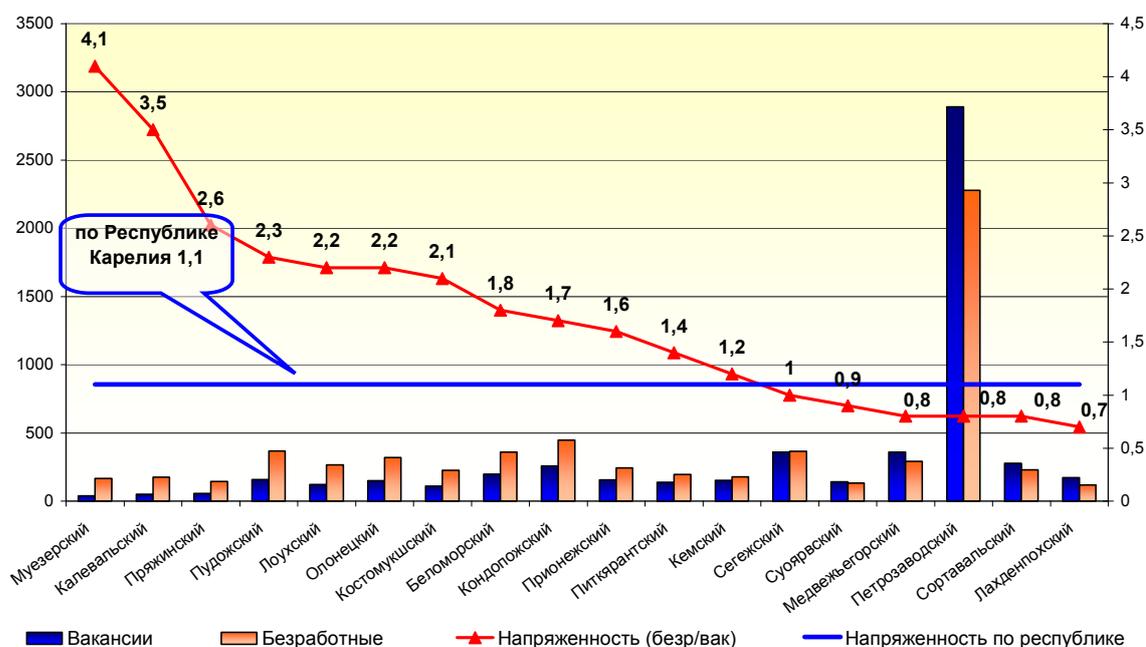


Рис. 8. Соотношение безработных и вакантных рабочих мест по профессиональной группе служащих, специалистов и руководителей разного уровня (код по ОКЗ 4,3,2,1) в 2007 г.

По категориям служащих и специалистов предложение превышало спрос среди стенографисток и машинисток, служащих, занятых бухгалтерскими операциями и учетом, обработкой финансовой и статистической информации, учетом на транспорте, кассиров, операторов электронно-вычислительных машин. Также трудоизбыточными были группы диспетчеров (кроме авиационных), торгово-коммерческих агентов и экспедиторов, бухгалтеров, экономистов, специалистов по коммерческой деятельности, юристов, преподавателей в средней школе, специалистов по методике обучения и воспитательной работе, социальных работников.

### Работники сферы услуг

Высокий уровень спроса на работников сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности

был зарегистрирован в Беломорском (17,0%), Кемском (16,8%), Кондопожском (16,5%) районах, в г. Петрозаводске (16,4%). Здесь доля потребности в этих специалистах существенно превышала среднереспубликанский показатель (12,9%) (рис. 9).

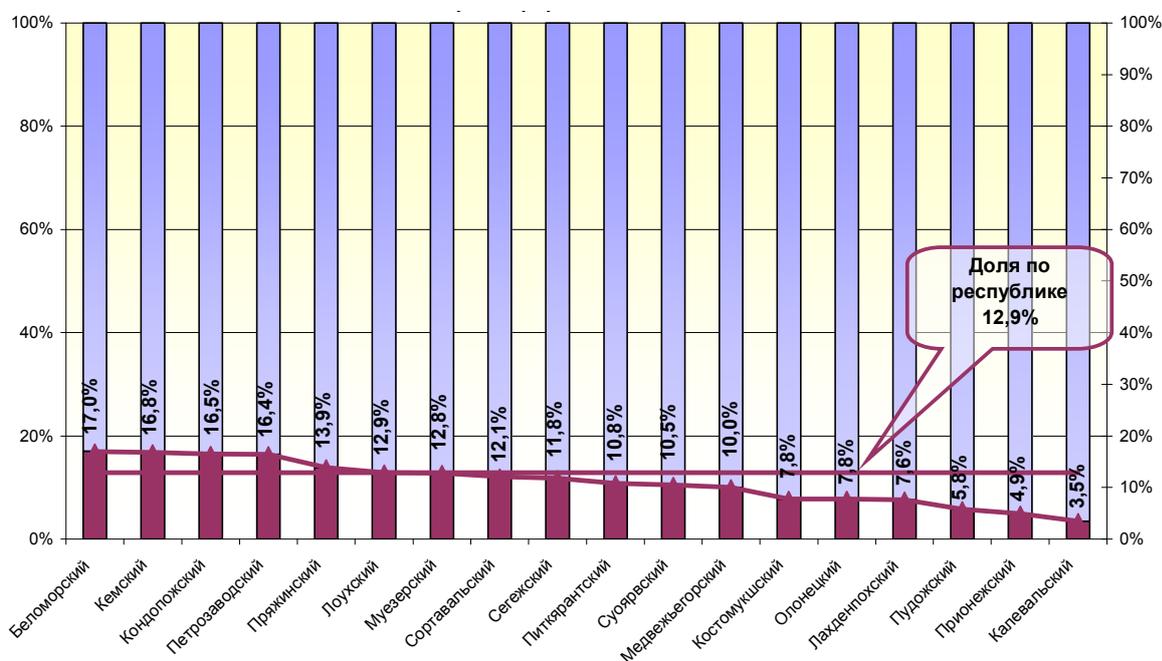


Рис. 9. Доля потребности в рабочих сферах обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности (код по ОКЗ 5) в общих объемах спроса, зарегистрированного в 2007 г.

Среди работников сферы обслуживания, торговли и общественного питания оставался неудовлетворенным спрос работодателей на работников, оказывающих индивидуальные услуги пациентам лечебных заведений, поваров, официантов, барменов, буфетчиков и продавцов. Значительные объемы кадровой потребности в этих профессиональных группах были обусловлены высокой текучестью кадров.

В составе безработных граждан удельный вес работников сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства и торговли варьировал от 7,6% в Суоярвском до 16,6% в Прионежском районе (рис. 10).

Наиболее диспропорционален был рынок труда работников данной профессиональной группы в Калевальском, Пудожском и Прионежском районах. Здесь нагрузка работников на одно вакантное место составила 7,1 чел./вак., 4,8 чел./вак. и 3,6 чел./вак. соответственно (рис. 11).

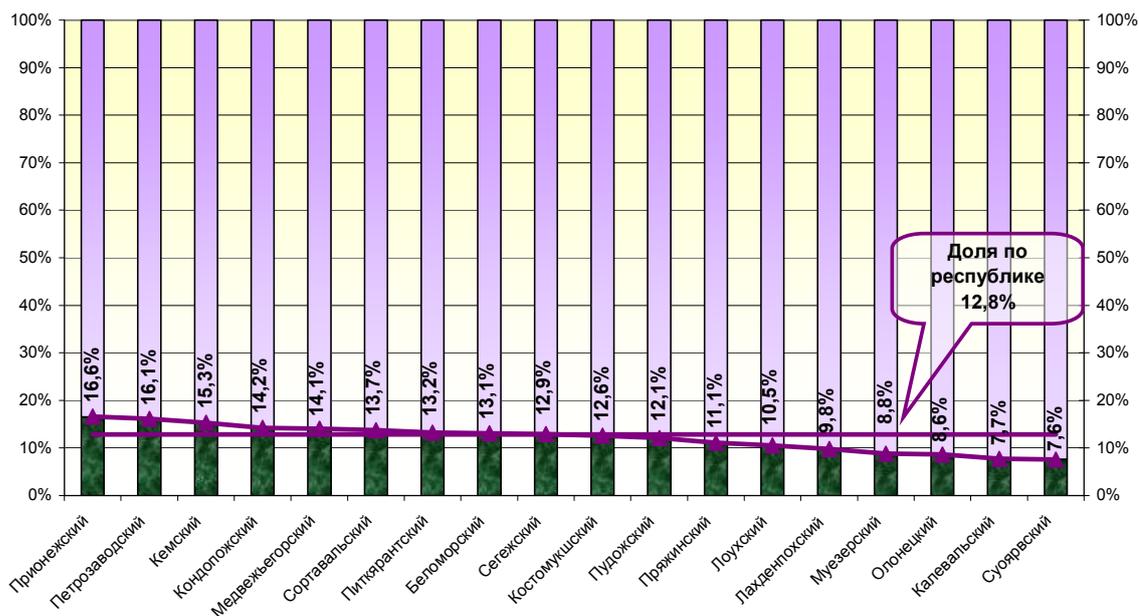


Рис. 10. Доля работников сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности (код 5 по ОКЗ) в составе безработных граждан, зарегистрированных в 2007 г.

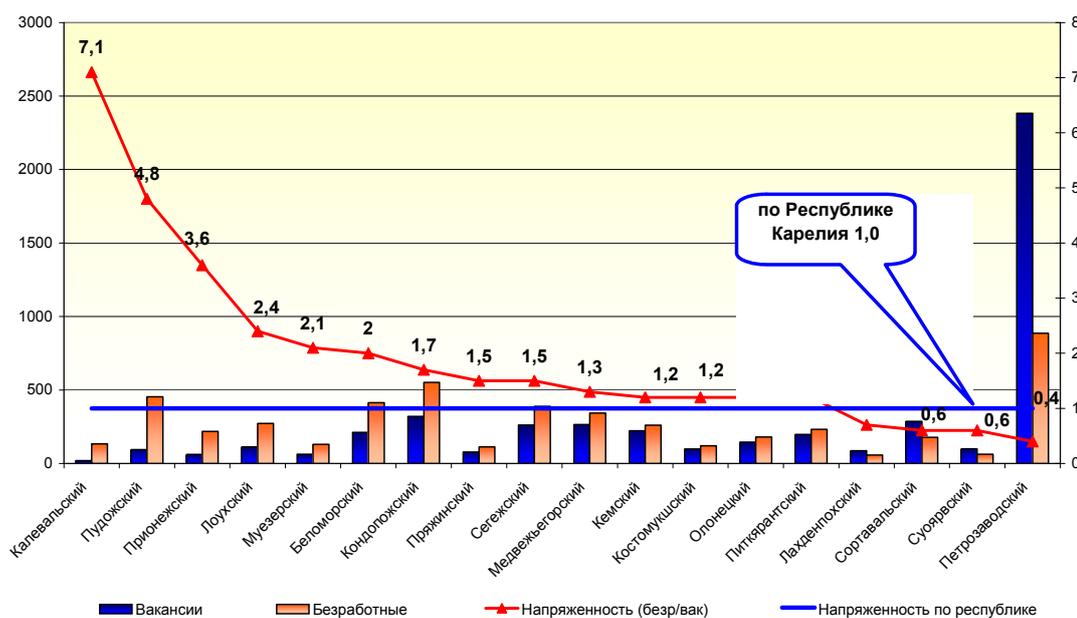


Рис. 11. Соотношение безработных и вакантных рабочих мест в 2007 г. по коду занятий 5 – Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности

В группе работников сферы жилищно-коммунального хозяйства трудноизбыточной была категория рабочих водопроводно-канализационного хозяйства.

### Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйств

В профессиональной группе квалифицированных работников сельского и лесного хозяйств предложение превышало спрос в 12 муниципальных образованиях, наиболее значительно – в Калевальском (20,7 чел./вак.), Беломорском (19,6 чел./вак.) и Кемском (14,0 чел./вак.) районах.

В Муезерском районе в течение года не было зарегистрировано ни одной вакансии для работников сельского и лесного хозяйств (164 безработных). В целом напряженность на республиканском рынке труда по профессиональной группе квалифицированных работников сельского и лесного хозяйств составила 1,2 чел./вак. (рис. 12).

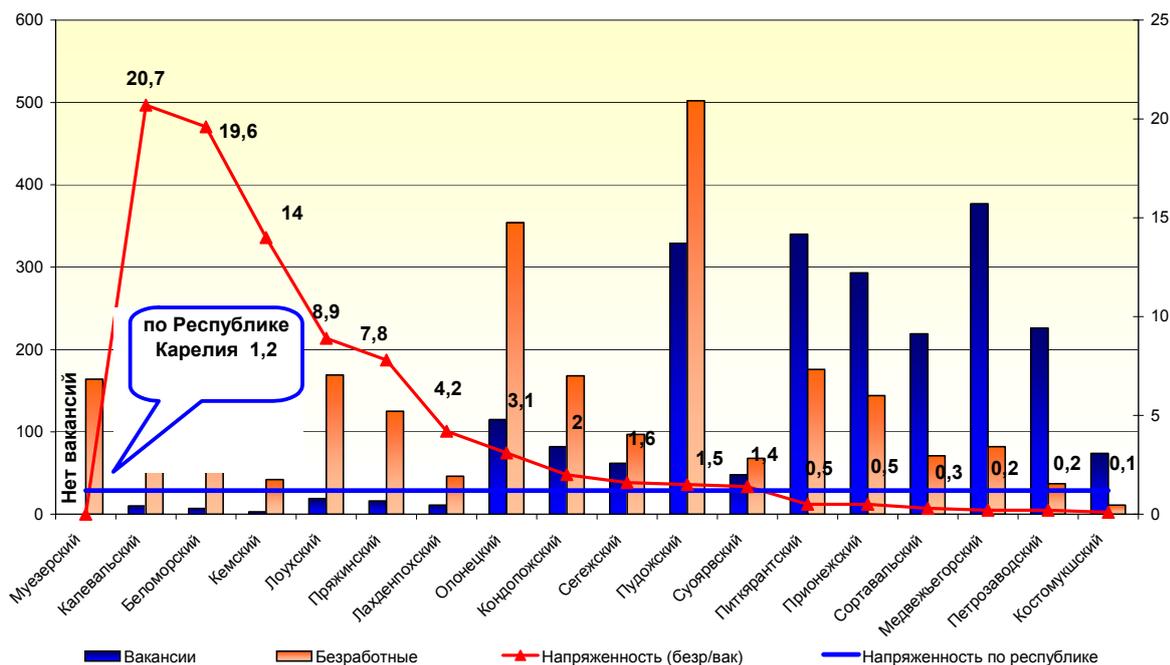


Рис. 12. Соотношение безработных и вакантных рабочих мест в 2007 г. по коду занятий 6 – Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства

Минимален был соответствующий спрос в Муезерском (0,0%), Кемском (0,2%) и Беломорском (0,6%) районах. В Прионежском, Пудожском, Питкярантском и Медвежьегорском районах доля востребованности работников сельского и лесного хозяйств была значительно выше среднереспубликанской (5,8%) (рис. 13).

Удельный вес квалифицированных работников сельского и лесного хозяйств в составе безработных граждан был наименьшим в г. Петрозаводске (0,7%), г. Костомукша (1,2%) и в Кемском (2,5%) районе, наибольшим – в Олонецком (16,9%), Пудожском (13,5%) и Пряжинском (12,3%) районах (рис. 14).

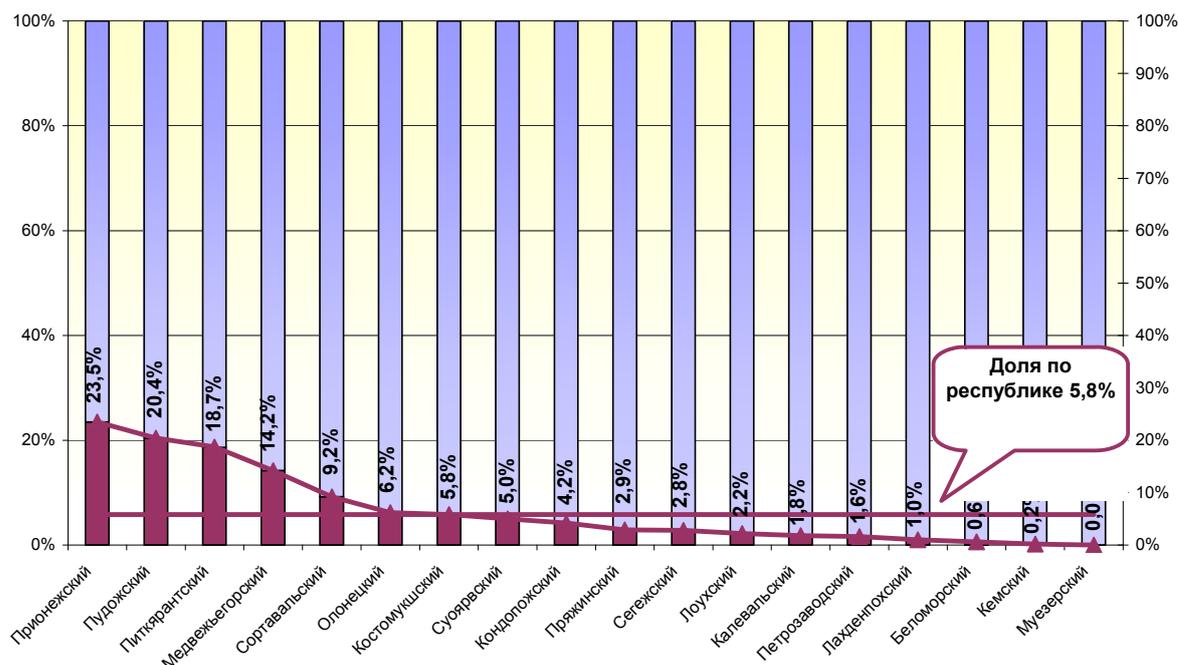


Рис. 13. Доля потребности в квалифицированных работниках сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рабоводства и рыболовства (код по ОКЗ 6) в общих объемах спроса, зарегистрированного в 2007 г.

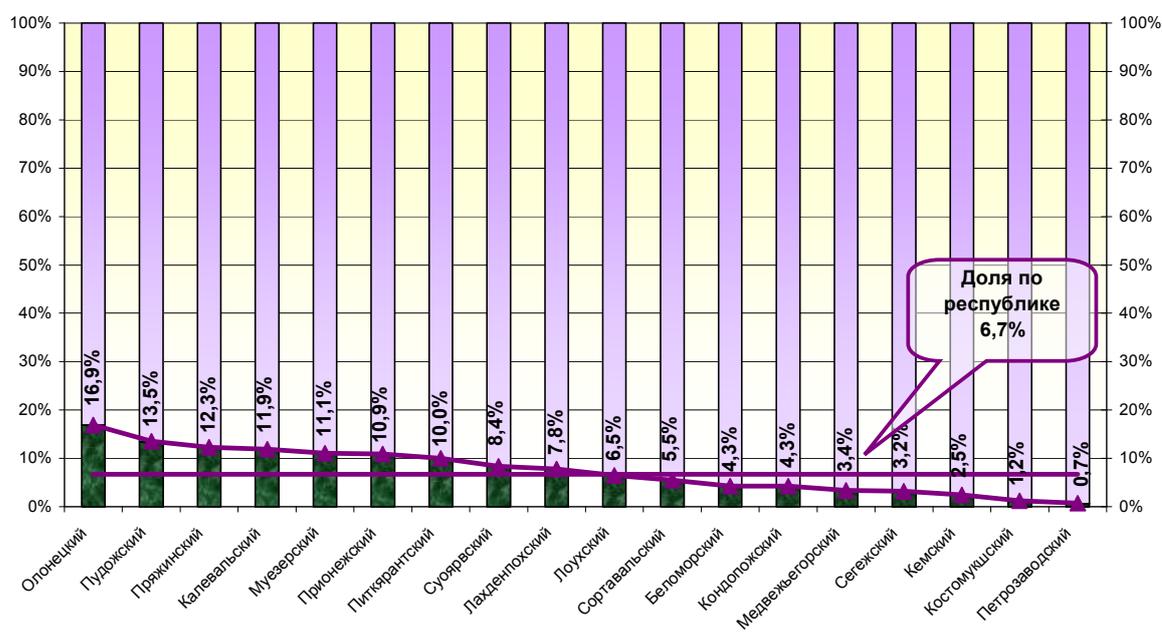


Рис. 14. Доля квалифицированных работников сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рабоводства и рыболовства (код 6 по ОКЗ) в составе безработных граждан, зарегистрированных в 2007 г.

В целом по республике в группе квалифицированных работников сельского хозяйства был зафиксирован существенный недостаток садовников,

садоводов и других работников плодopитомников. Трудоизбыточной была группа работников лесного хозяйства и лесозаготовителей.

Анализ ситуации на рынках труда районов республики подтверждает их неоднородность. Диспропорции в размещении производительных сил отражаются на структуре регионального спроса на рабочую силу. Объемы кадровой потребности территории напрямую зависят от числа субъектов спроса на труд. Чем больше предприятий-работодателей в районе, тем больше свободных рабочих мест.

В рейтинге социально-экономического развития муниципальных образований республики г. Петрозаводск занимает лидирующие позиции. На его долю приходится около 40% республиканской потребности в кадрах. И с каждым годом объемы регистрируемого спроса на рабочую силу в Петрозаводске (а значит, и в республике) увеличиваются, что создает впечатление благоприятной конъюнктуры официального рынка труда, но имеет мало общего с экономически обусловленным спросом и динамично развивающимся сектором трудовых отношений.

Дело в том, что около 20% вакансий в банке данных Службы занятости населения повторные. Непривлекательные для претендентов, а потому не замещаемые или замещаемые на короткий срок заявки поступают в основном от одних и тех же работодателей. В итоге рабочая сила курсирует между давно существующими и в общем-то малоэффективными рабочими местами, воспроизводя тем самым сложившуюся структуру занятости. Частота увольнений по собственному желанию поддерживает краткосрочные объемы спроса и предложения, а рост вакантных рабочих мест обусловлен перемещением работников с предприятия на предприятие. Все это может создать иллюзию легкого трудоустройства у наемных работников, однако высокие количественные показатели регистрируемого спроса на труд не могут компенсировать низкое качество предлагаемых рабочих мест. Поэтому несмотря на то, что общая ситуация на рынке труда в последние годы имеет позитивные тенденции, обоснованные положительной динамикой роста основных макроэкономических показателей, не всегда изменения этих показателей сопровождаются адекватным спросом на привлечение незанятого населения и сокращением числа безработных.

Застойный характер процесса формирования рынка труда может быть также обусловлен предложением, скомплектованным за счет занятых неполный рабочий день, находящихся в административных отпусках и занятых, но неудовлетворенных работой, предпочитающих предлагать свою рабочую силу, не прерывая трудовых отношений. Такая ситуация наиболее характерна для периферийных рынков труда, где работники просто не имеют возможности выбора более достойного места приложения своего труда.

Ситуация может измениться к лучшему с приходом инвестиций. На территории республики в рамках инвестиционной программы реализуются и планируются к освоению более 100 проектов (в том числе в депрессивных территориях) с оценочным объемом инвестиций в 55 млрд. руб. В частности, инвестиции в основной капитал лесного комплекса составят 30 млрд. руб., в лесном секторе экономики будет создано около 3 тыс. дополнительных рабочих мест. Есть неплохие перспективы и у предприятий, занятых разработкой месторождений полезных ископаемых. В Беломорском районе в результате переговоров с представителями шведского инвестиционного фонда «Варяг Ресурс» принято решение об инвестировании \$12 млн. в разработку 3 карьеров, а Пудожский район с его уникальными ресурсами недр способен стать одной из крупнейших сырьевых баз на территории России.

При этом не всегда реализация инвестиционных проектов способствует занятости и улучшению качества жизни местного населения. Часто внешние собственники пренебрегают местной рабочей силой, предпочитают мигрантов со стороны, не вкладывают деньги в социальную инфраструктуру. Инвесторы, как правило, ограничиваются лишь созданием производственной базы, вложение средств в инфраструктуру для них не всегда экономически оправдано. В этом случае незаменима роль государства, которое должно взять на себя часть расходов по осуществлению инфраструктурных проектов.

Кроме того, необходимо задействовать механизмы повышения социальной ответственности бизнеса. Система социального партнерства должна быть нацелена не только на сферу социально-трудовых отношений, ликвидацию социально-трудовых конфликтов, но и на задачи развития территорий и социальной сферы в целом. Учитывая, что республика располагает богатыми ресурсами недр, сырьевой базой для деревообработки и представляет интерес для состоятельных инвесторов, целесообразно продумать схему приоритетного выделения в аренду участков земли социально ответственным недро- и лесопользователям. При проведении соответствующих конкурсов разумно было бы осуществлять мониторинг социальной политики предприятий и учитывать при подведении итогов индикаторы их деятельности, демонстрирующие вклад в социальную инфраструктуру общества.

Пока же трудовые сферы муниципальных образований республики остаются каждая наедине со своими проблемами. Локальные рынки труда статичны, замкнуты в пределах своих границ. Процесс их формирования можно охарактеризовать как «бег на месте».

Территориальные диспропорции спроса и предложения рабочей силы еще более усугубляют кадровый дефицит в республике. Если в г. Петрозаводске катастрофически не хватает рабочих рук, то в районах квалификация незанятого населения остается невостребованной, а потому со временем те-

ряется. Так, например, в столице республики соотношение спроса и предложения по укрупненной профессиональной группе сварщиков и газорезчиков в 2007 г. составило 326 вакансий и 26 безработных, во всех остальных 17 субъектах республики в совокупности – 345 вакансий и 272 безработных.

Такая ситуация служит тормозом для экономического развития республики и ее муниципальных образований, приводит к неэффективному использованию трудового потенциала, дисквалификации персонала, ущемлению права на труд, социальной напряженности, диспропорциям в соотношении спроса и предложения рабочей силы.

Наиболее экономически выгодной формой достижения сбалансированности локальных и республиканского рынков труда может стать территориальная мобильность рабочей силы, но в настоящее время застойный процесс формирования рынка труда, медленная перестройка трудового менталитета сдерживают переход к эффективной занятости и трудовой мобильности.

То обстоятельство, что наиболее высокой подвижностью обладает население в трудоспособном возрасте, а особенно молодежь в возрасте 16–29 лет, сослужило плохую службу территориям с неэффективной экономикой и слабо развитой социальной сферой. Происходит значительный отток наиболее качественной составляющей трудового потенциала республики в другие динамично развивающиеся, инвестиционно привлекательные регионы, а также в мегаполисы (Москва, Санкт-Петербург) и за границу (Финляндия).

Необходимо переориентировать рабочую силу на движение внутри региона. Это способствовало бы эффективному перераспределению трудовых ресурсов, прекращению оттока молодежи из региона, возрождению территорий.

Но пока экономические условия для внутритерриториальной миграции в республике далеки от совершенства. Ограничением в этом случае служит разнородность муниципальных образований по социально-экономическим, экологическим, демографическим, криминогенным параметрам, по уровню инфраструктурной освоенности.

Помимо г. Петрозаводска и небольшого ряда промышленно значимых районов республики остальные муниципальные образования Карелии остаются экономически малопривлекательными для трудовых мигрантов.

Несмотря на то что в некоторых районах наметилась положительная тенденция экономического роста, неразвитость социальной сферы служит тормозом для привлечения специалистов извне.

В наиболее невыгодном положении находится карельское село, среди основных проблем которого:

- неразвитость рыночной инфраструктуры, препятствующая нормальной связи между производителем и потребителем, ограничивающая возможности сбыта;

- инвестиционная непривлекательность, отсутствие эффективного собственника;
- неразвитость социальной инфраструктуры, отсутствие жилищных условий;
- проблема сохранения и наращивания генофонда и др.

Необходимо принимать меры для привлечения специалистов и, в первую очередь, молодежи на село, используя систему льгот (предоставление кредитов на жилье, содействие предпринимательству путем льготного налогообложения, выдачи субсидий на организацию собственного дела). Стимулирование процесса переселения граждан для работы в сельской местности решает не только проблемы занятости и обеспечения кадрами сельской экономики, но и более масштабную задачу – возрождение села.

Со своей стороны Службой занятости населения сформулирован комплекс мер, содействующих межтерриториальному переселению граждан, в том числе с целью трудоустройства в сельской местности. Пакет льгот для переселенцев включает в себя компенсацию расходов по переезду и провозу имущества к месту работы и обустройству безработного гражданина на новом месте жительства. Подобную систему еще предстоит совершенствовать, в частности, недостаточно продумана схема обеспечения переезда и проживания семей переселенцев. Однако для многих длительно не работающих граждан, профессиональные умения которых не востребованы по месту жительства, переселение может стать шансом улучшить материальное положение, повысить свой социальный статус, вернуться в строй работающих и зарабатывающих людей.

В республиканской Службе занятости населения создан и поддерживается межтерриториальный банк вакансий, содержащий данные о возможностях трудоустройства внутри республики и за ее пределами.

Регулировать внутриреспубликанские трудовые миграционные потоки можно, используя большой потенциал маятниковой миграции. Работа вахтовым методом, сезонное трудоустройство могут быть инструментом гибкого реагирования на срочные изменения спроса в той или иной местности. Восполнить дефицит высококвалифицированных специалистов, управленческих кадров на периферии способно привлечение столичных профессионалов без смены их постоянного места жительства. Подобный опыт давно практикуется за рубежом, когда топ-менеджеры рабочую неделю проводят вдали от родных мест, приезжая домой на выходные. Применительно к нашей республике этот опыт имеет большие перспективы, пока экономическое развитие многих удаленных от центра территорий будет идти опережающими темпами над совершенствованием социальной инфраструктуры.

Привлечение внешних мигрантов также является одним из направлений снижения дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда. Однако здесь тоже есть проблемы. Не секрет, что трудовая сфера стремительно наполняется мигрантами из ближнего зарубежья, но совсем не теми, в которых заинтересована республика. Лесопромышленный комплекс уже давно отдает предпочтение дешевой и дисциплинированной рабочей силе из стран бывшего СССР, тем самым ослабляя позиции местных трудовых ресурсов. Карелии нужны высококвалифицированные производственные кадры в горнодобывающей, обрабатывающей промышленности, машиностроении. Однако привлечь профессионалов из ближнего зарубежья до недавнего времени было сложно из-за длительного, запутанного и дорогого порядка регистрации и получения гражданства. Производственным кадрам нужна помощь в виде благоприятного иммиграционного режима, оперативности выдачи виз и видов на жительство. Только такая организация может привлечь приток мигрантов-профессионалов.

Служба занятости населения вносит свой вклад в процесс регулирования внешних миграционных потоков, участвуя в принятии решения об установлении территориальной квоты на привлечение иностранной рабочей силы.

Тем не менее для республики предпочтительнее использовать в полной мере потенциал внутренней трудовой мобильности, что уменьшит необходимость во внешней миграции, ослабляющей местные кадровые ресурсы. Управление внутриреспубликанскими трудовыми миграционными потоками с учетом интересов социально-экономического развития территориальных субъектов республики является одним из наиболее перспективных, наименее затратных, экономически выгодных направлений.

Если раньше стимулирование трудовой мобильности у населения преследовало только одну цель – снижение социальной напряженности, то сейчас территориальное перераспределение рабочей силы можно использовать также в целях сбалансированности рынка труда. Этот путь решения проблемы несоответствия спроса и предложения рабочей силы имеет ряд преимуществ перед составлением научно обоснованных прогнозов в кадровой потребности, так как он менее наукоемкий и затратный, более оперативный и нацелен на ближайшую перспективу и быстрый результат.

Немаловажное значение приобретает и то, насколько эффективна и дальновидна кадровая политика, проводимая самими предприятиями-работодателями, какова степень их социальной ответственности. Обеспечение прав, предусмотренных трудовым законодательством РФ, приведение размера оплаты труда в соответствие с квалификационными навыками работников, предоставление социальных льгот и гарантий, формирование корпоративного соцпакета (предоставление служебного жилья, бесплатное питание, медицинская страховка, оплата проезда к месту работы и обратно,

бесплатное санаторное лечение, частичная или полная оплата стоимости обучения в профильном учебном заведении и т. д.), организация внутрифирменной подготовки кадров – эти и другие меры позволят в определенной степени стимулировать трудовые перемещения внутри республики, обеспечить занятостью жителей депрессивных, преимущественно сельских, территорий и восполнить кадровый дефицит в относительно благополучных субъектах республики, препятствующий их дальнейшему экономическому росту.

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА В РАМКАХ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**О. А. Шагеева, Л. А. Северьянова**

*ГОУ СПО Ямало-Ненецкого автономного округа  
«Новоуренгойский педагогический колледж», г. Новый Уренгой  
pedkoll@mail.ru*

Для современного образовательного учреждения характерно повышение требований к уровню образования и профессиональной подготовки работников. Несмотря на то что профессиональное обучение (начальное, среднее и высшее) организуется главным образом в соответствующих учебных заведениях, образовательному учреждению также дано право осуществлять профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации своих работников.

Условием модернизации российского образования названо «повышение профессионального уровня педагогов и формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни», что является одной из приоритетных задач образовательной политики государства.

Для повышения профессионального уровня педагогических работников создаются условия, системы, разрабатывается комплекс мероприятий. Существующие формы повышения квалификации при региональных и федеральных институтах развития образования, различных учебных центрах и учреждениях дополнительного образования при всех своих несомненных достоинствах имеют ряд несовершенств: эпизодичность учебы (раз в 5 лет), слабая ориентированность на целостность и индивидуальность процесса формирования компетентности и др.

Профессиональные образовательные учреждения нового типа (колледжи, региональные ресурсные центры и пр.), ориентированные на максимально открытое, доступное, непрерывное профессиональное образование,

предполагают создание системы повышения квалификации педагогических работников непосредственно внутри образовательного учреждения, которая изначально адекватна особенностям контингента учащихся, образовательной среде конкретного учреждения, уровню компетентности каждого члена педагогического коллектива, обеспечивает системность и последовательность процесса повышения профессионального уровня педагогических работников.

В нашем педагогическом колледже также было принято решение о создании системы повышения педагогической квалификации преподавателей внутри образовательного учреждения. Необходимость непрерывного повышения профессионального уровня преподавателей, создание условий овладения новыми педагогическими идеями, средствами, технологиями обусловлена факторами новых экономических условий:

- ✓ стремительным обновлением знаний, умений, навыков, приобретаемых в соответствии с потребностями рынка труда;
- ✓ введением новых специальностей и специализаций;
- ✓ обязанностью учебного заведения выпускать готового к работе, а не «молодого» специалиста;
- ✓ возрастающей конкуренцией на рынках труда и образовательных услуг.

При организации и проведении обучения в рамках предлагаемой системы возникло немало трудностей. Главная из них – психологического характера. Что нужно совершенствовать свое мастерство, знают все, но далеко не все делают это в реальной жизни. Осознает преподаватель потребность в повышении своей квалификации – сам начинает учиться, не осознает – оказывает сопротивление даже хорошо организованному обучению. Мотивация не оказывает прямого непосредственного влияния на качество работы, но она влияет на старание, ответственность. Чтобы обучение было мотивированным, его строим с учетом реальных потребностей педагогов и уровнем их мотивации. Содержание потребностей определяется ежегодно с помощью диагностирования и анкетирования. Преподаватели колледжа заполняют следующие анкеты: «Факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию и саморазвитию преподавателей», «Оценки удовлетворенности работой», «Трудности в работе преподавателя» и т. п. Наряду с анкетированием преподаватели проводят самотестирование «Какой я преподаватель», в заключение подготовительной работы педагог-психолог диагностирует уровень мотивации к обучению.

В колледже создана система повышения квалификации преподавателей и сотрудников, **цель** которой – повышение профессионально-педагогической компетентности преподавателей.

Для реализации цели необходимо:

- ✓ расширить и углубить общепедагогические и психологические знания преподавателей;
- ✓ выработать навыки применения средств ИКТ в профессиональной деятельности;
- ✓ стимулировать преподавателей к совершенствованию педагогического мастерства.

Ожидаемые результаты внедрения системы повышения квалификации преподавателей в постдипломное образование:

1. Повышение профессионально-педагогической компетентности преподавателей.

2. Повышение эффективности учебно-воспитательного процесса:

- ✓ совершенствование содержания обучения: внедрение современных форм, методов обучения, инновационных технологий, способствующих развитию способностей студентов, повышению их образовательного уровня;
- ✓ совершенствование форм, методов контроля и оценки знаний, умений, навыков студентов;
- ✓ организация управляемой и контролируемой самостоятельной работы студентов на протяжении всех лет обучения, создание климата, благоприятного для обучения и воспитания студентов.

Риски в период внедрения системы:

1. Отсутствие внутренней мотивации вести постоянную и планомерную работу по самообразованию. Чаще всего это скачкообразная деятельность, которая оживляется в период аттестации преподавателя.
2. Завышение самооценки части преподавателей по поводу повышения профессионального и методического уровня и совершенствования учебно-воспитательного процесса. Отработанная ранее традиционная система обучения не изменяется, хотя явно не способствует качественному обучению студентов.
3. Отсутствие системы стимулирования преподавателей, стремящихся к повышению качества и уровня обученности студентов.

### **Общая характеристика системы повышения квалификации преподавателей**

Современный педагог работает в ситуации постоянного выбора: как в профессионально-нравственном, предполагающем свободную реализацию собственных концептуальных подходов и инновационных идей, так и профессионально-технологическом, обусловленном свободным владением

всем спектром методических средств, приемов, форм, позиций в процессе воспитания и обучения. Такая деятельность предполагает:

- ✓ формирование у преподавателя профессиональной компетентности;
- ✓ соединение практики с новейшими достижениями педагогической науки;
- ✓ формирование профессиональных качеств (мыслительные, организаторские и коммуникативные способности), личностных качеств (ответственность, инициативность, мотивация к достижению целей, вера в успех, устойчивость в ситуации риска и стрессов).

А для этого необходимо непрерывное педагогическое образование, постоянное повышение профессионализма педагогических кадров, что, в свою очередь, является одним из путей повышения качества подготовки будущих специалистов.

Для решения обозначенных выше вопросов в колледже была разработана система повышения квалификации, которая действует третий год.

Составляющие системы повышения квалификации подробно представлены в схеме 1. В данной системе намечены два пути повышения квалификации: вне образовательного учреждения и внутри колледжа.

Повышение квалификации вне образовательного учреждения – это курсы переподготовки, стажировка на кафедрах Тобольского педагогического института им. Д. И. Менделеева, согласно составленному плану, участие в семинарах и конференциях.

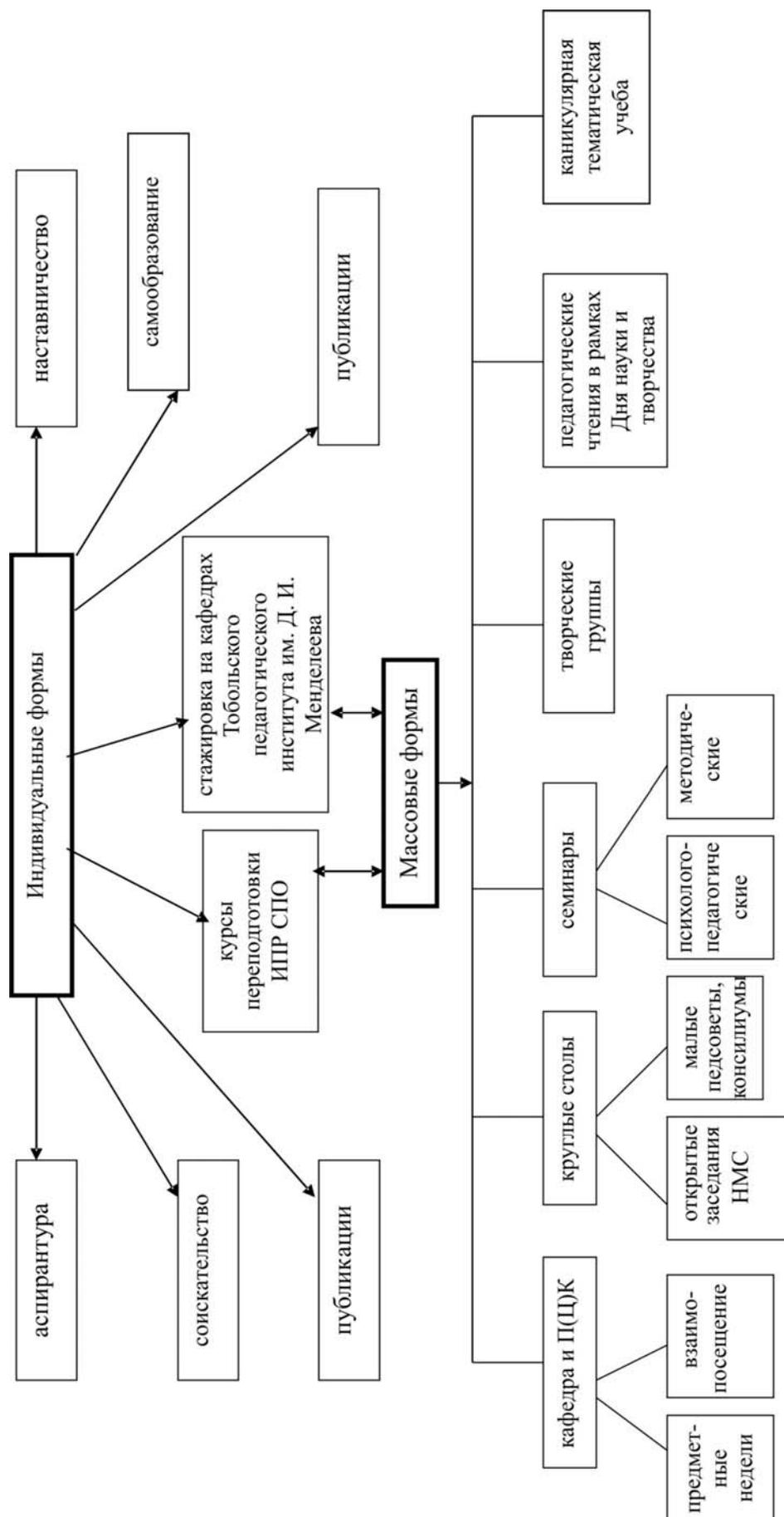
Большое внимание при разработке представленной системы было уделено второму пути повышения квалификации преподавателей – внутри колледжа.

Основными задачами являются:

- ✓ расширение и углубление общепедагогических и психологических знаний преподавателей;
- ✓ оказание методической помощи в планировании и организации педагогической деятельности, в освоении и внедрении активных методов обучения, инновационных технологий, позволяющих добиваться прочных умений и навыков студентов, развивать ключевые компетенции будущих специалистов, повышать эффективность учебно-воспитательного процесса.

Рис. 1

### Система повышения квалификации в Новоуренгойском педагогическом колледже



Диагностика преподавателей позволила выявить затруднения преподавателей в педагогической деятельности и определить темы и вопросы, которые будут изучены с использованием индивидуальных и коллективных форм повышения квалификации:

1. Освоение новых технологий и новых методических приемов обучения.
2. Учет, оценка знаний, умений и навыков студентов.
3. Планирование самообразования и повышения педагогического мастерства.
4. Осуществление дифференцированного подхода к обучению.

Практикуемые формы повышения квалификации преподавателей внутри колледжа разнообразны:

✓ годовые курсы для преподавателей [семинары, открытые уроки с обсуждением (методические месячники), взаимопосещения];

✓ каникулярная тематическая учеба:

✓ краткосрочные компьютерные курсы для учителей всех предметов, проводимые преподавателем информатики с учетом:

- уровня владения компьютером обучающихся (создание разноуровневых групп);
- специфики преподаваемого предмета и создания возможностей для использования полученных данных на курсах навыков в процессе преподавания предмета;

✓ краткосрочные курсы для руководителей научно-исследовательских работ студентов по основам учебно-исследовательской деятельности:

- методологические основы научной деятельности;
- вопросы источниковедения;
- практика научной письменной речи (практика аннотирования, реферирования);
- практика устной речи (сообщение, выступление, доклад, участие в прениях и т. д.);
- практика рецензирования учебно-исследовательских работ студентов;
- основные подходы к исследованиям интегрированного характера;
- работа над выявленными в результате диагностирования проблемами.

Учеба организуется администрацией колледжа, методической службой:

✓ методические месячники открытых занятий (2 раза в год: декабрь, апрель);

✓ работа в проблемных группах:

- преподаватели одного предмета или предметной области;
- преподаватели одной параллели;
- кураторы;

✓ разовые мероприятия:

- предметные недели кафедры и П(Ц)К;
- практические занятия на кафедре и П(Ц)К;
- учительская читательская конференция с проведением открытых занятий;
- педагогические чтения;
- ✓ самообразование – работа по личным планам.

Созданная система позволяет повышать профессионально-педагогическую компетентность, так как работа предусмотрена по трем направлениям: преподаватель-предметник, преподаватель-методист, преподаватель-воспитатель.

Работа по повышению квалификации преподавателей как предметников проходит через предметно-цикловые комиссии. Их деятельность направлена на непрерывное повышение компетентности педагогов в области науки, учебной дисциплины, методики ее преподавания и расширения кругозора студентов. Используются разные формы работы: изучение нормативной и учебно-методической документации, отчеты по методическим проблемам, взаимопосещения занятий с последующим анализом, обобщение передового опыта, как преподавателей колледжа, так и города, страны.

Чтобы преподаватель мог рационально и оперативно использовать формы, методы, приемы обучения, необходимо работать над повышением методической культуры. С этой целью в колледже работает методический семинар, который способствует методическому уровню преподавателей.

Расширение и углубление общепедагогических и психологических знаний преподавателей осуществляется благодаря постоянно действующему психолого-педагогическому семинару.

В колледже действуют временные творческие группы, которые состоят из педагогов различных специальностей, разного возраста, определенное время (месяц, год) они занимаются изучением, освоением и внедрением какой-то одной проблемы, разработкой мероприятия, подготовкой методических и педагогических советов, семинаров, программ.

Следующая форма повышения квалификации – предметные недели. В период проведения предметных недель преподаватели делятся своим опытом: представляют как аудиторные, так и внеаудиторные занятия. В рамках предметных недель пропагандируются новые подходы в организации учебного процесса, нестандартные формы ведения занятий, методики, которые способствуют повышению успеваемости и качества студентов.

Наиболее эффективный путь профессионального роста – разработка одной из научных или методических проблем в рамках комплексной темы колледжа. Каждый преподаватель в течение года или в течение 2–3 лет работает над методической проблемой. Отчет о работе над темой заслушива-

ется на заседаниях П(Ц)К. Лучшие работы направляются для участия в городском конкурсе «Педагог-исследователь, новатор, разработчик».

Повышению теоретического и методического уровня преподавателей способствует коллективная и индивидуальная работа над методической темой колледжа.

Реализация методической темы осуществляется по всем направлениям: профессиональное самообразованием преподавателей, деятельность П(Ц)К, проведение методических и педагогических советов, работа психолого-педагогических семинаров, совещания председателей П(Ц)К и кураторов, административные совещания при директоре.

Сегодня, можно сказать, сложилась определенная система взаимосвязанных мер, действий, мероприятий, направленных на всестороннее повышение педагогической квалификации и профессионального роста каждого преподавателя.

### **Повышение профессионально-педагогической компетентности внутри колледжа (образовательного учреждения)**

*Психолого-педагогические и методические семинары – коллективная форма обучения преподавателей*

Психолого-педагогические и методические семинары – одна из коллективных форм и составных стройной системы по изучению методической темы колледжа. Они носят образовательный и развивающий характер, способствуют расширению и углублению общепедагогических, психологических и методических знаний преподавателей, являются доступной формой повышения квалификации и профессионализма педагогов.

Психолого-педагогические и методические семинары разнообразны по форме проведения: теоретические, семинар-практикум, круглый стол, деловая игра, семинар-презентация и т. д. Всего в год в колледже проводится от 5 до 7 семинаров.

Постоянно действующие психолого-педагогические и методические семинары позволяют преподавателям повышать свой методический уровень, углублять и расширять общепедагогические и психологические знания, совершенствоваться в качестве преподавателя-методиста, преподавателя-воспитателя.

Теоретические и практические знания, приобретенные на семинарах, преподаватели используют при подготовке к педагогическим советам, составлении творческих отчетов и в своей педагогической деятельности.

Педагогический колледж в течение нескольких лет работает над проблемой «Повышение качества подготовки будущих специалистов к профессиональной деятельности как важнейший фактор гармонизации личности».

В процессе работы были рассмотрены и изучены следующие темы на психолого-педагогических и методических семинарах:

- ✓ Содержание образовательного процесса и его структурные компоненты.
- ✓ Целостность личности студента как условие повышения качества подготовки будущего специалиста.
- ✓ Формирование мотивации учения и воспитания у студентов с разным уровнем готовности к получению знаний.
- ✓ Использование на аудиторных и внеаудиторных занятиях педагогических технологий обучения студентов, проявляющих познавательную активность в получении знаний.
- ✓ Уровень педагогического мастерства и его влияние на качество подготовки специалистов.
- ✓ Мониторинг уровня педагогического мастерства как фактор повышения эффективности учебно-воспитательного процесса.

Последние два года подробно рассматривается методическая тема «Совершенствование образовательного процесса через использование личностно-ориентированного подхода в обучении и воспитании как условие повышения качества подготовки».

В рамках изучения вышеназванной темы были проведены семинары:

- ✓ Организация учебно-воспитательного процесса на личностно-ориентированной основе.
- ✓ Особенности обучения студентов в рамках личностно-ориентированного подхода.
- ✓ Дифференциация дидактического материала одно из условий личностно-ориентированного обучения.
- ✓ Современное занятие. Какое оно?
- ✓ Система психолого-педагогического сопровождения студентов в условиях личностно-ориентированного обучения и воспитания.
- ✓ Коррекция деятельности преподавателя в условиях личностно-ориентированного обучения.
- ✓ Организация учебно-воспитательного процесса на личностно-ориентированной основе.

### **Краткосрочные компьютерные курсы для преподавателей колледжа**

Одна из главных задач образования сегодня – подготовить студента к быстрому восприятию и обработке больших объемов информации, вооружить его современными средствами и технологиями работы, сформировать у него информационную культуру. Этим должен заниматься каждый педагог, а не только преподаватель информатики. Чтобы формировать информационную культуру студента, преподаватель и сам должен обладать такой

культурой. Под информационной культурой понимается умение целенаправленно работать с информацией (поиск, отбор, создание, обработка, тиражирование и т. д.) средствами информационных технологий.

В 2005/2006 учебном году в каждом кабинете Новоуренгойского педагогического колледжа был установлен персональный компьютер. В связи с этим возникла необходимость проведения компьютерных курсов.

Для повышения эффективности предложенной системы в колледже все более широко практикуется диагностический метод, используемый для выявления информационных потребностей педагогов, уровня их профессионально-педагогической компетентности, мотивов их профессиональной творческой деятельности, что позволяет осуществлять практико-ориентированное планирование в вопросе совершенствования педагогического мастерства.

На основе выявленных потребностей преподавателей в области информационной культуры были определены содержание и практическая часть компьютерных курсов, с учетом уровня владения компьютером преподавателями.

**Цель проведения курсов:** овладение навыками работы с различными видами информации с помощью компьютера, организовывать собственную информационную деятельность и планировать ее результаты; выработка навыков применения средств ИКТ в своей профессиональной деятельности.

Проведение краткосрочных компьютерных курсов предполагает три этапа (с 2006 по 2008 г.):

1. Использование текстового процессора в профессиональной деятельности педагога (2005/2006 учебный год).
2. Применение табличного процессора в профессиональной деятельности (2006/2007 учебный год).
3. Создание компьютерных презентаций (2007/2008 учебный год).

После окончания курсов каждый преподаватель должен уметь:

- ✓ создавать и сохранять дидактический материал с помощью Microsoft Word;
- ✓ обрабатывать статистические и динамические данные средствами табличного процессора;
- ✓ оформлять графически полученные числовые данные с помощью табличного процессора;
- ✓ тиражировать документы;
- ✓ создавать простейшие компьютерные презентации.

Активное внедрение ИКТ в учебный процесс значительно увеличит дидактические возможности, что будет способствовать повышению качества образовательного процесса. Кроме того, преподаватель колледжа, осво-

ивший информационные и коммуникационные технологии, приобретает качественно новый уровень профессионального мастерства.

### **Результаты внедрения системы повышения квалификации преподавателей**

Об эффективности целенаправленной деятельности в рамках системы повышения квалификации преподавателей позволяют говорить следующие факты:

- 1) Уровень категорийности педагогических работников составляет 88,8%: 24 преподавателя из 27 имеют высшую, первую и вторую квалификационные категории.

По сравнению с 2005/2006 учебным годом и 2007/2008 учебным годом качественный состав повысился на 11,9% (табл. 1).

*Таблица 1*

Динамика изменения доли педагогов, имеющих высшую, первую и вторую квалификационные категории

Показатель / учебные годы	2005/2006	2006/2007	2007/2008
Доля педагогов, имеющих высшую, первую и вторую квалификационные категории	76,7%	83,9%	88,8%

- 2) Происходят качественные изменения в образовательном процессе: содержании, учебно-воспитательном процессе, управлении.

Преподаватели совершенствуют содержание обучения, внедряя современные формы, методы обучения, инновационные технологии (игровые, информационно-компьютерные, личностно-ориентированные технологии, технологии проблемного обучения, технологии индивидуализации и дифференциации, технологии творческих мастерских), способствующие развитию способностей студентов, повышению их образовательного уровня (табл. 2).

*Таблица 2*

Динамика внедрения в учебно-воспитательный процесс современных образовательных технологий

Показатель / учебные годы	2005/2006	2006/2007	2007/2008
Количество современных образовательных технологий, используемых в учебно-воспитательном процессе	5	7	9

Совершенствуют формы, методы контроля и оценки знаний, умений, навыков студентов.

Используют текстовый контроль по темам и разделам, метод недописанного тезиса, комплексные контрольные работы, составление ответа по теме с применением опорных слов и понятий и др.

Организуют управляемую и контролируруемую самостоятельную работу студентов на всех этапах занятий.

Преподаватели нашего колледжа предлагают разнообразные виды заданий для аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы:

- √ составление плана лекций, текста;
- √ работу со словарями и справочниками;
- √ ознакомление с нормативными документами;
- √ конспектирование текста;
- √ подготовку сообщений, докладов, рефератов, курсовых работ;
- √ тестирование;
- √ решение ситуационных задач и т. д.

Виды заданий, их содержание и характер имеют вариантный и дифференцированный характер, так как учитываются специфика специальности, изучаемой дисциплины, индивидуальные способности студентов.

Из приведенных выше результатов деятельности педагогического коллектива видно, что повышение уровня квалификации преподавателей способствует совершенствованию образовательного процесса, повышению его эффективности в подготовке будущих педагогов.

О влиянии уровня квалификации преподавателей на качество подготовки говорят и результаты педагогических практик, государственной итоговой аттестации.

Средний балл по педагогической практике за последние 2 года составляет стабильно 4,5 балла; качество государственной итоговой аттестации на выпускных курсах – от 56 до 83% (по разным дисциплинам). Качество обученности зависит и от контингента студентов. Следует обратить внимание на то, что к нам в колледж приходят учащиеся с низкой школьной подготовкой и низким уровнем мотивации учения и обучения. Качество знаний при поступлении составляет 37%, средний балл – 3–3,4.

Утверждение К. Д. Ушинского о том, что учитель живет до тех пор, пока учится, в современных условиях приобретает особое значение. Не менее актуальна сегодня и мысль о необходимости постоянного совершенствования учителя путем неустанной работы над собой. Сама жизнь поставила на повестку дня проблему непрерывного педагогического образования.

Сегодня можно сказать, что в колледже сложилась определенная система взаимосвязанных мер, действий, мероприятий, направленных на всестороннее повышение педагогической квалификации и профессионального

роста каждого преподавателя, что позволяет достигать положительных результатов в подготовке специалистов, способных осуществлять педагогическую деятельность после окончания колледжа на должном уровне.

### Список литературы

1. *Анисимов П. Ф., Сосонко В. Е.* Управление качеством среднего профессионального образования. Казань, 2001.
2. *Бермус А. Г.* Управление качеством профессионально-педагогического образования. Ростов н/Д, 2002.
3. *Журин А. А.* Самый современный самоучитель работы на компьютере. М.: ООО «Издательство АСТ»; «АКВАРИУМ БУК», 2005.
4. *Зачесова Е.* Реформирование системы образования // Народное образование. 2007. № 8.
5. *Кержковская Л.* Повышение квалификации на муниципальном уровне // Народное образование. 2007. № 9.
6. *Морозов Н. П., Чернокнижный С. Б.* Защита деловой информации для всех. СПб.: ИД «Весь», 2003.
7. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования / Под ред. Е. С. Полат: Учеб. пособие для студентов педагогических вузов и системы повышения квалификации кадров. 2-е изд. М.: Издательский центр «Академия», 2005.
8. Подготовка, переподготовка и обучение кадров: Практическое руководство / Под ред. Ю. Л. Фадеева. М.: Эксмо, 2007. 120 с. (Отдел кадров).
9. *Острейковский В. А.* Информатика: Учеб. пособие для вузов. 2-е изд. М.: Высшая школа, 2004.
10. *Сахарчук Е. И.* Управление качеством подготовки специалистов в педагогическом вузе: гуманитарный подход. Волгоград: Перемена, 2003.
11. *Сериков В. В.* Общая педагогика: Избранные лекции. Волгоград: Перемена, 2004.
12. *Шишов С. Е., Камней В. А.* Мониторинг качества образования в школе. 2-е изд. М., 1999.
13. *Щербо И.* Высокое качество образования // Директор школы. 2000. № 9.

## ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

**М. Б. Чуканова**

*Управление государственной Службы занятости населения*

*Ставропольского края, г. Ставрополь*

*Chukanova@department.local*

*«Земля есть, была и будет фундаментом экономических преобразований. И если есть в чем у нас в России наиболее теперь беспорядок, так это во владении землей, и пока это не устроится, не ждите твердого устройства во всем остальном».*

*Ф. М. Достоевский*

*«Будущее села – будущее России».*

Территория Ставропольского края составляет 0,4% территории России, на которой проживает 1,9% ее населения. В крае производится 3,7% продукции сельского хозяйства России. В нашем крае 26 районов и 19 городов. Сельская местность представлена 736 сельскими населенными пунктами.

Ситуация на селе в Ставропольском крае до периода реформ характеризовалась самыми высокими показателями, в том числе и занятости. С началом реформ и преобразований форм собственности жизнь сельчан резко ухудшилась. Существенно снизились занятость населения, объем услуг социальной инфраструктуры, дорожно-транспортного сообщения, информационного обслуживания и т. д. Прекращение работы основных работодателей, вызванное банкротством крупных сельхозпредприятий, оставило без работы основную массу сельского населения.

В настоящее время почему-то умалчивается тот факт, что решение демографических, социальных проблем зависит не столько от дотаций, всевозможных выплат, кредитов, а и от наличия работы с достойной оплатой труда.

По данным Росстата, уровень занятости населения Ставропольского края в начале 2008 г. составил 59,6%. Это ниже, чем в Российской Федерации (63,1%). Уровень занятости в селе составил 54,2%. При этом занятыми считаются сельские жители, имеющие земельные паи, занятые в личном подсобном и домашнем хозяйстве, которые производят продукцию для личного потребления.

В Ставропольском крае численность постоянного населения, по данным Ставропольстата, на 01.01.2008 г. составила 2705 тыс. чел., из них в сельской местности проживает 1170 тыс. чел., или 43,3% (табл. 1).

Таблица 1

Численность населения Ставропольского края по месту проживания  
(тыс. чел.)

	2002 г. (данные переписи населения)	На 01.01.2008 г.	(+, -) 2008 г. к 2002 г.
Численность постоянного населения, всего	2735,1	2704,7	- 30,4
В том числе:			
- в городской местности	1530,6	1535,0	+ 4,4
- в сельской местности	1204,5	1169,7	- 34,8

В Ставропольском крае за 5 лет со времени переписи населения 9 октября 2002 г. до конца 2007 г. происходило сокращение численности сельского населения. При небольшом росте городского населения (на 0,3%) численность сельского населения сократилась почти на 35 тыс. чел. Это значит, что за пять лет край потерял численность среднего сельского района.

Наблюдаемые в настоящее время в различных регионах России негативные демографические тенденции в Ставропольском крае отсутствуют. Естественная убыль населения существенно сократилась и перекрывается миграционным приростом. В связи с реализацией Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г., утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 г. № 1351, ожидается улучшение демографической ситуации в 2008–2010 гг. за счет роста числа родившихся, снижения смертности населения и увеличения миграционного прироста.

Ожидаемые рост рождаемости и старение населения приведут к выходу с рынка труда молодых женщин в связи с рождением ребенка и лиц старшего возраста. По среднесрочному прогнозу, к 2026 г. общая численность граждан в крае сократится на 14,0 тыс. чел., тогда как число граждан трудоспособного возраста в крае составит 1 млн. 479 тыс. чел., что на 213 тыс. человек меньше, чем в 2008 г. Учитывая соотношение демографических показателей в городской и сельской местности, можно предположить, что снижение числа граждан в трудоспособном возрасте на селе будет происходить более быстрыми темпами, чем в городе (табл. 2).

Таблица 2

## Прогноз численности населения Ставропольского края (тыс. чел.)

Численность населения края	2008 г.			2016 г.			2026 г.		
	оба пола	мужчины	женщины	оба пола	мужчины	женщины	оба пола	мужчины	женщины
Всего	2705	1260	1445	2731	1269	1462	2691	1248	1443
В т. ч. в возрасте моложе трудоспособного	445	228	217	488	251	237	496	255	241
В % к итогу	16,5	18,1	15,0	17,9	19,8	16,2	18,4	20,4	16,7
В трудоспособном	1692	864	828	1592	820	772	1479	762	717
В % к итогу	62,5	68,6	57,3	58,3	64,7	52,8	55,0	61,1	49,7
Старше трудоспособного	568	167	401	651	197	454	716	231	485
В % к итогу	21,0	13,3	27,8	23,8	15,5	31,1	26,6	18,5	33,6

Для Ставропольского края характерна территориальная диспропорция спроса и предложения на рынке труда. Существующее распределение производительных сил в сочетании с локализацией региональных рынков труда, низкой квалификацией рабочей силы, особенности природно-климатических факторов разделяют край на несколько зон.

В настоящее время распределение производительных сил характеризуется следующими тенденциями:

- концентрация спроса и предложения рабочей силы на территории Кавказских Минеральных Вод (КМВ), в городах Ставрополе и Невинномысске. В организации указанных территорий в первом полугодии 2008 г. были приняты на работу почти 6,8 тыс. чел., или 29,4% от общей численности вновь принятых работников в Ставропольском крае. При этом около 12,0 тыс. рабочих мест в организациях городов оставались вакантными;

- миграционный прирост населения в крае, акцентированный на г. Ставрополь и города-курорты КМВ. В 2007 г. общий прирост в крае составил 9,4 тыс. чел., из них 9,2 тыс. чел. зарегистрированы в указанных территориях;

- отток трудоспособного населения, проживающего в сельской местности. За 2007 г. из сельскохозяйственных районов выбыло свыше 31,6 тыс. чел., из них около 23,7% составили граждане, проживающие в Восточной зоне

края; в другие регионы России официально из сельской местности края за год выбыло почти 12,0 тыс. чел.;

- значительное превышение предложения рабочей силы над спросом в Александровском, Андроповском, Апанасенковском, Курском, Кировском, Красногвардейском, Степновском, Туркменском, Труновском районах;

- наличие в крае населенных пунктов, в которых отсутствуют работодатели с высоким уровнем общей и зарегистрированной безработицы. В 2007 г. зафиксированы населенные пункты в сельской местности, в которых от 20 до 80% трудоспособного населения не имеют работы (табл. 3).

Таблица 3

Распределение районов и городов Ставропольского края по уровню общей и регистрируемой безработицы на 1 июля 2008 г.

Показатель регистрируемой безработицы, %	Показатель общей безработицы, %			
	Ниже среднего (8,0% и ниже)	Средний (от 8,0 до 12,0%)	Выше среднего (от 12,0 до 20,0%)	Высокий (20,0% и выше)
Ниже среднего (1,0% и ниже)	Буденновский Железноводск Лермонтов Пятигорск	Кисловодск	Ессентуки Изобильненский	
Средний уровень (от 1,0 до 2,0%)	Благодарненский Минераловодский Невинномысск Предгорный Ставрополь	Георгиевский Ипатовский	Апанасенковский Кочубеевский Новоселицкий Шпаковский	Новоалександровский
Выше среднего (от 2,0 до 5,0%)	Левокумский Труновский		Грачевский Нефтекумский Советский	Александровский Андроповский Кировский Красногвардейский Петровский Туркменский
Высокий (от 5,0% и выше)				Арзгирский Курский Степновский

При наличии дезинтеграционных процессов на рынке труда в отдельных субъектах Ставропольского края сохранены очаги застойной безработицы и отток кадров за пределы края.

Внедрение средств механизации и автоматизации в сельское хозяйство способствует низкой занятости и высвобождению рабочей силы. При общей неразвитости инфраструктуры работникам, потерявшим работу в крупных хозяйствах, устроиться на селе просто некуда.

Службой занятости края в течение последних пяти лет осуществляется мониторинг ситуации на рынке труда в сельской местности. Путем опроса органов исполнительной власти сельских поселений отслеживаются показатели, характеризующие занятость населения. По итогам I полугодия 2008 г. на территории края не имели работодателей 67 населенных пунктов, еще в 61 поселении работодатели обеспечивали занятость экономически активного населения менее чем на 30%. Особенно неблагоприятная обстановка по обеспеченности занятости населения в отдельных сельских поселениях сложилась в Курском районе, где 14 населенных пунктов практически не имеют работодателей. В Новоалександровском районе – 13, в Андроповском районе – 6, а в 8 – поддерживается занятость менее 30%. В Нефтекумском районе таких населенных пунктов соответственно 8 и 10; Степновском – 4 и 5; Туркменском – 8 и 5. Значительное количество населенных пунктов, в которых работодатели обеспечивают занятость экономически активного населения менее чем на 30%, имеются в Ипатовском (25) и Минераловодском районах (13). Отдельные проблемные поселения имеются также в Арзгирском, Благодарненском, Предгорном, Советском и Труновском районах. Как правило, эти мелкие населенные пункты, которые не имеют регулярно транспортного сообщения с районными центрами.

Уровень заработной платы в Ставропольском крае намного отстает от среднероссийского, а в сельском хозяйстве традиционно остается очень низким – 5,5 тыс. руб. (в целом по краю – 9,9 тыс. руб.), по данным I полугодия 2008 г.

Средняя заработная плата заявленных в Службу занятости населения вакансий в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве в 1,9 раза ниже, чем средняя заработная плата вакансий в строительстве; в 1,8 раза, чем в производстве и распределении электроэнергии, газа, воды; более чем в 1,7 раза, чем в финансовой деятельности; в 1,6 раза, чем в операциях с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг; в 1,5 раза, чем в обрабатывающем производстве; в 1,4 раза, чем в оптовой и розничной торговле; ремонте автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования.

Если посмотреть на регистрируемый рынок труда в 2007–2008 гг., то ситуация в крае кажется почти благоприятной. Снижение числа обратив-

шихся в Службу занятости числа безработных, низкий уровень зарегистрированной безработицы в целом по краю. Предложение рабочей силы на 80–90% было обеспечено вакансиями. Однако в территориальном и профессионально-квалификационном разрезе на рынке труда наблюдаются значительные диспропорции: избыток рабочей силы в сельской местности и недостаток в городах, растущая потребность в квалифицированных рабочих при перепроизводстве специалистов «престижных» профессий (экономистов, юристов, психологов, программистов, дизайнеров).

По состоянию на 01.07.2008 г. потребность в работниках составила 19,5 тыс. чел. В сельской местности преобладают вакансии на работы временного характера (по благоустройству территорий и ремонту зданий). Качество представляемых вакансий остается достаточно низким. Почти половина вакансий (46%) с оплатой труда ниже прожиточного минимума края (4572 руб.) (табл. 4).

Из общего числа заявленных в ГУ центры занятости населения вакансий на 1 июля 2008 г. около 88% приходится на города края, на вакансии в сельской местности – более 12%, тогда как из общего числа безработных граждан почти 70% составляют жители сельской местности.

Напряженность на регистрируемом рынке труда (незанятые граждане на одну вакансию) в крае составила 1,6 чел. (табл. 5).

Анализ банка вакансий и рынка труда показывает, что в 16 районах края напряженность на регистрируемом рынке труда колеблется от 2 чел. до 55 чел. Вакансии находятся в основном в городах и районных центрах, т. е. наряду с профессиональным несоответствием предлагаемого банка вакансий и профессий граждан, низкой заработной платой предлагаемых вакансий присутствует территориальная безработица (по причине транспортной недоступности).

Так, например, в Степновском районе на одну вакансию приходится более 55 чел., на 1,4 тыс. незанятых граждан, обратившихся в поиске подходящей работы, приходится на конец июня только 26 вакансий, в связи с чем уровень безработицы в Степновском районе составил более 13% – недостаточное количество рабочих мест в районе.

Александровский район: на одну вакансию приходится более 25 чел., на 725 незанятых граждан приходится 27 вакансий. При этом уровень безработицы в Александровском районе 3,3% – недостаточное количество рабочих мест в районе.

Апанасенковский район: на одну вакансию приходится более 16 чел., на 278 незанятых человек приходится 17 вакансий. При этом уровень безработицы 1,4% – недостаточное количество рабочих мест в районе.

Таблица 4

## Вакансии без учета временных работ в сельской местности

Район	2005 г.	2006 г.	2007 г.	I полугодие 2008 г.
Александровский	1271	1322	1048	350
Андроповский	188	145	212	101
Апанасенковский	426	344	136	27
Арзгирский	1295	978	1860	1285
Благодарненский	1620	2063	1601	1069
Буденновский	239	185	263	274
Георгиевский	661	952	953	839
Грачевский	348	543	591	0
Изобильненский	4618	4268	4356	1843
Ипатовский	2605	2666	2590	1435
Кировский	654	1549	609	276
Кочубеевский	369	832	1312	0
Красногвардейский	521	689	869	187
Курский	976	505	623	473
Левокумский	751	706	689	733
Минераловодский	459	556	395	321
Нефтекумский	558	0	58	88
Новоалександровский	1370	1450	1352	771
Новоселицкий	183	338	428	235
Петровский	1101	660	618	425
Предгорный	2421	2420	2758	1223
Советский	2730	2361	1672	639
Степновский	272	58	23	40
Труновский	318	643	303	219
Туркменский	267	171	423	232
Шпаковский	2299	2844	2223	1138
Итого по краю	28 520	29 248	27 965	14 223
% вакансий в сельской местности	40,2	37,6	38,2	37,6

Таблица 5

Незанятые граждане на одну вакансию и уровень безработных  
к экономически активному населению в районах края

Район	На одну вакансию (чел.)	Уровень безрабо- тицы (%)
Степновский	55,2	13,3
Александровский	25,4	3,3
Апанасенковский	16,2	1,4
Курский	12,3	10,1
Кировский	10,2	3,2
Грачевский	9,7	3,5
Туркменский	9,4	3,6
Кочубеевский	9,3	1,9
Труновский	8	4,8
Андроповский	7,5	2,9
Левокумский	5,3	3,6
Шпаковский	4,6	1,2
Предгорный	3,6	1,1
Петровский	3,1	2,3
Нефтекумский	2,7	2,1
Красногвардейский	2	2,5

Курский район – на 1 вакансию приходится свыше 12 чел. Обратилось в поиске подходящей работы 2,7 тыс. чел., незанятые граждане на конец отчетного периода – 2,5 тыс. чел., вакансий – 199, из граждан, состоящих на учете в Центре занятости населения, большинство – длительно неработающие, с низким образовательным уровнем, а также граждане, проживающие в отдаленных населенных пунктах. В районе существует территориальная безработица (по причине транспортной недоступности). Уровень безработицы составил более 10% за счет недостаточного количества рабочих мест в районе.

Снижение числа рабочих мест также происходит при смене собственника земли. Нередки случаи, когда проведение посевных и уборочных работ на территории бывших колхозов, совхозов осуществляют приезжие предприниматели, используя привезенную технику и своих механизаторов. Происходит это из-за того, что некоторые сельские жители вынуждены продавать за бесценок имеющиеся у них земельные паи перекупщикам.

Динамика регистрируемого уровня безработицы за период 2005–2008 гг. в сельской местности отражает более высокие темпы снижения числа безработных относительно городской местности (табл. 6).

Таблица 6

Численность граждан, признанных безработными  
за период 2005–2008 гг.

	2005 г.	2006 г.	2007 г.	I пол. 2008 г.
Сельская местность	37 742	45 286	35 241	16 888
Край	59 382	67 568	53 213	25 700
% селян в общем числе безработных	63,6	67,0	66,2	65,7

Чем это вызвано?! Удаленность многих сел от Центра занятости населения не позволяет большинству граждан обращаться в Службу занятости, тем более что какую-либо работу предложить им практически невозможно. За счет длительного периода безработицы большая часть обратившихся в Службу занятости подпадают под категорию длительно не работавших граждан. И следовательно, при признании безработными им назначается минимальный размер пособия. Поездка в районный центр два раза в месяц в значительной мере истощает полученную сумму, да и расписание работы транспорта оставляет желать лучшего. Повышение цен во всех сферах жизни свело на нет размер пособия по безработице, во многих муниципалитетах нет средств для организации временных работ, поэтому и утрачивается потребность в обращении в нашу службу (табл. 7).

Таблица 7

Основные показатели, характеризующие безработицу  
в сельской местности

	2005 г.	2006 г.	2007 г.	I пол. 2008 г.
Уровень регистрируемой безработицы, %:				
село	3,6	4,4	3,1	2,6
край	2,3	2,6	1,8	1,6
Напряженность на регистрируемом рынке труда (безработных на 1 вакансию):				
село	10,4	12,4	9,1	3,4
край	2,5	2,7	1,8	1,1
Продолжительность безработицы, мес.:				
село	4,2	4,3	3,8	4,0
край	4,4	4,4	4,0	4,1

Чтобы избежать застойной безработицы, наиболее активная и квалифицированная часть населения регулярно выезжает на заработки в регионы, где есть работа и выше оплата труда. Жители сел, расположенных вблизи крупных промышленных центров – Ставрополя, Невинномыска, Буденновска, городов КМВ – находят работу там. Большой популярностью у селян пользуются строительные объекты на Черноморском побережье Краснодарского края, в Подмосковье, Санкт-Петербурге, добывающие предприятия и стройки Сибири. Все больше людей уезжает на временную работу, а по возможности и постоянно за пределы России. Только из Андроповского района при 19,0 тыс. чел. трудовых ресурсов свыше 1000 женщин работают за пределами Российской Федерации – в Турции и Греции, Португалии и даже Англии. Сотни мужчин трудятся на стройках Черноморского побережья, в Москве, на Крайнем Севере и в других экономически развитых регионах страны.

Лишь малая часть этого людского потока проходит через Службы занятости населения путем организованного набора на предприятия в другой местности. Масштабы миграционных потоков никто не отслеживает, однако, по оценкам, в отдельных районах миграция в другие регионы на временную работу охватывает до 20% трудоспособного населения. Это ведет к запустению и умиранию сел. По данным переписи населения, в крае 150 населенных пунктов имели численность жителей менее 200 чел.

Демографические процессы оказывают существенное влияние на рынок труда и общую ситуацию в сфере занятости населения края. Качественный состав безработных граждан меняется в худшую сторону. Среди безработных граждан растет процент лиц с ограниченными трудовыми возможностями – матерей с маленькими детьми, одиноких матерей, людей предпенсионного возраста, инвалидов, лиц, длительно не работающих. Для их трудоустройства требуются специальные меры. Работодателями должны создаваться специализированные рабочие места для этих категорий граждан, которые в настоящее время в крае практически отсутствуют (табл. 8).

Органами Службы занятости во взаимодействии с муниципальными органами власти, работодателями и другими заинтересованными структурами проводится значительная работа по содействию занятости сельского населения и стабилизации рынка труда.

На протяжении последних 3 лет у ГУ ЦЗН сложилась тесная деловая взаимосвязь с главами администраций муниципальных образований по снижению напряженности на рынке труда в сельской местности. Администрациями муниципальных образований создаются временные рабочие места для граждан, испытывающих трудности в поиске подходящей работы, и общественные работы по благоустройству территорий для поддержки доходов безработных граждан.

Таблица 8

Динамика числа безработных, испытывающих трудности  
в поиске работы

Категории населения		Итого в сельской мест.	Всего по краю	Процент сельских жителей
Инвалиды	<b>2005 г.</b>	698	1652	<b>42,3</b>
	<b>2006 г.</b>	1289	2671	<b>48,3</b>
	<b>2007 г.</b>	2495	4600	<b>54,2</b>
	<b>2008 г.</b>	2494	4670	<b>53,4</b>
Молодежь в возрасте 16–29 лет	<b>2005 г.</b>	4153	7227	<b>57,5</b>
	<b>2006 г.</b>	5819	8965	<b>64,9</b>
	<b>2007 г.</b>	6534	9391	<b>69,6</b>
	<b>2008 г.</b>	3608	5623	<b>64,2</b>
Безработные предпенсионного возраста (за два года до наст. пенсион. возраста)	<b>2005 г.</b>	1232	2469	<b>49,9</b>
	<b>2006 г.</b>	2286	3949	<b>57,9</b>
	<b>2007 г.</b>	2929	4776	<b>61,3</b>
	<b>2008 г.</b>	1149	1881	<b>61,1</b>
Стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва в работе	<b>2005 г.</b>	4876	6033	<b>80,8</b>
	<b>2006 г.</b>	8695	10263	<b>84,7</b>
	<b>2007 г.</b>	11909	14206	<b>83,8</b>
	<b>2008 г.</b>	9108	11281	<b>80,7</b>
Впервые ищущие работу (ранее не работавшие)	<b>2005 г.</b>	1755	2359	<b>74,4</b>
	<b>2006 г.</b>	2796	3485	<b>80,2</b>
	<b>2007 г.</b>	3868	4622	<b>83,7</b>
	<b>2008 г.</b>	2232	2796	<b>79,8</b>
Не имеющие профессии (специальности)	<b>2005 г.</b>	1136	1301	<b>87,3</b>
	<b>2006 г.</b>	1899	2077	<b>91,4</b>
	<b>2007 г.</b>	2671	2896	<b>92,2</b>
	<b>2008 г.</b>	1444	1602	<b>90,1</b>
Родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов	<b>2005 г.</b>	5610	7576	<b>74,0</b>
	<b>2006 г.</b>	7195	9140	<b>78,7</b>
	<b>2007 г.</b>	8963	10973	<b>81,7</b>
	<b>2008 г.</b>	5834	7391	<b>78,9</b>

Для улучшения ситуации с занятостью на селе требуются выработка новых подходов и принятие более существенных мер. Управлением государственной Службы занятости населения Ставропольского края на протяжении ряда лет в начале года на расширенное заседание коллегии пригла-

шаются главы и заместители глав администраций городов и районов края, представители министерств, управлений, комитетов правительства края, представители работодателей. Кроме обсуждения итогов работы в прошедшем году рассматриваются варианты сотрудничества в наступившем, а также перспективы развития занятости населения в сельской местности Ставропольского края.

Итогом стало увеличение объема средств, выделенных администрациями районов и муниципалитетами в 2008 г. для создания временных рабочих мест. Финансирование осуществлено в 17 территориях. Только Изобильненский район выделил 1 млн. 400 тыс. руб., а г. Изобильный – 230 тыс. руб., Георгиевский район – 814,0 тыс. руб., за счет средств администрации Предгорного района в 2008 г. в свободное от учебы время трудились тысяча школьников.

Одним из главных направлений работы всех администраций является благоустройство городов, районов и поселений, одно из которых представлял глава сельской администрации села Привольного Красногвардейского района края с численностью населения 3,6 тыс. чел.

«Благоустройство – в нем сельская администрация видит основу многих вопросов жизнедеятельности поселения. Администрация отдает особое предпочтение именно обустройству среды обитания, в которой живем сами, где растим детей и воспитываем внуков. Среда, за которую мы в ответе перед будущими поколениями.

С чего мы начинали активную работу по благоустройству муниципального образования? В первую очередь, это налаживание взаимодействия предприятий, организаций и учреждений, находящихся на территории поселения, привлечение средств этих предприятий, их заинтересованность. Это и участие всего населения в вопросах жизнеобеспечения и благоустройства. Это и активная политика занятости населения и привлечения средств федерального бюджета через Службу занятости населения (2005, 2006, 2007 гг.). Активное вовлечение в вопросы благоустройства учащихся Привольненской СОШ № 5, это создание на базе сельской администрации отряда рабочих по благоустройству из 6–15 чел. в зависимости от сезона».

О перспективах развития села руководитель крупного предприятия Буденновского района высказал свою точку зрения: «Сельская безработица – это следствие периода реформирования, в ходе которого изменились качественные характеристики спроса и предложения рабочей силы. Крупный агробизнес потерял функции базового, градообразующего для села предприятия – научно-технический прогресс, конкуренция заставляют крупные предприятия переходить на все более современные технологии, а работников квалифицированных и даже без квалификации, просто добросовестных и исполнительных не хватает. Лица трудоспособного возраста, квалифици-

рованные трудятся в городах (районных центрах), за пределами района и даже края. Основной контингент безработных на селе – лица, длительно не работавшие, с основным общим образованием. Занятость сельского населения должна быть направлена на работу на приусадебном участке, благоустройство местности, создание нормальных бытовых условий, образование, здравоохранение.

Координировать все усилия по возрождению села должны органы местного самоуправления. Их надо наделять широкими полномочиями, обеспечивать средствами, нужно разработать критерии оценки работы сельских администраций. Оплату их труда надо поставить в зависимость от социального благополучия селян и благоустроенности их мест проживания. Надо хорошо изучить местные условия, составить, так сказать, подробный социальный портрет каждого сельского поселения.

Люди, работающие на земле, должны быть уверены, что их продукцию купят по хорошей цене, что они могут купить средства, облегчающие их труд».

Положительное решение проблемы занятости и экономического роста в значительной мере связывается с развитием малого и среднего бизнеса. Без этого жизнестойкость экономики будет оставаться чрезвычайно уязвимой и малоустойчивой.

Так, в Андроповском районе в сфере малого бизнеса работает более 180 предприятий, на них трудится свыше 2,5 тыс. чел., или 30% работающих, большая часть в торговле, общественном питании, перерабатывающей промышленности, 168 крестьянско-фермерских хозяйств. Свыше 600 граждан района занимаются индивидуально-трудовой деятельностью, мелкой торговлей, ремонтом и пошивом одежды и обуви, изготовлением мебели, ремонтом жилья. Именно предприятия малого и среднего бизнеса дают 70% имеющихся в районе вакансий, 20% вакансий поступают из бюджетной сферы.

Несмотря на небольшой срок реализации национальных проектов, в том числе и развитие агропромышленного комплекса, уже наметились позитивные сдвиги в этом направлении. В селах района создано более чем 250 новых рабочих мест, 157 личных подсобных хозяйств получили кредиты на сумму 22,3 млн. руб., 7,2 млн. руб. получили КФХ. Сделаны первые шаги в возрождении овцеводства, молочного животноводства. Все эти меры положительно сказались на экономике района, привели к увеличению занятости населения. С 5 до 3,5% снизился уровень регистрируемой безработицы.

Проблемы занятости населения являются приоритетными во многих районах края. На заседаниях администраций заслушивается о ходе выполнения Программы содействия занятости населения, организации общественных работ, профессиональной подготовки кадров, обеспечения занятости

молодежи. Разрабатываются и принимаются планы социально-экономического развития населенных пунктов, водоснабжения и газификации, бытового и торгового обслуживания, транспортного сообщения, перерабатывающих отраслей промышленности. Первостепенная роль в этих документах отводится созданию новых рабочих мест, сохранению существующих, технике безопасности и охране труда.

Вместе с тем проблем и вопросов у Службы занятости куда больше, чем полученных ответов. Наиболее важные из них – занятость молодежи. Без решения этой проблемы у села нет будущего. На селе трудовые ресурсы сильно постарели, а притока молодых кадров нет. Целесообразно продолжить практику целевого направления молодых кадров для работы в сельскохозяйственное производство. Повысить качество подготовки механизаторов, комбайнеров, с применением компьютерной грамотности, которые бы смогли работать на современной технике. Однако действующая в настоящее время программа трудоустройства выпускников, впервые ищущих работу в возрасте 18–20 лет, практически сводит на нет усилия Службы занятости ограничениями, заложенными в ней условиями трудоустройства. Дети из сельской местности, обучающиеся вдали от дома, не могут не подрабатывать, а если есть трудовая книжка, то льгот по трудоустройству Службой занятости не положено. Среднее профессиональное образование молодежь получает при наступлении 20 лет, и эта категория населения также не попадает в рамки программы.

Практикой доказано, что длительная безработица нецелесообразна, как с экономической, так и социальной точек зрения. Сегодня делается ставка на активную политику занятости, на формирование гибкого рынка труда, на мобильного товаропроизводителя и такого же мобильного работника. В этих условиях функции и ответственность Службы занятости значительно расширились. Служба занятости не организация по выплате пособия или агент по найму рабочей силы, наша задача делать политику на рынке труда, выходить на активные контакты с работодателем, реализовывать программы обучения с целью трудоустройства, заниматься маркетингом государственных услуг в сфере занятости.

Служба занятости населения пытается решать проблемы сельской безработицы не только сегодняшнего дня, но и будущего всеми доступными ей мерами – дает возможность части безработных получить профессию или создает временные рабочие места, занимается профилированием и профориентацией молодежи.

В 2008 г. ГУ ЦЗН районов увеличили число выездных консультаций для жителей отдаленных сел. Дополнительное информирование населения позволяет смягчить ситуацию на рынке труда сельской местности.

По направлению Службы занятости в 2007 г. обучались 1496 жителей села, в первом полугодии 2008 г. – 937 чел. В текущем году увеличилось число выпускников 9–11-х классов, проживающих в сельской местности. Самые массовые профессии для профессионального обучения – это оператор ПЭВМ, бухгалтер и профессии сферы обслуживания. Значительную роль в профессиональной ориентации, социальной адаптации, а также обучении жителей села выполняет ГОУ Модельный учебный центр г. Минеральные Воды.

Обучение безработных по массовым сельскохозяйственным профессиям происходит в небольших масштабах по следующим причинам:

- около 70% безработных в сельской местности – женщины, много инвалидов, которые не могут выполнять тяжелую работу;
- мало желающих обучиться таким профессиям;
- по традиционным сельскохозяйственным профессиям (трактористы, доярки, чабаны, плодоовощеводы) в большинстве сел нет работы;
- в сельской местности мало учебных заведений с небольшим выбором профессий; в системе начального профобразования произошло вытеснение рабочих профессий профессиями служащих;
- работодатели неохотно сотрудничают со Службой занятости в части предоставления гарантий под трудоустройство обучаемых безработных, случаи софинансирования профессионального обучения предприятиями остаются единичными.

В общественных работах в 2007 г. участвовало 4,1 тыс. сельских жителей, в первом полугодии 2008 г. – уже 2,8 тыс. жителей сельскохозяйственных районов.

Во всех мероприятиях по содействию занятости населения в 2007 г. из числа безработных, состоящих на учете, в крае было занято 55,5% сельских жителей, профессиональным обучением безработных и профессиональной ориентацией было охвачено почти 50,0%, что составило 73,8% всех зарегистрированных безработных на селе. Информация по содействию занятости населения в 2007 г. отражена в табл. 9.

Органы Службы занятости населения края постоянно сотрудничают с работодателями. Наша служба принимает и будет принимать все меры, чтобы взаимодействие с работодателями по вопросу предоставления информации о наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей) становилось все более эффективным. В практику работы органов Службы занятости населения края внедрены (и постоянно

- \* учеба для начальников отделов кадров крупных предприятий различных отраслей;
- \* семинары и выездные заседания для руководителей предприятий;
- \* семинары с начинающими работодателями.

Таблица 9

Численность участников мероприятий по содействию  
занятости населения в 2007 г.

	Всего, чел.	Из них жители сель- ской местно- сти	% сель- ских жите- лей	Удельный вес безработных в сельской ме- стности, охва- ченных меро- приятиями
Численность безработных, зарегистрированных в СЗ (на начало + за год)	87 537	59 991	68,5	
Численность участников ме- роприятий по содействию занятости граждан	161 491	89 580	55,5	
Содействие трудоустройству граждан	68 713	44 285	64,4	73,8
Численность трудоустроенных граждан	43 111	27 996	64,9	46,7
Численность граждан, полу- чивших государственную ус- лугу по организации прове- дения оплачиваемых общест- венных работ	4466	3775	84,5	6,3
Численность граждан, полу- чивших государственную ус- лугу по организации времен- ного трудоустройства несо- вершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время	16 629	10 403	62,6	17,3
Численность граждан, полу- чивших государственную ус- лугу по организации времен- ного трудоустройства безра- ботных граждан, испыты- вающих трудности в поиске работы	959	638	66,5	1,1

Продолжение табл. 9

Численность граждан, получивших государственную услугу по организации временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые	142	58	40,8	0,1
Численность безработных граждан, получивших услуги по социальной адаптации	2315	915	39,5	1,5
Численность безработных граждан, получивших услуги по содействию самозанятости	1091	500	45,8	0,8
Профессиональное обучение безработных и профессиональная ориентация граждан	92 778	45 295	48,8	75,5
Численность граждан, получивших государственную услугу по профессиональной ориентации	83 287	40 993	49,2	68,3
Численность безработных граждан, получивших услуги по психологической поддержке	5876	2806	47,8	4,7
Численность безработных граждан, получивших услуги по профессиональному обучению	3615	1496	41,4	2,5

Взаимодействие с работодателями для решения проблемы занятости, а также расширение маркетинговых услуг, предоставляемых работодателям, кадровым службам, должно быть одним из приоритетных направлений деятельности Службы занятости населения.

В последнее время наметилась тенденция повышения внимания власти и общества к сельскому хозяйству. Это связано с повышением мировых цен

на продовольствие, необходимостью обеспечения продовольственной безопасности страны, повышением спроса на экологически чистую продукцию, демографическим кризисом и дефицитом рабочих кадров в городах.

Разрешение проблемных вопросов села нашло отражение в действиях Правительства Ставропольского края. В крае активно реализуются национальные проекты, прежде всего «Развитие агропромышленного комплекса». В рамках этого проекта в крае построены крупные современные животноводческие комплексы в Предгорном и Красногвардейском районах. Селяне получили возможность взять доступные кредиты на развитие фермерских и личных подсобных хозяйств. В крае завершается разработка Стратегии экономического и социального развития края до 2031 г., в которой большой акцент сделан на развитие агропромышленного комплекса и развитие трудовых ресурсов. Большое внимание будет уделено развитию Восточной зоны края, закреплению и обучению кадров.

### Список литературы

1. Доклад «О состоянии и тенденциях демографической ситуации в Ставропольском крае». Ставрополь, 2008.
2. Сведения о предоставлении государственных услуг в области содействия занятости населения по управлению ГСЗН Ставропольского края (форма 2-Т) за 2005, 2006, 2007, 2008 гг.
3. Доклад «Труд и занятость в Ставропольском крае». Ставрополь, 2007.

## ПРОФИОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА КАК СИСТЕМА СОЦИАЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ НА ПРИМЕРЕ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО ГОРНОГО КОЛЛЕДЖА

**Л. В. Шумилова, Н. В. Зыков**

*ФГОУ СПО «Забайкальский горный колледж», г. Чита  
zabgc@mail.ru; zabgc@rambler.ru*

Все процессы в области профессионального образования в странах ЕС обусловлены целым рядом факторов, вызванных переходом к постиндустриальному обществу, основанному на знаниях, или, как его еще называют, обучающемуся обществу. Требования новой парадигмы общественного развития привели к формированию стратегии обучения в течение всей жизни, призванной предоставить максимальные возможности профессиональной и личностной самореализации граждан.

Складывающаяся в настоящее время в России образовательная ситуация определяет необходимость переосмысления ключевых подходов к качеству подготовки специалистов. В процессе профессиональной подготовки специалистов главенствующую роль приобретает ориентация на личность и компетентность, которая позволяет существенно облегчить процесс адаптации молодежи к профессиональной среде, повысить ее конкурентоспособность.

Переориентация на рыночные отношения потребовала серьезных изменений и, как следствие, – повышение качества подготовки специалистов в системе СПО и проведение профориентационной работы с учащимися общеобразовательных школ и работающей молодежью.

Цель профориентационной работы образовательных учреждений среднего профессионального образования – постепенно сформировать у учащихся школ и работающей молодежи внутреннюю готовность самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития (профессионального, жизненного, личностного).

А цель профессионального самоопределения – постепенное формирование готовности рассматривать себя в рамках определенного времени, пространства и смысла, постоянно расширять свои возможности и максимально их реализовывать.

Условно можно выделить следующие основные группы задач профессионального самоопределения: 1) информационно-справочные, просветительские; 2) диагностические; 3) морально-эмоциональной поддержки школьника; 4) помощи в выборе профессии.

Весьма значительной правительственной директивой, направленной на смягчение противоречий в системе отношений «рынок труда – личность – рынок образовательных услуг», стало утверждение Концепции профильного обучения на старшей ступени общего образования, основная задача которой «...создание системы специализированной подготовки (профильного обучения) в старших классах общеобразовательной школы, ориентированной на индивидуализацию обучения и социализацию обучающихся, в том числе с учетом реальных потребностей рынка труда ...отработки гибкой системы профилей и кооперации старшей ступени школы с учреждениями начального, среднего и высшего профессионального образования» [1].

На наш взгляд, необоснованная потеря внимания в России к проблеме профессиональной ориентации школьников является одной из базовых проблем, ставящей под сомнение успешность реализации намеченных ориентиров модернизации системы образования России. В этой связи целесообразно обратиться к богатой отечественной и зарубежной практике профессиональной ориентации с целью ее адаптации к современным условиям.

Основной психологический мотив зарождения профориентации заключался в том, что перед значительным количеством людей возникла проблема свободного выбора. Проблема свободы порождает значительные трудности, так как предполагает ответственность за свой выбор. Но поскольку не все люди готовы к такой ответственности, то возникает насущная потребность в специальных помощниках-консультантах, облегчающих решение этих сложных жизненных задач.

Для профконсультационной беседы со школьниками в Забайкальском горном колледже используется схема профессионального планирования: главная цель (кем я буду? чего достигну? какой трудовой вклад внесу в общенародное дело?); цепочка более отдаленных конкретных целей (где буду учиться? первая работа, дальнейшие перспективы); пути и средства достижения ближайших жизненных целей (ознакомление, проба сил, самообразование и т. п.); возможные внешние препятствия; свои возможности; запасные варианты.

Можно выделить некоторые характеристики перспективы, которыми должен обладать план:

1. Реалистичность перспективы – это способность личности разделять реальность и фантазию, концентрировать усилия на том, что имеет основания для реализации в будущем.

2. Перспектива должна обладать качеством оптимистичности – соотношением положительных и отрицательных прогнозов относительно своего будущего, а также степенью уверенности в том, что ожидаемые события произойдут в намеченные сроки. Оптимистичность перспективы тесно связана с реальными достижениями и с социальной интегрированностью личности.

3. Дифференцированность перспективы характеризуется степенью разделения будущего на последовательные этапы.

Обращаясь к словарному определению, мы выясняем, что профессиональная ориентация – это «...система мер, направленных на оказание помощи молодежи в выборе профессии. Включает пропаганду наиболее нужных обществу профессий, индивидуальные консультации, информацию о профессионально-технических средних специальных и высших учебных заведениях, включение в работу трудовых объединений школьников и т. д.» [2].

В своей работе «Профессиональная ориентация школьников» Н. Н. Захаров и В. Д. Симоненко рассматривают профессиональную ориентацию с точки зрения системного подхода как «целостную систему, состоящую из взаимосвязанных компонентов, объединенных общностью цели и единством управления» (рис. 1) [3].

Выделенные приоритеты имеют смысл только на фоне традиционной профориентационной помощи. В данном случае приоритет – это поиск нового, рискованного варианта помощи в изменяющихся условиях. Но такой поиск может быть и неудачным, поэтому традиционные (и в чем-то даже

устаревшие) формы работы – это своеобразная «подстраховка» на случай неудачи. Это гарантия того, что хоть какая-то минимальная помощь школьнику будет оказана.



Рис. 1. Система профессиональной ориентации молодежи  
по Н. Н. Захарову и В. Д. Симоненко

В Забайкальском горном колледже самоопределяющемуся подростку в адаптации к реальным социально-экономическим условиям рынка оказывается необходимая помощь для выбора будущей специальности, востребованной на региональном рынке труда. Выпускнику школы предлагается наиболее оптимальный вариант нахождения своего места в обществе. Однако и при таком приоритете перспективной представляется идея «опережающей профконсультации», т. е. ориентация не только на то, что есть сейчас, но и с учетом возможных будущих изменений в обществе: востребованность на региональном рынке труда, т. к. в Забайкальском крае активно идет возрождение горной промышленности; возможность после окончания горного колледжа повышения профессионального уровня в высшей школе по направлению учебного заведения.

При проведении профориентации обязательно следует учитывать, что она будет приносить ощутимые результаты только в том случае, если будет рассматриваться как системная работа. Сначала полезно вспомнить, что является системой. Система – это набор определенных элементов: общая цель, задача, смысл, которые и объединяют эти элементы для решения данного направления деятельности. Отталкиваясь от этого классического (и очень верного) понимания системы, можно обозначить и главный критерий эффективности профориентационной системы – направленность на общую цель. Применительно к профориентации можно сказать, что это мобилизация

социальных институтов данного общества на решение задачи по созданию благоприятных условий для полноценного самоопределения членов этого общества и самореализации на благо всеобщего процветания.

Кроме того, система – это еще и определенное взаимодействие различных социальных институтов. Смысл взаимодействия не в том, что выполняются общие задачи, а в том, что общая задача (цель) разбивается на частные задачи и далее определяется, какой социальный институт эти частные задачи должен выполнять. А уже затем решается, как лучше эти частные задачи выполнить. И в итоге достигается общая цель (главная задача).

Во всех цивилизованных странах идея успешной карьеры буквально пронизывает всю общественную жизнь. И общество (в лице разнообразных социальных институтов) активно помогает каждому гражданину найти себя в этом мире, для того, чтобы он от скуки, безделья или недомыслия не становился социально опасным элементом. (Проблема многих асоциальных (и антисоциальных) граждан состоит в том, что они не могут реализовать свои таланты и тогда начинают использовать их во вред обществу.) Таким образом, решаются и многие другие социальные проблемы цивилизованных стран.

Перечислим основные социальные институты и кратко обозначим их функции, которые участвуют в профориентационной работе на примере Забайкальского горного колледжа (рис. 2).

*Семья.* Этот важнейший социальный институт уже с раннего детства приобщает ребенка к труду. Главное здесь – пример самих родителей. В дальнейшем родители не только создают для подростка и молодого человека своеобразный «тыл» (материальный и моральный), но и могут помочь в конкретных выборах.

*Школа.* Этот социальный институт имеет возможности для разнообразной профориентационной помощи ученикам. Во-первых, в ходе преподавания учебных предметов, когда педагоги могут знакомить школьников не только с определенными отраслями знания, но и с соответствующими производствами (на уроках химии – с химическими производствами, на уроках биологии – с биологическими профессиями и т. п.), тем более что школьникам это крайне интересно. Во-вторых, на уроках труда, где у школьников вырабатываются первоначальные трудовые навыки, а в идеале даже осваиваются некоторые профессии. В-третьих, в ходе обследования школьником психологом, который может помочь учащимся разобраться в себе, в своих способностях и недостатках, в своих склонностях и ценностных ориентациях, а также научить планировать перспективы своего развития. К сожалению, современная школа выполняет эти задачи лишь частично.

*Профессиональные учебные заведения.* Начать можно с учебно-производственных комбинатов (УПК), где школьники осваивают (или хотя

бы знакомятся практически) несколько простых профессий. В целом при должном внимании и финансировании эти УПК могли бы стать более эффективным средством не только начальной трудовой подготовки, но и профориентации.

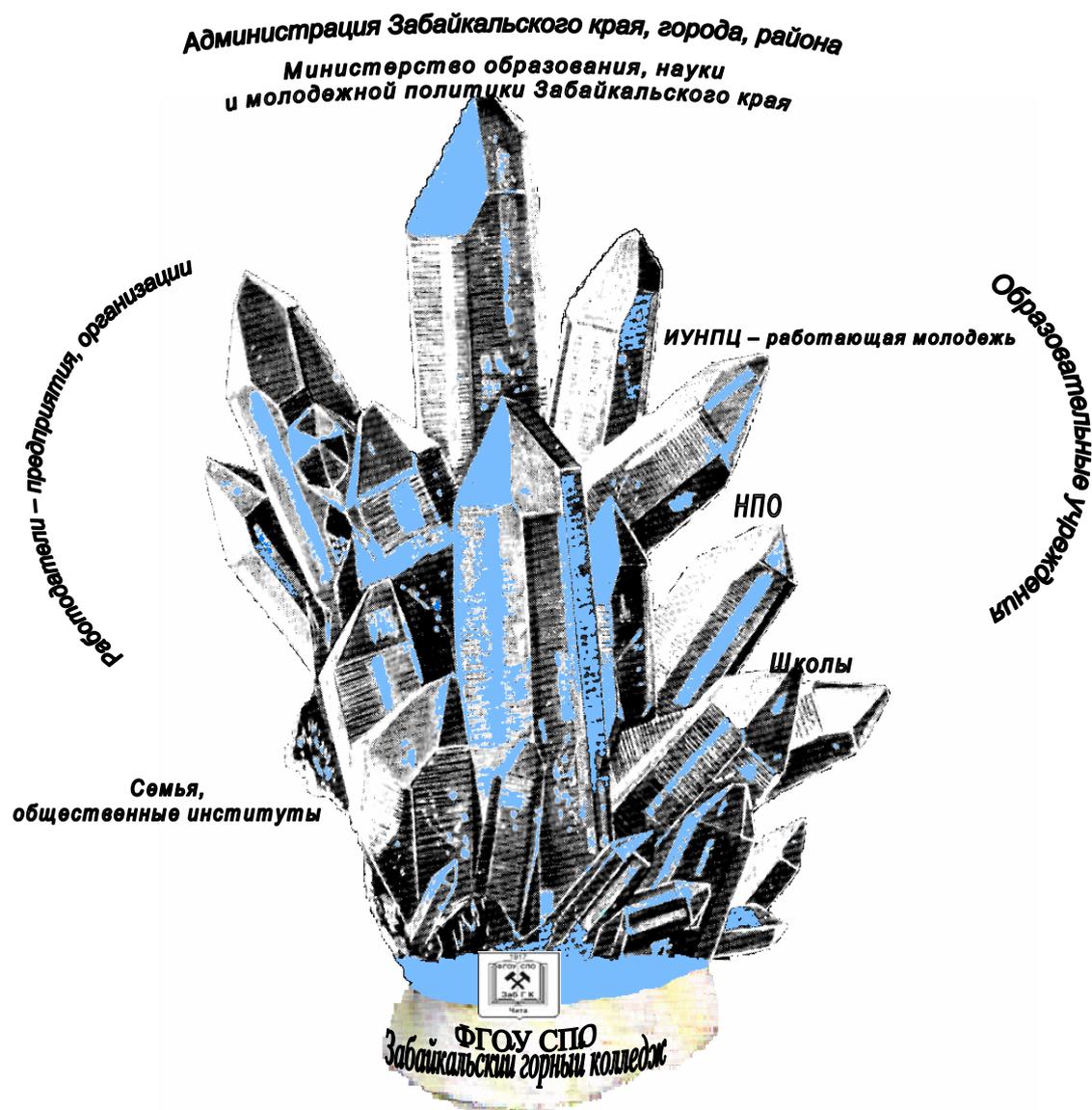


Рис. 2. Схема участия социальных институтов (партнеров) в профориентационной работе Забайкальского горного колледжа

Забайкальский горный колледж активно сотрудничает со школьниками в направлении профориентации (дни открытых дверей с проведением экскурсий по гостевому маршруту, тестирование, анкетирование школьников и

проведение студентами концертной программы «Будем знакомы!», сотрудничество со школами на договорной основе при организации классов: профориентации, предпрофильной и профильной подготовки, проведение региональных олимпиад на своей базе и профориентационных занятий в близлежащих школах, профориентационные агитационные поездки студентов колледжа в школы горных поселков Забайкальского края и т. п.).

В данном направлении накоплен большой опыт работы в течение семи лет, которым хотелось бы поделиться с коллегами.

В колледже как структурное подразделение функционирует отдел профориентации, профильного обучения и трудоустройства выпускников.

Согласно Концепции модернизации российского образования на период до 2010 г. приоритетным направлением в образовательной политике государства является осуществление перехода на профильное обучение старшей ступени образовательной школы и введение предпрофильной подготовки на средней ступени обучения.

На примере Забайкальского горного колледжа рассмотрим более подробно проведение профориентационной работы со школьниками в виде предпрофильной подготовки (8-й и 9-й класс), профильного обучения, классов профориентации (10-й и 11-й класс).

Предпрофильная подготовка – это комплексная работа с учащимися по обоснованному и жизненно важному выбору, она создает условия для создания образовательного пространства, способствующего самоопределению учащегося средней школы через организацию курсов по выбору, информационную работу и профильную ориентацию.

Суть предпрофильной подготовки – в создании образовательного пространства, способствующего самоопределению учащегося 8–9-х классов.

Одним из средств организации профориентационной работы колледжа в системе предпрофильной подготовки являются элективные курсы, которые проводят преподаватели колледжа на основании заключенных договоров с СОШ.

Элективные курсы или курсы по выбору появились в педагогической практике в связи с экспериментом по модернизации структуры и содержания общего образования. От традиционных факультативных занятий и спецкурсов элективы отличаются их новым предназначением в системе профильного обучения, а именно они помогают создавать необходимые условия для существенной дифференциации содержания обучения старшеклассников с широкими и гибкими возможностями построения школьниками индивидуальных образовательных программ.

Сотрудничество со школой-гимназией г. Читы в области предпрофильной подготовки апробировано колледжем на шести группах учащихся девятых классов. Программа курса по выбору, ориентированного на предпро-

фильную подготовку, рассчитана максимально на 34–35 учебных часов (из расчета по 2 часа в неделю в течение одного полугодия, чтобы за год ученик смог пройти 2 курса). Набор предлагаемых курсов носит вариативный характер, их количество должно быть «избыточным» (то есть у ученика должна быть возможность реального выбора). Набор курсов по выбору в школе намечается в конце 8-го класса, основываясь на анкетировании и опросах учащихся, собеседованиях с ними и т. п.

Организация предпрофильной подготовки рассматривается как компонент целостной системы управления развитием колледжа, для реализации которой требуются определенные организационно-управленческие условия: разработка программ развития и образовательных программ; проектирование моделей организации предпрофильной подготовки, личностной зрелости старшего подростка; интеграции воспитательно-образовательного пространства, основанного на социально-педагогическом партнерстве (рис. 3).

Профильная подготовка в нашем учебном заведении реализуется по двум вариантам. Первый вариант – с 2001 г. на базе колледжа функционируют классы профессиональной ориентации, на основании заключенных трехсторонних договоров: ФГОУ СПО «ЗабГК» – школа – горное предприятие (разрез «Восточный», п. Дровяная; завод горного оборудования, п. Дарасун).

Второй вариант – две модели профильного обучения: 1) информационно-технологический; 2) социально-экономический.

В соответствии с информационно-технологической моделью профильного обучения элективные курсы проводятся в виде учебной практики, проектов, исследовательской деятельности.

Для свободы выбора школьникам, в зависимости от поставленной цели, предлагаются два варианта элективных курсов.

Первый вариант. Цель – удовлетворение индивидуальных образовательных интересов, потребностей и склонностей каждого учащегося. Школьники выбирают три курса из 5–6 предлагаемых: минералогия и петрография; экологический мониторинг; информационные системы и среды; электроснабжение и автоматизация предприятий; горное дело.

Второй вариант. Цель – ориентирование на приобретение школьниками образовательных результатов для успешного продвижения на рынке труда, либо для последующего поступления в образовательные учреждения НПО. Школьники выбирают три курса по выбору из 5–6 предлагаемых: слесарное дело; оператор ЭВМ; электросварщик ручной сварки; делопроизводство; токарное дело.

Для обоих вариантов предлагается обучение по одной и той же программе с учетом регионального компонента. Цель – изучение специфических (географических, геологических, климатических, экологических, социальных,

экономических и др.) особенностей региона. Предлагаем предметы: география региона; история развития горной отрасли Забайкалья и т. д.

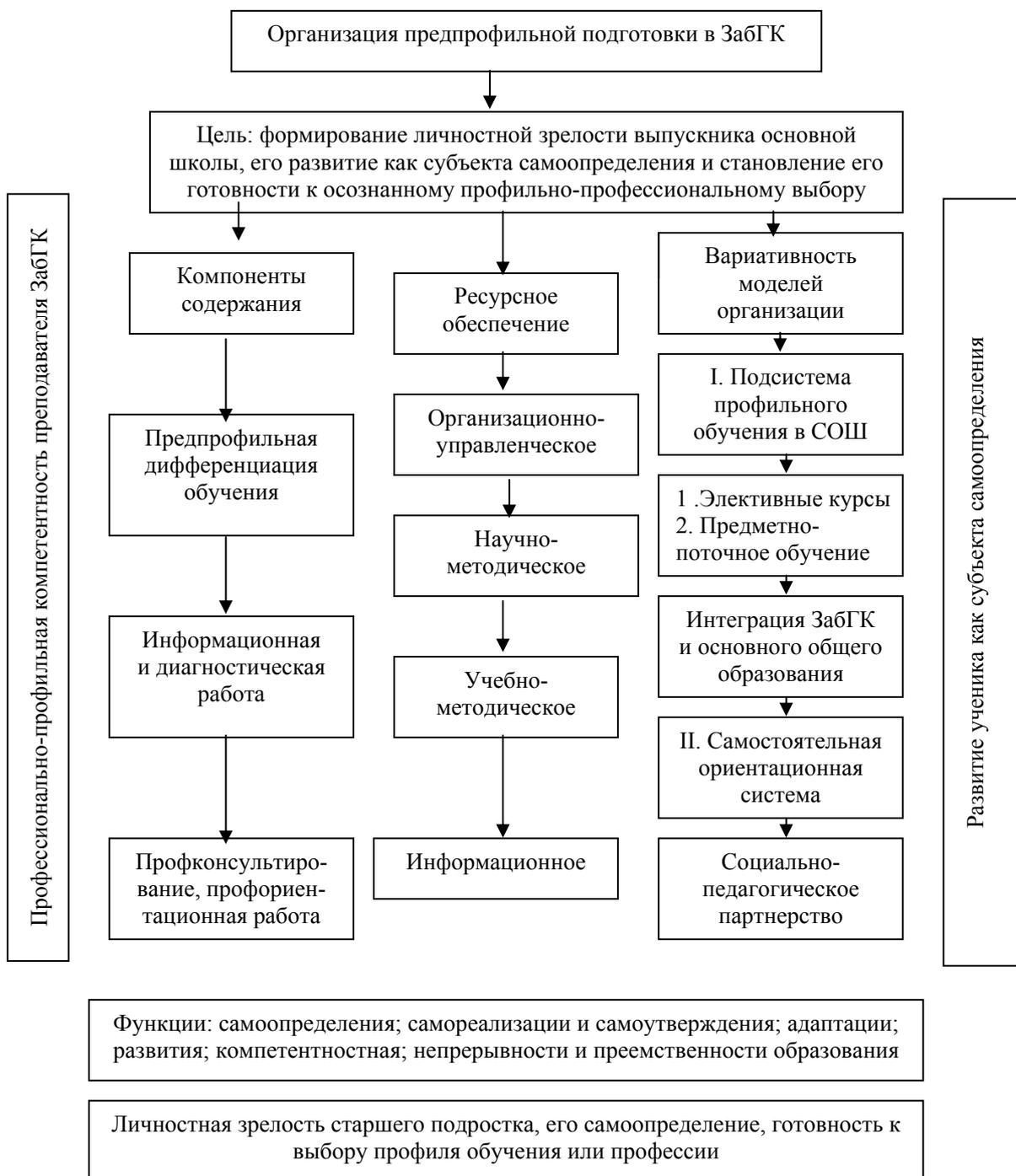


Рис. 3. Модель организации предпрофильной подготовки в ЗабГК

При обучении в классе социально-экономического профиля преследуется цель – удовлетворение индивидуальных образовательных интересов, потребностей и склонностей каждого школьника, обеспечение для наиболее способных школьников повышенного уровня изучения того или иного учебного предмета, обеспечение межпредметных связей и возможности изучения смежных учебных предметов на профильном уровне. Школьники выбирают три курса из 5–6 предлагаемых: социология и статистика; делопроизводство; офисные технологии; математика для экономиста; экономика и маркетинг; макро- и микроэкономики; математическая статистика.

Методическое обеспечение элективного курса включает в себя систему творческих заданий для учащихся, материалы для оказания помощи учащимся в проведении учебной практики, проектной деятельности, исследований; учебные программы.

Эффективность преподавания конкретного элективного курса подтверждается анализом отметок по предметам, количественным анализом набранных баллов учащимися в ходе занятий, проведением анкетирования учащихся, педагогов, целью которого является исследование уровня удовлетворенности школьников элективными занятиями, количественным анализом проектной деятельности учащихся, количеством проведенных исследовательских работ на элективном курсе. Результаты работы на курсах по выбору вносятся в портфолио учащихся.

На базе колледжа функционируют классы профессиональной ориентации, их цель – создание условий для получения дополнительного образования на основе профильного обучения в соответствии с интересами и склонностями учащихся.

Обучение в классе профориентации осуществляется в каникулярный период в течение двух лет (10–11-й классы) по модульной системе (216 часов), согласно утвержденной директором колледжа учебной нагрузке.

Модель класса профориентации базируется на четырех блоках: элективные курсы, профориентационная работа, освоение рабочих профессий, культурные мероприятия.

Профильные курсы обеспечивают углубленное изучение отдельных предметов и ориентированы, в первую очередь, на подготовку выпускников школы к последующему профессиональному образованию.

Элективные курсы связаны, прежде всего, с удовлетворением индивидуальных образовательных интересов, потребностей и склонностей каждого школьника. Именно они, по существу, и являются важнейшим средством построения индивидуальных образовательных программ, так как в наибольшей степени связаны с выбором каждым школьником содержания образования в зависимости от его интересов, способностей, последующих жизненных планов.

Следующий социальный институт – *предприятия, фирмы, организации*. Они оказывают школам помощь, которую раньше называли шефской. Это не только помощь самим школам и школьникам, но и своеобразная реклама самой фирме, которая участвует в решении важной социальной задачи.

Колледж использует нетрадиционную схему взаимодействия с горнодобывающим и горноперерабатывающим предприятиями в своей профориентации: 1) заключение трехсторонних договоров (школа – предприятие – колледж); 2) для чтения элективных курсов в профильных классах привлекаются опытные инженерно-технические работники предприятий; 3) для оказания финансовой помощи общеобразовательными учреждениями при обучении учащихся в профориентационных классах (доставка учащихся на транспорте до колледжа, компенсация части затрат на питание и обучение школьников).

Немаловажное значение в профориентации играют *общественные организации*. На наш взгляд, исходным пунктом предвыборных кампаний и последующей деятельности этих организаций должна стать идея о создании условий для полноценной самореализации всех граждан, чтобы все талантливые люди имели возможность реализовать себя на благо общества и получать за это приличное вознаграждение. Поэтому политическая партия или общественная организация только тогда заслуживает уважения и внимания, когда демонстрирует свою готовность участвовать в решении этой важнейшей управленческой задачи – профориентационной.

*Органы власти* (Администрация края, города, района). Аналогично общественным организациям они должны играть важную роль в профориентационной системе. В западноевропейских странах если важный чиновник игнорирует решение социальных проблем, то он рискует быть отстраненным от власти; если социального педагога или психолога не принимают и не выслушивают, в прессе начинают обсуждать главный вопрос: «Зачем мы избирали такого мэра, который не решает волнующие нас проблемы?».

В течение нескольких лет органы управления образованием субъекта Российской Федерации, Министерство образования, науки и молодежной политики Забайкальского края на базе выставочного центра «Забайкальский» для будущих абитуриентов проводят выставку-ярмарку «Образование и наука», а в 2008 г. – «Образование и карьера». Колледж принимает самое активное участие не только в проведении профориентации школьников, которые посещают выставку в эти дни, но и проводит презентации своей деятельности – круглые столы: «Научно-исследовательская работа студентов и преподавателей горного колледжа», «Производственная практика и трудоустройство выпускников горного колледжа» и др. Следует отметить, что большой интерес у школьников вызывает корпоративная форма студентов и преподавателей, которая введена в колледже с 2007 г.

Важное значение уделяется проведению профориентации на горных предприятиях среди работающей молодежи с использованием помощи студентов заочной формы обучения.

Профориентационная работа с этими социальными группами также осуществляется через Инновационный учебный научно-производственный центр колледжа, где повышают квалификацию или проходят переподготовку рабочие кадры. Часть слушателей курсов после получения удостоверения по рабочей профессии продолжает повышать свой профессиональный уровень через обучение на заочном отделении колледжа.

В соответствии с заключаемым договором о социальном партнерстве выпускники профессионального училища горного профиля г. Краснокаменска по направлению учебного заведения поступают на обучение в колледж. Большую профориентационную работу проводит филиал колледжа в г. Краснокаменске, который готовит специалистов для Приаргунского производственного горно-химического объединения, осуществляющего добычу и переработку урановой руды. В 2008 г. исполнилось 10 лет со дня образования филиала.

Требования новой парадигмы общественного развития привели к формированию стратегии обучения в течение всей жизни, призванной предоставить максимальные возможности профессиональной и личностной самореализации граждан.

Забайкальский горный колледж принимает активное участие в реализации государственной политики в области непрерывного профессионального образования и подготовки кадров.

Данные только последних пяти лет позволяют констатировать следующие результаты деятельности колледжа по данному направлению:

- в классах профессиональной ориентации и профильных классах обучалось 152 чел.;

- повысили квалификацию и прошли переподготовку по рабочим профессиям 1230 работников горнодобывающих и горноперерабатывающих предприятий, а также студенты колледжа в качестве дополнительных образовательных услуг (начальное профессиональное образование);

- выпущено 2500 специалистов со средним профессиональным образованием;

- на основании Договоров о сотрудничестве с социальными партнерами поступили в вузы Читы, Москвы и Иркутска 325 выпускников (преимущественно на заочную форму обучения);

- десять лучших выпускников вузов – бывших студентов горного колледжа – повышают свой профессиональный уровень через аспирантуру.

Будущее за теми ссузами, которые смогут создать особую корпоративную культуру такого интеграционного взаимодействия.

Выпускники колледжа конкурентоспособны и востребованы на региональном рынке труда. Повышение профессионального уровня без отрыва от производства позволяет обеспечить гибкость образовательных траекторий и возможность горизонтальной мобильности, оптимального и экономически эффективного «доучивания» или переобучения работников при переходе с одного рабочего места на другое.

Деятельность ссуза может считаться качественной, если она не только соответствует образовательному стандарту, но и ориентирована на удовлетворение многообразных групп потребителей, как отдельных предприятий, так и крупных корпораций, что обеспечивается качественным проведением профориентации школьников и работающей молодежи.

В период демографического спада колледж не только осуществил набор студентов по всем специальностям и формам обучения, но и увеличил контрольные цифры приема на 50 чел.

Таким образом, если рассматривать профориентационную работу со школьниками и работающей молодежью как систему взаимодействия социальных институтов (партнеров), можно добиться реальных результатов в приеме студентов, а затем и в подготовке специалистов, востребованных в возрождающейся горной отрасли Забайкалья.

### Список литературы

1. Концепция профильного обучения на старшей ступени общего образования. Утверждена Приказом Министерства образования № 2783 от 8.07.2002 г.
2. *Прохоров А. М. и др.* Советский энциклопедический словарь. М., 1981.
3. *Захаров Н. Н., Симоненко В. Д.* Профессиональная ориентация школьников. М., 1989.

**ОПЫТ РАБОТЫ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТНОЙ  
СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И ПАРТНЕРОВ  
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ РЫНКА ТРУДА  
И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ**

**Л. П. Шушарин<sup>1</sup>, В. В. Таркин<sup>2</sup>**

*<sup>1</sup>Главное управление по труду и занятости населения  
Челябинской области, г. Челябинск*

*<sup>2</sup>Государственное учреждение «Центр занятости  
населения г. Магнитогорска», г. Магнитогорск,  
boss@szn74.ru, mmg@szn74.ru*

Дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда в последние годы является одной из главных проблем на рынке труда региона. С 2001 г. Служба занятости населения бьет тревогу в связи с нехваткой квалифицированной рабочей силы, прежде всего рабочих массовых профессий строительной, машиностроительной, энергетической и других отраслей экономики. В то же время система профессионального образования имеет вузоцентрический характер. На рынок труда ежегодно приходят выпускники учреждений профессионального образования, получившие «модные» специальности: «Юриспруденция», «Финансы и кредит», «Экономика и управление на предприятии», «Менеджмент» и другие, потребность в которых значительно меньше выпуска.

В июне 2007 г. коллегия Главного управления по труду и занятости населения рассмотрела вопрос по обеспечению сбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг в г. Магнитогорске, где накоплен определенный опыт взаимодействия Службы занятости и всех заинтересованных в решении этой проблемы структур.

Коллегия одобрила целенаправленную работу ГУ «ЦЗН» г. Магнитогорска, проводимую совместно с администрацией городского округа, координационным комитетом содействия занятости населения, работодателями, учреждениями профессионального образования, другими партнерами по обеспечению сбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг. В решении коллегии был отмечен ряд недостатков: неполное использование ресурса межведомственного взаимодействия в системе профориентационной работы города для формирования положительного имиджа человека труда, пропаганда рабочих профессий, продолжение подготовки в учебных заведениях на коммерческой основе по специальностям, не пользующимся спросом на рынке труда. За прошедший год удалось сделать ряд реальных шагов в решении этой проблемы.

В настоящее время вопрос об удовлетворении спроса на рабочую силу решается в тесном взаимодействии с администрацией г. Магнитогорска. 24 мая 2007 г. вышло Постановление главы города № 3144-П «О создании Совета по определению заказа на подготовку рабочих кадров и специалистов в Магнитогорском городском округе». В состав Совета под председательством главы города вошли представители администрации, руководители учебных заведений города, директор ГУ «ЦЗН». В 2008 г. он преобразован в консультативный Совет по профессиональному образованию и подготовке рабочих кадров и специалистов в Магнитогорском городском округе и является основным координатором усилий всех заинтересованных сторон в планировании и организации подготовки кадров с учетом требований городского рынка труда.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 04.10.2000 г. № 751 «О национальной доктрине образования в РФ» и решением коллегии Главного управления занятости населения с учетом предложений социальных партнеров Службы занятости городской администрации, Объединения работодателей «ПРОМАСС», Южного территориально-методического объединения НПО, по инициативе Центра занятости разработана и принята в октябре 2007 г. Межведомственная программа по профессиональной ориентации, психологической поддержке и адаптации молодежи к рынку труда.

Цель программы – развитие интегрированной непрерывной эффективно действующей системы профессиональной ориентации молодежи, отвечающей требованиям городского рынка труда, координация деятельности социальных партнеров в деле пропаганды рабочих профессий, формирование готовности подростков к выбору профессии, самооценке, изучению рынка профессий и труда.

Специалисты Центра занятости в рамках Межведомственной программы сформировали систему работы по развитию человеческих ресурсов посредством реализации активных программ занятости: профориентации, профессионального обучения, адаптации к рынку труда, содействия предпринимательской деятельности. Уделяется большое внимание вопросу повышения конкурентоспособности выпускников учреждений профессионального образования на рынке труда, их социальной адаптации.

Для создания эффективного механизма управления кадровым потенциалом, координации деятельности социальных партнеров в вопросах подготовки квалифицированных рабочих и специалистов, обеспечения рабочими кадрами и специалистами предприятий муниципального округа вновь по инициативе ЦЗН была разработана и утверждена Межведомственная программа подготовки рабочих кадров и специалистов для Магнитогорского городского округа на период 2008–2012 гг.

Разработчиками и участниками программы стали все ключевые организации города: ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат», система учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, администрация города, крупные городские предприятия, Служба занятости населения. Удалось в рамках города сформировать среднесрочный прогноз потребности в квалифицированных кадрах до 2015 г. Это, в свою очередь, становится ориентиром и социальным заказом для городской системы профессионального образования.

Одним из результатов принятия этой межведомственной программы стал пересмотр всей городской системы профессионального образования с целью ее оптимизации. На совещаниях у Главы города в настоящее время рассматривается вопрос интеграции в системе профессионального образования ПУ – ссуз – вуз.

Чутко реагируя на изменения городского рынка труда, Служба занятости для удовлетворения потребностей предприятий в необходимых кадрах увеличила обучение под заказ предприятий машинистов крана металлургического производства, электрогазосварщиков для подразделений ОАО «ММК», водителей трамвая для треста «Электротранспорт», водителей категории «Д» для автотранспортного предприятия, операторов почтовой связи для Почты России и др. В первом полугодии 2008 г. доля обучаемых по рабочим профессиям в общем количестве направленных на обучение возросла до 62,4% (в 2007 г. – 53,2%).

По сравнению с 2007 г. в два раза увеличилось количество граждан, переобученных на самые востребованные в городе профессии. Возросла доля переобученных под социальный заказ предприятий и с гарантированным трудоустройством на рабочие места после переобучения: с 30,4% в первом полугодии 2007 г. до 42,1% в первом полугодии 2008 г.

Для пропаганды престижа рабочих профессий среди населения был организован цикл выступлений в СМИ не только специалистов Центра занятости, но и руководителей предприятий, кадровых служб. За прошедший период было опубликовано 12 статей в городских газетах («Магнитогорский металл», «Магнитогорский рабочий»), 13 выступлений специалистов Центра занятости на радио и телевидении по данной тематике. Издан альбом рабочих профессий для безработных с описанием профессионально важных качеств, необходимых человеку для работы по выбранной профессии. Специалистами ЦЗН был обобщен опыт градообразующего предприятия ОАО «ММК» в подготовке кадров, издан в виде рекомендаций в буклете и распространен на информационных встречах с руководителями крупных городских предприятий, на расширенном заседании координационного комитета.

За 2007–2008 гг. было организовано 12 городских ярмарок вакансий с приглашением всех крупных работодателей города и 73 мини-ярмарки ва-

кансий, в которых приняли участие более 11 тыс. чел. С участием кадровых служб предприятий г. Магнитогорска организовано 6 выездных ярмарок вакансий в Кизильском, Нагайбакском, Агаповском районах Челябинской области, Абзелиловском районе Башкортостана. Было трудоустроено 350 чел., проживающих в сельской местности.

На протяжении ряда лет ЦЗН координирует работу учебных заведений при согласовании объемов и профилей профессиональной подготовки на новый учебный год и корректирует план приема учащихся в соответствии с требованиями структуры рынка труда.

Для оказания помощи в профессиональном самоопределении выпускников 24 апреля 2008 г. Центром занятости населения г. Магнитогорска при поддержке администрации города и с участием ЦЗН Магнитогорского зонального объединения и районных администраций была организована региональная ярмарка профессий «Шаг в будущее». На ярмарку были приглашены 23 учебных заведения начального, среднего и высшего профессионального образования. Особое внимание, в свете дефицита рабочих кадров, было уделено профессиональным училищам.

Ярмарку посетили 1707 выпускников школ, в том числе 449 чел. из 21 поселка Агаповского, Нагайбакского районов, городов Верхнеуральска, Карталы Челябинской области, Абзелиловского района и города Сибая Башкортостана.

Высокую оценку ярмарке профессий дали не только школьники, учителя, руководители профессиональных учебных заведений, но и глава г. Магнитогорска Е. В. Карпов. Он одобрил идею проведения ярмарки профессий на региональном уровне и предложил проводить такие социально значимые мероприятия два раза в год.

18 сентября 2008 г. прошел второй этап межрегиональной ярмарки «Шаг в будущее», куда были приглашены кроме выпускников школ выпускники всех профессиональных учебных заведений города, которых встречали представители крупных предприятий, организаций, учреждений города.

Таким образом, за прошедший год усилилось влияние городской Службы занятости на характер межведомственного взаимодействия, образовательную политику. Инициативы Службы занятости нашли понимание в городской администрации и на градообразующем предприятии. Решается задача прогнозирования потребности предприятий и организаций города в кадрах на среднесрочную перспективу (до 2015 г.). Формируется программа реорганизации системы профессионального образования в городе в соответствии с потребностями городского рынка труда.

Однако анализ состояния рынка труда за прошедший период показал, что в связи с положительными изменениями в экономике города тенденция несоответствия спроса и предложения рабочей силы сохраняется. Дефицит

кадров в промышленности растет. Наблюдается увеличение числа заявленных вакансий при снижении количества граждан, состоящих на учете в Службе занятости. Уменьшается количество обращений в ЦЗН выпускников. В этих условиях существенно изменить в лучшую сторону ситуацию с «кадровым голодом» в муниципальном образовании призваны разработанные и принятые долговременные межведомственные программы по профориентации и подготовке кадров.

Выступая на августовском совещании работников образования, губернатор области П. И. Сумин положительно охарактеризовал изменения на рынке образовательных услуг и рынке труда г. Магнитогорска. Он заявил: «В ближайшее время этот, пока еще локальный опыт должен обрести очертания ведомственной программы областного Министерства образования и науки по формированию рабочих кадров для приоритетных направлений развития экономики Челябинской области. Ресурсы под такую программу мы найдем. Это и средства национального проекта “Образование”, и работодателей, и средства бюджета области».

Таким образом, в ближайшее время работа муниципальных образований по обеспечению сбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг получит поддержку и дальнейшее развитие в виде региональной целевой программы.

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ,  
ПЕРЕПОДГОТОВКЕ И ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ  
БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН**

**Н. Ю. Юдина**

*Главное управление государственной Службы занятости населения  
Московской области, г. Москва  
profteach@dzan-mo.ru*

Одним из важнейших факторов успешного развития экономики Московской области является восстановление кадрового потенциала предприятий. В первую очередь это должно осуществляться путем подготовки квалифицированных рабочих через систему начального и среднего профессионального образования Московской области.

Определенную роль в обеспечении предприятий и организаций Московской области рабочими кадрами может и должна сыграть Служба занятости населения Московской области, способная подготовить высококвали-

фицированных рабочих из числа безработных граждан. В этой связи особое внимание уделяется организации профессиональной ориентации безработных граждан на рабочие профессии, возникает необходимость наиболее эффективного использования потенциала образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования. Сегодня услуги этих образовательных учреждений далеко не в полной мере используются Службой занятости населения для обучения безработных граждан.

В государственных образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования Московской области в первом полугодии 2008 г. проходили профессиональное обучение 479 безработных граждан, в том числе 264 безработных гражданина прошли профессиональное обучение в 25 государственных образовательных учреждениях начального профессионального образования и 215 безработных граждан прошли профессиональное обучение в 12 государственных образовательных учреждениях среднего профессионального образования Московской области.

Активное участие в обучении безработных граждан принимали образовательные учреждения начального профессионального образования Воскресенского (ГПЛ № 15), Егорьевского (ПУ № 5), Коломенского (ПУ № 6), Орехово-Зуевского (ПУ № 114, ПУ № 1), Подольского (ПУ № 12), Ступинского (ПУ № 52), Чеховского (ПУ № 12, ПУ № 32, ПУ № 56), Щелковского (ПУ № 38, ПУ № 42) районов, городов Дубна (ПЛ № 95), Жуковский (ПУ № 117) и другие.

Одним из примеров позитивного взаимодействия Службы занятости населения с образовательными учреждениями начального профессионального образования является сотрудничество Щелковского центра занятости населения и ПУ № 38. В первом полугодии 2008 г. в этом образовательном учреждении обучались 15 безработных граждан по профессиям: слесарь по ремонту автомобилей, повар, кондитер, продавец продовольственных товаров, которые после завершения профессионального обучения трудоустроились на предприятиях Щелковского муниципального образования.

Также в обучении безработных граждан принимают участие образовательные учреждения среднего профессионального образования Волоколамский техникум экономики и права, Егорьевский промышленно-экономический техникум, Клинский ГПЛ № 62, Коломенский социальный открытый техникум, Щелковский колледж экономики и права, филиал Московского областного сельскохозяйственного колледжа.

Одним из положительных примеров совместного сотрудничества является взаимодействие Клинского центра занятости населения с ГПЛ № 62. Тесное сотрудничество с этим образовательным учреждением началось с 1993 г. На протяжении многих лет отношения между Центром занятости населения и этим образовательным учреждением строятся на основе тесного и

дружеского сотрудничества. Высокое качество подготовки, прогрессивные формы и методы обучения позволяют готовить высококвалифицированных рабочих. В работу образовательного учреждения внедрены новые эффективные педагогические технологии, новые учебные планы и программы. Традицией стало проведение мастер-классов, конкурса на звание «Лучший мастер года». В члены жюри обязательно включаются работники Центра занятости населения, занимающиеся вопросами профессионального обучения безработных граждан.

Сформирован новый имидж образовательного учреждения. Возросла и личная ответственность руководителей образовательных учреждений за организацию обучения и его конечные результаты.

Благодаря тесному контакту лица с работодателями, успешно решаются проблемы профессионального обучения молодежи и их трудоустройства после обучения. В первом полугодии 2008 г. в этом образовательном учреждении прошли профессиональное обучение 38 безработных граждан по профессиям швея, телерадиомастер, автомеханик, парикмахер.

Использование потенциала ГПЛ № 62 для профессионального обучения безработных граждан позволяет частично удовлетворить потребности местного рынка труда в рабочих кадрах.

Позитивным примером взаимодействия Службы занятости населения с образовательными учреждениями среднего профессионального образования является сотрудничество Щелковского центра занятости населения с колледжем экономики и права Московской области и с сельскохозяйственным колледжем, в которых в первом полугодии 2008 г. прошли профессиональное обучение 200 чел.

В сельскохозяйственном колледже созданы лаборатории «Современная сельскохозяйственная техника», «Безопасная эксплуатация автомобилей и тракторов», «Инструментальный контроль технического состояния тракторов и автомобилей», автотрактородром с дистанционным управлением транспортными средствами, апробированы программы подготовки кадров для предпринимательской деятельности в сельской местности по специальности «Хозяйка усадьбы».

Созданная система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров из числа безработных граждан для предприятий и организаций агропромышленного комплекса, коммунального и лесного хозяйства, автотранспорта, дорожного строительства и промышленности позволяет повысить качество профессионального обучения и оперативно решать запросы работодателей.

Совместно с колледжем создана информационная система обмена базой данных по вопросам вакансий и численности граждан, желающих работать после обучения в организациях агропромышленного комплекса, это по-

зволяет трудоустроить безработных в реальном режиме времени по запросу работодателей.

Однако потенциал образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования сегодня используется не в полной мере при профессиональном обучении безработных граждан по рабочим профессиям.

В организации профессионального обучения безработных граждан в образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования имеют место проблемы и нерешенные вопросы.

Так, например, не все профессиональные училища осуществляют профессиональное обучение по профессиям, пользующимся спросом на рынке труда. Не редки случаи, когда они работают по стереотипу, сложившемуся еще в доперестроечный период.

Одной из проблем, возникающих при организации профессионального обучения в образовательных учреждениях начального профессионального образования Московской области, является необходимость комплектования учебных групп численностью не менее 15 чел. из числа безработных граждан. Такая позиция образовательного учреждения не всегда оправдана, т. к. нередко на местном рынке труда массовая подготовка рабочих по той или иной профессии не требуется, а работодателям необходима единичная подготовка. Кроме того, в условиях сокращения численности безработных граждан, состоящих на учете в Службе занятости населения, сделать это практически невозможно.

Не менее важной причиной, по которой организация профессионального обучения безработных граждан в этих образовательных учреждениях не получает должного развития, является высокая стоимость обучения.

Существуют и другие причины, затрудняющие взаимодействие Службы занятости населения с образовательными учреждениями начального профессионального образования, такие как слабая материально-техническая база; проблемы с организацией производственной практики по полученной профессии; устаревшая учебно-программная документация и методическая литература; отсутствие инновационных форм и методов обучения.

Заключенное соглашение между Главным управлением государственной Службы занятости населения Московской области и Министерством образования Московской области «Об использовании потенциала образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования для обучения безработных граждан на 2008–2010 гг.» позволит более полно использовать потенциал этих образовательных учреждений и удовлетворить спрос работодателей на квалифицированную рабочую силу.

**СОДЕРЖАНИЕ**

ПРИВЕТСТВИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Ю. В. ГЕРЦИЯ.....	3
ПРИВЕТСТВИЕ НАЧАЛЬНИКА ОТДЕЛА ПЛАНИРОВАНИЯ И ОПТИМИЗАЦИИ СЕТИ УЧРЕЖДЕНИЙ, СТРУКТУРЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ И СОДЕЙСТВИЯ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО АГЕНТСТВА ПО ОБРАЗОВАНИЮ Н. М. ГРИНЬКО .....	5
ПРИВЕТСТВИЕ РЕКТОРА ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА А. В. ВОРОНИНА .....	6
ПРИВЕТСТВИЕ МИНИСТРА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ Г. Л. КАРАПЕТОВА .....	8
ПРИВЕТСТВИЕ ИСПОЛНЯЮЩЕГО ОБЯЗАННОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ПРЕМЬЕР-МИНИСТРА ПРАВИТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ В. А. ТОЛЬСКОГО.....	10
ПРИВЕТСТВИЕ НАЧАЛЬНИКА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ, СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ТУРИЗМА МИНИСТЕРСТВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ В. Б. ЧЕХОНИНА.....	12
РЕКОМЕНДАЦИИ КОНФЕРЕНЦИИ .....	13
ОПЫТ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ ВЛАДИМИРСКОГО РЕГИОНА В КАДРАХ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ © Аракелян С. М., Архипова Е. А., Прокошев В. Г., Духанов А. В., Филимонова Н. М., Блохина И. А. ....	20
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ДЕПРЕССИВНОМ РЕГИОНЕ © Батыргишиева А. А., Мирзабалаева Ф. И.....	26
ФОРМИРОВАНИЕ АДАПТАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА РЫНКА ТРУДА В СИСТЕМЕ КОНЦЕПЦИИ СОЦИАЛЬНО-ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА © Беклемешев В. П.....	37

---

**КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ В РАЙОНАХ  
НОВОГО ОСВОЕНИЯ**

© Белякова Г. Я., Новиков В. В. ....44

**АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ АСПИРАНТУР И ДОКТОРАНТУР  
ДЛЯ ПЛАНИРОВАНИЯ ОБЪЕМОВ ПОСЛЕВУЗОВСКОЙ ПОДГОТОВКИ  
В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ**

© Бережная Ю. Н., Гуртов В. А. ....52

**МИНИМИЗАЦИЯ ЗАТРАТ ПРИ ПЕРЕПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ**

© Бершадский А. М., Эпп В. В. ....59

**ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСИРОВАНИЯ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

© Глушанок Т. М. ....68

**ОБЩЕСТВЕННО-ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ  
РАЗВИТИЕМ (ОПЫТ ПРОЕКТИРОВАНИЯ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ  
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ)**

© Грибанова Н. А., Беляев В. В. ....73

**ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОЧИМИ КАДРАМИ ОТРАСЛЕЙ  
ЭКОНОМИКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

© Грищенко Н. Н., Харченко И. М., Дудукина Л. В. ....82

**БАКАЛАВРЫ И МАГИСТРЫ В АНГЛО-АМЕРИКАНСКОЙ СИСТЕМЕ  
ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ КАНАДЫ)**

© Губанова Т. Г., Ишкова А. Л., Гуртов В. А. ....90

**РЕАЛИЗАЦИЯ РОССИЙСКО-ШВЕДСКОГО ПРОЕКТА «ТРУДОВАЯ  
РЕАБИЛИТАЦИЯ ИНВАЛИДОВ» В ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ  
В 2005–2008 гг.**

© Дружинин А. А. ....99

**СОДЕЙСТВИЮ ЗАНЯТОСТИ СОЦИАЛЬНО НЕЗАЩИЩЕННЫХ  
КАТЕГОРИЙ ГРАЖДАН – ПРИОРИТЕТНОЕ ВНИМАНИЕ**

© Елеев Л. Т., Сабанов Р. К. ....109

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО – ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

© Ефимова Т. Е., Рыбальская Н. М. ....113

---

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ В КУРСКОЙ ОБЛАСТИ	
© Ильченко В. А. ....	118
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ЗАПАДНОЙ И ЮЖНОЙ ЯКУТИИ	
© Кондратьева В. И. ....	125
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ И ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ В УСЛОВИЯХ ДЕФИЦИТА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РАБОЧИХ КАДРОВ (НА ПРИМЕРЕ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ)	
© Кранцев В. И. ....	132
КАЧЕСТВО И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА ТРУДОИЗБЫТОЧНОГО РЕГИОНА	
© Мирзабалаева Ф. И. ....	138
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В УЧРЕЖДЕНИИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	
© Малицкая Л. Р., Кузнецова Э. А. ....	152
ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ	
© Марков Д. В. ....	160
СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА КАК ФАКТОРЫ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ. РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ	
© Низова Л. М., Пищенина Е. И. ....	166
ТЕОРИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В НОВЫХ УСЛОВИЯХ РЫНКА ТРУДА	
© Низова Л. М., Чернова М. ....	173
СЕМЕЙНОЕ ДЕЛО НА ЛИЧНОМ ПОДВОРЬЕ – ЭФФЕКТИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ НА СЕЛЕ	
© Олейник Ю. М. ....	189
РАЗВИТИЕ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	
© Пальчик А. П., Усова А. А. ....	191

---

ЗАРУБЕЖНЫЕ ТРУДОВЫЕ МИГРАНТЫ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА © Парикова Н. В., Гуртов В. А., Сигова С. В. ....	196
РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ КРЫМСКОГО ТЕХНИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА © Пархоменко Л. А., Колупаева Л. А. ....	206
МАТЕМАТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ © Питухин Е. А. ....	211
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ПО ФОРМИРОВАНИЮ МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ © Полевой И. Н. ....	225
БЕЗРАБОТИЦА КАК ПОКАЗАТЕЛЬ МАРГИНАЛЬНОСТИ ТЕРРИТОРИИ (НА ПРИМЕРЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ РЕГИСТРИРУЕМОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ В ПЕРМСКОМ КРАЕ) © Попов В. В., Катаев Н. А. ....	236
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ И ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ © Прохоров С. Ю., Прохорова С. В. ....	246
РОЛЬ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В ПОВЫШЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН НА РЫНКЕ ТРУДА ЧЕРЕЗ ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ И ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫХ УСЛУГ © Сенаторова Е. Н. ....	256
МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАК ОСНОВА ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОГНОЗНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА В США И РОССИИ © Сигова С. В. ....	268
ПЕРЕХОД НА ПОДГОТОВКУ РАБОЧИХ КАДРОВ ПО ГОРОДСКОМУ ЗАКАЗУ (ОПЫТ МОСКВЫ) © Смирнов И. П. ....	285

---

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПЯТОЙ ИНТЕРНЕТ- КОНФЕРЕНЦИИ «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ» И СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ИТОГИ КОНФЕРЕНЦИИ	
© Терновская Т. С., Гуртов В. А., Артамонов О. Н. ....	295
РЫНОК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА В ФГОУ СПО «АЛАТЫРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»	
© Тикшаева Л. Н., Скамрова Н. А. ....	320
ОЦЕНКА ПЛАНА ПРИЕМА СТУДЕНТОВ В ВУЗЫ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ	
© Фролов Ю. В., Офицеров В. П., Офицеров М. В. ....	327
СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ	
© Фролова Е. Е. ....	336
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА В РАМКАХ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ	
© Шагеева О. А., Северьянова Л. А. ....	355
ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ	
© Чуканова М. Б. ....	368
ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА КАК СИСТЕМА СОЦИАЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ НА ПРИМЕРЕ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО ГОРНОГО КОЛЛЕДЖА	
© Шумилова Л. В., Зыков Н. В. ....	385
ОПЫТ РАБОТЫ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТНОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И ПАРТНЕРОВ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ	
© Шушарин Л. П., Таркин В. В. ....	398
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ, ПЕРЕПОДГОТОВКЕ И ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН	
© Юдина Н. Ю. ....	402

Научное издание

**Спрос и предложение на рынке труда  
и рынке образовательных услуг  
в регионах России**

Сборник докладов по материалам  
Пятой Всероссийской научно-практической  
Интернет-конференции  
(22–23 октября 2008 г.)

**Книга II**

Редактор *О. В. Обарчук*  
Компьютерная верстка *Е. Л. Петрусенко*  
Оформление обложки *О. А. Бондарь*

Подписано в печать 24.11.2008. Формат 60x84 1/16.  
Бумага офсетная. Печать офсетная.  
Уч.-изд. л. 30. Изд. № 246.  
Тираж 250 экз.

Государственное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
ПЕТРОЗАВОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ  
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33