

Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации
Федеральное агентство по образованию
Управление федеральной государственной службы
занятости населения по Республике Карелия
Петрозаводский государственный университет

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

Сборник докладов по материалам
Третьей Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(25 – 26 октября 2006 г.)

Книга I

Петрозаводск
Издательство ПетрГУ
2006

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 Третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (25 – 26 октября 2006 г.). Кн. I. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006. – 260 с.**

ISBN 5-8021-0666-2

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 5-8021-0666-2

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2006

ПРЕДИСЛОВИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

Уважаемые участники третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции! От имени Федеральной службы по труду и занятости приветствую Вас и желаю плодотворного сотрудничества в рассмотрении важных вопросов, поднятых на конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России», поиска решений проблем обеспечения эффективной занятости и повышения качества образования.

Развитие России неразрывно связано с экономикой и социальной модернизацией общества. Основной задачей государственной политики является обеспечение современного экономического роста на основе научного и технологического преимущества страны.

В настоящее время возрастающее внимание к проблеме трудовых ценностей обусловлено необходимостью перехода от сырьевой экономики к экономике инновационной. Приоритетные национальные проекты «Развитие агропромышленного комплекса», «Здоровье», «Доступное жилье», «Образовательный проект» обозначили решение государства обратиться к проблеме развития личности, к самому человеку. Основные усилия государства будут направлены на те сферы, которые напрямую определяют качество жизни граждан. В целом национальные проекты имеют своей целью не только привлечь людей в хозяйственную деятельность, но и повысить их ценность как работников.

Качественный труд должен поддерживаться социально-экономической политикой, в которой важнейшее значение отводится образованию.

России нужна конкурентоспособная образовательная система, в противном случае мы столкнемся с реальной угрозой отрыва качества образования от современных требований рынка труда.

Одним из основных факторов развития трудовых ресурсов является их востребованность на рынке труда. Экономический подъем, вызванный адаптацией организаций к новым экономическим условиям, возникновение новых рынков сбыта, благоприятный конъюнктурный внутренний рынок вызвали рост спроса на квалифицированную рабочую силу.

На региональных рынках труда ощущается нехватка рабочей силы, выражающаяся в несоответствии спроса и предложения, как по профессионально-квалификационной структуре, так и по уровню квалификации. Качественный уровень трудовых ресурсов существенно уступает требованиям, предъявляемым на внешнем рынке труда.

Вместе с тем рынок образовательных услуг не готов оперативно реагировать на качественные изменения спроса на рабочую силу, появляющегося в результате позитивных сдвигов в экономике, что не позволяет решать проблемы дефицита квалифицированных рабочих кадров и диспропорции спроса и предложения на региональных рынках труда.

Все это предопределило важность решения задач, связанных с разработкой методологии мониторинга и прогнозирования спроса на квалифицированную рабочую силу для создания механизма эффективного взаимодействия рынков труда и образовательных услуг.

Прогноз структуры спроса рабочей силы позволит своевременно вносить коррективы в систему планирования профессионального образования и обучения с точки зрения количественных и качественных потребностей рынка труда.

Опыт проведения двух предыдущих конференций показал возрастающий интерес к рассматриваемым проблемам. В прошлом году 40 субъектов Российской Федерации представили на обсуждение свои доклады. В обсуждении через сеть Интернет приняли участие 942 человека, что доказывает заинтересованность регионов в совместном решении проблем рынка труда и рынка образования.

Желаю участникам конференции дальнейшей успешной работы!

Руководитель
Федеральной службы по труду и занятости

М. А. Топилин

ПРЕДИСЛОВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА

В сборнике трудов Третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции "СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ" представлено 86 докладов ученых, специалистов и управленцев, работающих в этой предметной области. Опыт проведения двух предыдущих Интернет-конференций на эту тему под эгидой Федеральной службы по труду и занятости, Федерального агентства по образованию показал востребованность обсуждения этих проблем в виде Интернет-конференции, позволяющих обобщить накопленный опыт на федеральном и региональных уровнях. Материалы предыдущих двух конференций, опубликованные как в электронном виде, так и в 6 сборниках, обобщают опыт территориальных органов Федеральной государственной службы занятости населения, образовательных учреждений и научных организаций различных регионов и используются учеными и специалистами в практической работе.

Тематика докладов охватывает все наиболее актуальные проблемы в области рынка труда и рынка образовательных услуг. Особенностью 2006 года является переход в рамках административной реформы территориальных органов Федеральной государственной службы занятости населения в структуру региональных органов исполнительной власти; первый опыт работы образовательных учреждений СПО и НПО в рамках финансирования из республиканских/областных бюджетов; уменьшение численности выпускников из 9-х и 11-х классов общеобразовательных школ. Наблюдающееся в последние 4 года динамичное развитие экономики в сфере производства товаров и услуг требует значительного числа квалифицированных кадров по рабочим профессиям. Стратегии и программы среднесрочного развития базовых отраслей экономики, приоритетных направлений развития науки, техники и технологий опираются как на существующий кадровый потенциал, так и на формируемый системой профессионального образования для обеспечения перспективных потребностей. Эти и другие аспекты рынка труда и рынка образовательных услуг нашли отражение в тематике докладов, представленных в материалах Третьей Интернет-конференции.

В рамках подготовки к Первой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ» Центром бюджетного мониторинга был сформирован и открыт федеральный Web-портал «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» <http://labourmarket.ru>. В рамках этого Интернет-ресурса проводится разме-

щение информации о текущем состоянии рынка труда и рынка образовательных услуг, а также о методиках прогнозирования развития этих рынков в разрезе субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и видов экономической деятельности, различных уровней профессионального образования.

Директор
Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ,
профессор, доктор физ.-мат. наук

В. А. Гуртов

**СООТВЕТСТВИЕ СИСТЕМ НАЧАЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СУБЪЕКТОВ РФ
ПЕРСПЕКТИВАМ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА:
ОПЫТ СОПОСТАВИТЕЛЬНОГО АНАЛИЗА¹**

**С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына, Н. Ю. Посталюк,
Е. Г. Репринцева**

АНО «Центр исследований рынка труда», г. Самара
alashchev_s@mail.ru, kuteinit@mail.ru, posta@samtel.ru, ereprintseva@mail.ru

Региональные системы начального профессионального образования (НПО) России по-разному позиционируют себя по отношению к рынку труда региона. В этом смысле можно выделить две крайние позиции: выбор в качестве приоритета *социальной функции* НПО, основное содержание которой заключается в удовлетворении образовательных запросов клиентов сети учебных заведений, или ориентация исключительно на кадровые потребности экономики региона, то есть реализация *экономической функции* системы НПО. В реальности, конечно, достаточно часто наблюдаются попытки совместить первую и вторую функцию (частично социально ориентированную, частично экономически ориентированную), однако, на наш взгляд, в современной России эти попытки пока бесперспективны.

Как показали мониторинговые исследования двух региональных систем НПО – Республики Чувашии и Самарской области, рассматриваемые функции НПО альтернативны. Поэтому если органы управления образованием субъекта РФ выбирают для себя в качестве приоритета формирование кадрового обеспечения регионального экономического развития, то они должны быть готовы к тому, что на этом пути неминуемо возникнут барьеры доступности² образовательных программ НПО для населения региона.

В Республике Чувашия и Самарской области доступность НПО как уровня профессионального образования обеспечена полностью. Иного и нельзя было ожидать: любой молодой человек, успешно закончивший, как

¹ Материалы подготовлены при поддержке Национального фонда подготовки кадров (контракт №ERP/F2/C/92-05 на разработку и апробацию инструментария мониторинга системы начального профессионального образования).

² Под термином «барьер доступности», вслед за Д. Л. Константиновским, в статье понимается совокупность факторов, затрудняющих получение НПО. Понятие «институциональных» барьеров, доступности также введено Д. Л. Константиновским (проект НФПК «Проведение мониторинговых исследований по оценке доступности качественного общего и начального профессионального образования»). Кроме институциональных барьеров автор обсуждает понятия «экономический», «информационный» и «территориальный» барьеры.

минимум, 9 классов общеобразовательной школы, при желании может осуществить свое конституционное право и поступить в учебное заведение, реализующее программы НПО (однако, как будет показано ниже, не на любую избранную им профессию НПО).

Недоступность любой выбранной свободно абитуриентом профессии обучения в НПО обусловлена так называемым *институциональным барьером Регионального заказа*. Региональный заказ представляет собой задание по объемам (численности) приема в учреждения профессионального образования региона, которое формируется от имени субъекта РФ на подготовку кадров всех уровней профессионального образования (НПО, СПО и ВПО) и выполняется за счет его бюджета.

В Самарской области, так же, как и в Чувашской Республике, региональный заказ на начальное профессиональное образование формируется на основе среднесрочного прогноза перспективного кадрового спроса в экономике региона и является ориентиром для разработки планов приема в УНПО. Например, в соответствии с прогнозными данными о рынке труда в 2004/2005 учебном году в Чувашии произошло сокращение приема по невостребованным экономикой региона профессиям. Если в 2003/2004 учебном году прием в учреждения НПО осуществлялся по 57 профессиям, то в 2004/2005 году прекращена подготовка по 14 профессиям и по 7 – сокращен прием. Структура приема в республиканскую систему НПО на момент обследования включала в себя лишь 33 массовые профессии, определенные на основании опроса работодателей.

На момент обследования в системе НПО Самарской области (июнь-июль 2006 года) реализовалась подготовка по 88 профессиям НПО. В течение последних трех лет из структуры приема также были выведены некоторые профессии: «бухгалтер», «парикмахер», «секретарь», «оператор ЭВМ» и существенно сокращены объемы приема поваров, официантов, барменов. Как показывают опросы молодежи, именно эти профессии НПО наиболее привлекательны для потенциальных абитуриентов.

Таким образом, институциональный барьер Регионального заказа существенно ограничивает доступ молодежи к профессиям НПО, которые не отвечают приоритетам экономического развития региона. В то же время без построения этого барьера не обойтись для усиления соответствия системы НПО перспективам развития экономики. Однако спектр профессий, по которым реализуются образовательные программы НПО с точки зрения удовлетворения разнообразных образовательных запросов молодежи в Республике Чувашия, следует признать неоправданно узким (33 профессии НПО).

Для выяснения, насколько это соответствует образовательным потребностям молодежи двух рассматриваемых в статье регионов и субъективных причин ограничения доступа к профессиям, которые востребованы потре-

бителями услуг НПО, проведен социологический опрос первокурсников областной системы НПО, в котором приняли участие 1465 человек в Республике Чувашия и 530 – в Самарской области³.

Судя по результатам анкетирования, большинство опрошенных первокурсников получают ранее запланированную профессию (66,3% в Чувашии и 60% – в Самарской области). При этом около трети респондентов обоих регионов указали на то, что учатся по профессии, отличной от запланированной, а значит, в системе НПО имеет место несоответствие профессии обучения профессионально-образовательным намерениям потребителей.

Причины, по которым учащимся пришлось изменить свои образовательные планы, по результатам дополнительного социологического обследования можно выделить в две большие группы:

– *личностные причины*, не имеющие непосредственного отношения к структуре приема в систему НПО: «настояли родители», «из-за семейных обстоятельств», «особо не выбирал (какое попало, в такое и пошел)», «не поступил в вуз, техникум» – около половины всех опрошенных чувашских и самарских первокурсников, обучающихся по профессии, отличной от запланированной;

– *причины, связанные с барьерами (институциональными, территориальными и другими) доступа к образовательным программам НПО*: «группы по профессии, которую планировал получить, были уже заполнены» (латентная форма конкурса при приеме), «по профессии, которую планировал получить, не было набора», «в населенном пункте, где я живу, вообще нет такого учебного заведения, где можно было получить желаемую профессию», «учебное заведение, где готовят по той профессии, что планировал, не предоставляет общежитие» – 26,6% от числа опрошенных первокурсников Чувашии (22,1% – Самарской области), обучающихся по профессиям, отличным от желаемых.

Полученные результаты свидетельствуют также о недостаточно качественной профориентационной работе в регионах, которая могла бы стимулировать эффективное профессиональное самоопределение молодежи. Это так называемый «информационный барьер» доступности. В нашем случае он отражает степень информированности потенциальных абитуриентов региональной системы НПО и их родителей о рабочих профессиях, перспективных с точки зрения трудоустройства на региональных рынках труда. Наличие такого барьера доступности создает неравные шансы эффективного профессионального самоопределения для информированных и не информированных групп молодежи. Задачей органов управления образованием в

³ Стандартная ошибка выборки не превышает 2,2%. Предельная ошибка репрезентативности – 4,2% для уровня значимости 0,05.

связи с этим выступает создание условий для обеспечения доступа всего населения региона к информации о востребованных рынком труда рабочих профессиях и перспективах соответствующей профессиональной карьеры. В этом заключается стратегия повышения шансов потребителей образовательных услуг на равные условия получения НПО определенного качества (по конкретной профессии).

В то же время такая эффективная форма знакомства школьников с рабочими профессиями, как реализация программ допрофессиональной и профессиональной подготовки школьников в учебных заведениях региональных систем НПО («профессиональные пробы») рассматриваемых субъектов РФ, почти не используется. Только 2,9% учащихся 8-11 классов общеобразовательных учреждений в городе и 0,1% в сельской местности Самарской области в 2005 году проходили такую подготовку⁴. В Чувашской Республике еще меньше – 0,4% учащихся 8-11 классов общеобразовательных учреждений в городе, в сельской местности учащиеся общеобразовательных школ Чувашии вообще не пользуются ресурсами региональной системы НПО⁵.

Можно констатировать, что образовательные ресурсы учреждений системы НПО в целом в недостаточной степени используются системой общего образования, хотя загруженность проектных мощностей сети учреждений НПО и СПО региона позволяет это делать. Указанный факт свидетельствует о недостаточно эффективной профориентации на рабочие профессии, которая проводится в общеобразовательных школах региона, в том числе – в старшей профильной школе. Следует признать это направление существенным резервом преодоления информационного барьера доступности образовательных программ НПО и усиления соответствия структуры подготовки требованиям рынка труда.

Анализ количественного соответствия объемов подготовки рабочих в системах НПО рассматриваемых субъектов РФ профессионально-отраслевой структуре экономики региона позволил выявить следующие тенденции.

Структура выпуска 2005 года из учреждений системы НПО и Республики Чувашия, и Самарской области только примерно на одну треть изоморфна структуре занятости в экономиках региона. Этот показатель, рас-

⁴ Общее количество школьников, обучавшихся по рабочим профессиям в образовательных учреждениях НПО/СПО Самарской области, по сравнению с 2003 годом снизилось на 705 человек.

⁵ Следует отметить, что два года назад (2003 г.) в Республике Чувашия ни городские, ни сельские школьники вообще не обучались по программам допрофессиональной и профессиональной подготовки в учреждениях НПО региона.

считанный по 10 отраслевым группам профессий, отражает, насколько отраслевая структура выпуска системы НПО соответствует (воспроизводит) отраслевой структуре занятости в отраслях экономики области. Как видно из таблиц 1 и 2, суммарные отклонения структуры выпуска 2005 года по рабочим профессиям от структуры занятости в экономике достигают 67% в Самарской области и 62% – в Чувашии. Наибольшее несоответствие (как с положительным, так и с отрицательным знаком) демонстрируют следующие профессиональные отрасли:

- в *Самарской области*: строительство (8,4%); гостиничный и ресторанный бизнес (7,5%); сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство (7,2%); прочие виды экономической деятельности (26,1%);

- в *Республике Чувашия*: строительство (18,9%); обрабатывающие производства (8,7%); прочие виды экономической деятельности (26,0%) (табл. 1, 2).

Таблица 1

Характеристики структурного соответствия выпуска из системы НПО в 2005 году отраслевой структуре занятости по рабочим профессиям в экономике Самарской области

Отраслевая группа профессий	Численность занятых в экономике Самарской области на конец 2005 г.	Выпуск учащихся системы НПО 2005 г. по отраслям экономики	Разница долей занятых в экономике и в объеме выпуска	Отклонение структуры выпуска от отраслевой структуры занятости в экономике (в %)
Всего (суммарное значение)	1256184	11198		67,1
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	47536	1228	7,2	7,2
Рыболовство, рыбоводство	543	0	0,0	0,0
Добыча полезных ископаемых	10707	295	1,8	1,8
Обрабатывающие производства	382063	3754	3,1	3,1
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	35547	130	-1,7	1,7
Строительство	62026	1490	8,4	8,4
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, бытовых изделий и предметов личного пользования	143884	639	-5,7	5,7

Продолжение таблицы 1

Гостиничный и ресторанный бизнес	12837	955	7,5	7,5
Транспорт и связь	120307	1702	5,6	5,6
Прочие виды экономической деятельности	440734	1005	-26,1	26,1

Таблица 2

Характеристики структурного соответствия выпуска из системы НПО в 2005 году отраслевой структуре занятости по рабочим профессиям в экономике Чувашской Республики

Отраслевая группа профессий	Численность занятых в экономике Чувашской республики на конец 2005 г.	Выпуск учащих системы НПО по отраслям экономики в 2005 г.	Разница долей занятых в экономике и в объеме выпуска	Отклонение структуры выпуска от отраслевой структуры занятости в экономике (в %)
Всего (суммарное значение)	433335	7404		61,9
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	41814	838	1,7	1,7
Рыболовство, рыбоводство	93	0	0,0	0,0
Добыча полезных ископаемых	537	0	-0,1	0,1
Обрабатывающие производства	112136	2558	8,7	8,7
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	12932	0	-3,0	3,0
Строительство	30555	1925	18,9	18,9
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	37127	637	0,0	0,0
Гостиницы и рестораны	8102	0	-1,9	1,9
Транспорт и связь	24657	540	1,6	1,6
Прочие виды экономической деятельности	165382	904	-26,0	26,0

Структура приема в учреждения системы НПО 2005 года в обоих регионах лишь чуть в большей степени соответствует кадровым потребностям рынков труда Чувашской Республики и Самарской области, рассчитанным на основе среднесрочного прогноза (до 2008 года) по отраслевым группам профессий НПО (табл. 3 и 4). Можно ожидать, что в 2008 году предложение (выпуск) региональных систем НПО по рабочим профессиям немногим более трети будет соответствовать кадровому спросу на рынках труда (соответствие – 40% для Чувашии и 36% для Самарской области).

Как видно из таблиц 3 и 4, в наименьшей степени соответствие структуры приема и прогнозных среднесрочных кадровых потребностей достигнуто в следующих отраслях:

- *в Чувашской Республике:* по профессиям сферы общественного питания, торговли и производства пищевой продукции (принято в 2005 году учащихся в 2 раза больше, чем будет востребовано); строительных, монтажных и ремонтно-строительных работ (потребность на 40% выше приема); металлообработки (принято учащихся в 1,5 раза меньше прогнозной потребности), сельского хозяйства (потребность вдвое выше, чем прием);

- *в Самарской области:* по профессиям сферы обслуживания (принято в 2005 году учащихся в 3,2 раза больше, чем будет востребовано); строительных, монтажных и ремонтно-строительных работ (потребность более чем в 2 раза выше приема); металлообработки (принято учащихся почти в 2 раза меньше прогнозной потребности), легкой промышленности (потребность в 2 раза выше, чем прием). Не ведется подготовка по профессиям отраслевых групп «Эксплуатация и ремонт оборудования электростанций и сетей», «Химическое производство» и других, хотя потребность в рабочих по этим профессиям достаточно велика.

Таким образом, структура приема в систему НПО обоих регионов не полностью соответствует перспективам развития региональных экономик. Следует отметить, что на основании полученных данных констатировать усиление или ослабление соответствия подготовки в региональных системах НПО кадровым потребностям субъектов РФ было бы некорректным. В первом случае (см. табл. 1 и 2) речь идет о соответствии подготовки актуальной структуре занятости в экономике (данные о кадровых потребностях 2005 г. в разрезе отраслевых групп отсутствуют), а во втором (см. табл. 3 и 4) – структуре прогнозных среднесрочных кадровых потребностей, т. е. перспективным пропорциям развития экономики региона.

Таблица 3

Характеристика степени количественного соответствия приема 2005 г. в систему НПО Чувашской Республики прогнозным кадровым потребностям экономики

Отраслевые группы профессий начального профессионального образования	Предварительная прогнозная оценка кадровой востребованности в регионе к 2008 году (чел.)	Прием 2005 г. в систему НПО по отраслевым группам профессий (чел.)	Отклонение структуры приема от прогнозной потребности по отраслевым группам (в %)
Всего (суммарное значение по всем отраслевым группам)	7565	5771	60
01. Профессии, общие для всех отраслей экономики	325	348	+ 7
02. Металлообработка	1802	837	- 54
04. Электротехническое производство	6	0	- 100
06. Производство радио-аппаратуры и аппаратуры связи	95	31	- 67
13. Производство черных металлов	7	0	- 100
15. Химическое производство	44	48	+ 9
16. Производство синтетических смол, пластмасс и переработка	47	0	- 100
20. Переработка нефти и нефтепродуктов	25	32	+ 28
22. Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы	2678	1689	- 37
23. Лесозаготовительные работы	2	0	- 100
24. Деревообрабатывающее производство	9	51	+ 467
29. Реставрационные работы	1	94	+ 9300
30. Транспорт	438	475	+ 8,4
31. Работы и профессии рабочих связи	12	0	- 100

Продолжение таблицы 3

32. Легкая промышленность	486	439	- 10
33. Полиграфическое производство	3	0	- 100
34. Общественное питание, торговля и производство пищевой продукции	491	978	+ 99
35. Производство художественных и ювелирных изделий	64	130	+ 103
36. Сфера обслуживания	16	86	+ 438
37. Сельское хозяйство	1015	533	- 47
* 38. Должности служащих	423	0	- 100

* Для прогнозной оценки данных недостаточно.

Таблица 4

Характеристика степени количественного соответствия приема 2005 г. в систему НПО Самарской области прогнозным кадровым потребностям экономики

Отраслевые группы профессий начального профессионального образования	Оценка прогнозной кадровой востребованности в регионе к 2008 году (чел.)	Прием 2005 г. в систему НПО по отраслевым группам профессий (чел.)	Отклонение структуры приема от прогнозной потребности по отраслевым группам (в %)
Всего (суммарное значение по всем отраслевым группам)	15890	10298	64%
01. Профессии, общие для всех отраслей экономики	1210	1324	+9
02. Металлообработка	4450	2535	- 43
04. Электротехническое производство	30	25	- 17
05. Производство изделий электронной техники	50	0	- 100
06. Производство радиоаппаратуры и аппаратуры связи	50	26	- 48
12. Бурение скважин, добыча нефти и газа	290	33	- 89

Продолжение таблицы 4

13. Производство черных металлов	60	0	- 100
14. Производство цветных металлов	60	0	- 100
15. Химическое производство	140	0	- 100
16. Производство синтетических смол, пластмасс	90	0	- 100
20. Переработка нефти и нефтепродуктов	280	270	- 4
21. Эксплуатация и ремонт оборудования электростанций	350	0	- 100
22. Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы	3010	1336	- 56
24. Деревообрабатывающее производство	75	134	+79
26. Производство строительных материалов	25	0	- 100
27. Производство стекла и стеклоизделий	40	0	- 100
29. Реставрационные работы	1	32	+3100
30. Транспорт	1845	1257	- 32
31. Профессии рабочих связи	40	0	- 100
32. Легкая промышленность	450	227	- 50
33. Полиграфическое производство	55	92	+67
34. Общественное питание, торговля и производство пищевой продукции	1375	1266	- 8
*35. Производство художественных и ювелирных изделий		71	
36. Сфера обслуживания	55	185	+236
37. Сельское хозяйство	950	1018	+7
38. Должности служащих	835	492	- 41

* Для прогнозной оценки данных недостаточно.

Косвенным показателем степени соответствия предложения в системе НПО кадровому спросу предприятий/организаций региона являются данные о трудоустройстве выпускников учреждений, готовящих рабочие кадры.

По показателям ведомственной статистики региональных органов управления образованием о трудоустройстве выпускников учреждений системы НПО, доля трудоустроившихся выпускников 2005 года составляет 80,9% от выпуска в Чувашии и 82,2% – в Самарской области (без учета выпускников, призванных в ВС, продолживших обучение и получивших «свободное трудоустройство»). В то же время опрос выпускников системы НПО Самарской области через год после выпуска (опрошено 470 человек), показывает, что только около половины⁶ из выпускников трудоустраиваются сразу после окончания учебного заведения. В Чувашии рассматриваемые показатели существенно выше. Опрос выпускников учреждений НПО республики через год после выпуска (выборка составила 1286 выпускников 2005 года) показал, что более двух третей (71,6%) респондентов трудоустроилось на работу сразу после окончания учебного заведения, из них примерно каждый пятый (19,0%) нашел место работы еще во время учебы.

По данным ФГСЗН по Самарской области, на начало 2006 года зарегистрировались в качестве безработных в государственной службе занятости только 3,6% выпускников УНПО/УСПО 2005 года, что совпадает со значением аналогичного показателя 2004 года. Доля выпускников учреждений НПО 2005 года в общей численности безработных составляет 0,9%. По данным ФГСЗН по Чувашской Республике, на 1 октября 2005 года зарегистрировались в качестве безработных в государственной службе занятости только 3,1% выпускников региональной системы НПО 2005 года. В общей численности безработных республики выпускники учреждений НПО на начало 2006 года составляют 1,9% (в прошлом году 2,2%). Как известно, эти показатели лишь в малой степени характеризуют занятость молодых людей, потому что в государственных службах занятости населения регистрируются далеко не все безработные.

Анализ степени соответствия подготовки в региональных системах НПО требованиям экономики субъектов РФ предполагает исследование не только характеристик объемов подготовки кадров, но и качества профессионального образования, полученного в системе НПО. Внешняя независимая прямая оценка качества профессионального образования возможна только на основе результатов сертификации выпускников региональной системы НПО с участием работодателей региона. В Чувашской Республике система сертификации профессиональных квалификаций выпускников профессиональных образовательных учреждений еще не создана, поэтому

⁶ От 47 до 55% при уровне значимости 0,05.

независимая оценка соответствия качества НПО требованиям работодателей региона отсутствует. В Самарской области система сертификации выпускников учреждений НПО/СПО уже действует, но поскольку это добровольная процедура, через нее проходят всего 3-4% выпускников текущего года. Поэтому корректные выводы о качестве образования с точки зрения работодателей региона на основе такого количества сертифицируемых выпускников получить невозможно.

В связи с этим возникает необходимость обращения к косвенным показателям качества профессионального образования. Одним из важных косвенных показателей выступает доля внебюджетных доходов от реализации образовательных услуг в общем объеме внебюджетных доходов учебного заведения. Если работодателями востребованы образовательные услуги учреждения НПО/СПО, они готовы обучать свои рабочие кадры и платить за это, значит, качество подготовки их устраивает. Можно предполагать, что уровень подготовки педагогических работников и мастеров производственного обучения, а также уровень развития производственной базы обучения соответствуют требованиям предприятий/организаций реального сектора экономики. В Чувашской Республике этот информативный показатель внесен в перечень региональной ведомственной статистики, и в 2005 году он составлял 48,6%. Чуть менее половины внебюджетных доходов учреждений региональной системы НПО получено ими от реализации образовательных услуг, что является косвенным показателем соответствия спроса на качество НПО со стороны рынка труда и предложения учебных заведений. Данных о доле внебюджетных доходов от образовательных услуг в общей структуре внебюджетных доходов учреждений системы НПО Самарской области получить не удалось, поскольку такие данные не собираются региональным органом управления образованием⁷.

В отсутствие указанного выше показателя целесообразно рассмотреть долю обученных (от общего числа обученных в системе НПО по рабочим профессиям) по заявкам работодателей и договорам с гражданами. Этот показатель даже точнее отражает качественное соответствие спроса и предложения на рынке труда, поскольку стоимость обучения зачастую зависит от компетенции персонала УНПО/СПО в сфере продаж (цена услуги – договорная). В Самарской области около трети (34,3%) общего контингента обучавшихся в учреждениях системы НПО в 2005 году составили «хоздоговорные» учащиеся (по целевому заказу с территориальными службами занятости, по заявкам работодателей и по договорам с гражданами). Для сравнения: данный показатель в Чувашской Республике в 2005 году состав-

⁷ Можно рекомендовать ввести этот информативный показатель в перечень региональной ведомственной статистики.

лял 41,6%. Это очень хороший показатель, который свидетельствует о высоком платежеспособном спросе на образовательные программы НПО, что косвенно демонстрирует соответствие качества их реализации требованиям заказчиков.

Количество обученных на хоздоговорной основе в Республике Чувашия увеличилось по сравнению с 2003 годом на 845 человек (рост на 19,5%), а в Самарской области снизилось почти на 700 человек (около 11%). При этом только треть (29,3%) учреждений НПО и СПО Самарской области обучали персонал предприятий/организаций по договорам с полным возмещением затрат на обучение⁸. То есть массовой практики спроса на платные образовательные услуги НПО со стороны различного рода потребителей региона не наблюдается, что косвенным образом (как отсутствие спроса) характеризует качество этих услуг с точки зрения работодателей региона и отдельных граждан.

Еще одним важным показателем соответствия качественных характеристик спроса и предложения на региональном рынке рабочих профессий может выступать «коэффициент сменяемости профессий» в системе НПО в соответствии с конъюнктурой местных рынков труда. Однако корректно рассчитать его не представляется возможным в связи с трудностями выявления показателей динамики рынка рабочих профессий (то есть структуры занятости) в экономике региона. Тот факт, что обновление (сменяемость) профессий в системе НПО высоко, может свидетельствовать о несоответствии рынку труда в случае, если ситуация в экономике региона стабильна и смена пропорций в отраслевой структуре занятости происходит медленно (и наоборот).

В Чувашской Республике в 2005 году обновление структуры приема в разрезе профессий НПО произошло в 0,7% учреждений, реализующих образовательные программы НПО. Введено две новые профессии НПО. Можно предположить, что в условиях стагнации на рынке труда и невысокой рыночной динамики этот факт можно квалифицировать в целом как соответствующий перспективам развития экономики региона. В Самарской области в 2005 году обновление структуры приема в разрезе профессий НПО произошло примерно в трети (29,3%) учреждений, реализующих образовательные программы НПО. При этом новых (вновь введенных) профессий в системе не появилось. Поскольку прием в учебные заведения НПО регламентирован региональным заказом на подготовку кадров, сформированным сообразно с потребностями рынка труда, можно говорить о том, что, по су-

⁸ Для сравнения: в Чувашской Республике в 2005 году 100% учебных заведений НПО реализовали образовательные программы НПО для персонала предприятий/организаций по договорам с полным возмещением затрат на обучение.

ти дела, учебные заведения пытаются «подстроиться» под запросы локальных рынков труда, вводя новые для себя профессии (и выводя «старые») в соответствии со своими представлениями о степени их востребованности на рынке.

В Чувашской Республике в 2005 году все без исключения учебные заведения, реализующие образовательные программы НПО, имели договоры с предприятиями реального сектора экономики на профессиональное обучение персонала с полным возмещением затрат за счет средств работодателей. При этом в среднем на одно образовательное учреждение системы приходится более двадцати (21,4) предприятий/организаций республики, разместивших свой заказ на подготовку и переподготовку кадров. Указанные значения показателей свидетельствуют о высокой степени интенсивности взаимодействия учреждений системы НПО с работодателями региона. Этот факт свидетельствует о качестве образования, которое удовлетворяет заказчиков, а также о маркетинговой ориентации управления образовательным учреждением.

В Самарской области в 2005 году только около трети (17 из 58) учебных заведений, реализующих образовательные программы НПО, имели договоры с предприятиями реального сектора экономики на профессиональное обучение персонала с полным возмещением затрат за счет средств работодателей. При этом в среднем на образовательное учреждение системы приходится около одного (1,1) предприятия/организации. Указанные значения показателей свидетельствуют о значительном «разбросе» в интенсивности взаимодействия учреждений НПО/СПО с работодателями региона. На 17 образовательных учреждений системы НПО, которые имеют договоры с предприятиями реального сектора экономики на реализацию образовательных услуг, приходится 61 предприятие – в среднем по 3,5 предприятия на учреждение, что показывает низкий уровень взаимодействия с работодателями. При этом образовательные услуги двух третей учебных заведений, реализующих программы НПО, практически не имеют спроса со стороны работодателей. Этот факт говорит о качестве образования, которое не удовлетворяет заказчиков, а также об отсутствии маркетинговой ориентации управления образовательными учреждениями отрасли.

В целом проведенный анализ показывает, что в обоих регионах системы НПО в большей степени ориентированы на удовлетворение профессионально-образовательных запросов потребителей услуг, нежели на обслуживание потребностей экономики, т. е. более или менее успешная реализация социальной функции происходит в ущерб экономическим задачам региональных систем НПО.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ МОНИТОРИНГА РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ¹

С. Ю. Алашеев, Н. Ю. Посталюк

АНО «Центр исследований рынка труда», г. Самара
alasheev_s@mail.ru, posta@samtel.ru

Основная цель модернизации региональных систем начального профессионального образования (НПО) в России состоит в создании устойчивого механизма их развития в направлении, обеспечивающем: соответствие образовательных результатов требованиям потребителей образовательных услуг и регионального рынка труда; равенство доступа к начальному профессиональному образованию; эффективность деятельности региональных систем НПО.

Для успешной реализации этой цели необходимо создание системы сбора, анализа и представления информации, адекватно отображающей состояние системы НПО, ее соответствие выбранным параметрам развития, а также формирование комплексной информационной базы, обеспечивающей разработку прогнозов и сценариев развития в целях планомерного изменения основных параметров системы НПО (т. е. управления развитием). Решение указанных задач предполагает организацию мониторинга региональной системы НПО, т. е. систематического отслеживания различных характеристик процессов и результатов системы для выявления степени соответствия ее развития заданным целям.

Фиксируемые количественные и качественные показатели функционирования и развития системы НПО в рамках мониторинга предназначены для: 1) минимизации возможных рисков, которые возникают в процессе развития; 2) принятия эффективных стратегических и тактических управленческих решений по развитию региональной системы НПО.

Как показано во многих исследованиях, в современных условиях значимость информации для принятия решений в сфере образования существенно возрастает для всех субъектов региональных рынков образовательных услуг: учащихся/студентов и их родителей, менеджеров образования различных уровней, органов управления образованием и т. д. Одновременно значительно расширился круг потребителей статистической информации, возрос спрос на нее. В то же время статистическая информация, которая се-

¹ Материалы подготовлены при поддержке Национального фонда подготовки кадров (контракт №ERP/F2/C/92-05 на разработку и апробацию инструментария мониторинга системы начального профессионального образования).

годня собирается, во-первых, в недостаточной степени, доступна для пользователей (потенциальных пользователей) образовательной сферы, во-вторых, используется ими крайне непродуктивно. По данным Н. В. Ковалевой, только 10% имеющейся в наличии статистической информации в области образования доходит до управленцев регионального уровня и всего 1% информации используется ими при принятии управленческих решений. Кроме того, в управлении образованием в недостаточной степени используются статистические данные других ведомств, в то время как эффективность систем образования определяется, прежде всего, внешними пользователями этих систем [12]. Среди проблем, относящихся к содержанию и структуре собираемой информации, исследователи выделяют неполноту информации, ее низкую аналитичность, дублирование данных, получаемых из разных источников, несоответствие содержания и/или «упаковки» (представления материалов) информации запросам различных групп потребителей, отсутствие сводимости и сопоставимости данных, собираемых различными ведомствами, и т. д. [8, 9]. Одна из причин такого положения кроется в специфике педагогической информации, которая отражает взаимосвязанные и многоаспектные процессы, происходящие в образовательных системах (все факторы взаимосвязаны, но связи эти слабые и неоднозначные). Процессы в этих системах, как правило, не стационарны, а сами системы – слабоструктурированы. При этом отсутствие достаточной количественной информации о параметрах системы вынуждает исследователей переходить к качественному анализу [19].

Следует отметить, что проблемы информационного обеспечения управления региональными системами НПО в особой степени актуализируются в связи с передачей учреждений начального профессионального образования в ведение субъектов Российской Федерации.

За последние годы российскими исследователями выполнен ряд проектов, связанных с проблемами разработки методик и инструментария мониторинга образования. Так, в рамках проекта НФПК «Разработка системы выявления информационных потребностей основных потребителей статистической информации, включая программу статистических исследований», выполненного в 2003 году под руководством Д. Л. Константиновского, сформирована и апробирована методика выявления и уточнения потребностей различных групп пользователей в информации об образовании на основе данных статистической отчетности. Характерно, что авторами рассматривались как данные ведомственной статистики образования, так и смежных областей (социально-экономические, демографические показатели, статистика труда и занятости, здравоохранения и т. д.). Методика включает в себя прошедший апробацию инструментарий обследования информационных потребностей – анкеты для опроса представителей семи целе-

вых групп пользователей: учащихся и их родителей, работников системы управления образованием всех уровней, представителей органов исполнительной (не относящейся к сфере образования) и законодательной власти, работодателей, экспертов и средств массовой информации.

В проекте НФПК «Разработка общих требований к российской системе статистики образования на основе международного опыта», выполненном в 2003-2004 гг. коллективом авторов под руководством М. Л. Аграновича, обоснованы требования к составу показателей по результатам обследования потребностей пользователей и предложены дополнительные (к имеющимся в государственной статистической отчетности) показатели государственного статистического наблюдения на регулярной и нерегулярной основе. Среди них: сеть, ресурсы и компьютерные технологии (5 показателей); траектории выпускников, взаимодействие системы образования и рынка труда (2 показателя); кадры (5 показателей); контингент (3 показателя); образование детей со специальными потребностями (2 показателя); индикаторы общей характеристики образования и др.

Авторы представили предложения по изменению организации сбора данных (переход на пообъектный учет в общем и начальном профессиональном образовании; унификация форм статотчетности для учебных заведений различных форм собственности и ведомственной принадлежности; создание системы взаимосвязанных ежегодных, периодических и разовых обследований для восполнения данных, отсутствующих в регулярном статистическом наблюдении), организации представления информации об образовании на основе статистики (дополнение данными мониторинга качества образования и социологических исследований, включение не только данных, но и аналитических показателей и их интерпретации и т. д.).

В проекте НФПК «Проведение пилотной апробации и доработка инструментария государственного статистического наблюдения за системами общего и начального профессионального образования» (компонент «Мониторинг качества и статистика образования»), выполненном в 2005 году авторским коллективом ГУ-ВШЭ под руководством Л. М. Гохберга, был доработан и апробирован в трех субъектах РФ инструментарий государственного статистического наблюдения за учреждениями общего образования и начального профессионального образования, отвечающий отечественным и международным статистическим стандартам и обеспечивающий получение унифицированной и комплексной статистической информации.

Как считают авторы, внедрение новых форм статистического наблюдения за учреждениями общего образования и начального профессионального образования является первым практическим шагом комплексной модернизации всей образовательной статистики и формирования на этой основе современной интегрированной информационной базы в сфере образования.

Данные по НПО предполагается получать на основе пообъектного статистического учета, т. е. непосредственно по учреждениям НПО. В то же время можно прогнозировать, что нарастающая тенденция интеграции региональных систем НПО и СПО, в результате которой образовательные программы НПО реализуются не только в профессиональных училищах и лицеях, но и в учебных заведениях СПО (техникумах, колледжах), приведет к существенным искажениям получаемой статистической информации. Объектом мониторинга должны выступать не образовательные учреждения определенного статуса, а образовательные программы соответствующего уровня.

Все исследователи и практики единодушны в том, что одной из основных трудностей организации мониторинга систем НПО является проблема отсутствия полноценной и объективной информации о региональных рынках труда. В качестве показателей соответствия деятельности региональных систем НПО запросам местных рынков рабочей силы, как правило, служат косвенные данные о количестве вакансий по тем или иным профессиям в территориях, уровне безработицы среди выпускников учреждений начального, среднего или высшего профессионального образования (официальная статистика территориальных служб занятости населения). Н. В. Ковалева, например, предлагает фиксировать степень соответствия подготовки рабочих кадров потребностям рынка труда через субъективные оценки руководителей образовательных учреждений (анкеты для директоров учебных заведений с вопросами о трудоустройстве выпускников, об удовлетворенности работодателей качеством их подготовки и т. д.). Очевидно, что такой подход не позволит создать достоверную информационную базу для сопоставления образовательных результатов не только в масштабах России, но и на уровне региона.

Отдельные прикладные результаты исследования рынка труда в разрезе профессий/специальностей в последние 5-7 лет были получены в рамках международных проектов, реализуемых на территории России: проект Тасис DELPHI-1 «Развитие образовательных связей и инициатив в области высшего и профессионального образования» (1999-2001 гг.); проект Европейского фонда образования «Реформа профессионального образования и обучения в Северо-Западном регионе России» (1998-2001 гг.); проект Тасис BISTRO «Распространение технологий реформирования профессионального образования и обучения» (1999-2000 гг.) и др.

В этих проектах предметом анализа выступали квалификационные и иные требования по той или иной профессии (функциональные и личностные качества, квалификационные характеристики работника; условия труда; ошибки и причины аварий; профзаболевания и др.), кадровые потребности в разрезе профессий/специальностей не рассматривались [5, 6, 18, 15].

Мониторинг системы НПО целесообразно ориентировать на выявление доступности образовательных программ НПО и степени их соответствия перспективам экономического развития региона.

Приоритет первый – доступность образовательных программ НПО может быть декомпозирована по следующим критериям:

– *критерий социальной доступности* (реальная доступность НПО для молодежи и взрослого населения из разных социальных групп);

– *критерий территориальной доступности* для учащихся/студентов учреждений профессионального образования, реализующих программы НПО, и взрослых, проходящих курсы повышения квалификации по направлению территориальных служб занятости, предприятий/организаций или за собственный счет;

– *критерий доступности образовательных программ НПО* для молодежи и взрослых людей с ограниченными возможностями здоровья.

Следует отметить, что НПО с точки зрения критерия *социальной доступности* можно считать наиболее доступным уровнем профессионального образования в России. По данным социологических исследований [1], контингент учащихся по образовательным программам НПО в России, как правило, представляет собой молодых людей из семей с низким социальным статусом, неполных семей, если с невысоким уровнем доходов. В соответствии с Законом РФ «Об образовании» начальное профессиональное образование, получаемое в первый раз, бесплатно для молодежи, а прием в профессиональные училища и лицеи осуществляется в заявительном порядке (т. е. практически без конкурсных испытаний).

Территориальная доступность определяется пространственной конфигурацией сетей учреждений профессионального образования, реализующих образовательные программы НПО в регионе, и, по сути дела, сводится к транспортной доступности учебных заведений. Учитывая возраст потенциальных учащихся/студентов, фактор территориальной доступности может включать в себя такой показатель, как наличие (доступность) общежития в образовательном учреждении, реализующем программы НПО.

Доступность образовательных программ НПО для молодежи с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) определяется отсутствием ограничений на этапах приема в образовательное учреждение, в учебно-производственном процессе и при последующем трудоустройстве. Кроме того, доступность образовательных программ НПО для этой категории молодежи определяется соответствующими условиями обучения («безбарьерная образовательная среда»: наличие пандусов, специализированных приспособлений в учебных аудиториях и местах общего пользования, индивидуальных средств, компенсирующих физические ограничения учащихся/студентов, и т. д.).

Таким образом, по критериям доступности образовательных программ НПО целесообразно подвергать мониторингу соответствие прогнозных демографических характеристик возрастной группы молодежи (15-17 лет) планируемыми показателями ученических мест в системе НПО, а также территориальную доступность, связанную с пространственной конфигурацией сети учреждений профессионального образования, составляющей региональную систему НПО, и наличие/отсутствие ограничений и барьеров в региональной системе НПО для молодежи и взрослых людей с ОВЗ.

Приоритет второй – соответствие образовательных программ НПО перспективным потребностям регионального рынка труда (прогнозным потребностям экономики региона) может быть декомпозирован по двум основным критериям:

– *критерий количественного соответствия* профессионально-отраслевой структуре развивающейся экономики региона объемов подготовки рабочих в системе НПО в разрезе профессий;

– *критерий качественного соответствия* результатов профессиональной подготовки (в профессионально-квалификационном разрезе) требованиям рабочих мест в экономике региона.

Первый (количественный) аспект предполагает корреляционный анализ актуальной структуры подготовки в региональной системе НПО (в разрезе профессий подготовки) и прогнозной структуры кадровых потребностей экономики региона (в разрезе профессий НПО) на среднесрочную перспективу. Среднесрочный горизонт прогнозирования (3-4 года) определяется нормативными сроками реализации образовательных программ НПО – от одного до трех лет. Следует иметь в виду, что в условиях высокой рыночной конъюнктуры долгосрочные прогнозы характеризуются сравнительно низкой достоверностью.

При этом если прием/выпуск по профессиям НПО представлен в показателях ведомственной статистики региональных органов управления образованием, то разработка среднесрочных прогнозов кадровых потребностей в рабочих кадрах требует специального (дополнительного) обследования. Очевидно, что в данном случае используемая совокупность показателей мониторинга должна представлять собой композицию данных государственной, ведомственной статистики и материалов специальных (в том числе социологических) исследований. На актуальность прогнозирования кадровых потребностей рынков труда как важной составной части маркетинговой информации, необходимой для разработки мероприятий по регулированию и контролю изменений рынка образовательных услуг, по стратегическому планированию системы подготовки и переподготовки кадров, ориентированной на спрос, указывается во многих исследованиях [10, 16, 17, 20].

Приоритет соответствия образовательных программ НПО перспективным потребностям региональной экономики должен рассматриваться и по критерию соответствия качества профессиональной подготовки рабочих актуальным и прогнозным (в среднесрочной перспективе) требованиям рынка труда.

В практике функционирования региональных систем НПО накоплен определенный опыт оценки качества образовательных результатов, его научного обоснования и инструментально-методического обеспечения. Качество образования рассматривается как мера достижения цели (целей) деятельности образовательных систем, диктуемых заказчиком (заказчиками) образования. Профессиональное образование, как известно, представляет собой сферу пересечения интересов различных социально-профессиональных групп населения: работодателей, которые выступают непосредственными заказчиками системы профессионального образования, поскольку именно к ним попадает ее конечный «продукт»; учащихся/студентов и их родителей, получающих соответствующий образовательный ресурс для построения деловой карьеры и обеспечения своего будущего; органов исполнительной власти и местного самоуправления, формирующих и реализующих эффективную кадровую политику как фактор социально-экономического развития территорий.

Законом Российской Федерации «Об образовании» (п. 6 ст. 2) закреплён государственно-общественный характер управления образованием как принцип государственной политики в области образования, однако прямые указания закона об участии представителей работодателей, общественности в процедурах контроля и оценки качества образования в современном законодательстве России отсутствуют.

Существующая в настоящее время практика оценки качества начального профессионального образования в процедурах государственной итоговой аттестации выпускников и аттестации образовательных учреждений выявляет только один аспект качества – соответствие образовательных результатов выпускников государственным требованиям, аккумулярованным в государственных образовательных стандартах НПО, как общепризнанной и зафиксированной документально норме качества образования. Таким образом, по своей сути эта оценка является ведомственной (отраслевой), отражающей потребности и интересы только одного «заказчика» образования (государства).

Единственной формой вневедомственной (внешней) оценки качества профессионального образования в сфере НПО сегодня выступает единый государственный экзамен (по предметам общеобразовательного цикла), через процедуру которого проходят менее 5% выпускников учреждений НПО

(как правило, те, кто планирует продолжение образования в колледже или вузе).

Существующую массовую практику оценки качества НПО нельзя характеризовать как независимую по отношению к производителям образовательных услуг. Независимая (внешняя) оценка – это оценка, полученная в результате независимых от образовательного учреждения процедур, стандартизированных и универсальных для всей системы (независимые экспертизы, инструментарий оценки и т. д.). На уровне образовательного учреждения оценка качества профессионального образования представлена двумя процедурами: государственной итоговой аттестацией выпускников и промежуточной и текущей аттестацией учащихся/студентов в рамках внутренней системы контроля качества образования. Тестовый инструментарий для оценки качества подготовки учащихся/студентов учреждений НПО и СПО в большинстве субъектов РФ разрабатывается самими образовательными учреждениями на основе соответствующих государственных образовательных стандартов.

Председатель аттестационной комиссии назначается органом управления образованием из числа педагогических работников подведомственного учреждения НПО, не состоящего в штате, где проходит аттестация выпускников. Состав аттестационной комиссии утверждается приказом директора учреждения НПО или СПО.

Программы аттестационных испытаний, требования к выпускным квалификационным работам, а также критерии оценки подготовки выпускников в современной российской практике разрабатываются и утверждаются руководителем учреждения образования после их обсуждения с участием председателей государственных аттестационных комиссий. В основе разработанных программ и инструментария оценки качества подготовки лежат государственные образовательные стандарты по профессиям НПО, учебные программы по соответствующим блокам дисциплин. Требования работодателей и других заказчиков профессионального образования к качеству подготовки при разработке программ итоговой государственной аттестации выпускников системы НПО и СПО не выступают предметом анализа разработчиков и не учитываются в материалах аттестации.

Критерии оценки качества подготовки при таких условиях неоднозначны и субъективны, что не позволяет сравнивать результаты аттестационных испытаний выпускников не только в разных образовательных учреждениях региона, но и в различных группах (у разных преподавателей). Существующие содержание и процедуры оценки качества подготовки характеризуются ориентацией на неоднозначные (субъективные) критерии оценки качества, отсутствием в массовой практике объективизированных средств и технологий аттестационных испытаний и оценки качества. Этот

факт свидетельствует о том, что в России практически отсутствует база для сравнения качества подготовки выпускников системы НПО не только в масштабах федерации, региона или отрасли, но и в одном образовательном учреждении.

Таким образом, в сложившейся российской практике оценку качества подготовки выпускников системы НПО и СПО как главную составляющую оценку результативности деятельности учреждений профессионального образования осуществляют сами производители образовательных услуг. Очевидно, что использовать традиционные индикаторы, которые легко получить из ведомственной статистики, при оценке качества профессиональной подготовки (уровень обученности учащихся/студентов, средний балл успеваемости и т. д.) в рамках мониторинга НПО нецелесообразно. Единственным вариантом прямой внешней оценки соответствия качества подготовки перспективным требованиям рабочих мест реального сектора экономики выступает независимая сертификация профессиональных квалификаций выпускников учреждений профессионального образования, обучавшихся по программам НПО, однако опыт ее использования в региональной практике сегодня ограничен только Самарской областью. Кроме того, национальная система сертификации персонала, компонентом которой могли бы быть региональные системы сертификации выпускников образовательных учреждений, в России до сих пор не создана.

По критериям, выделенным для приоритета соответствия региональных систем НПО перспективам экономического развития региона, как было показано выше, целесообразной является внешняя оценка со стороны основных заказчиков НПО – работодателей реального сектора экономики. Это требование может быть реализовано при наличии в регионах среднесрочных прогнозов кадровых потребностей развивающейся экономики в профессионально-отраслевом (по объемам подготовки) и профессионально-квалификационном (по качеству подготовки) разрезах.

Анализ существующей российской практики свидетельствует о том, что в подавляющем большинстве субъектов Российской Федерации после упразднения такой государственной структуры, как Госплан СССР, деятельность по разработке прогнозов кадровых потребностей в рабочих профессиях не осуществляется.

Возможным направлением исследований профессионально-квалификационных характеристик рынков региональных труда является анализ данных ФГСЗН о структуре незаполненных вакансий и составе зарегистрированных безработных в разрезе профессий и специальностей. Однако эта информация не отвечает требованию достоверности и полноты, поскольку службы занятости располагают не всеми вакансиями (по оценке специалистов – лишь каждой шестой), и, как правило, это только низкооп-

лачиваемые и «непрестижные» вакансии [11, 10, 4]. Определенный опыт разработки среднесрочных кадровых прогнозов (в разрезе профессий НПО) накоплен в Центре бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, Центре исследований рынка труда Самарской области, департаменте труда и социального развития Астраханской области. Анализ этого опыта позволяет констатировать:

- разработка среднесрочных прогнозов кадровых потребностей развития экономики региона представляет собой весьма трудоемкую и требующую высокой профессиональной квалификации специалистов деятельность;

- финансовые ресурсы, необходимые для организации и проведения этой деятельности, весьма значительны;

- при высокой конъюнктуре регионального рынка даже среднесрочные прогнозы его кадровых потребностей характеризуются существенными погрешностями; кроме того, их надо проводить регулярно (не реже одного раза в два-три года).

Следует отметить, что даже в странах, где традиция разработки прогнозов трудовых ресурсов достаточно развита, общая погрешность прогнозных оценок остается высокой. Для примера можно привести Великобританию, в которой прогнозы кадровых потребностей в научно-технических работниках, разрабатываемые один раз в три года Комитетом трудовых ресурсов по науке и технологии, как выяснилось, давали завышенную оценку на 1/3-2/3 по сравнению с фактическим спросом, который проявился реально через 3-4 года после составления прогноза.

Анализ мирового опыта составления прогнозных балансов спроса и предложения на рынках рабочей силы и профессионального образования свидетельствует о том, что существует три модели регулирования этих процессов.

Первая модель реализуется в странах с централизованным планированием экономики (Франция, Финляндия и др.), где доминируют государственные меры по координации развития профессионального образования на основе прогнозирования рабочей силы. Ее основанием выступает положение об однозначной зависимости между объемами и качеством выпускаемой какой-либо отраслью экономики продукции и объемами и качеством необходимых для этого ресурсов (в том числе – трудовых).

Вторая модель, характерная для стран с типично рыночной экономикой (Великобритания, Голландия и др.), предполагает рыночные механизмы регулирования кадрового спроса и предложения. В рамках этой модели профессиональное образование рассматривается как саморегулируемая система, способная к оперативной адаптации к рыночному спросу. Следует отметить, что, судя по публикациям, во многих странах мира правительства

отказались от идеи сопоставления прогнозируемой потребности в рабочей силе на перспективу с последующей ориентацией системы профессионального образования. Детальные прогнозы в разрезе профессий/специальностей подготовки могут проводиться в рамках научных исследований, но не детерминировать образовательную политику. В более глобальном аспекте данный подход основан на отказе от концепции взаимно-однозначного соответствия объемов и качества конкретного производства и объемов и структуры обеспечивающей его рабочей силы. И дело здесь не только в том, что данная концепция не учитывает факторов взаимозаменяемости рабочих/специалистов и эквививальности современных производственных процессов (один и тот же результат может быть получен разными наборами ресурсов, в том числе – человеческих). Важно, что, как показывают исследования, на предприятиях с равным технико-технологическим уровнем структура занятости может иметь существенные различия, в том числе – и при производстве однородной продукции [13].

В ряде стран, реализующих этот подход, принята концепция широко-профильной подготовки рабочих/специалистов, соответствующая (в актуальном плане или в перспективе) большому количеству рабочих мест в экономике страны (в противовес подготовке «под конкретное рабочее место»). При этом ориентация системы профессионального образования осуществляется на индивидуальный спрос (личность как заказчик образования).

Третью модель взаимоувязки кадрового спроса и предложения можно назвать смешанной или комбинированной, поскольку в ней сочетаются отдельные меры по плановому регулированию профессионального образования на основе прогнозов и мероприятия по формированию механизмов саморегуляции системы профессионального образования под рыночный спрос (Германия и США).

Таким образом, в зависимости от выбора модели регулирования кадрового спроса и предложения возможны три подхода к организации мониторинга региональных систем НПО.

Первый вариант: «Прямая внешняя оценка результатов деятельности региональной системы НПО». Степень соответствия региональной системы НПО перспективам развития экономики региона оценивается:

– *по количественному критерию*: на основе среднесрочных прогнозов кадровых потребностей экономики в рабочих кадрах (профессионально-отраслевой разрез);

– *по качественному критерию*: на основе результатов ежегодной независимой сертификации профессиональных квалификаций выпускников с участием работодателей региона (профессионально-квалификационный разрез).

Обзор методов разработки среднесрочных кадровых прогнозов, используемых в мировой практике, и методика прогнозирования на основе опросов работодателей региона, сформированная в рамках проекта Московского общественного фонда «Разработка механизма взаимодействия регионального рынка труда и системы профессионального образования» (грант 11/1-03) и апробированная в 2003-2005 гг. в Самарской области, представлены в публикациях [2, 3]. Обращение к показателям процесса и условий реализации образовательных программ НПО в случае позитивных результатов мониторинга нецелесообразно. Необходимость в выяснении причинно-следственных связей и дополнительных мониторинговых обследованиях возникает только в случае несоответствия объемов подготавливаемых рабочих и качества профессиональной подготовки.

Этот вариант организации мониторинга в полной мере может быть реализован в практике только через 5-7 лет в связи со следующими объективными причинами:

- отсутствием в большинстве субъектов РФ финансового и кадрового обеспечения разработки с периодичностью в 2-3 года среднесрочных кадровых прогнозов;

- отсутствием в большинстве субъектов РФ финансового, нормативно-правового и кадрового обеспечения для ежегодной сертификации выпускников учреждений профессионального образования, а также длительностью периода разработки профессиональных стандартов для более чем 200 профессий НПО (сегодня профессиональные стандарты, утвержденные соответствующими объединениями работодателей, разработаны для 7 профессий НПО).

Второй вариант: «Косвенная оценка результатов деятельности региональной системы НПО через мониторинг параметров саморегуляции и адаптивности системы». В соответствии с этим вариантом структура и содержание мониторинга региональных систем НПО должны быть сформированы таким образом, чтобы стимулировать развитие механизмов саморегуляции и адаптации систем НПО к рыночному спросу, конъюнктура которого достаточно изменчива и слабопредсказуема. В данном случае следует исходить из того, что критерии, показатели и индикаторы мониторинга, которые должны быть «прозрачны» и открыты для персонала региональной системы НПО, обеспечат целевую ориентацию учреждений профессионального образования, стимулируют развитие адаптационной стратегии деятельности и маркетинговой стратегии управления учебным заведением и системой в целом.

В условиях высокой динамики современных рынков труда ключевыми показателями при оценке эффективности деятельности системы начального профессионального образования становятся ее способность к адаптации,

ориентация на заказчика и/или клиента, гибкость (модель «образование как открытая система»).

Адаптивность региональной системы НПО – это ее способность меняться в соответствии с конъюнктурой рынка труда. Адаптационный потенциал систем профессионального образования определяется следующими факторами организации образовательных ресурсов:

– *наличием инфраструктуры рыночного типа*, которая обеспечивает целевую ориентацию системы НПО на территориальные рынки труда (маркетинговые службы учреждений НПО или их сети в целом при концентрированном пространственном расположении учебных заведений; институализированные структуры, обеспечивающие постоянный диалог работодателей и сферы НПО: Региональные советы по кадровой политике, Отраслевые советы работодателей и т. д.; Региональные центры сертификации профессиональных квалификаций выпускников, обучавшихся по образовательным программам НПО; сервисные научно-методические и информационно-аналитические службы и т. д.);

– *гибкостью региональной системы НПО* – такой ее характеристикой, которая позволяет реализовывать различные «образовательные маршруты» (в том числе – профессиональные специализации) в процессе профессионализации учащихся, формировать содержание образования под конкретного клиента системы на основе модульной компоновки учебных курсов и программ. Такое состояние системы достигается вариативностью организационных форм и технологий передачи содержания образования, диверсификацией основных и дополнительных образовательных программ;

– *мобильностью региональной системы НПО*, которая определяет способность системы оперативно перестраиваться в соответствии с запросами рынка труда, других заказчиков/клиентов. О степени мобильности системы НПО можно судить по числу «коротких» (до года) реализуемых образовательных программ, удельному весу реализуемых программ для взрослого населения в общем числе образовательных программ учреждения профессионального образования, количеству программ повышения квалификации персонала предприятий региона по рабочим профессиям, реализуемых по заявкам работодателей;

– *целевой установкой основных образовательных программ НПО на развитие личностных ресурсов адаптации выпускников системы НПО на региональном рынке труда*, которая задается совокупностью следующих организационно-педагогических средств: дополнением содержания профессиональной подготовки спецкурсами по эффективному поведению на рынке труда, развитию ключевых компетенций учащихся/студентов, формированию способности к самозанятости, открытию собственного дела (спецкурс «Основы предпринимательства», целевые стажировки на предприятиях ма-

лого бизнеса и др.), получение учащимися/студентами в процессе обучения дополнительных (резервных) профессиональных компетенций, смежных (страхующих) профессий и т. д.;

– *участием работодателей региона* в постановке целей, реализации образовательных программ и оценке образовательных результатов системы НПО.

Третий (смешанный) вариант. В этом случае целесообразно использовать как косвенные оценки процесса деятельности региональной системы НПО, так и отдельные внешние по отношению к системе показатели ее ответственности перспективам экономического развития региона.

В связи с тем, что органы управления образованием (профессиональным образованием) субъектов РФ, в ведение которых переданы системы НПО, как правило, не осуществляли деятельность по регулированию кадрового спроса и предложения и не имеют достаточно объективных оснований и критериев для их координации, им целесообразно предоставить общую информацию (например, в разрезе отраслей региональной экономики) о востребованной структуре рабочей силы. Эта информация, построенная на основе прогноза предложения рынка труда в агрегированном виде, выступит общим ориентиром при планировании ежегодного регионального заказа на подготовку по рабочим профессиям, оптимизации региональной сети учреждений профессионального образования, реализующих программы НПО, и т. д.

Список литературы

1. Агранович М. Л. Последствия передачи финансирования профессионального образования на региональный уровень (на примере НПО) / М. Л. Агранович // Вопросы образования. 2005. № 2. С. 123-129.

2. Алашеев С. Ю. Методика среднесрочного прогнозирования кадровых потребностей экономики региона / С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына, Н. Ю. Посталюк. Самара, 2004.

3. Алашеев С. Ю. Обзор мировых практик организации взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования / С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына, Н. Ю. Посталюк // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. Кн. 1. Петрозаводск, 2005. С. 7-27.

4. Гимпельсон В. Е. Дефицит квалификации и занятости на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? Препринт WP3/2004/01. Серия WP3 «Проблемы рынка труда». М: ГУВШЭ, 2004.

5. Доклад о развитии системы профессионального образования: Северо-Западный регион. СПб., 2001.

6. Изучение квалификационных требований работодателей. СПб., 2001.
7. Качество трудового потенциала и экономический рост в России: аналитическая справка к Всероссийской конференции Российского союза промышленников и предпринимателей. М, 2005.
8. Кальней В. А. Мониторинг качества образования в школе / В. А. Кальней, С. Е. Шишов. М., 1998.
9. Майоров А. Н. Мониторинг и проблемы информационного обеспечения управления образованием / А. Н. Майоров // Школьные технологии. 1999. № 4. С. 46-60.
10. Модернизация российского образования: ресурсный потенциал и подготовка кадров / Под ред. Т. Л. Клячко. М.: ГУВШЭ, 2002.
11. Мониторинг занятости: методология, методика, опыт организации // Мониторинг социально-экономической ситуации и состояние рынка труда Санкт-Петербурга. 1995. №2.
12. Оценка качества профессионального образования: Доклад 5 по проекту ДЕЛФИ / Под ред. В. И. Байденко, Джерри Ван Зантворта. М.: ЕФО, 2001.
13. Северов В. Г. Зарубежный опыт прогнозирования потребностей в специалистах / В. Г. Северов // Материалы конференции Британского Совета. Иркутск, 2004. С. 62-69.
14. Селезнева Н. А. Качество высшего образования: опыт системного исследования / Н. А. Селезнева // Оценка качества профессионального образования. М., 2001. С. 76-114.
15. Социальный диалог: содержательный аспект. М.: ЕФО, 2001.
16. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сборник докладов Всероссийской научно-методической конференции. Кн. 1-3. Петрозаводск, 2004.
17. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сборник докладов Второй Всероссийской конференции. Кн. 1-2. Петрозаводск, 2005.
18. Развитие социального партнерства и изучение рынка труда: Пособие для руководителей. СПб., 2003.
19. Рыжаков М. В. Образование как сложная открытая нелинейная самоорганизующаяся система // Стандарты и мониторинг в образовании. 2000. № 1. С. 48-51.
20. Рынок труда и рынок образования в Республике Карелия. Петрозаводск, 2003.

ПОЛОЖЕНИЕ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

А. Н. Аникеев

Управление федеральной государственной службы занятости населения
по Волгоградской области, г. Волгоград
anikeev@employ.vlink.ru

Необходимость анализа положения молодежи на рынке труда Волгоградской области обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами. Во-первых, молодые люди составляют значимую часть трудоспособного населения области, во-вторых, что самое главное, они – будущее страны, и от стартовых условий их деятельности зависит последующее развитие и экономики и социума.

В то же время молодежь является одной из особо уязвимых групп на рынке труда.

На территории Волгоградской области по состоянию на 1 января 2005 года проживало 575,83 тысяч человек¹ в возрасте 16-29 лет, что составляло несколько более пятой части (21,7%) населения области, или 35,8% населения в трудоспособном возрасте. Уровень молодежной безработицы в ноябре 2005 года составил 13% при уровне общей безработицы, по всем категориям населения – 6,8%.

В данной работе анализируются тенденции спроса и предложения труда молодежи в возрасте от 16 до 29 лет – именно в это время основная ее часть приобретает устойчивый профессионально-трудовой статус в общественной и социальной сфере. На молодежный возраст приходятся главные социальные и демографические события в жизненном цикле человека: завершение общего образования, выбор профессии и получение профессиональной подготовки, начало трудовой деятельности, вступление в брак, рождение детей. Эта категория населения состоит из трех групп, определяющих их положение на рынке труда.

Подростковая группа (молодежь до 18 лет) представляет в основном учащихся средних школ и профессиональных училищ. В основном они не вовлечены в трудовую деятельность. Однако значительное снижение жизненного уровня большей части населения изменило жизненную позицию этой категории молодежи. Многие из них стремятся заработать деньги основным путем. Они вступают на рынок труда, пополняя ряды безработных.

¹ Прогноз населения Волгоградской области до 2016 года: Стат. сб.

Молодежь в возрасте 18-24 года – это студенты и молодые люди, завершающие или завершившие в основном профессиональную подготовку. Они являются самой уязвимой группой, вступающей на рынок труда, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособны.

В 25-29 лет молодые люди, как правило, уже делают профессиональный выбор, имеют определенную квалификацию, некоторый жизненный и профессиональный опыт. Они знают, чего хотят, чаще всего уже имеют собственную семью и предъявляют достаточно высокие требования к предлагаемой работе.

Анализ демографических факторов, влияющих на формирование молодежного рынка труда Волгоградской области

Рынок труда включает две стороны: одна отражает динамику и структуру рабочих мест, спрос на рабочую силу, другая состоит в спросе на рабочие места, или предложении рабочей силы. Предложение рабочей силы зависит от воспроизводства населения, рождаемости, смертности, миграции, численности населения в трудоспособном возрасте, численности возраст-половых групп – женщин, молодежи, лиц предпенсионного и пенсионного возраста.

Формирование и развитие регионального рынка труда происходит под воздействием ряда экономических, социальных, демографических факторов, зачастую действующих разнонаправленно, на состояние и тенденции развития этого рынка.

Динамика численности населения области приведена в таблице 1. Численность населения Волгоградской области в 2000-2004 годах имеет тенденцию к снижению (на 3,8 тыс. человек). При этом росла численность населения в трудоспособном возрасте (на 75,1 тыс. человек), в т. ч. молодежи в возрасте 16-29 лет (на 27,7 тыс. человек). Заметно снизилась численность населения моложе трудоспособного возраста (на 70,1 тыс. человек). Именно снижение численности последней категории населения обусловило прогноз государственной статистики – рост численности населения в трудоспособном возрасте будет продолжаться до 2006 года. Затем в трудоспособный возраст начнут вступать поколения 90-х годов рождения, когда началось резкое снижение рождаемости, а выходить из этого возраста – многочисленные поколения родившихся в послевоенный период. Это приведет к снижению численности населения трудоспособного возраста и росту числа и удельного веса лиц старше трудоспособного возраста, что, в свою очередь, обусловит увеличение показателя демографической нагрузки.

Таблица 1

*Распределение населения Волгоградской области по возрастным группам за 2000-2004 гг.*²

	2000 г.		2001 г.		2002 г.		2003 г.		2004 г.	
	Тыс. чел.	%	Тыс. чел.	%	Тыс. чел.	%	Тыс. чел.	%	Тыс. чел.	%
Все население, в том числе в возрасте, лет:	2676,5	100	2658,2	100	2699,2	100	2694,2	100	2673,1	100
Молодежь в возрасте 16-29 лет	542,62	20,3	549,38	20,7	551,93	20,5	563,42	20,9	570,32	21,3
Из общей численности молодежи										
В возрасте 16-19 лет	165,29	6,2	167,24	6,3	167,56	6,2	175,91	6,5	174,49	6,5
В возрасте 20-24 лет	193,64	7,2	195,39	7,4	196,22	7,3	198,95	7,4	205,31	7,7
В возрасте 25-29 лет	183,69	6,9	186,75	7,0	188,15	7,0	188,56	7,0	190,52	7,1
Из общей численности – население в возрасте										
Моложе трудоспособного	517,18	19,3	495,66	18,6	473,00	17,5	468,41	17,4	447,04	16,7
Трудоспособном	1557,4	58,2	1566,71	58,9	1620,76	60,0	1625,75	60,3	1632,58	61,1
Старше трудоспособного	601,91	22,5	595,88	22,4	602,63	22,3	600,07	22,3	593,45	22,2

В случае сохранения нынешнего уровня рождаемости и смертности и отсутствия миграционного прироста численность населения области будет снижаться.

Основным экономическим последствием депопуляции является сокращение численности трудоспособного и экономически активного населения.

Уменьшение экономически активного населения обусловит две фундаментальные экономические проблемы:

² Население Волгоградской области: Стат. сб. Волгоград, 2004; Прогноз населения Волгоградской области до 2016 года: Стат. сб. Волгоград, 2004.

- несоответствие предложения рабочей силы растущему спросу;
- невозможность устойчивого роста валового внутреннего продукта в условиях дефицита рабочей силы.

Возрастной аспект дефицита рабочей силы выражается в постарении населения в трудоспособном возрасте и слабого притока молодых кадров в экономику области, что приводит к снижению кадрового потенциала. Так, для нормального развития общества доля людей пенсионного возраста, то есть женщин старше 55 и мужчин старше 60 лет, должна составлять 12%³. По Волгоградской области этот показатель почти вдвое больше – 22,2%. В 2004 году количество людей пенсионного возраста превысило численность детей и подростков на 140 тысяч.

По данным государственной статистики, численность детей в возрасте 0 – 15 лет в Волгоградской области в 2008 году составит 368,97 тыс. человек, что на 14% меньше, чем в 2004 году. Это ухудшит состояние рынка труда в ближайшие годы, поскольку сначала не будет происходить омоложение, а затем и восполнение естественного выбытия трудоспособного населения области.

На формирование и развитие рынка труда оказывает влияние такой демографический фактор как миграция. В таблице 2 и на рисунке 1 приведена информация о приросте (убыли) населения Волгоградской области в 2000-2004 годах.

Таблица 2

Естественный прирост (убыль) населения Волгоградской области в 2000-2004 годах⁴

	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
Естественный прирост (убыль)	-7200	-7300	-7000	-6800	-5800
Миграционный прирост (убыль)	1039	-2334	-2318	-3495	-2914

После 2000 года в Волгоградской области наблюдается миграционная убыль населения. Внутри областная миграция населения в 2004 году составила 16,4 тыс. человек, или 55,9% всех мигрантов. Население трудоспособного возраста составило 70,7% всех мигрантов, вместе с тем в трудоспособном возрасте сложилось отрицательное сальдо миграции.

³ Привалов Д. Жизнь как диагноз // МК в Волгограде. 2005. № 57. (506).

⁴ Миграция населения Волгоградской области в 2004 году: Стат. сб.

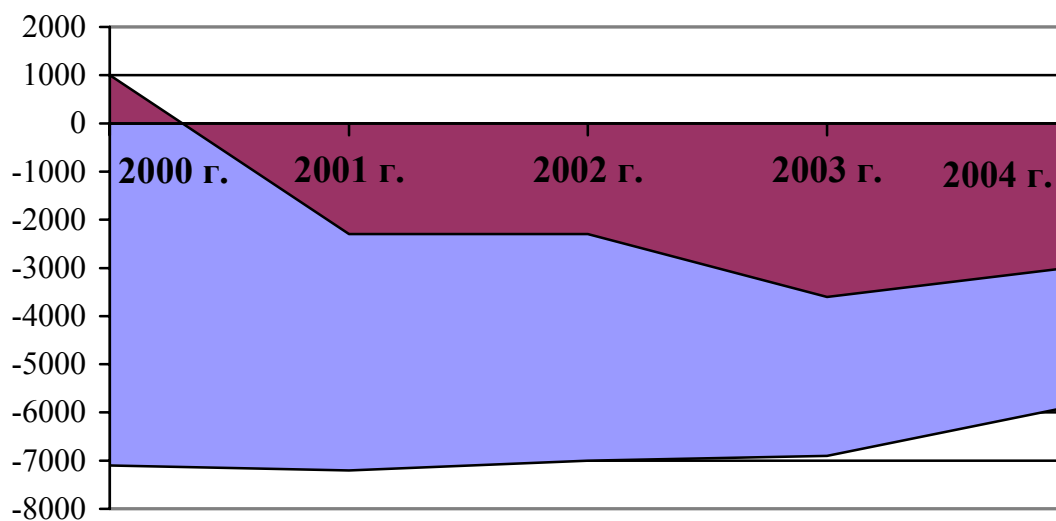


Рис. 1. Компоненты прироста (убыли) населения Волгоградской области, 2000-2004 гг., человек

К сожалению, наблюдается миграционная убыль молодежи (табл. 3) – только в 2004 году из области выехало 9061 человек в возрасте 16-29 лет.

Таблица 3

*Миграционный прирост (убыль) молодежи
Волгоградской области в 2004 году⁵*

	В возрасте 16-19 лет	В возрасте 20-24 лет	В возрасте 25-29 лет
Миграционный прирост (убыль) молодежи	-200	-446	-349

Волгоградская область теряет молодежь не только вследствие естественной убыли, но и вследствие миграции. Это разрушает демографический и трудовой потенциал области, создававшийся на протяжении многих лет.

Таким образом, демографические факторы (рождаемость, смертность, миграция) являются важнейшими факторами непосредственного и негативного изменения численности населения области изменений в численности молодежи.

⁵ Миграция населения Волгоградской области в 2004 году: Стат. сб.

Молодежный рынок труда Волгоградской области

Численность молодежи Волгоградской области в общей численности населения составляет несколько более одной пятой с тенденцией к росту от 20,3% в 2000 году до 21,3% в 2004 году (табл. 4). В общей численности трудоспособного населения доля молодежи в 2004 году достигла 35%. А вот динамика доли молодежи в экономически активном населении, численности занятых и безработных (приложение 1) указывает на явное неблагополучие с занятостью молодежи.

Таблица 4

*Динамика численности экономически активного населения
Волгоградской области за 2000 – 2005 гг.⁶*

	тыс. человек				
	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
Численность населения, всего	2658,2	2699,2	2694,2	2673,1	2673,1
из них молодежь в возрасте 16-29 лет	549,4	551,9	563,4	570,3	570,3
Численность ЭАН, всего	1282	1327	1267	1362	1319
из них молодежь в возрасте 15-29 лет	323	336	318	375	347
Численность занятых в экономике, всего	1156	1216	1129	1234	1229
из них молодежь в возрасте 15-29 лет	279	298	261	320	302
Численность безработных, всего	126	111	138	128	89
из них молодежь в возрасте 15-29 лет	45	38	57	56	45

Если доля молодежи в ЭАН в рассматриваемом периоде времени выросла, особенно в период 2003-2004 гг., на 2,6 процентных пункта (до 27,6% в мае 2005 года, затем резко снизилась до 26,3% в ноябре 2005 года), то в численности занятых молодежь достигла уровня только 24,6%.

При этом доля молодежи в общей численности безработных в ноябре 2005 года достигла 50,2% (рост с 2001 года составил 13,8 процентных пункта)! В целом по Российской Федерации эта доля составляет 41,9%, по Южному федеральному округу – 42,7%.

⁶ Обследование населения по проблемам занятости за ноябрь 2001, 2002, 2003, 2004, 2005 гг.: Стат. сб.

Таким образом, налицо очень тревожная динамика с занятостью молодежи в Волгоградской области, полученная на основании объективной информации независимого источника – органов государственной статистики.

На сегодняшний день в области труда и занятости молодежи сформировался ряд актуальных проблем, среди которых:

- отсутствие у молодого специалиста практического опыта работы по специальности (и связанная с этим его слабая конкурентоспособность на рынке труда);
- отсутствие навыков собственного трудоустройства;
- низкая профессиональная ориентация молодежи (неопределенность в выборе профессии и дальнейшей области профессиональной деятельности);
- несоответствие получаемых в учебных заведениях знаний потребностям реальных рабочих мест;
- слабая мотивация на трудовую деятельность;
- дисбаланс спроса и предложения на рынке труда на различные группы специалистов.

Наша статистика не отражает в полной мере ситуации на рынке труда, особенно в его молодежном сегменте. Статистика позволяет оценивать тенденции развития только официальной части открытого рынка труда. В результате не учитывается все многообразие новых явлений в сфере занятости, связанных с особенностями рыночных отношений, складывающихся на рынке труда. Динамика доли экономически неактивного населения (приложение 1) также указывает на рост доли молодежи – на 3,6% с 2001 года и достигает 39,1% в мае 2005 года. Можно предположить, что это вызвано, в первую очередь, преобладающим выбором молодежью способа получения профессионального образования с отрывом от производства.

По информации комитета по труду Волгоградской области на Волгоградском рынке труда не хватает квалифицированных молодых кадров рабочих специальностей. На сегодняшний день средний возраст квалифицированных рабочих в Волгоградской области составляет 55 лет.

По прогнозам комитета по труду, в ближайшие годы ситуация ухудшится, а в 2010 году молодежь лишь на 65% заменит уходящих на пенсию пожилых профессионалов.

Специалисты утверждают, что связано это не только с падением престижности многих рабочих специальностей, но и с демографическим провалом, наблюдавшимся долгие годы в стране: уменьшается количество молодежи, а значит, и число тех, кто поступает в профессиональные училища.

Проблемы занятости остаются одними из наиболее важных и сложно решаемых социальных проблем. Безработица среди молодежи выше, чем среди других возрастных групп, поскольку интенсивный поиск на рынке

труда, сопровождающийся неизбежными пробами и ошибками, приходится на начальный этап трудовой активности человека. Высокую молодежную безработицу можно рассматривать как свидетельство того, насколько велика степень неопределенности и неинформированности, с которыми приходится сталкиваться «новичкам» при вступлении на рынок труда.

Регистрируемый молодежный рынок труда

Анализ регистрируемого рынка труда (табл. 5) показывает, что доля молодежи в возрасте 16-29 лет, обратившейся в службу занятости в поисках работы и признанной безработными на конец периода в 2002-2005 гг., относительно стабилизировались на уровне соответственно 39-40 и 28%. В то же время доля молодежи, признанной безработными в течение года, имеет явную тенденцию к снижению: от 48,2% в 2002 году к 37,9% в 2005 году.

Таблица 5

Динамика численности безработных, зарегистрированных в службе занятости Волгоградской области в 2002 – 2005 гг.

тыс. человек

	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
Численность граждан, обратившихся в службу занятости в поисках работы за год	116776	112904	124215	120731
из них молодежь в возрасте 16-29 лет	45485	46892	51897	48910
Доля молодежи в численности обратившихся	39,0	41,5	41,8	40,5
Трудоустроено всего	81178	80563	78818	77080
Уровень трудоустройства (к численности обратившихся)	69,5	71,4	63,5	63,8
Трудоустроено молодежи	30082	33250	32931	32098
Уровень трудоустройства молодежи (к численности обратившихся)	66,1	70,9	63,5	65,6
Численность зарегистрированных безработных на конец года	17948	16697	25113	22417
из них молодежь в возрасте 16-29 лет	5159	4576	7740	6273
Доля молодежи в численности безработных	28,7	27,4	30,8	28,0
Численность зарегистрированных безработных за год	48509	45281	57075	54084
из них молодежь в возрасте 16-29 лет	23381	18713	23409	20471
Доля молодежи в численности безработных	48,2	41,3	41,0	37,9

Это вполне объясняется заметным ростом уровня трудоустройства молодежи по сравнению с общим уровнем трудоустройства, сложившимся в 2005 году, и связано, в том числе, с реализацией нового направления – временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые.

Таким образом, на регистрируемом рынке труда молодежь ведет себя грамотно, достаточно активно, легко откликается на новые формы работы с ней. Очевидно, что статус безработного непопулярен в среде молодежи.

В то же время для отдельных категорий молодежи на рынке труда присутствуют специфические и очень непростые проблемы

Проблемы занятости выпускников профессиональных учебных заведений

Попытаемся выявить объективную картину с занятостью выпускников профессиональных образовательных учреждений (высших, средних, начальных) Волгоградской области.

Динамика рынка труда, основанная на ежегодных данных статистического сборника "Обследование населения по проблемам занятости" (приложение 2, для сопоставимости анализируются данные за май соответствующего года), носит неоднозначный характер (если оценивать его по спросу на специалистов с высшим, средним профессиональным и начальным образованием, предъявляемому экономикой области в период 2001-2005 годы).

Общая численность занятых с высшим и средним профессиональным образованием в Волгоградской области имеет тенденцию к снижению (снижение с 2001 года составило 39,4 и 9,3 тыс. человек соответственно). Доля в общей численности занятых с высшим и средним профессиональным образованием также снизилась: с 23 до 18,6% и с 27,8 до 25,6% соответственно. При этом резкий сброс численности занятых с высшим образованием, произошедший в 2001-2002 годы (-40,7 тыс. человек) был несколько компенсирован в 2003-2004 годах (+14,2 тыс. человек). В 2005 году эта компенсация была нивелирована очередным снижением занятых с высшим образованием (-12,9 тыс. человек). Рост численности занятых со средним профессиональным образованием происходил в 2002-2003 годы (+55,4 тыс. человек), однако в 2004-2005 годах произошел резкий сброс, который составил -64,7 тыс. человек. Что касается занятых с начальным профессиональным образованием, то на протяжении 2001-2005 годов шел постепенный рост численности этой категории, который за этот период составил 5,1 тыс. человек.

Общая численность безработных (по Российской Федерации) с высшим и средним профессиональным образованием имеет тенденцию к снижению (снижение с 2001 года составило 120,6 и 670,6 тыс. человек соответ-

ственно). Численность безработных с начальным профессиональным образованием на протяжении 2001-2005 годов постепенно росла и составила + 153,5 тыс. человек (приложение 3). В Волгоградской области динамика безработицы для граждан с высшим образованием отстает от общероссийской на 3 года: снижение численности безработных началось только с мая 2004 года. Доля безработных со средним профессиональным образованием относительно стабилизировалась на уровне 28-30% от общей численности безработных. Для безработных с начальным профессиональным образованием отсутствует выраженная тенденция динамики безработицы.

Таким образом, статистика свидетельствует, что проблема трудоустройства выпускников высшего и среднего профессионального образования Волгоградской области вполне объективна и обусловлена реальным снижением спроса экономики области на таких специалистов.

Что касается регистрируемого рынка труда Волгоградской области (приложение 4), то характерным для выпускников всех видов профессионального образования является относительно низкий уровень трудоустройства (к общему уровню трудоустройства безработных всех категорий) с явно выраженной тенденцией к снижению. Но даже на этом фоне очевидным образом выделяется общий принцип: чем выше образование, тем выше уровень трудоустройства. Это еще раз подтверждает грамотное поведение молодежи на рынке труда – образование способствует реальной занятости.

Рынок труда проводит очень жесткий отбор, корректируя формально свободный профессиональный выбор под влиянием конкуренции и экономической востребованности. Если же учесть значительное снижение уровня жизни многих семей, более ранний выход молодежи на рынок труда и т. д., то приходится признать, что юноши и девушки – выпускники – становятся одной из уязвимых социальных групп.

Лишь немногие студенты знают, где будут работать после завершения учебы. Наличие диплома еще не гарантирует работу по полученной специальности. Работодатели не желают тратить время и средства на обучение профессиональным навыкам работника, и в результате молодым специалистам, выпускникам учебных заведений, чрезвычайно тяжело найти первую работу по специальности, поэтому проблема конкурентоспособного специалиста обретает особую актуальность.

Недооценка прогнозирования развития рынка труда может привести к негативным последствиям не только в социальном плане (невозможность для выпуска найти работу по полученной специальности, переход в статус безработного, снижение мотивации к труду и т. д.), но и в экономическом. В частности, это касается дополнительных расходов на финансирование последующей (после окончания учебного заведения) подготовки и переподготовки нужных области молодых специалистов.

Представляется очевидным, что в настоящее время рост числа молодых людей с высшим образованием далеко не всегда сопровождается соответствующим ростом спроса на специалистов с достойным уровнем оплаты труда.

По оценке ГУ-ВШЭ⁷ в настоящее время российские вузы в целом ежегодно оканчивают около 900 тысяч выпускников. Примерно 100 тысяч выпускников – это девушки, которые больше нацелены на удачное замужество, а также молодые люди, стремящиеся сделать карьеру в бизнесе. Половина из тех, кто оканчивает вузы, находит работу по специальности.

При этом 300-400 тысяч молодых людей имеют серьезные проблемы с трудоустройством.

Сходная картина наблюдается и на рынке труда Волгоградской области. В отличие от тенденций, объективно сложившихся на рынке труда, численность окончивших вузы⁸ в анализируемом периоде постоянно увеличивалась, рост составил 6,9 тыс. человек (в 1,7 раза!) к 2001 году.

Как видно из приложения 5, численность безработных с высшим образованием, резко выросшая в 2002-2003 годах, в последующем несколько снизилась и в 2004 году практически сравнялась, а в 2005 году стала меньше численности выпуска специалистов с высшим образованием (соответственно 13,5 и 16,6 тыс. человек).

В то же время доля безработных с высшим образованием в общей численности безработных, возросшая в 2001-2002 году с 7,9 до 14,6%, имеет тенденцию к снижению (до 11,8% в 2005 году), хотя, казалось бы, должна быть обратная ситуация.

За счет чего снижается численность безработных с высшим образованием? Рассмотрим динамику трудоустройства выпускников вузов на основе анализа численности выпускников, получивших направление на работу (приложение 6). Представляется очевидным, что в анализируемом периоде доля таких выпускников выросла от 33% в 2002 году до 38% в 2004 году. Это первый фактор. По оценке ГУ-ВШЭ, возрастает доля выпускников, продолжающих обучение в дневной форме на следующем уровне, составившая в 2002 году 14-16% от всех выпускников. Это второй фактор, сохраняющий свое значение и в последующий период.

Улучшается структура трудоустройства выпускников: если в 2002 году из 9 направлений подготовки специалистов у 5 уровень трудоустройства

⁷ Проект «Анализ эффективности управления в высшем образовании» Инновационного проекта развития образования НФПК.

⁸ О подготовке специалистов с высшим и средним образованием в Волгоградской области / Волгоградский областной комитет государственной статистики. Стат. сб. Волгоград. 2003, 2004.

был ниже среднего по всей выборке, то в 2004 году таких было 4 и несколько снизилась амплитуда отклонений от средней. Вузы отслеживают динамику трудоустройства и пытаются регулировать прием студентов на специальности по направлениям, хотя и не всегда удачно.

Есть еще один фактор, оказывающий понижающее влияние на безработицу выпускников вузов. Как было отмечено выше, экономика Волгоградской области снижает спрос на специалистов с высшим образованием. В то же время для экономики России в целом (приложение 9) характерен рост такого спроса. В основном этот рост концентрируется в г. Москве и Санкт-Петербурге, а также в отдельных субъектах Российской Федерации (Воронежская, Ростовская области и Краснодарский край). При этом Волгоградская область после 2000 года стала миграционно убыточной, причем 15,9% всех выбывших в 2004 году старше 14 лет имели высшее образование (по оценке, таких было около 1 тыс. человек в основном в возрасте 20-24 года). Скорее всего, выезжают не худшие выпускники, что в перспективе может существенно обеднить уровень развития человеческого потенциала Волгоградской области. В 2001-2002 годах область по этому показателю находилась на 29 месте в Российской Федерации⁹, а по индексу развития интеллектуального потенциала Волгоградская область в 2000 году занимала 36 место. Нельзя забывать, что в 1985 году ранг области по уровню развития человеческого потенциала был равен 10, в 1989 году – 12, в 1994 году уже 22. Тенденция явно негативная. С кем мы будем реализовывать новые направления развития экономики, техники, науки, управления в широком смысле в 21 веке в условиях, когда сама экономика выдавливает из области лучших выпускников?

Что делать? Во-первых, необходимо серьезно изучить проблему, во-вторых, выработать комплекс научно обоснованных мер, которые могут регулировать в требуемом направлении эту ситуацию. И, наконец, может быть ничего страшного не происходит – если наши выпускники востребованы за пределами области, значит, уровень подготовки лучших из них соответствует предъявляемым высоким требованиям и необходимо расширять объемы подготовки по востребованным специальностям, в том числе привлекая студентов из других регионов России и зарубежья.

Заключение

Анализ положения молодежи на рынке труда Волгоградской области показывает тревожную ситуацию: проблема в сфере занятости молодежи существует и достаточно остра, чтобы привлечь к ней серьезное внимание

⁹ Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации в 2004 и 2005 годах. Программа развития ООН, 2004, 2005.

всех заинтересованных лиц и организаций, а также властных структур. К сожалению, тенденции занятости молодежи Волгоградской области в значительной мере совпадают с общемировыми тенденциями занятости молодежи.

Как отмечено во «Всемирном докладе по вопросам молодежи» Генерального секретаря ООН 4 декабря 2004 года, доля молодежи в рабочей силе во всем мире сократилась в период 1993-2003 годов почти на 4%. Это обусловлено главным образом ростом численности учащейся молодежи, увеличением числа молодых людей, которые остаются в системе образования в течение более длительного времени, высоким общим уровнем безработицы, а также тем, что некоторые молодые люди уходят с рынка рабочей силы, потеряв надежду найти работу. По данным МОТ, уровень безработицы среди молодежи во всем мире увеличился с 11,7% в 1993 году до беспрецедентно высокого уровня в 14,4% (88 миллионов человек) в 2003 году. В 2003 году уровень безработицы среди молодежи был самым высоким в Западной Азии и Северной Африке (25,6%) и в странах Африки к югу от Сахары (21%), а самым низким – в Восточной Азии (7%) и в промышленно развитых странах (13,4%).

Хотя численность молодых людей в системе среднего и высшего образования увеличилась, на рынках рабочей силы во многих странах не имеется возможностей для трудоустройства этой большой группы квалифицированных молодых выпускников. Это объясняется отчасти неспособностью многих стран тесно увязать систему образования с потребностями рынка рабочей силы, а также тем, что большое число молодых людей в настоящее время достигают трудоспособного возраста. В связи с отсутствием возможностей на официальном рынке рабочей силы молодым людям приходится также делать выбор в пользу так называемого «вынужденного предпринимательства» и самостоятельной занятости в неформальном секторе и зачастую работать в опасных условиях за небольшое вознаграждение, не имея особых перспектив на будущее. Сочетание этих факторов может приводить к возникновению у молодых работников чувства разочарования и их изоляции. Молодые люди также составляют весьма значительную группу среди 175 миллионов мигрантов во всем мире, что усугубляет «утечку умов».

В нескольких документах ООН о стратегии сокращения масштабов нищеты конкретно и подробно оговорены стратегии обеспечения занятости молодежи на основе подготовки молодежи по вопросам предпринимательства, осуществления программ микрокредитования, организации профессиональной подготовки, предоставления услуг по профессиональной ориентации, подготовки руководителей из числа молодых людей, осуществления предназначенных для молодежи интенсивных программ занятости на трудоемких производствах и обеспечения подготовки по вопросам применения

информационно-коммуникационных технологий. **В связи с этим необходимо повышать уровень финансирования инициатив по обеспечению занятости молодежи.**

Трудно не согласиться с таким подходом. На мой взгляд, не достает именно единого подхода всех заинтересованных структур, профессионально занимающихся проблемами молодежи. В этой связи особую надежду можно возлагать на реализацию Федерального закона Российской Федерации от 31 декабря 2005 года № 199, в соответствии с которым отдельные полномочия Российской Федерации в сфере занятости населения передаются для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации. При этом нельзя ограничиваться реализацией локальных мероприятий.

Основными подходами, способствующими повышению занятости молодежи могут быть:

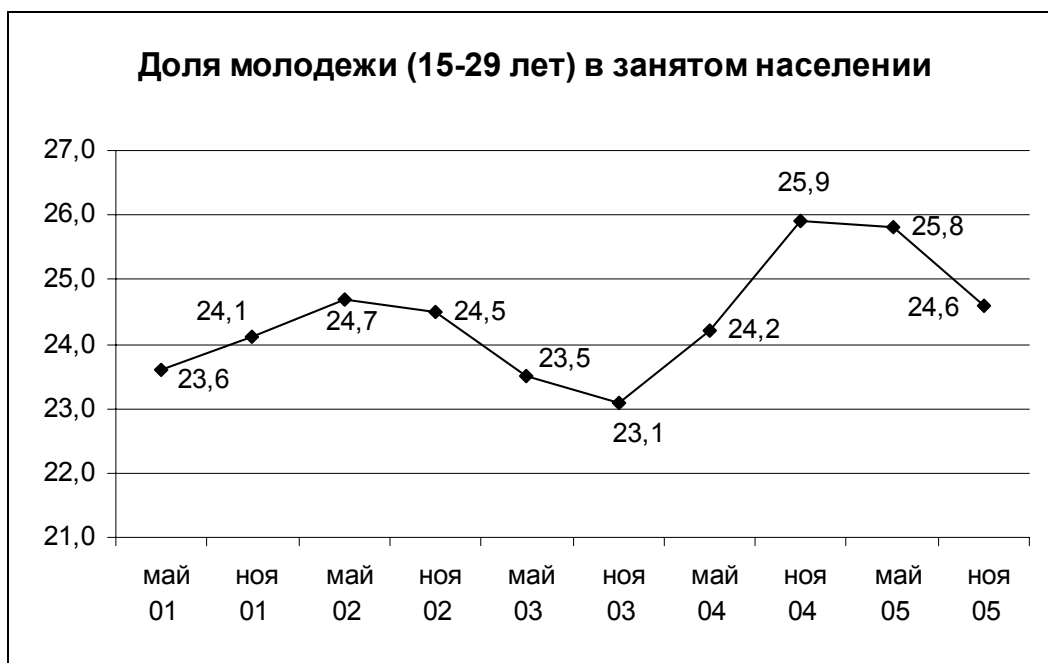
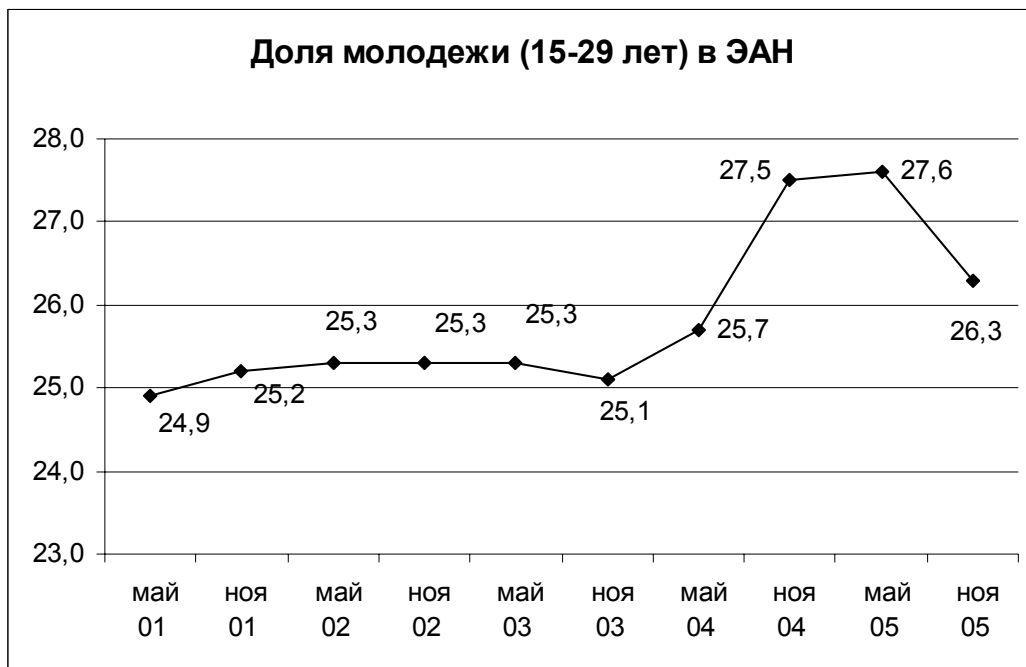
- развитие профориентации в школах и профессиональных учебных заведениях, непрерывное образование;
- создание системы прогнозирования рынка труда и согласования перспективных планов приема учебных заведений;
- квотирование рабочих мест;
- организация и развитие молодежных бирж труда, региональных кадровых центров. Такие ресурсные кадровые центры создаются в соответствии с Приказом Министра образования в ряде российских вузов;
- организация практики студентов старших курсов на предприятиях, в том числе в рамках целевой подготовки;
- поддержка и развитие молодежного предпринимательства.

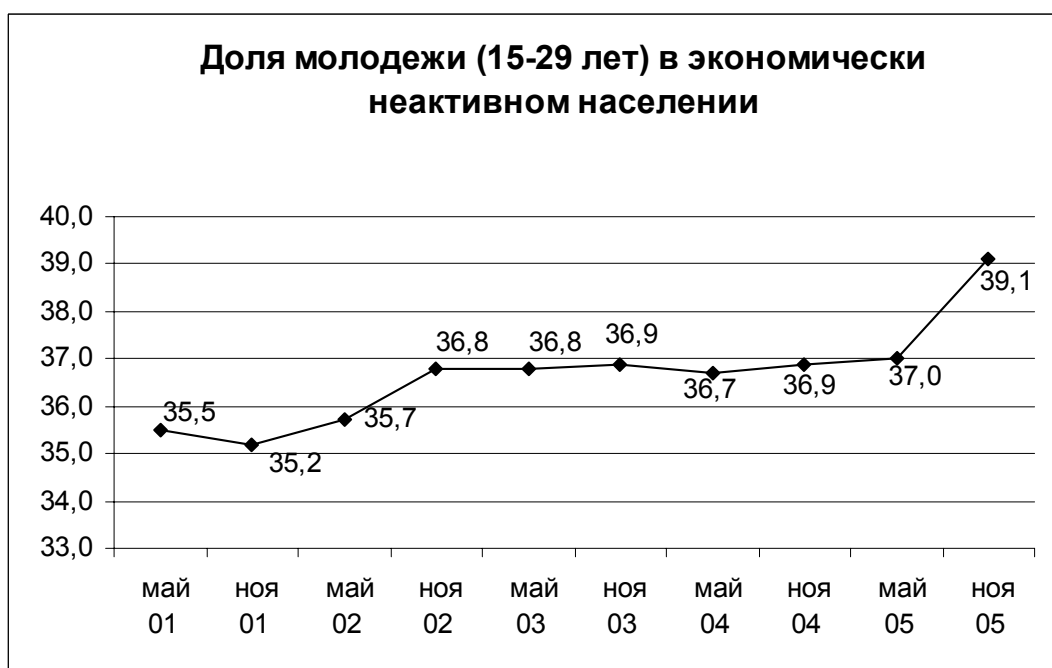
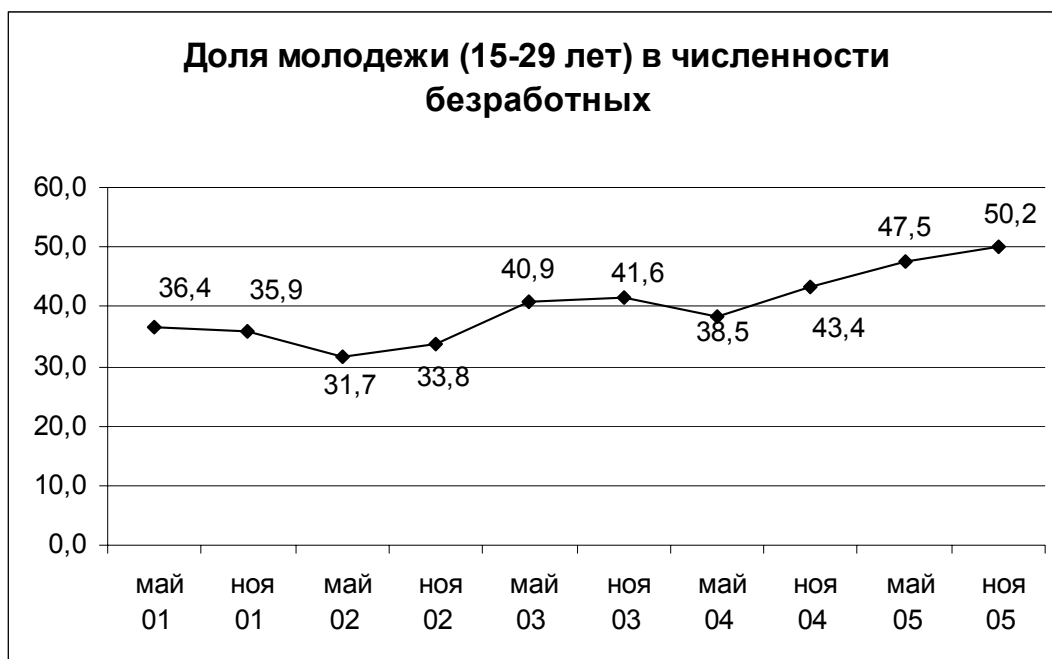
Необходимо ставить вопрос перед законодателями о разработке законодательства о директивном распределении после окончания учебного заведения при бюджетном обучении, с гарантированным предоставлением рабочего места, налоговыми льготами работодателям, берущим на работу выпускников профессиональных учебных заведений. Средства на эти цели в бюджете государства имеются.

Даже грамотная постановка этой проблемы требует проведения целого комплекса социальных, статистических исследований с привлечением науки, органов управления, общественных организаций.

Разработка ежегодного доклада о положении молодежи не только на рынке труда, но и в социальной сфере будет стимулировать органы исполнительной и представительной власти, работодателей, общественные организации на выработку единой политики в области молодежной занятости.

Приложение 1

Доля экономически активного, занятого, безработного, экономически неактивного населения в возрасте 15-29 лет по Волгоградской области за 2001-2005 гг.



Занятые с высшим, средним специальным и начальным профессиональным образованием в 2001-2005 годах

Дата обследования	Российская Федерация			Волгоградская область					
	Численность, тыс. чел.	Прирост, тыс. чел.	Доля в общей численности занятых, %	Численность, тыс. чел.	Прирост, тыс. чел.	Доля в общей численности занятых, %	Численность, окончивших учебные заведения, тыс. чел.	Прирост, тыс. чел.	Получили направление на работу, %
Занятые с высшим профессиональным образованием									
май.01	14078,6		21,9	268,2		23,0	9,7		27,0
май.02	14819,7	741,1	22,7	227,5	-40,7	19,2	10,6	0,9	33,0
май.03	14919,6	99,9	22,7	238,3	10,8	20,4	13,7	3,1	36,0
май.04	15193,0	273,4	22,9	241,6	3,4	20,6	15,5	1,8	38,0
май.05	16304,9	1111,9	24,1	228,8	-12,9	18,6	16,6	1,1	
Занятые со средним профессиональным образованием									
май.01	19542,9		30,4	324,2		27,8	12,6		23,0
май.02	20173,1	630,2	30,9	347,2	23,0	29,3	13,2	0,6	18,0
май.03	19914,7	-258,4	30,3	379,6	32,4	32,5	14,4	1,2	17,0
май.04	17979,5	-1935,2	27,1	342,5	-37,1	29,2	15,7	1,3	20,0
май.05	17387,3	-592,2	25,7	314,9	-27,6	25,6	14,1	-1,6	
Занятые с начальным профессиональным образованием									
май.01	7135,7		11,1	132,9		11,4			
май.02	7834,2	698,5	12,0	143,4	10,5	12,1	8,9		80,4
май.03	9201,5	1367,3	14,0	163,5	20,1	14,0	9,3	0,4	76,6
май.04	11345,0	2143,5	17,1	200,6	37,1	17,1	8,7	-0,6	76,4
май.05	12245,6	900,6	18,1	203,0	2,4	16,5			

**Безработные с высшим, средним специальным и начальным профессиональным образованием
в 2001-2005 годах**

Период	По Российской Федерации							По Волгоградской области						
	Числ-ть безра- бот- ных, тыс. чел.	В том числе имеют образование:						Числ-ть безра- бот- ных, тыс. чел.	В том числе имеют образование:					
		высшее профес- сиональное		среднее профессиональ- ное		начальное профессиональное			высшее профес- сиональное		среднее профессиональ- ное		начальное профессиональное	
		числ- ть, тыс. чел.	доля в общей числ-ти безработ- ных, %	числ-ть, тыс. чел.	доля в общей числ-ти безработ- ных, %	числ- ть, тыс. чел.	доля в общей числ-ти безработ- ных, %		числ- ть, тыс. чел.	доля в общей числ-ти безработ- ных, %	числ- ть, тыс. чел.	доля в общей числ-ти безработ- ных, %	числ- ть, тыс. чел.	доля в общей числ-ти безработ- ных, %
май.01	6819	661,4	9,7	1725,2	25,3	852,4	12,5	133	10,5	7,9	30,9	23,2	7,4	5,6
май.02	5987	628,6	10,5	1496,8	25,0	796,3	13,3	100	14,6	14,6	24,4	24,4	14,6	14,6
май.03	5938	616,2	10,3	1400,0	23,4	957,3	16,0	134	18,5	13,8	31,1	23,2	24,7	18,4
май.04	5799	626,3	10,8	1194,6	20,6	1026,4	17,7	128	15,7	12,3	32,0	25,0	25,7	20,1
май.05	5408	540,8	10,0	1054,6	19,5	1005,9	18,6	114	13,5	11,8	27,5	24,1	11,6	10,2

**Выпускники учреждений профессионального образования
на рынке труда Волгоградской области в 2000-2005 гг.**

	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
<i>Обратилось всего, человек</i>				
Выпускники общеобразовательных учреждений	1577	1226	1721	1042
Выпускники учреждений начального профессионального образования	1421	1390	1605	1547
Выпускники учреждений среднего профессионального образования	2068	2567	2934	2618
Выпускники учреждений высшего профессионального образования	1018	1121	1311	1259
<i>Трудоустроено, человек</i>				
Выпускники общеобразовательных учреждений	781	581	581	448
Выпускники учреждений начального профессионального образования	732	625	612	703
Выпускники учреждений среднего профессионального образования	942	1140	1234	1215
Выпускники учреждений высшего профессионального образования	518	576	643	556
<i>% трудоустройства</i>				
Выпускники общеобразовательных учреждений	49,5	47,4	33,8	39,2
Выпускники учреждений начального профессионального образования	51,5	45,0	38,1	44,7
Выпускники учреждений среднего профессионального образования	45,6	44,4	42,1	46,4
Выпускники учреждений высшего профессионального образования	50,9	51,4	49,0	44,2

Безработные с высшим профессиональным образованием в 2001-2005 годах

Дата обсле- дова- ния	Российская Федерация				Волгоградская область				
	численность безработных, всего, тыс. чел.	безработные с высшим професси- ональным образова- нием, тыс. чел.	прирост, тыс. чел.	доля в общей численности безработных, %	численность занятых с высшим про- фессиональ- ным образова- нием, тыс. чел.	численность окончивших вузы, тыс. чел.	безработные с высшим професси- ональным об- разованием, тыс. чел.	прирост, тыс. чел.	доля в общей численности безработных, %
май.01	6819,0	661,4		9,7	133,0	9,7	10,5		7,9
май.02	5987,0	628,6	-32,8	10,5	100,0	10,6	14,6	4,1	14,6
май.03	5938,0	611,6	-17,0	10,3	134,0	13,7	18,5	3,9	13,8
май.04	5799,0	626,3	14,7	10,8	128,0	15,5	15,7	-2,7	12,3
май.05	5408,0	540,8	-85,5	10,0	114,0	16,6	13,5	-2,3	11,8

**РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
В ФОРМИРОВАНИИ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
(15 ЛЕТ НА РЫНКЕ ТРУДА)**

М. В. Анненков

Советник Главы Республики Карелия, г. Петрозаводск

annenkov@dov.karelia.ru

История становления и развития республиканской службы занятости населения берет свое начало 28 ноября 1990 года, когда в нашей республике впервые в Российской Федерации был принят Закон Карельской АССР «О занятости населения». И лишь 19 апреля 1991 года Верховный Совет РСФСР принял закон «О занятости населения в Российской Федерации», в котором были определены правовые, экономические и организационные основы общегосударственной политики содействия занятости населения.

Республиканская служба занятости была образована постановлением Совета Министров Карельской АССР от 28 декабря 1990 года № 382 в составе Государственного комитета Карельской АССР по труду и социальным вопросам и с 1994 года до 1999 года входила в состав Министерства труда и занятости Республики Карелия. Самостоятельной федеральной структурой – Департаментом федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия (далее – Департамент), в состав которого на правах отделов вошли городские и районные подразделения, республиканская служба стала с июля 1999 года. С января 2001 года вместо отделов занятости населения были созданы государственные учреждения – 18 центров занятости населения. В марте 2005 года Департамент был преобразован в Управление федеральной государственной службы занятости населения (далее – Управление).

Как бы ни менялось название организации, все эти годы республиканская служба занятости населения работала в тесном взаимодействии с органами власти всех уровней, работодателями, профсоюзами, системой начального профессионального образования и другими социальными партнерами, число которых постоянно возрастало по мере расширения функций, реализуемых службой занятости. Комплексный подход к решению проблем рынка труда с учетом специфики состояния и перспектив развития экономики Карелии осуществлялся через среднесрочные республиканские и районные программы содействия занятости населения, которые утверждались соответствующими распоряжениями Правительства Республики Карелия и глав местного самоуправления. Первая республиканская программа занято-

сти была реализована в 1992 году, действующая в настоящее время – уже двенадцатая по счету.

Востребованность жителями Карелии услуг службы занятости населения отражена на рисунке 1.

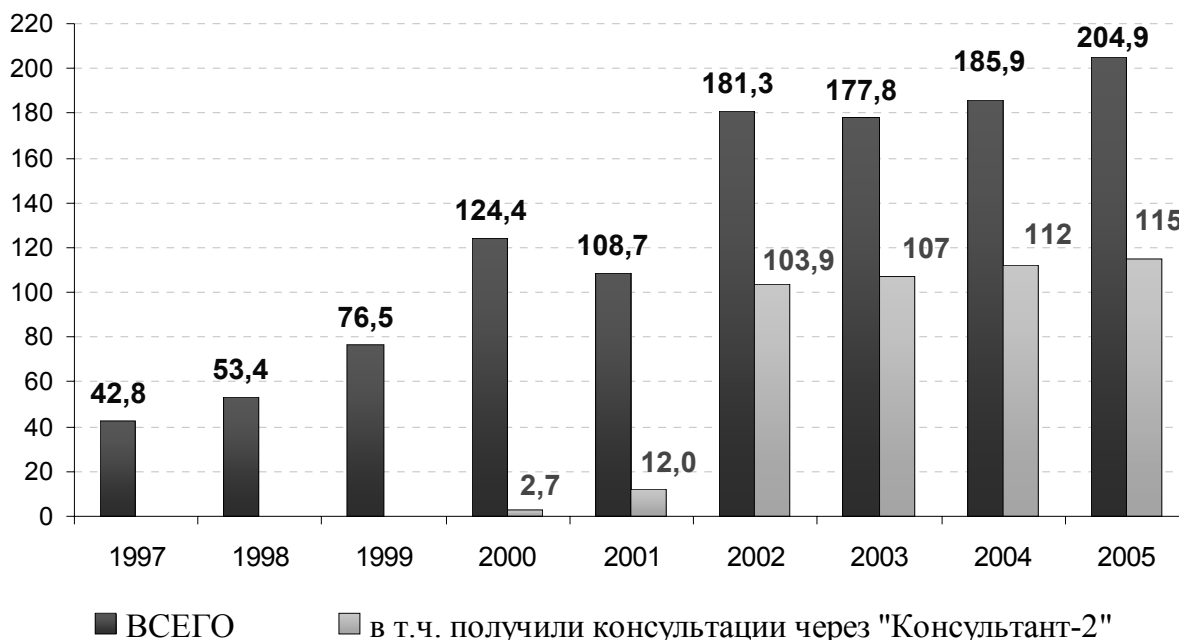


Рис. 1. Численность граждан, воспользовавшихся услугами службы занятости населения за 1997-2005 гг. (тыс. чел.)

Рыночные реформы, преобразования отношений собственности на средства производства кардинально изменили за 15 лет ситуацию в сфере занятости и безработицы, потребовали от органов службы занятости населения неоднократного оперативного изменения как общей стратегии, так форм и методов работы.

Первые пять лет (1991-1995 гг.) были годами становления рынка труда, превращения безработицы в массовое социальное явление, совершенно новое для нашей страны. Служба занятости населения, функционирующая на средства Государственного фонда занятости населения, осуществила большие организационные, нормативно-методические и технические мероприятия для эффективного решения проблем рынка труда

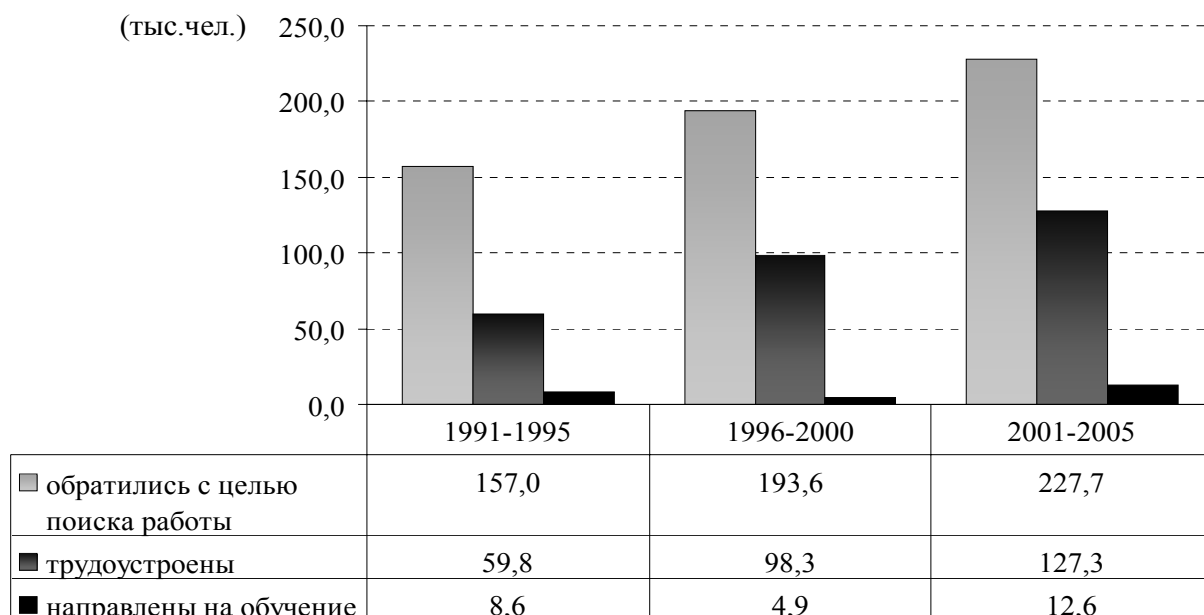


Рис. 2. Содействие занятости граждан, обратившихся в органы службы занятости за период 1991-2005 гг. (тыс. чел.)

Именно в те годы была сформирована организационная структура республиканской службы занятости населения. Были определены задачи, требующие компьютерной обработки, сделан заказ на разработку программных продуктов у тогда еще только начинавшей свою деятельность санкт-петербургской фирмы «Катарсис». Начались оснащение центров занятости населения компьютерной техникой, монтаж локальных сетей для работы с едиными базами данных. К 1994 году были автоматизированы все рабочие места специалистов, что стало основой для создания единой автоматизированной технологии работы центров занятости населения. С помощью учреждений сберегательного банка была полностью автоматизирована выплата пособий по безработице.

С первых дней своего становления и развития республиканская служба занятости населения большое внимание уделяла информационной деятельности, и в этой связи трудно переоценить роль ежемесячного информационного бюллетеня «Трудовой вестник Карелии», первый номер которого увидел свет 28 декабря 1991 года.

Второе пятилетие (1996-2000 гг.) четко обозначило 2 этапа в работе органов республиканской службы занятости населения. **Первый этап охватывает 1996-1998 годы**, когда экономический кризис заметно обострил социальную обстановку в республике. Уровень регистрируемой безработи-

цы в республике превысил 6%, а уровень общей безработицы достиг показателя 16% экономически активного населения.

Из-за абсолютного уменьшения налоговых поступлений в Государственный фонд занятости, обусловленного снижением размера самого страхового взноса и хроническими неплатежами многих предприятий, общий долг службы занятости по пособиям безработным гражданам превысил в 1998 году 60 млн. рублей, а задержки в выплате пособий достигли полутора лет. Пособия безработным гражданам выдавались не деньгами, а товарами и услугами, которыми предприятия и организации погашали свои долги фонду занятости. Практически были свернуты все мероприятия по содействию занятости населения.

Второй этап охватывает 1999-2000 годы. Благодаря активным мерам Правительства Республики Карелия, направленным на поддержку промышленности и сельского хозяйства, повышение инвестиционной активности, удалось преодолеть негативную тенденцию сокращения рабочих мест. В этот период впервые за все 90-е годы появился устойчивый спрос на рабочую силу, улучшилось финансовое состояние большинства предприятий, особенно лесного и строительного комплексов, машиностроения. При активной помощи Правительства РК была полностью погашена задолженность безработным гражданам по выплате пособий по безработице.

Началась работа по формированию новых подходов в муниципальной политике по содействию занятости населения. Ее основным содержанием стала совместная деятельность с органами местного самоуправления и работодателями по созданию временных рабочих мест, прежде всего для безработных граждан, нуждающихся в социальной поддержке, для трудоустройства в каникулярный период несовершеннолетних граждан, по организации самозанятости безработных граждан, постоянно проживающих в сельской местности.

Реализация этих направлений работы потребовала дальнейшего развития программного обеспечения и внедрения новых технологий. В 2000 – 2001 годах произошла модернизация программно-технической базы республиканской службы занятости населения, связанная с переходом на использование программного многофункционального комплекса «Катарсис», что позволило повысить эффективность работы центров занятости с клиентами на всех этапах, полностью автоматизировать сбор и обработку статистической информации, внедрить современные технологии мониторинга открытого рынка труда.

Третий период (2001-2005 гг.) закрепил и развил позитивные тенденции в работе службы занятости. Вместе с тем он выявил ряд новых проблем и потребовал поисков их организационных и технологических решений.

В 2001 году был упразднен Государственный фонд занятости населения Российской Федерации. Ему на смену пришла система финансирования политики содействия занятости из средств федерального бюджета. В этот же период в результате реорганизации из состава Департамента были выделены в качестве самостоятельных юридических лиц государственных учреждений центры занятости населения, что потребовало создания разветвленной автоматизированной системы бухгалтерского учета. Очень своевременной и профессиональной была поддержка Управления федерального казначейства по РК в организации системы бюджетного финансирования.

Значительные качественные перемены произошли на республиканском рынке труда. Завершился период ярко выраженных кризисных явлений в социально-экономической сфере. Пришло время экономической активности, внедрения новых технологий, роста производительности труда. На смену безработице, обусловленной спадом производства, пришла структурная безработица. Главной приметой нового времени стал дефицит высококвалифицированных рабочих кадров при общем избытке рабочей силы. Особенно остро эта проблема встала на предприятиях лесного комплекса Карелии, что вызвало рост безработицы в лесных поселках. Кроме того, явно исчерпала себя и фактически развалилась система управления предприятиями сельского хозяйства республики, а возникающие новые формы хозяйственной деятельности не смогли вобрать в себя излишки рабочей силы на селе.

Первоочередными задачами службы занятости населения стали задачи социальной, трудовой и профессиональной адаптации безработных граждан к требованиям рынка труда, повышения их трудовой мобильности и активизации предпринимательских возможностей.

Решение этих задач было построено на углублении и развитии системы социального партнерства на рынке труда, на использовании в работе современных информационных технологий, включая INTERNET-ресурсы. В частности, на основе компьютерных технологий была создана общереспубликанская электронная информационно-справочная система. В центрах занятости населения, высших учебных заведениях были установлены электронные киоски вакансий для самостоятельной работы клиентов, что позволило значительно повысить оперативность и объемы консультационной работы.

В 2001 году одним из первых среди территориальных органов занятости населения был создан Интернет-портал службы занятости населения республики с большими информационными возможностями. За прошедшие 5 лет время Веб-сайт Управления посетили более 34 тысяч человек.

Впервые в России Управление совместно с Петрозаводским государственным университетом, республиканскими министерствами образования и экономического развития организовали и провели в 2004 и 2005 годах две Всероссийские научно-практические Интернет-конференции «Спрос и

предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России», на которых были представлены доклады из более чем 40 субъектов РФ.

Управлением и центрами занятости были освоены такие новые направления работы, как профилирование безработных граждан, программа «Первое рабочее место», организация ежегодных республиканских ярмарок вакансий «Карьера», формирование межтерриториального банка вакансий.

Кроме этого, начиная с 2004 года служба занятости населения активно участвует в практической работе по реализации в республике ФЗ «Об альтернативной гражданской службе», а также начиная с 2005 года через Управление реализуются обязательства РФ, связанные с выплатой ежемесячных денежных компенсаций, возмещающих вред, причиненный здоровью тех жителей республики, которые принимали участие в ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС.

Управление, центры занятости населения установили системные многофункциональные партнерские отношения со всеми республиканскими министерствами и ведомствами, администрациями местного самоуправления и ведущими работодателями. Практическим результатом такого взаимодействия стали совместная разработка и реализация ряда конкретных программ, увеличение масштабов финансирования администрациями местного самоуправления и работодателями мероприятий активной политики на рынке труда (рис. 3).

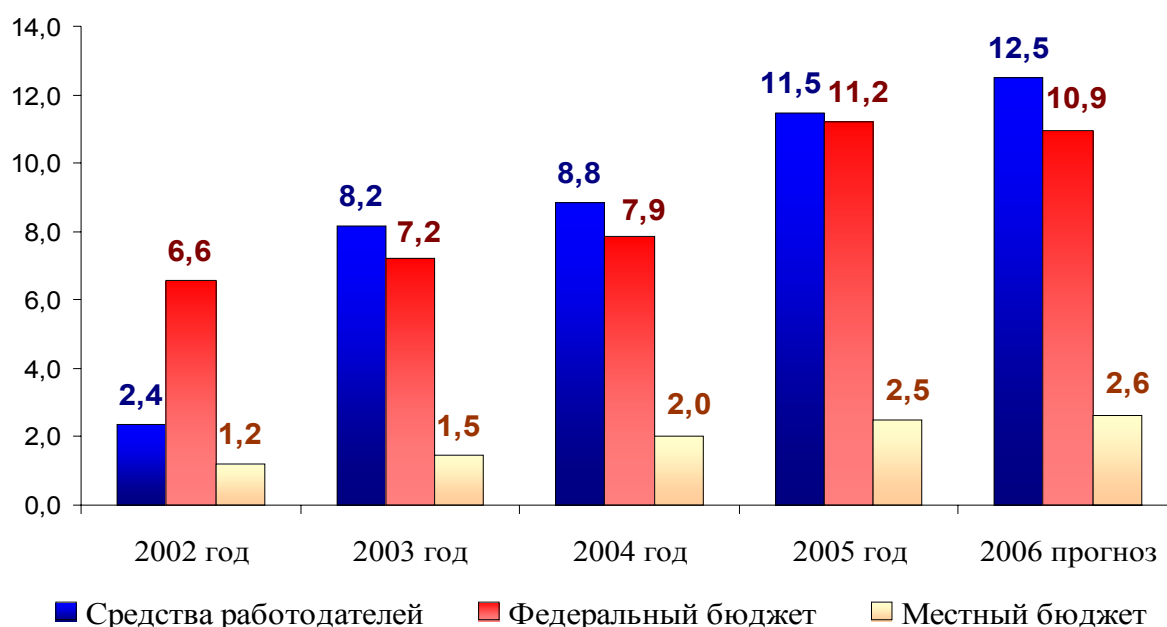


Рис. 3. Расходование средств на специальные программы по источникам финансирования (млн. руб.)

Одним из действенных инструментов формирования партнерских отношений на районных рынках труда стало проведение выездных заседаний коллегии Управления в территориях. В результате проведения таких коллегий в период 2001-2005 гг. была детально изучена ситуация в 10 городах и районах республики, выработаны и успешно реализованы с участием администраций местного самоуправления соответствующие мероприятия.

В целях координации профориентационной работы с молодежью в 2003-2004 годах в 17 городах и районах республики при активном участии центров занятости были созданы советы по профориентации и подготовке кадров. Положения о советах, их составы были утверждены соответствующими постановлениями глав местного самоуправления.

Поскольку безработные женщины, особенно постоянно проживающие в сельской местности, испытывают наибольшие трудности в трудоустройстве, служба занятости совместно с общественной организацией женщин-предпринимательниц РК и с активным участием администраций местного самоуправления на протяжении всех последних лет обеспечивала организацию выездных семинаров для безработных граждан, желающих организовать свое дело. Только в 2005 году в работе 11 семинаров в 9 городах и районах республики приняли участие около 200 человек.

Учитывая возрастающую роль муниципальных образований городских и сельских поселений в рамках реализации 131 ФЗ и с целью активизации взаимодействия с ними в 2005 году Управлением, ЦЗН была проделана большая работа по модернизации 129 временных консультационных пунктов в помещениях поселковых администраций. В конце 2005 года все ЦЗН получили переносные компьютеры, что позволило ускорить процесс информационного и консультационного обслуживания безработных граждан, проживающих в отдаленных населенных пунктах. В текущем году идет процесс формирования системы партнерских отношений с администрациями поселений на основе соглашений о совместной деятельности по оказанию содействия занятости населения.

Нельзя обойти вниманием еще одну составляющую деятельности службы занятости населения. Речь идет о международном сотрудничестве, которое республиканская служба занятости осуществляет с 1991 года с отделами рабочей силы округов Северная Карелия и Кайнуу (Финляндия), а с 1997 года Управлением рынка труда губернии Вестерботен (Швеции). Кроме семинаров и взаимного обмена опытом за эти годы был осуществлен ряд конкретных проектов. Так, в 1998-2005 гг. совместно с финскими партнерами велось обучение безработных граждан строительным специальностям с использованием современных европейских технологий на строительстве ряда социальных объектов в пос. Калевала, ремонтно-реставрационных работах в историческом здании бывшей женской гимназии в г. Сортавала. В

Петрозаводске было организовано обучение незанятого населения предпринимательской деятельности со стажировкой на предприятиях Финляндии. Всего за счет средств ТАСИС и финской стороны было обучено 327 безработных граждан. На сезонные сельхозработы в Финляндию на условиях вторичной занятости были направлены свыше 4 тысяч студентов вузов и техникумов.

В 2005-2006 гг. Управление в лице 3 территориальных органов занятости субъектов РФ участвует в реализации российско-шведского проекта по профессиональной реабилитации и содействию занятости людей с ограниченными возможностями.

Таковы некоторые основные направления деятельности нашей службы. Десяткам тысяч граждан республики за 15 лет служба занятости помогла найти себя, найти работу и заработок. В ее лице люди реально почувствовали ответственность государства за социальное благополучие граждан, за реализацию одного из основополагающих прав человека – права на труд.

Конечно, в работе органов службы занятости хватает проблем и недостатков. Очень многие обстоятельства ограничивают эффективность деятельности службы. Недостаточно средств выделяется из федерального бюджета на активное вовлечение безработных и ищущих работу граждан в процесс переобучения, в трудоустройство в рамках специальных программ.

Очень серьезной проблемой, которую необходимо решать в ближайшие годы, является рост безработицы в ряде районов республики (рис. 4).

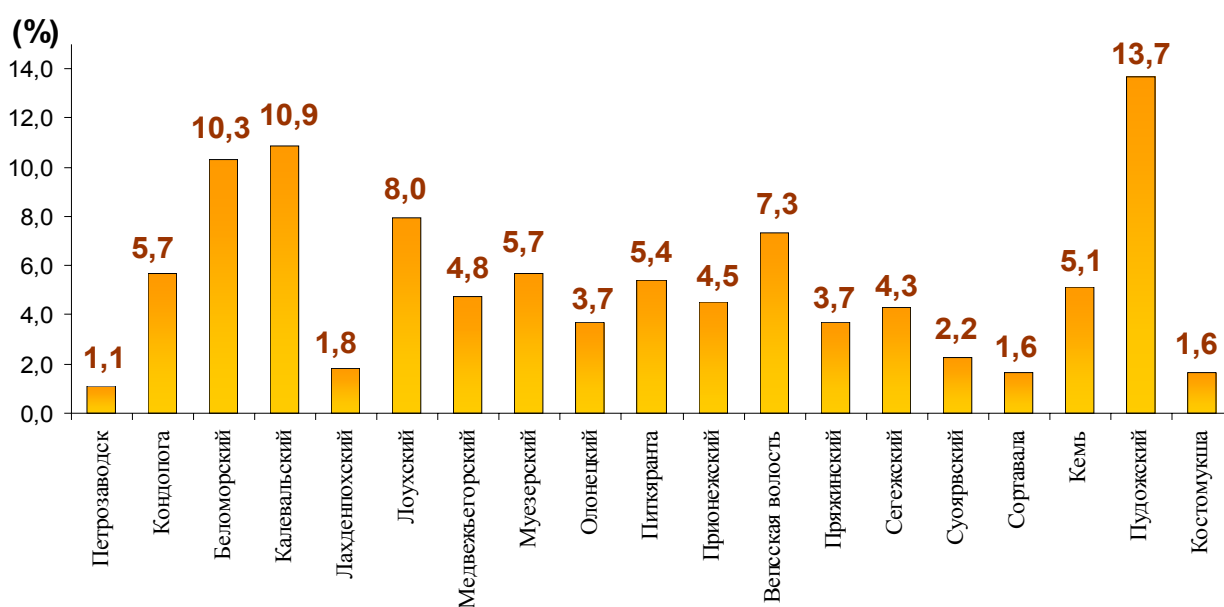


Рис. 4. Уровень официально регистрируемой безработицы по Карелии в разрезе городов и районов на 01.01.2006 г. (в % к ЭАН)

Финансовые и организационные возможности службы занятости максимально используются для сдерживания роста безработицы, однако без ощутимых сдвигов в экономике, создания новых рабочих мест в Пудожском, Беломорском, Калевальском, Лоухском да и других районах эти проблемы решить невозможно.

В целом эффективность работы республиканской службы занятости можно оценить по показателю скрытой безработицы, то есть разнице между общей и регистрируемой безработицей. Чем меньше эта разница, тем в большей степени легализована безработица, значит, люди идут в службу, верят в то, что она им поможет. В разрезе Северо-Западного федерального округа Республика Карелия выглядит как регион с достаточно высоким уровнем востребованности услуг службы (рис. 5).

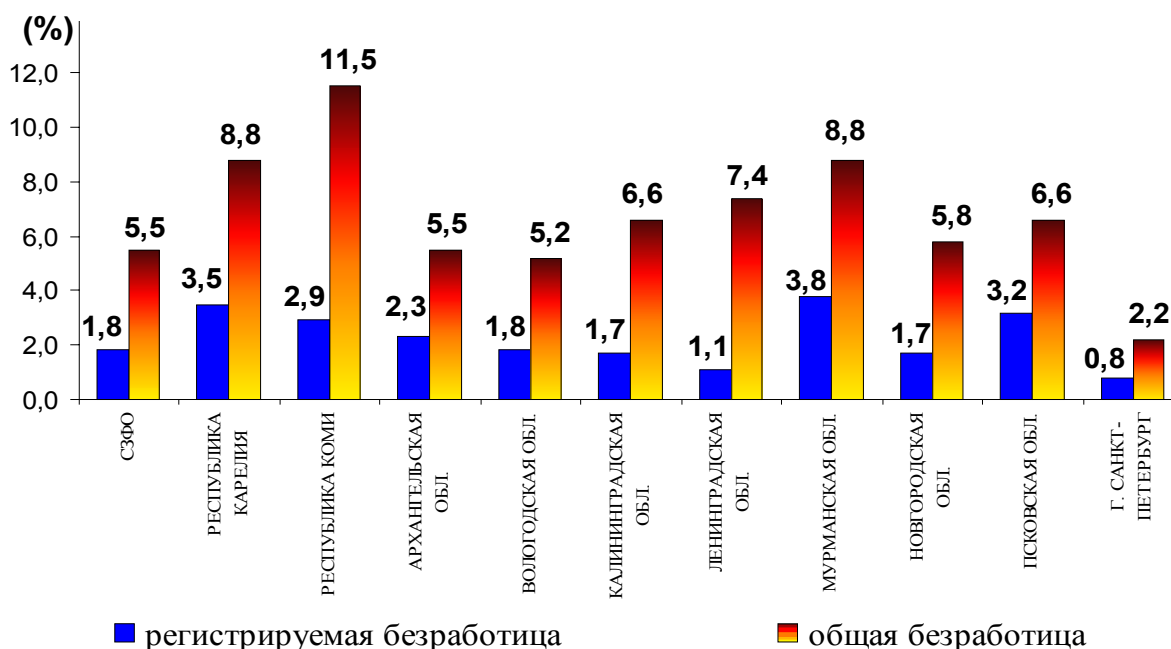


Рис. 5. Уровень общей и официально регистрируемой безработицы по регионам Северо-Западного федерального округа на 1 января 2006 г. (в % к ЭАН)

15 лет работы на рынке труда показали, что служба занятости населения всегда, с учетом реальной обстановки, стремилась реализовать самые действенные меры по обеспечению занятости активной части населения Республики Карелия. Опыт показывает, что в наибольшей степени этому способствовала созданная при участии службы система социального партнерства на республиканском рынке труда. Сегодня для устойчивой работы открытого рынка труда в республике существуют все необходимые усло-

вия, важнейшими из которых являются экономический рост и улучшение социальной обстановки. Для устойчивого роста эффективной занятости населения республиканская служба занятости и дальше будет внедрять в практику своей работы самые передовые технологии, активно участвовать в реализации национальных проектов, развивать систему социального партнерства и вносить свой вклад в укрепление социальной стабильности в республике.

РЕГИОНАЛЬНАЯ СТРАТЕГИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Н. Е. Астафьева

Начальник управления образования и науки Тамбовской области
post@obraz.tambov.gov.ru

Н. Н. Юмашева

Начальник отдела управления образования и науки Тамбовской области,
г. Тамбов

Перевод системы начального и среднего профессионального образования актуализировал кадровую политику администрации области. Известный лозунг «Кадры решают все» современен как никогда, т. к. оказывает значительное влияние на реализацию основных направлений социально-экономического развития области (разработка и внедрение новых технологий, выпуск качественных, конкурентоспособных товаров, высокий уровень сервиса).

Проведенный комплексный анализ системы начального и среднего профессионального образования по основным направлениям деятельности позволил выявить ряд существенных проблем, требующих эффективного решения.

Первая проблема связана с наличием существующей диспропорции между количеством обучающихся профессиям и специальностям, реализуемым в учреждениях начального, среднего, высшего профессионального образования, и запросами региональной экономики относительно объемов и профилей подготовки. На рисунке 1 представлены основные показатели всех систем профессионального образования Тамбовской области.

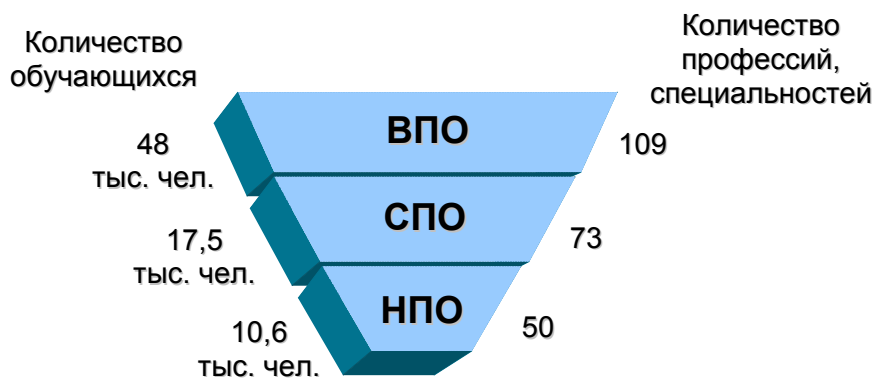


Рис. 1

Ситуация складывается следующим образом:

- по количеству учреждений: НПО – 21, СПО – 27, ВПО – 48;
- по количеству обучающихся (тыс. чел.): НПО – 10,6; СПО – 17,5; ВПО – 48;

- по количеству профессий (единиц): НПО – 50, СПО – 73, ВПО – 109.

Соотношение профилей подготовки в системе начального, среднего, высшего профессионального образования по основным отраслям региональной экономики приведено на рисунке 2.

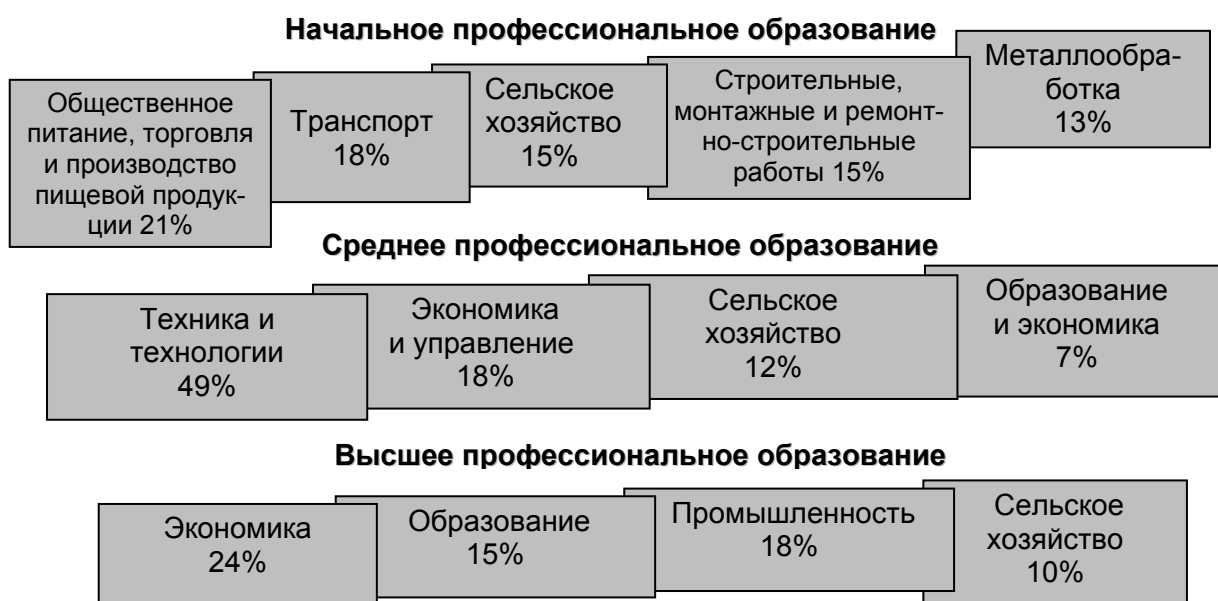


Рис. 2

Следует подчеркнуть, что на протяжении пяти последних лет практически не открывались новые профессии в системе начального профессионального образования.

Политика прогрессирующего развития области вызывает необходимость развития **инновационной составляющей** в деятельности предприятий, обуславливает не только увеличение перечня профессий и специальностей, особенно на уровне начального и среднего профессионального образования, но и обеспечение опережающей подготовки кадров по таким профессиям, как сварщик на лазерных установках, наладчик станков и оборудования, наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики и т. д.

Таким образом, пирамида, в виде которой представлена региональная система профессионального образования, должна быть перевернута. Это возможно за счет введения предпрофильной и профильной подготовки в средней школе, интеграции системы начального и среднего профессионального образования, а также системы среднего профессионального образования с высшей школой, как показано на рисунке 3 .



Рис. 3

Вторая проблема – это качество подготовки рабочих кадров и специалистов.

Как правило, для работодателей полученное соискателями работы высшее образование не дает им каких-либо преимуществ. Это объясняется отчасти тем, что в сегодняшней российской экономике подавляющее число рабочих мест не требует обязательного наличия высшего профессионального образования в его традиционном понимании как фундаментального и комплексного, но при этом требуется иная культура труда, иное представление об ответственности за качество выполняемой работы. Отсюда и пожелания многих работодателей о сокращении сроков подготовки студентов в вузах, о выработке общих навыков работы в определенной области и о

формировании способности у специалистов быстро осваивать новые квалификации (требуются так называемые «гибкие» специалисты).

Системы **начального и среднего профессионального образования** также слабо ориентированы на региональный рынок труда, что объясняется как консервативностью процесса подготовки рабочих кадров, административно-командного стиля управления, так и низким уровнем связи образовательных учреждений с работодателями. Усугубляется ситуация устаревшей материальной базой, слабой оснащенностью современным оборудованием, отсутствием новой учебной литературы. Острой остается проблема кадрового обеспечения вследствие низкой заработной платы.

Как правило, подавляющее большинство работодателей предпочитают принимать на работу высококвалифицированных рабочих на уровне 5-6 квалификационных разрядов, а учреждения могут готовить рабочих лишь на уровне 3-4 разрядов.

Третья проблема – отсутствие общественно-государственных форм управления профессиональным образованием.

Указанные проблемы осложняются демографической ситуацией в области. Очевидным становится то, что система профессионального образования нуждается в новых подходах к созданию эффективных механизмов согласования интересов рынка, бизнеса, местного сообщества и управлению качеством профессионального образования.

Все это продиктовало необходимость разработки **стратегии развития системы начального и среднего профессионального образования Тамбовской области на 2007-2010 годы**, целью которой является обеспечение устойчивого функционирования и развития системы начального и среднего профессионального образования как ресурса социально-экономического развития региона.

В качестве основных задач, имеющих стратегическое значение, выступают:

- достижение динамического баланса между рынком труда и региональной системой начального и среднего профессионального образования;
- создание и реализация эффективных механизмов управления качеством начального и среднего профессионального образования;
- обеспечение доступности и эффективности предоставляемых образовательных услуг в системе начального и среднего профессионального образования;
- формирование кадрового потенциала самой системы начального и среднего профессионального образования, способного обеспечить новое качество, доступность, высокий престиж системы начального и среднего профессионального образования.

Необходимо остановиться на механизмах решения данных задач.

Графическая интерпретация первой задачи представлена на рисунке 4.

На сегодняшний момент в целях координации взаимодействия всех структур, заинтересованных в достижении динамического баланса между рынком труда и региональной системой начального и среднего профессионального образования, постановлением главы администрации области (от 06.06.2006 № 577) создан областной координационный Комитет по развитию кадрового потенциала в сфере реальной экономики и содействию занятости населения.

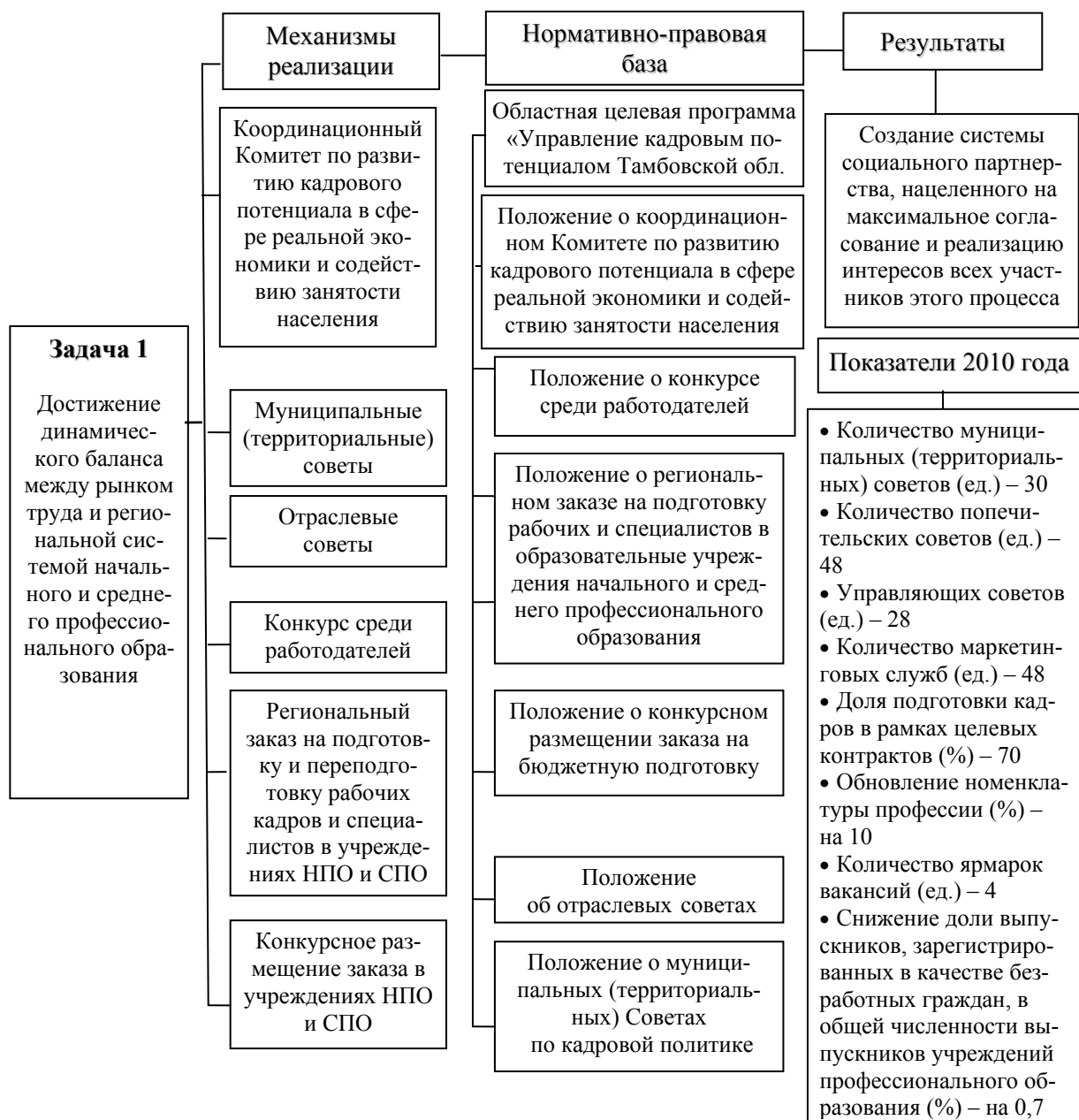


Рис. 4

Первое заседание состоялось 9 июня текущего года. Первая проблема, которая обсуждалась на заседании Комитета, – это ответственность территориальных органов власти, т. е. глав администраций районов и городов области, за ситуацию, которая сложилась в территориях по кадровому вопросу.

Было принято решение создать во всех территориях муниципальные советы по решению кадровых проблем. Этот процесс планируется завершить до конца сентября.

Уже сейчас созданы территориальные комитеты (советы) в г. Котовске, с. Сампуре. Появилась надежда, что будет реально оценена ситуация по подготовке кадров, сложившаяся в территориях, и изучены потребности предприятий.

Следующий шаг – это создание отраслевых советов, и здесь главная роль отводится работодателям.

Отраслевые советы планируется создать по следующим отраслям: сельское хозяйство, строительство, промышленность.

В рамках решения данной задачи разработано «Положение о региональном заказе на подготовку рабочих кадров и специалистов в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования области».

Алгоритм исполнения данного положения представлен графически на рисунке 5. Предприятия и организации области, а также учебные заведения начинают одновременно, но каждый по своим правилам, формировать региональный заказ.

При этом предприятия и организации согласуют его с администрациями, а те, в свою очередь, с территориальными органами Федеральной государственной службы занятости населения осуществляют свод потребностей в рабочих и специалистах в целом по муниципальным образованиям. К этой работе подключаются управление по труду и социальной защите, ассоциация промышленников и предпринимателей, управление экономики администрации области, отраслевые органы исполнительной власти.

Все материалы в виде конкретных таблиц в установленные сроки предоставляются в координационный Комитет, где и происходит окончательное формирование регионального заказа по территориально-отраслевому принципу.

Следующий шаг – размещение регионального заказа. Здесь будет применен конкурсный механизм с учетом предложений координационного Комитета и наличия в образовательных учреждениях соответствующей материально-технической базы.

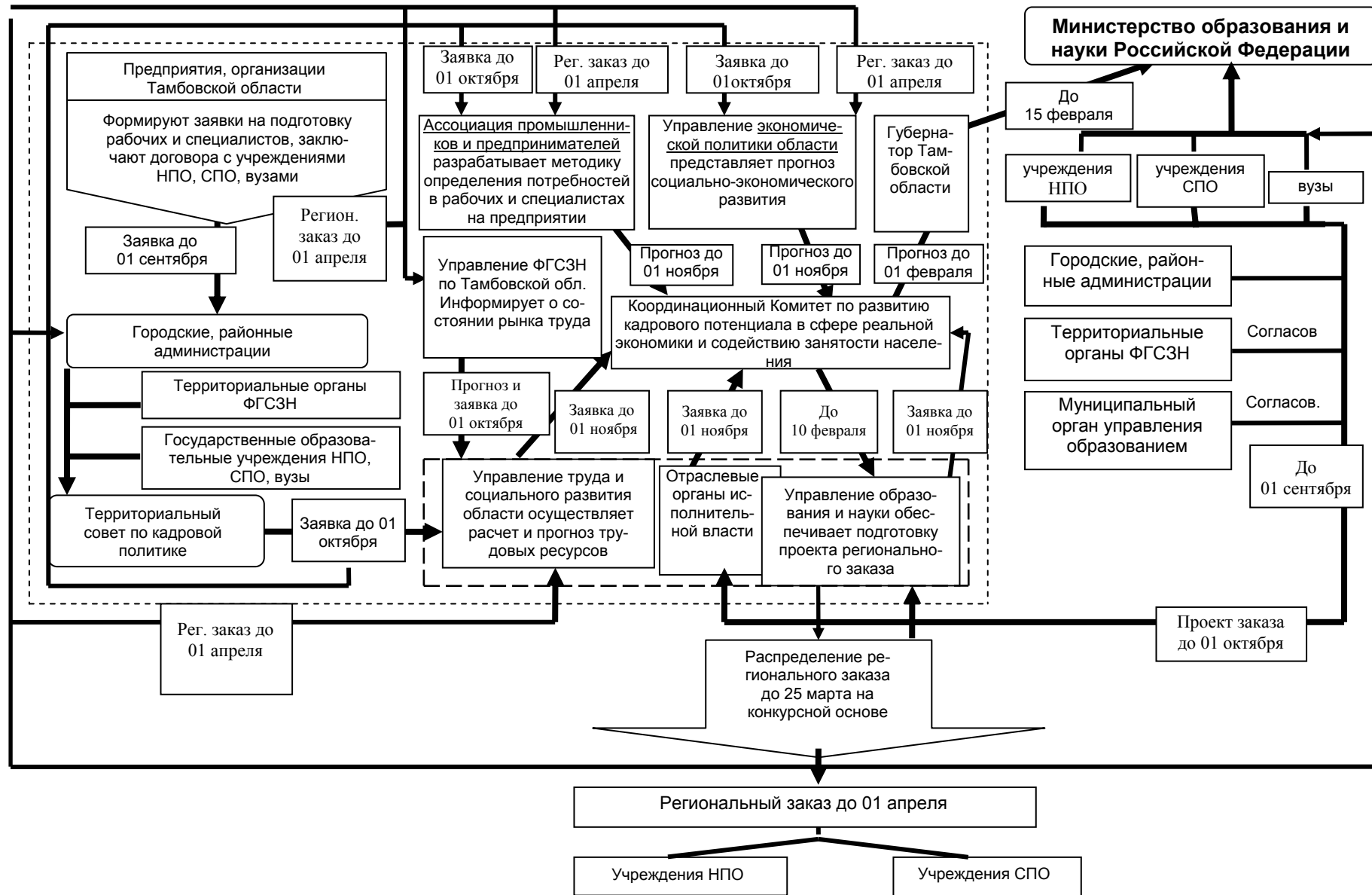


Рис. 5

Одновременно должен быть запущен механизм целевой контрактной подготовки рабочих и специалистов. Цель данного механизма аналогична и направлена на более полное удовлетворение потребностей предприятий, организаций в работниках необходимых профессий, специальностей, квалификаций. Данная работа в области проводится, но, к сожалению, она не имеет системного характера из-за отсутствия соответствующей нормативно-правовой базы на уровне администрации области.

В рамках контракта работодатель может по согласованию с учебным заведением выплачивать студентам стипендию, организовывать учебную, производственную и преддипломную практику, стажировку, заключать договор на дополнительную программу профессиональной подготовки специалистов. Студент будет обязан после обучения в рамках трудового договора отработать не менее 5 лет. Администрация области сможет также выделять средства из областного бюджета на эти цели.

По федеральному законодательству регион имеет право использовать 20% бюджетных мест образовательных учреждений федерального подчинения в соответствии с региональными потребностями по любым профессиям и специальностям и до 30% – по педагогическим. Поэтому данный ресурс необходимо использовать целенаправленно и эффективно.

Областное управление образования выражает уверенность, что все эти направления обеспечат баланс между рынком труда и региональной системой начального и среднего профессионального образования.

Не менее важная задача – это качество подготовки рабочих кадров и специалистов.

Решение данной задачи представлено на рисунке 6.

Необходимым условием обеспечения качества профессионального образования является участие работодателей в его оценке. Данное направление деятельности будет реализовано в форме сертификации профессиональных квалификаций выпускников, т. е. оценки соответствия качества подготовки специалистов требованиям профессиональных стандартов, разработанных совместно с работодателями. Сертификация профессиональных квалификаций будет проводиться для выпускников учреждений начального профессионального образования, претендующих на квалификационный разряд выше установленного квалификационной характеристикой. Планируется уже в этом году создать Центр сертификации профессиональных квалификаций, начать работу по разработке совместно с работодателями региональных профессиональных стандартов по массовым профессиям, разработать инструментарий для оценки профессиональной компетентности сертифицируемых. В процедуре сертификации должны участвовать представители предприятий, организаций соответствующих отраслей. Сертифицированный выпускник получит региональный сертификат, который даст ему преимущество при трудоустройстве на территории Тамбовской области.

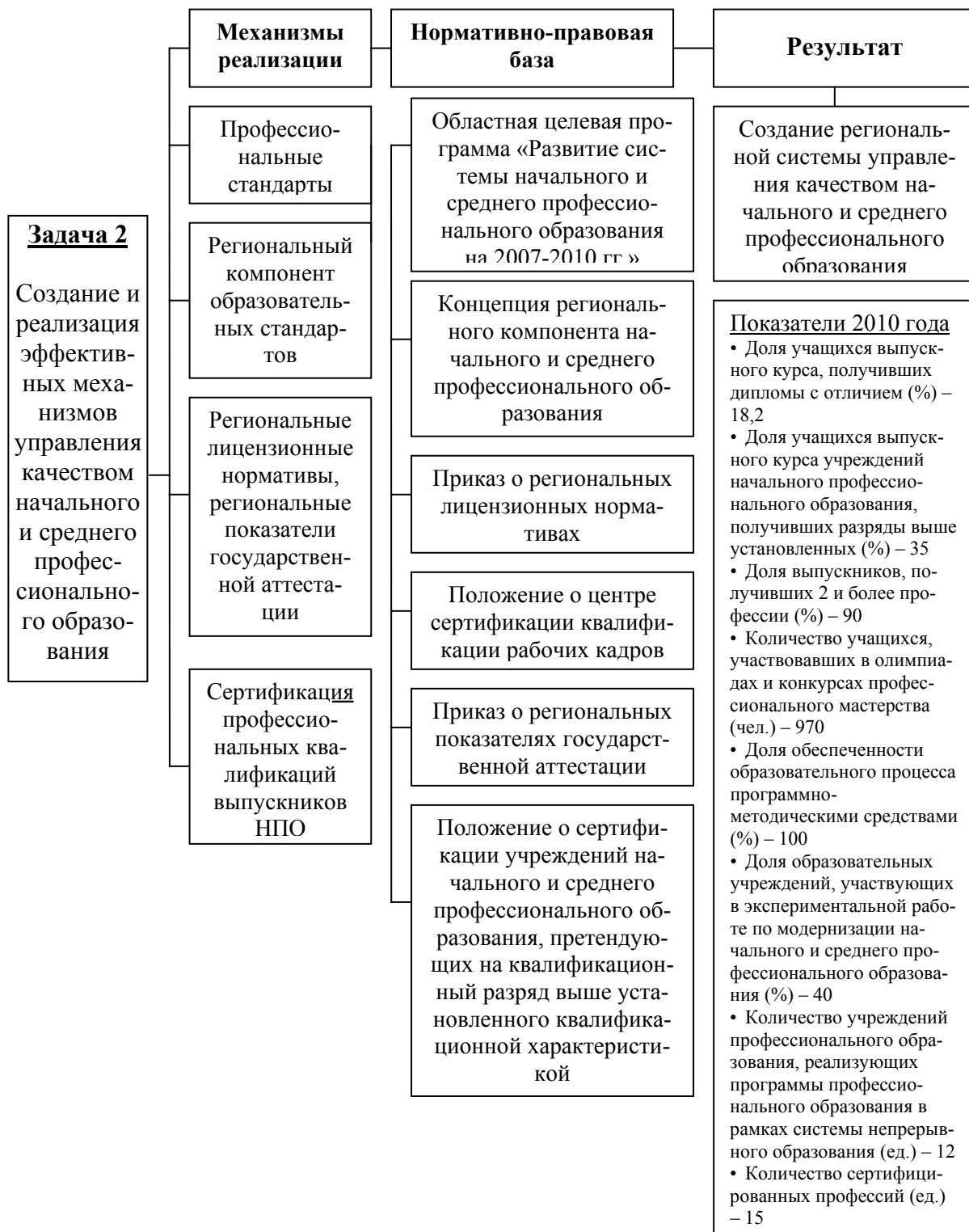


Рис. 6

Для эффективности данных процессов необходима реализация программно-целевого подхода.

С этой целью разработана областная целевая программа «Управление кадровым потенциалом Тамбовской области на 2007-2010 годы». Ее реализация позволит создать конкурентную среду в региональной системе профессионального образования за счет проведения конкурсов среди учреждений начального профессионального образования и работодателей. Мы планируем реализовать механизм конкурсного размещения регионального заказа на подготовку кадров. Суть его заключается в организации системы дополнительного бюджетного обеспечения (сверх нормативов финансирования) на подготовку кадров для приоритетных отраслей экономики. Дополнительное финансирование целевым назначением будет направляться в организации реального сектора экономики, выигравшие конкурс, для заключения договоров с учащимися учреждений начального и среднего профессионального образования, изъявившим желание обучаться по востребованным в регионе профессиям.

Решение третьей задачи – обеспечение доступности и эффективности образовательных услуг связано с совершенствованием самой системы начального и среднего профессионального образования. В первую очередь, это касается перехода на нормативное финансирование, отраслевую систему оплаты труда, социальную поддержку обучающихся учреждений профессионального образования (рис. 7).

Важный аспект, на котором хотелось остановиться, это проблема детей-инвалидов.

В настоящее время в Тамбовской области общая численность детей-инвалидов достигла 16 700 человек, 40% от общего числа детей-инвалидов составляет возрастная группа 15-17 лет, однако только 28% молодых инвалидов получают профессию. Встает проблема их вовлечения в социум.

Именно для этого в области создан учебно-производственный центр начального профессионального образования (социально-трудовой адаптации и профориентации детей-сирот, детей с нарушением физического и умственного развития) ПУ № 14 г. Тамбова и реабилитационного Центра «Большая Липовица».

Министерство образования и науки Российской Федерации по результатам работы присвоило профессиональному училищу № 14 статус окружного методического центра по обучению инвалидов среди общеобразовательных учреждений профессионального образования.

Следующая проблема – рост числа детей, находящихся в социально опасном положении. Решение мы видим в создании учебно-производственных центров. Уже с этого года такой центр создан на базе профессионального училища № 36 Пичаевского района «Учебно-производственный центр психолого-медико-социального сопровождения детей и подростков с девиантным поведением».

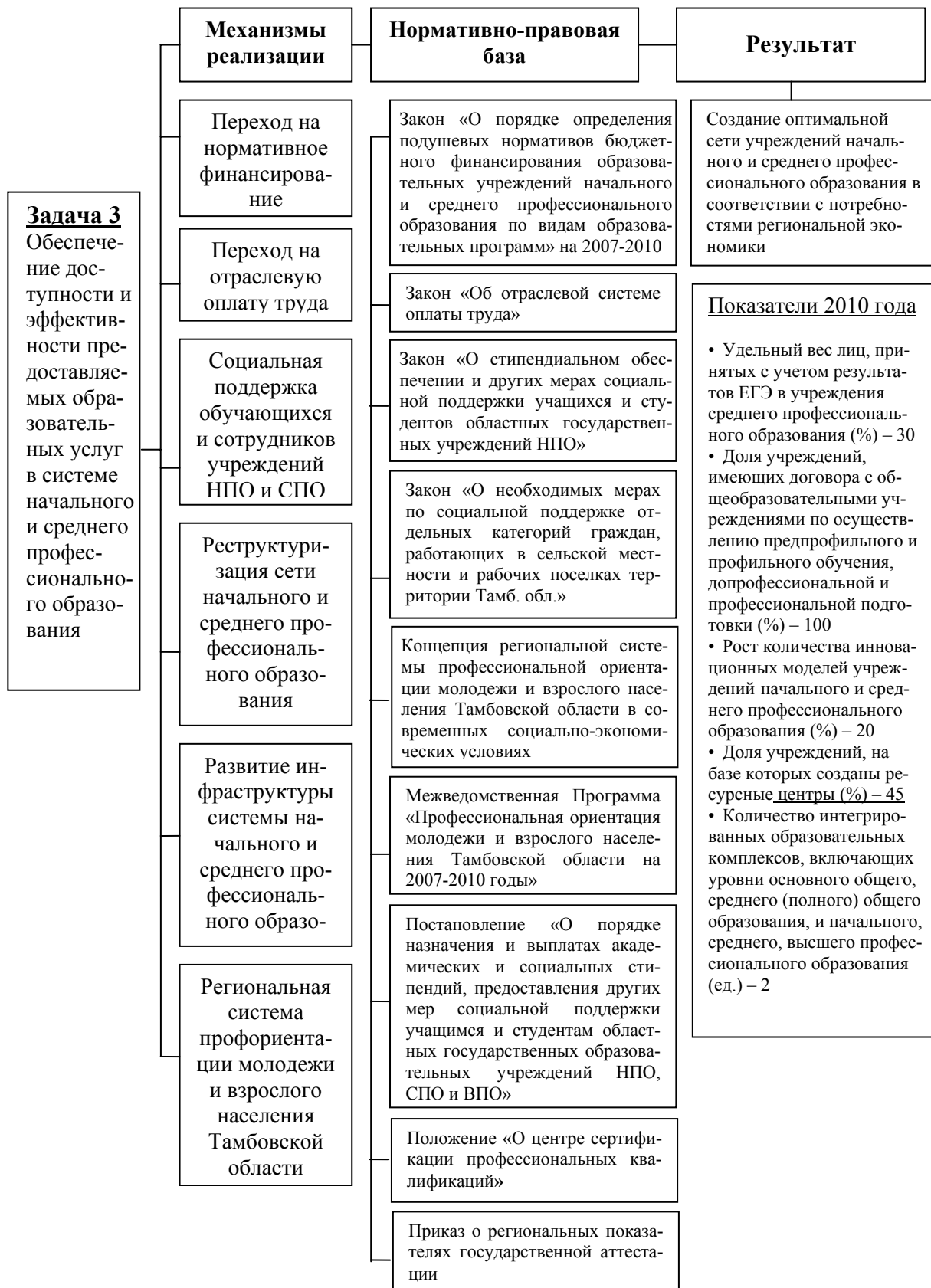


Рис. 7

Следующий аспект – это взаимодействие с СОШ. Формирование необходимых профессиональных и жизненных компетенций возможно за счет сетевого взаимодействия учреждений начального и среднего профессионального образования с СОШ и интернатными образовательными учреждениями области по допрофессиональной и профессиональной подготовке.

В сетевом взаимодействии можно выделить несколько моделей:

- модель создания профессионально-образовательного центра (один такой центр есть на базе профессионального лицея № 13 г. Тамбова в с. Беломестная Двойня на базе средней школы);
- модель взаимодействия на договорных условиях по оказанию образовательных услуг (в настоящее время заключено 66 договоров со школами области по организации допрофессиональной и профессиональной подготовки школьников на базе учреждений начального и среднего профессионального образования);
- модель сетевого взаимодействия в рамках профильного обучения СОШ – УНПО – УСПО;
- модель социокультурного комплекса (такой проект реализуется на базе профессионального училища № 7 с. Новиково).

Допрофессиональной, профессиональной подготовкой в области охвачено 1202 учащихся общеобразовательных школ и воспитанников интернатных учреждений.

Кроме того, появилась настоятельная потребность в разработке региональной системы профориентации молодежи и взрослого населения Тамбовской области. Планируется разработка концепции региональной системы профессиональной ориентации молодежи и взрослого населения Тамбовской области в современных экономических и социальных условиях и областной целевой программы по профессиональной ориентации молодежи и взрослого населения Тамбовской области.

Хочется подчеркнуть, что в первую очередь вся система профессионального образования нуждается в реструктуризации.

В настоящее время сеть учреждений начального и среднего профессионального образования включает 48 образовательных учреждений, из них 21 учреждение начального профессионального образования (11 профессиональных училищ и 10 профессиональных лицеев), в том числе 27 учреждений среднего профессионального образования (10 техникумов, 1 училище и 16 колледжей).

Система высшего профессионального образования Тамбовской области включает 48 образовательных учреждений. В их числе 6 государственных вузов (из них 3 университета). Высшее образование можно получить в 11 филиалах, из них 5 филиалов государственных вузов, 6 филиалов негосударственных вузов. На территории области расположено 31 представи-

тельство вузов, из них 21 представительство государственных вузов и 10 представительств негосударственных вузов.

По прогнозам, к 2010 году сеть будет уменьшена на 21%. Кроме того, 60% составят колледжи и инновационные учреждения. При этом будет модернизироваться инфраструктура системы начального и среднего профессионального образования путем создания ресурсных центров и развития существующих на базе профессионального училища № 37, профессиональных лицеев № 13, 15, 3 и 4, который является федеральной экспериментальной площадкой «Инновационная модель ресурсного центра открытой образовательной среды «Сельская школа – профессиональный лицей – ассоциация фермерских хозяйств».

В ресурсных центрах планируется сконцентрировать модернизированные образовательные ресурсы по группам профессий, предназначенные для совместного использования учреждениями профессионального образования региона, что позволит обучающимся, педагогическим работникам учреждений профессионального образования, специалистам предприятий и организаций практически изучать современную технику и передовые технологии.

Реализация **четвертой задачи** по формированию кадрового потенциала для системы начального и среднего профессионального образования, способного обеспечить новое качество подготовки, также возможно только при участии предприятий. Сегодня крайне необходимы высококвалифицированные специалисты, которые придут работать мастерами производственного обучения, преподавателями. Это тем более актуально сегодня, так как кадры стареют. Только среди мастеров производственного обучения 20% – работники пенсионного возраста. Начато выстраивание непрерывной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников для системы начального и среднего профессионального образования с использованием ресурсов модели профильной школы, областного института повышения квалификации работников образования, а также учебно-методического центра профессионального образования (рис. 8).

Профессиональное образование не может дальше развиваться как замкнутая система, поэтому создание институтов социального партнерства становится необходимостью. Система образования рассчитывает на понимание и помощь ассоциации промышленников и предпринимателей в формировании регионального заказа и видит возможности решения проблем в следующем:

- закрепление за каждым областным учреждением начального и среднего профессионального образования 1-2 предприятий по профилю, как это делается в Москве;

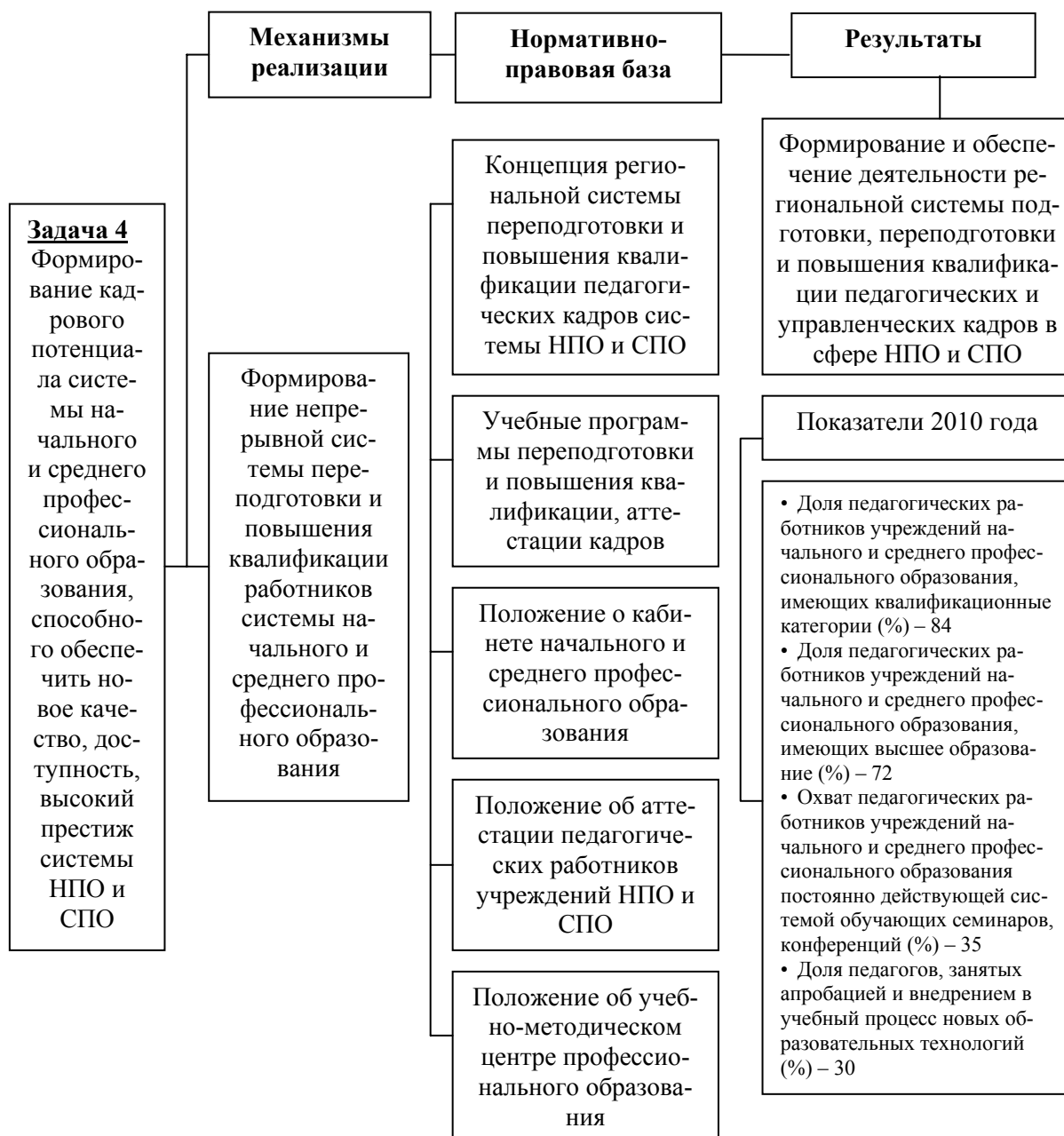


Рис. 8

- заключение Соглашения между учреждениями начального и среднего профессионального образования и предприятиями, организациями на краткосрочную перспективу;
- активизация работы по реализации решений координационного комитета;
- участие в общественно-государственных формах управления и, прежде всего, в управляющих советах.

Реализация поставленных задач возможна при программном управлении стратегией развития системы профессионального образования.

В поддержку решения основных задач разработана областная целевая программа «Развитие системы начального и среднего профессионального образования Тамбовской области на 2007-2010 годы».

Однако бюджетных средств будет недостаточно, поэтому управление образования и науки при поддержке администрации области старается участвовать в различных проектах. Так уже решен вопрос с фондом «Новая Евразия» об участии Тамбовской области в проекте «В мир профессий через образование».

Вся разработанная стратегия и механизмы решения задач базируются на областном законе «О начальном профессиональном образовании и среднем профессиональном образовании Тамбовской области», который был представлен в правовое управление. Прошло обсуждение перечисленных выше вопросов с управлением экономической политики области. Вопрос заслушивался на собраниях ассоциации промышленников и предпринимателей в мае и августе 2006 года.

СОЦИАЛЬНЫЕ РЕАЛИИ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКОВ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГУМАНИЗАЦИИ СООБЩЕСТВ

В. П. Беклемешев

Факультет социальных наук, Иркутский государственный университет,
г. Иркутск

Недооценка значимости инвестиций в социальную сферу в конечном итоге искажает экономическую стратегию государств. Опыт многих стран, правильная экономическая политика – это не только достижение важных текущих показателей, связанных с состоянием государственного бюджета, уровня капиталовложений или инфляции, но и социальные цели, такие, как рост занятости, уменьшение бедности, поддержание высокого качества здравоохранения и образования.

Международная организация труда неоднократно называла XX век веком труда и людей труда. Эволюция труда в XXI веке представляет собой исключительное явление, где феноменальным аспектом выступают эффективность управления, создание будущих управленческих систем, распространение в обществе идей гуманизма в их феноменальной предопределенности, что достаточно полно было определено еще в 1960 году Д. Мак-Грегором и проповедовалось в детальных процедурах и правилах разделе-

ния труда и концентрации функции принятия решений на различных этажах организации, убивая тем самым творчество, ограничивая самостоятельность работников и тормозя их развитие, создавая антагонизм между рабочими и их руководителями, что в конечном итоге отрицательно сказывалось на производительности. Новые реалии современного мира и отношения человека и организации отразились в изменениях жизни человеческого общества, вызванных в последнее десятилетие информатизацией и распространением знаний, универсальной коннективностью и глобализацией, одной из составляющих которых выступает глобальный рынок труда со специфическими тенденциями управления, где феноменальными будут тенденции взаимодействия людей, талантов, знаний и навыков; управление человеческими ресурсами; разработка стратегии привлечения профессионального таланта и устойчивого имиджа работодателя; организация эффективной дифференциации сотрудников; создание специфических предложений, представляющих рыночную ценность для сотрудников; производство знаний развития сотрудников должно стать частью основной деятельности организации. Следовательно, выгоды элементов глобализации будут связаны с емкостью внутренних рынков, в том числе рынка труда, дадут основание анализировать проблему управления знанием, что, по мнению Б. Мильнера, в условиях глобальной экономики представляет собой концентрированную и общественно апробированную информацию, формирующую своеобразную микромодель окружающего мира. Управление знаниями основано на своеобразном сочетании гуманитарного, информационного и технологического управления. Методология внедрения такого комплексного управленческого процесса на российских предприятиях с учетом их специфики проработана пока недостаточно глубоко, а практика показывает, что это сказывается и на различных структурах, формирующих виды и типы деятельности рынков труда, способностях повышать конкурентоспособность предприятий. Комплексное управление знаниями выявляет особенности функционирования национальных рынков труда и во многом детерминировано спецификой региональных рынков труда.

Региональные рынки труда – это территориальные подсистемы национального рынка труда страны, и этим определяется их особое положение в хозяйственном механизме. Привязанность комплексов рабочих мест, сконцентрированных в рамках организаций, к конкретным населенным пунктам обуславливает значение региональных рынков труда как с точки зрения решения проблем занятости, так и с точки зрения комплексного социально-экономического развития экономических районов и городов. Решение проблем развития рынков труда регионов должно основываться на согласовании экономических интересов территорий, что в полной мере относится и к проблемам управления региональными рынками труда, которые занимают

своеобразное положение между национальным рынком труда и рынками труда организаций, предопределяет формирование механизма адаптации рынка труда регионов.

Возникновение проблемы взаимосвязанного развития рынков труда регионов связано с их экономической обособленностью, что в новых условиях характеризует формирование новых способов адаптационного регулирования, требует определенной гибкости в развитии рабочей силы, совершенствования профессионально-квалификационных характеристик в соответствии с изменениями масштабов и структуры совокупного спроса на труд в рамках локального рынка труда, а это определяет финансово-кредитные инструменты регулирования занятости и специальные программы содействия занятости, предполагающие устранение административных ограничений; подготовку и переподготовку рабочей силы; создание рабочих мест; распространение общественных работ; привлечение иностранного капитала.

Аспекты формирования адаптационного механизма рынка труда наиболее активно проявляются в секторе квалифицированной рабочей силы. Такого рода специалисты нужны сейчас большинству предприятий региона, но здесь существуют проблемы профессионально-технического образования в целом и инженерно-технического образования в частности. Немаловажное значение придается сектору управленческого персонала высшего звена. Это обусловлено увеличением активности в регионе ФПП, стандартов менеджмента. Эти стандарты диктуют спрос на соответствующих специалистов по управлению. Что касается высшего управленческого персонала, то здесь, с одной стороны, растут требования к претендентам на должности, а с другой – также не хватает самих претендентов соответствующего уровня. Особыми тенденциями здесь выступают:

- рост требований к профессионализму кандидатов на работу;
- перепроизводстве функциональных специалистов некоторых профессий;
- мотивационные аспекты организации труда;
- внедрение системы управления знаниями.

Указанные направления адаптационного механизма также предопределяют устанавливать деятельность рынка труда через источники инновационной активности, среди которых знания являются наиболее важным и трудными в управлении. С этих позиций могут рассматриваться четыре группы преимуществ, возникающих в связи с развитием управления знаниями:

- преимущества знаний;
- промежуточные преимущества;
- организационные преимущества;
- преимущества в мотивации.

Особым элементом регионального адаптационного механизма рынка труда выступает основанный на лучших традициях рекрутинг, т. е. качество подбора персонала. Здесь поиск нужного специалиста является первоочередной задачей.

Уровень конкуренции в современных условиях диктует свои условия, что способствует выделению:

- зон ответственности;
- оценки ресурсоемкости региона;
- оценки информационных ресурсов;
- анализа информационного рынка труда;
- потенциала регионов;
- региональных кандидатов;
- вариантов поиска специалистов;
- требований к оплате специалистов;
- реакции на рекламу;
- традиций местных условий;
- возрастных порогов.

Требования повышения конкурентоспособности предприятий вызывают необходимость рассматривать персонал как стратегический ресурс. Современный работодатель, используя механизмы психологии, социологии, кадрового менеджмента, не только руководит действиями работника в течение рабочего времени, организует труд и регулирует его интенсивность, но и стремится управлять настроением, эмоциями, общим настроением в коллективе и мотивацией работников в производственных и предпринимательских целях, где выделяются аспекты нового мотивирования работников и механизм их позиционирования. Возникновение управления мотивацией как отдельного направления деятельности работодателя явилось результатом закономерного развития практики управления человеческими ресурсами. Необходимость его осуществления стала настоятельным требованием времени и условием поддержания высокой конкурентоспособности. Это требует определить на локальном (региональном) уровне принципы, рамки и методы управления мотивацией в целях сохранения кадрового потенциала, а следовательно, данная составляющая адаптационного механизма должна успешно реализовываться в выявлении методов управления рынком труда, их выборе как формального, так и неформального характера¹.

Данный аспект подчеркнул в своем выступлении ректор БУЭП М. А. Винокуров в апреле 2003 года, где выделил вузы как градообразующие предприятия региона в направлениях занятости; центры подготовки

¹ Тополя И. В. Мотивация в системе управления стоимостью компании // Управление персоналом. 2004. № 2. С. 82.

кадров; инвесторы; финансовые центры; центры социальной политики. Это говорит о том, что традиционные макроэкономические показатели являются не вполне адекватными характеристиками развития и должны дополняться измерением разного рода социальных параметров или социальных ресурсов.

Поскольку адаптация населения к происходящим общественным трансформациям стала макросоциальным процессом, человеческий капитал рассматривается в качестве ресурсов, постольку институциональная среда не сфокусирована на максимальную реализацию «человеческого капитала», блокирует модели адаптационного поведения. Изучение, классификация и расчет адаптационных ресурсов дают возможность целенаправленно корректировать социально-экономические параметры адаптационного механизма регулирования региона и его составляющих².

До настоящего времени не сложилось общепринятой классификации адаптационных ресурсов, формирующих механизмы рынков труда на различных уровнях. На сегодня предлагаются только комплексные подходы и индикаторы оценки адаптационного потенциала, расчета его интегрального показателя, включающий в себя:

- предположение о равновесности адаптационных ресурсов;
- предположение о принципиальной сопоставимости адаптационных ресурсов;
- интегральную оценку адаптационного потенциала.

Это способствует определять алгоритм социальной адаптации, который включает в себя:

- образовательный капитал;
- профессионально-квалификационный капитал;
- информационно-культурный капитал;
- капитал социальных связей.

Исходя из этого можно предположить некоторые формы адаптационного механизма рынка труда: предпринимательство (самозанятость); единичную занятость; вторичную занятость; ориентацию на личное подсобное хозяйство, а следовательно, представительство адаптационных практик, где устойчивым феноменом остаются массовые нарушения прав россиян в области трудовых практик. Под трудовыми практиками понимается совокупность устойчивых и массовых взаимодействий между работниками и работодателями по поводу найма, выполнения правовых норм и взаимных обязательств в период занятости, а также освобождения рабочих мест, что позволяет заключить, что при их изучении следует принимать во внимание не

² Винокуров М. А. Вуз и социально-экономическое развитие региона // Экономика. Право. Менеджмент. 2003. № 16. С. 5.

только отношения работников с работодателями, но и отношения работодателей с чиновниками, вынуждающие работодателей маневрировать с заработной платой и условиями труда работников как социальных ресурсов адаптационного механизма деятельности регионов. Немаловажным аспектом мотивирования Т. И. Заславская и другие исследователи считают социальное настроение как элемент адаптированности к новым социальным ресурсам. Чем оно лучше, тем более вероятны активное участие соответствующих слоев в социально-инновационной деятельности и успешная их адаптация, а чем хуже, тем вероятней их неспособность приспособиться к новым условиям, что проявляется в характеристиках самооценки благосостояния; самооценки условий жизни; общем настроении. Указанные элементы подтверждают понятие «экономического действия» М. Вебера, доказывая, что действие может именоваться экономически ориентированным постольку, поскольку, в соответствии с его субъективным значением, оно касается удовлетворения потребности в выгоде. «Экономическое действие» – способ контроля над ресурсами со стороны автора, который ориентирован на экономические цели, основу которых составляет профессиональная структура занятий, разновидностью которой будет выступать предпринимательский труд. Существование подобных видов занятости обусловлено наличием в обществе и регионах, с одной стороны, источников благотворительности, с другой – карательных институтов. В этих случаях говорят о правовом порядке адаптации. В современных региональных условиях нельзя полностью согласиться с мнением ряда авторов о формировании организационно-экономического механизма управления занятостью, так как данный механизм должен учитывать элементы адаптационного механизма и ориентироваться как на экономический интерес предпринимателя и работодателя на рынке труда, так и на государственный интерес наемного работника, носителем которого выступают органы власти. Одним из инструментов достижения интересов участников рынков труда может и должно стать реальное социальное партнерство, обеспечивающее гармонизацию общественных отношений. В рамках изучаемой проблемы достаточно плодотворно работают вузы Санкт-Петербургского технического университета, Санкт-Петербургского государственного университета³.

Однако, с нашей точки зрения, для современной России и регионов эмпирические исследования в области адаптационного формирования рынка труда сейчас имеют приоритетное значение, что объясняется сегодняшней

³ Формирование профессиональной культуры специалистов XXI века в техническом университете: Труды 3-й Междунар. науч.-практ. конф. СПб.: Изд-во СПбГПУ, 2003. С. 3.

социальной ситуацией, о которой высказывается Т. Малеева в работе «Социальные ситуации в России: парадоксы и тупики».

Сегодняшний парадокс России и регионов проявляется в «работающих бедных». Подобное явление обнаружилось только с помощью эмпирических исследований главным образом бюджетников. Здесь следует согласиться с И. Николаевым и А. Калинин, что введение природной ренты через способ перераспределения между всем населением позволит собрать средства в специальный фонд, из которого каждому гражданину перечисляется определенная сумма, но, с другой стороны, не достигается проблема социальной эффективности, в том числе и на рынке труда. Распределение средств означает пассивную социальную политику, а потому распределение природной ренты не может быть социально эффективным еще и потому, что суммы ежегодно причитающихся доходов оказываются мизерными.

Достаточно веским основанием в этом направлении выступает внедрение в практику адапционного механизма рынка труда теории экономической синергетики, а следовательно, многими авторами поддерживается способ самоутвердить новое проявление, противопоставить причинно-следственным взаимодействиям путем решительного отказа от предыдущих научных наработок, где за основу принимается анализ формулы экономической синергетики «объективное-объектное-субъектное-индивидуальное», что подтверждается исследованиями Экспертного института через развитие взаимоотношений власти-народа-бизнеса, где ретроспективным элементом утверждается адапционный аспект рынка труда.

В разрешении вышеуказанных проблем может сыграть большую роль пересмотр бизнес-образования и требований к будущим к специалистам. Приходится констатировать, что существующая ныне система профессионального высшего образования продолжает поставлять на рынок труда невостребованных специалистов. Институциональные причины этого явления кроются в искажении структуры данной сферы образования, традициях, заложенных старой системой в ряде классических вузов. Сегодняшние проблемы бизнес-образования ориентированы на использование международных стандартов в двух направлениях:

- 1) европейский стандарт МВА,
- 2) американский стандарт МВА.

Приблизить соответствие данных стандартов возможно через адапционные механизмы рынка труда регионов. Здесь имеется несколько путей решения: введение очно-заочного обучения; открытие новых корпоративных курсов; требовательность к будущим специалистам. Сегодня требования практиков к выпускникам проявляются в повышении мотивации деятельности и стремлении к знаниям, как классических основ, так и прикладных основ управления. Качество обучения, как со стороны вузов, так и со

стороны выпускников крайне низкое, что отмечают ряд ученых, ректоров вузов, практики (А. Г. Аганбегян, В. Г. Тимирясов, И. В. Колесникова др.), а следовательно, в т. ч. в развитии нового направления в исследованиях адаптационного механизма рынка труда, менеджмента, маркетинга, социологии труда и экономической социологии. Невостребованность дипломированных специалистов в последнее время говорит о невозможности их адаптироваться в современных проблемах, неприспособленности молодых людей эффективно работать над конкретными управленческими решениями. Потенциальные работодатели сегодня ориентируются на требования:

- умение брать на себя ответственность и принимать решения на своем уровне;
- умение понимать стратегию компании и способность интегрировать стратегию своего участка работы в общую стратегическую линию;
- умение адаптироваться к деловой культуре компании, в том числе зарубежной;
- готовность работать в большой компании;
- высокие этические стандарты ведения дела.

Это определяет и специфику исследования проблемы «утечки мозгов», что констатируют исследователи журнала «Управление персоналом», «Маркетинг» и другие: лидерство в бизнесе, безопасность персонала, подбор и найм персонала, учет ценности знаний и принимаемых решений. Важность решений, в свою очередь, зависит от иерархии целей, для достижения которых принимаются решения эффективной деятельности, что характеризует способность профессионально управлять структурами работников, представлять факторы результативности социально-экономической сферы воспроизводства, а также разрешать задачи освобождения предприятий от неэффективно занятого персонала, при этом негативные социально-экономические и политические последствия устранения «лишнего» персонала будут выражаться в следующем:

- резкое возрастание безработицы за счет перевода ее из скрытой формы в явную;
- дальнейшее снижение жизненного уровня значительной части населения;
- резкое повышение социальной напряженности, чреватое возникновением социального взрыва или по меньшей мере падением престижа политических властей.

Можно констатировать, что прежние модели социального управления неадекватны. Мы должны признать, что принципы нравственного поведения людей порождают изменение среды обитания, а потому происходит смена парадигмы человеческого развития социума как вида, где «всякая общественная система представляется как организация вещей и людей».

Вещественный аппарат есть материально-техническая основа общества и находит свое выражение в перегруппировке производственных отношений, поскольку она разрушает социально-кастовый характер иерархии, ведет к уничтожению иерархии вообще, определяет относительно устойчивое существование производственного процесса. Следовательно, общие условия производства определяют собой состав и организацию отдельных производственных элементов, устанавливающих уровень самоэксплуатации работника, в то время как размеры хозяйства теоретически безграничны, объем трудового хозяйства будет определяться соотношением между потребительскими запросами семьи и ее рабочими силами сообразно производственным условиям, в которых находится хозяйственная семья, что способствует учету возможностей аспектов анализа идей и факторов доходности по А. В. Чаянову⁴.

Решение проблемы бедности, прежде всего, связано и с проблемой гуманизации возможных временных соглашений между работодателем и наемным работником, предопределяя методологию измерения уровня жизни. Многогранность трактовки бедности формирует и определяет давнюю историю бедности как социально-экономического явления, а следовательно, и подходы соизмерения доходов различных групп населения. Подобный феномен возник сравнительно недавно и потребовал разработки новых подходов к его изучению и принятию практических мер в сфере преодоления бедности, что определило своеобразие основных черт и особенностей бедности в России. Так, представители научного издания «Стратегия преодоления бедности, повышения уровня жизни населения и формирования среднего класса (по материалам социолого-статистических исследований в Иркутской области)» считают, что социальная бедность, несомненно, явление негативное, однако она затрагивает меньшинство населения, не принимающее активного участия в трудовой деятельности и не играющее роли в общественной жизни, а следовательно, экономическая бедность представляет наибольшую угрозу и требует своего наибольшего исследования в рамках региональных отношений. Это доказывается исследованиями оценки состояния в регионе. Согласиться с таким мнением не совсем корректно, что подтверждается в работах Г. Э. Слезингера, где основной подход к проблеме бедности заключается в рассмотрении способов прямого или косвенного воздействия на реальные доходы домашних хозяйств путем их влияния на производственную структуру экономики.

Неадекватная проблема решения бедности просматривается в неразработанности конъюнктуры рынка труда и представляет собой соотношение

⁴ Чаянов А. В. Крестьянское хозяйство: Избранные труды. М.: Экономика, 1989. С. 194.

спроса и предложения труда, определяющее уровень занятости населения и ставки зарплаты на конкретные виды работ. Конъюнктура рынка труда позволяет судить о степени несоответствия между спросом и предложением рабочей силы, вызывающего безработицу, которая, в свою очередь, является причиной снижения материального уровня жизни не занятых трудовой деятельностью людей и согласуется с необходимостью структурной адаптации экономики к требованиям решения проблемы бедности. В частности, это касается усиления внимания к развитию средств борьбы с бедностью, решению продовольственной проблемы, развитию сферы услуг, что может определять и ряд приоритетов регулирования системы социальной защиты населения в аспекте конкурентоспособности регионов. В методологическом плане это проявляется при формировании рейтинга регионов по экономическому и социальному направлению, а следовательно, констатирует следующие приоритеты: обновление основной цели, расширение и обновление функций управления, переход от преимущественно экстенсивных показателей к критериальным интегральным показателям эффективности социальной поддержки населения по вертикали, т. е. повышению качества социальной помощи в учреждениях социального обслуживания на территории области. Идея таких преобразований свойственна теории модернизма в условиях постиндустриальной трансформации и говорит о том, что модернизация в целом состоялась и как идея, и как практика, но для одних регионов и рынков труда она удалась, а для других нет, требует своего научного и практического развития, следовательно, модернизация должна просматриваться в совершенно новой системе адаптационного механизма рынка труда, что и проявляется в последнее время в ряде азиатских стран (Тайвань, Южная Корея, Япония, Китай).

Серьезное проявление проблемы бедности в регионах дает основание утверждать, что до сих пор ее определение в науке остается неоднозначным. Вместе с тем понятие «бедность» следует отличать от ряда других сходных понятий, что характеризует невозможность удовлетворения самых насущных потребностей человека. Оценка бедности предопределяет устойчивое развитие человеческого потенциала через непрерывное сбалансирование расширения человеческих возможностей, адаптирующихся к изменениям внешнего мира в условиях свободы выбора. Данная оценка свидетельствует о применении механизмов взаимосвязи хозяйственных и социальных процессов:

- 1) организации заработной платы,
- 2) системы ценообразования,
- 3) организации бюджетного процесса.

В результате данных формирований могут быть выявлены следующие деформации, влияющие на адаптационный механизм рынка труда: невы-

полнение воспроизводственной функции населения, снижение покупательной способности, игнорирование закона стоимости, недостаточное регулирование заработной платы, дифференциация заработной платы, не соответствующая дифференциации количества и качества труда, формированию доходной и расходной частей бюджета.

В соответствии с представленным подходом могут видоизменяться формы и механизмы бедности как социально-экономического явления регионов, размеры проявления домохозяйств, уровни доходов и потребления, что способствует выделению материальной бедности, духовной бедности и социальной бедности. Каждое из указанных направлений находит свое рассмотрение в системе современных региональных аспектов, связанных с экономическим ростом регионов и их эффективным развитием.

Вышерассмотренные проблемы указывают на необходимость установить в системе адаптационного механизма регионов возможности управления бедностью не только как социального аспекта, но и как элемента материально-вещественного значения. В этих отношениях многие авторы придерживаются мнения, что управление бедностью возможно по различным критериям: уровням федеративного государственного устройства, по субъектам хозяйственной деятельности, по социальным группам, по формам занятости, по степени институционализации форм помощи бедным, по формам собственности, по источнику происхождения.

Проведенный анализ позволяет констатировать, что проблема становления адаптационного механизма регионального рынка труда в его различных аспектах позволит реально устанавливать и обеспечивать возможные усилия как политического, так и социально-экономического характера, новое проявление анализа региона и его значимой составной части регионального трудового ресурса и соответственно установления значимости квалификационного потенциала, что позволит «развивать личность в физическом, умственном и нравственном отношении, воплощаться в общественных формах истины и справедливости» или развивать гуманистические начала, заложенные еще в идеях П. Лаврова. Здесь проявление закона прогресса есть не что иное, как приближение к реальному или идеальному «лучшему», осознанному человеком. Инструментом прогресса может стать только развивающаяся личность. Цена прогресса должна в перспективе возрастать, поскольку уровень «квалификации» интеллектуалов будет тоже расти. Ряд авторов «Эксперта» утверждают, что требуются лидеры нового типа, способные обеспечить быстрый рост экономики – тот, кому хочется подчиняться и подражать, кто способен заряжать подчиненных энергией, способностями позиционирования, опытом общения потребителя с товаром или услугой. Использование методологии «испытания своего брэнда» позволяет включать в себя непосредственный контакт с покупателями, что позволяет

подстраиваться под потребности клиентов и улучшать свой товар, свои возможности достижения успеха, а следовательно, стимулом к труду в прогрессивном обществе станет осознанная солидарность всех членов общества, готовность подумать о потребностях других. Эти проявления достаточно ярко свидетельствуют о разработке новых подходов в формировании аспектов гуманизации как в социолого-философском отображении, так и в экономическом проявлении адаптационного механизма рынка труда, новой парадигме управления персоналом, проектах «обучающейся организации», обучении действием, элементах коучинга, бенчмаркинга в управлении персоналом, преобразовании миссии в управлении персоналом.

Представленные преобразования показывают «естественное» состояние рынка труда, определяют проводимую политику занятости, служат общим «фоном» ее эволюции на различных уровнях управления. Рынок труда объективно берет на себя функции основного регулятора движения рабочей силы на стадии в основном обращения. Получают развитие различные типы рынка труда, видоизменяется структура его взаимосвязей с экономической активностью и занятостью населения. Это находит отражение в сосуществовании и противоречивом развитии открытого и регулируемого, саморегулируемого и «теневого» рынков труда, в повышении степени свободы труда, с одной стороны, и монополизации условий занятости, с другой. Основой реализации здесь становится региональный рынок труда с его различными типологиями проявления (асимметричные, равновесные, диверсифицированные), а значит, глобальное проявление проблемы бедности. С этих позиций многие ученые, практики указывают на возможное прогнозирование исследования специфических особенностей бедности. Так, А. Нецадин предполагает, что бедность создает ограничения для развития экономики, не позволяет привлекать кредиты и инвестиции, понижает качество человеческих ресурсов, негативно сказывается на мотивации к труду и социальной активности населения, сдерживает проведение необходимых социальных реформ, препятствует вертикальной миграции населения, лишает возможности горизонтальной миграции, разрывает экономические и социальные связи, нарушает права человека. Так, в Докладе о деятельности уполномоченного по правам человека в 1999 году отмечаются негативные проявления в отношении заработной платы в сфере образования, что ведет к оттоку подготовленных преподавательских кадров, к снижению качества преподавания в общеобразовательных школах, а предусмотренные законом «Об образовании» гарантии ежегодного выделения финансовых средств на нужды образования в размере не менее 10% от национального дохода не выполняются: доля расходов на образование ежегодно сокращается и не превышает 4%. Это ведет к дискредитированию труда и заработной платы, к нарушению прав граждан в сфере занятости. В 1999 году число безработ-

ных составило 9,1 млн. человек. Однако только 1,3 млн. человек были зарегистрированы в органах службы занятости в качестве безработных. Более 4 млн. человек работают неполный рабочий день или находятся в вынужденных отпусках, что способствует увеличению преступности и проявлению криминальной эксплуатации. Так, по мнению А. Репецкой, в последнее время получила распространение торговля людьми. Это достаточно доходная и фактически безопасная сфера, с точки зрения возможности социального контроля. Криминальная эксплуатация людей представляет собой многоэтапный процесс, включающий в себя непосредственную эксплуатацию, вербовку людей, а также каналы их перемещения через границу. По данным ФМС Иркутской области, контролем охватывается только 20-30% общего пассажиропотока иностранцев в область. В 2000 году выявлено незарегистрированных иностранных граждан – 7093, оштрафованы – 7000 иностранных граждан, выдворены из РФ в принудительном порядке – 3432. В 2001-2002 году количество подобных правонарушений уже было зафиксировано на уровне 13657, а из страны в принудительном порядке выдворены 6583 иностранца. Еще более острой в регионе является проблема с неконтролируемыми потоками мигрантов из стран СНГ. Все это создает различные виды криминальной эксплуатации и, слабое влияние на данную проблему как государственных органов управления, так и местных органов.

Не менее важной проблемой современного адаптационного механизма рынка труда в условиях проявления аспекта гуманизма является выявление нетрадиционных методов подбора и оценки персонала, где могут отражаться проблемы физиогномики, стрессоустойчивости, информативности персонала, разработанные В. Малешиним. В этой связи можно согласиться с С. Шекшней, что современное управление персоналом представляет собой один из наиболее значимых аспектов в преобразовании регионов, предприятий и самого глобального государства. Поэтому ускорение научно-технического прогресса, усиление конкуренции и повышение материального и культурного уровня большинства населения поставили вопрос сначала об эффективности, а затем и о выживаемости иерархически организованных корпоративных гигантов, сделали бесполезными большинство внутренних правил и процедур, дали основание по-новому взглянуть на отношения работника и работодателя с позиций представления информатизации и трактовки распространения знаний. Согласно основным информационным изменениям Б. Гейтса, выделяются: общество знаний и сервиса, знания и их носители – люди, созидательный труд вооруженных знаниями специалистов, объединение человеческого знания имматериальных ресурсов, принимающее разнообразные формы, распространение знаний, глобальный рынок труда. Здесь понимание глобального рынка труда предполагает рыночную

мобильность сотрудников, дополняется мобильностью географической, аспектами новых специализаций, высочайшей концентрацией знаний.

С распространением изменения управления персоналом как в условиях предприятий, так и в условиях региональных структур поднимается вопрос и об изменении мотивации в системе управления стоимостью компании. Она обеспечивает формулирование целей компании, реализацию стратегии, формирование целевой организационной структуры, мониторинг и контроль деятельности компании, направленной на максимизацию ее стоимости посредством использования воздействий на сотрудников, где вероятными доминантами изменений могут быть: мотивация в динамике, грация по критерию отзывчивости, спектры мотивации и инструменты мотивации.

Данные изменения и исследования определяют комплексный подход к оценке рабочих мест, где составными элементами являются анализ производственного процесса; проектирование рабочих мест; оценка стоимости проектируемых рабочих мест; паспортизация рабочих мест; регулярность периодических рабочих мест, формирование на предприятии сплоченной команды профессионалов, принципы развития компетенций персонала, особенности проявления корпоративной и организационной культуры в принятии управленческих решений.

Особенности адаптации регионального рынка труда напрямую зависят от формирования и проведения социальной политики. Это объясняется имеющимися, как правило, межрегиональными, различиями, которые проявляются не только на низших уровнях административно-территориальной иерархии, но и в регионах субфедерального уровня.

Проблема социально-экономической типологии регионов в РФ не является принципиально новой. В социальной сфере эти решения сводились, в основном, к включению в перечень новостроек на территории депрессивного региона каких-либо социальных объектов. Анализ многих принятых органами законодательной и исполнительной власти решений по реформированию социальной сферы показывает, что при их выработке не всегда учитываются факторы дифференциации состояния региональных экономик⁵.

Одной из принципиальных особенностей социально-экономического развития России в 90-е годы являлась растущая дифференциация условий обеспечения человеческого потенциала в различных регионах, а также выделения населения по разным типам, прежде всего, в крупных городах с одной стороны, и в сельской местности, с другой. О масштабах региональных различий свидетельствует, в частности, разрыв в индексах развития челове-

⁵ Скавитин А. Управление коммуникациями в кризисных ситуациях: работа с персоналом // Управление персоналом. 2004. № 1-2. С. 36.

ческого капитала. Велики контрасты между столицами и прилегающими к ним областями. Так, индекс развития человеческого потенциала в Санкт-Петербурге относится к числу наиболее высоких в России, тогда как в Ленинградской области он заметно ниже среднероссийского – всего 0,741. Эта разница обусловлена не только различием доходов, но и заметно более длительной средней продолжительностью жизни в Санкт-Петербурге. Эти разрывы свидетельствуют о серьезных качественных расхождениях в образе жизни, порожденных опережающим и сбалансированным развитием столичных городов в условиях рыночной трансформации.

В свою очередь это создает сложности формирования корпоративной культуры и применения эффективных мотивационных схем, порождаемых низким уровнем доходов населения и высоким уровнем усложнения процесса взаимодействия отдельных структур СДС, в частности использования рабочей силы. В рамках этих согласований регионального рынка труда могут использоваться корпоративно стратегические принципы инжиниринга проблем доминантного управления рабочей силы:

- принцип корпоративной конгруэнтности;
- принцип проактивного поведения;
- принцип доминирования человеческого капитала;
- принцип согласованной автономности подразделений;
- принцип непрерывного организационного самообучения;
- принцип контролируемого предпринимательства.

Актуальной проблемой региональной адаптации рынка труда как составной части концепции саморазвития региона выступает оценка потенциала корпоративного управления и корпоративной культуры. Потенциал региональных корпоративных структур становится одной из значимых составляющих региона в части эффективного использования и сознательно управляемого процесса, который необходимо адекватно оценивать как фактор стабилизации реального сектора экономики региона. Прямо противоположное мнение принадлежит профессору Л. И. Эльпинеру, который считает, что это возможно на основе учета региональных особенностей качества вод, гигиенических критериев выбора приоритета показателей и эффективных решений, опирающихся на результаты такого выбора. Не менее важной, по мнению Г. Моткина, будет экологическое страхование в рамках оценки рынка труда. Исходя из этого, определяются основные функции экологического страхования:

1. Страхование ответственности за аварийное загрязнение окружающей среды.
2. Стимулирование противоаварийных мероприятий у страхователей за счет специальных резервов страховых экологических фондов.
3. Возмещение за счет страховых резервов самого страхователя.

4. Формирование страховых экологических фондов.

Этими функциями диктуется необходимость изменения подходов экологической безопасности в предпринимательской деятельности. Основными направлениями ее деятельности по-прежнему остаются контроль за соблюдением природопользователями экологических требований в соответствии с действующими нормативами; обязательная экологическая оценка проектов намечаемых новых объектов; содействие развитию предпринимательства, способствующего оздоровлению окружающей среды.

Переход к устойчивому развитию, поддержанный всеми странами мира, вызывает необходимость включения экологического фактора в систему основных социально-экономических показателей. Рост этих показателей сегодня может базироваться на техногенном, природоёмком развитии. Тем самым создается основа для резкого ухудшения экономических показателей в будущем при истощении природных ресурсов и загрязнении окружающей среды. Проведенные в этом направлении исследования показывают, что предварительная количественная оценка ряда эколого-экономических показателей на макроуровне свидетельствует, что складываются антиустойчивые тенденции развития для оформления и становления адаптационных механизмов региональных рынков труда по определенным параметрам, а следовательно, и представления в их взаимоотношениях элементов гуманизации. Речь здесь может идти о создании эффективных косвенных и прямых экономических инструментов и регуляторов для развития эколого-адаптированных видов деятельности, предпринимательства в новых формах, привлечения инвестиций. Следовательно, должны быть сформированы более благоприятные условия для развития ресурсосберегающих предприятий в обрабатывающей и перерабатывающей промышленности, инфраструктуре. Государство и регионы должны проводить эффективную селективную экономическую политику для изменения структуры инвестиций как в отдельные сектора экономики, так и внутри них на основании макроэкономического регулирования, индикативного планирования с помощью налоговых инструментов, льгот, кредитов, субсидий, таможенных тарифов, платежей и прочих инструментов, что и отразится в реалиях нового развития.

Необходимость поиска эффективных путей тесной увязки экономической и социальной политики создает широкие возможности для реализации прав человека, увязывает непосредственно экономические и социальные права, ставит общие ценности в программы развития регионов для практического решения. Это дает возможность социальным группам вносить свой вклад в экономический рост и создавать предпосылки ликвидации бедности

Список использованной литературы

1. Гутман Г. В. Управление региональной экономикой / Г. В. Гутман и др. М.: Финансы и статистика. 2002.
2. Шаститко А. Выплескивая воду, не забудьте про ребенка! / А. Шаститко // Вопросы экономики. 2003. № 12.
3. Гутман Г. В. Экономический рост и проблемы бедности в регионе / Г. В. Гутман М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2002.
4. Скавитин А. Управление коммуникациями в кризисных ситуациях: работа с персоналом / А. Скавитин // Управление персоналом. 2004. № 1-2.

**МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ
С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МНОГОМЕРНЫХ БАЗ ДАННЫХ (МБД)
И ТЕХНОЛОГИИ OLAP**

А. М. Бершадский

Зав. кафедрой САПР Пензенского государственного университета, г. Пенза

bam@diamond.stup.ac.ru

Е. И. Косникова*, В. В. Эпп

*Управление ФГСЗН по Пензенской области, г. Пенза

vitalinae@mail.ru

Эффективность кадровой политики в регионе сегодня во многом зависит от того, насколько согласуются рыночные ориентации образования с государственными интересами, общенациональными и региональными приоритетами. Удовлетворение стихийного спроса на определенные специальности в отрыве от объективных потребностей развития области приводит к серьезным диспропорциям на рынке людских ресурсов, на устранение которых уходит в несколько раз больше средств, чем на собственно подготовку специалиста.

Несоответствие профессионально-квалификационного состава безработных граждан имеющимся в распоряжении службы занятости вакансиям определяет несоответствие спроса и предложения рабочей силы. Предложение превышает спрос по специальностям: бухгалтеры, экономисты, юристы, учителя, технические служащие, повара, продавцы и др. На 1 января 2006 года на учете в центрах занятости состояли: 646 бухгалтеров, 84 экономиста, 107 юристов, 206 учителей и педагогов, 339 инженеров, 217 технических служащих. В банке данных по этим специальностям имелись вакансии

для 38 бухгалтеров, 19 экономистов, 21 юриста, 92 педагогов, 141 инженера, 241 технического служащего (по данным Управления федеральной государственной службы занятости населения по Пензенской области).

Причин такого дисбаланса спроса и предложения рабочей силы достаточно много, но более детально следует остановиться на несоответствии подготавливаемых специалистов с высшим образованием в вузах структуре рабочих мест региона. В данной статье авторы рассматривают прикладные аспекты решения данного вопроса.

На протяжении нескольких лет в Пензенском государственном университете ведутся работы по разработке технологий мониторинга социально-экономических систем с использованием многомерных баз данных (МБД) и технологии OLAP (Online Analytical Processing). В частности, решаются задачи предварительной подготовки данных, автоматизированного формирования МБД и последующего анализа информации [1].

Термин «OLAP» неразрывно связан с термином «хранилище данных» (Data Warehouse). Приведем определение, сформулированное "отцом-основателем" хранилищ данных Биллом Инмоном: «Хранилище данных – это предметно-ориентированное, привязанное ко времени и неизменяемое собрание данных для поддержки процесса принятия управляющих решений» [2].

В нашей системе данные в хранилище попадают из 1) оперативных систем (OLTP-систем) и 2) внешних источников. Хранилище данных содержит заведомо избыточную информацию, которая и так "живет" в базах или файлах оперативных систем. Но анализировать данные оперативных систем напрямую невозможно или очень затруднительно. Это объясняется различными причинами, в том числе разрозненностью данных, хранением их в форматах различных СУБД, а иногда и невозможностью прямого доступа к исходным БД, а только к сформированным на основе этих данных сводным отчетам (так предоставляются данные из отделений статистики).

Задача хранилища – предоставить «сырье» для анализа в одном месте и в простой, понятной структуре. Централизация и удобное структурирование – это далеко не все, что нужно аналитику. Ему ведь еще требуется инструмент для просмотра, визуализации информации. Традиционные отчеты, даже построенные на основе единого хранилища, лишены одного – гибкости. Их нельзя «покрутить», «развернуть» или «свернуть», чтобы получить желаемое представление данных. Инструмент, который позволил бы разворачивать и сворачивать данные просто и удобно, – это OLAP. Хотя OLAP и не представляет собой необходимый атрибут хранилища данных, он все чаще применяется для анализа накопленных в этом хранилище сведений.

Компоненты, входящие в типичное хранилище, представлены на рисунке 1.

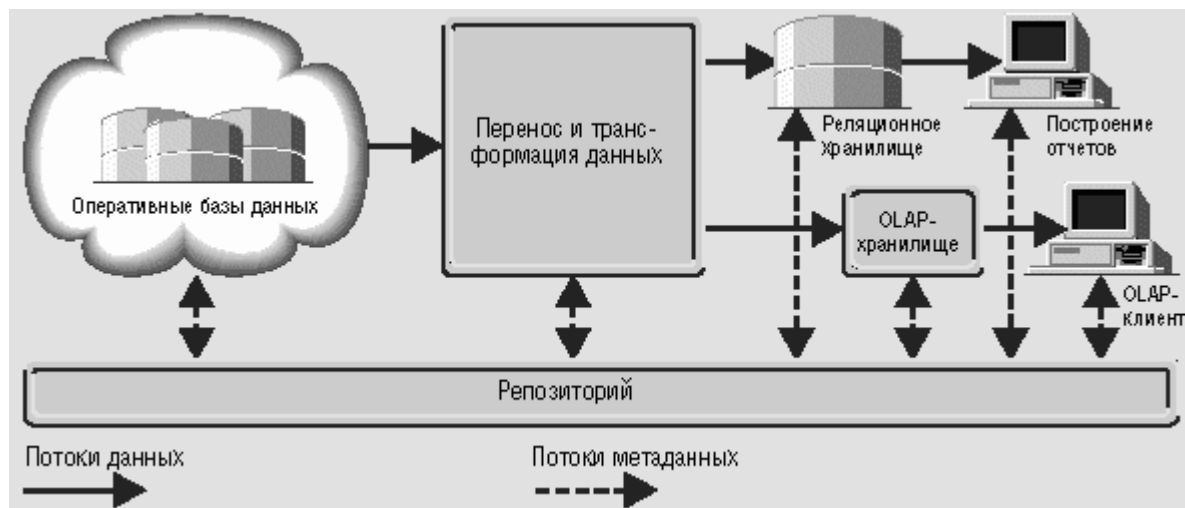


Рис. 1. Структура хранилища данных

OLAP предоставляет удобные быстродействующие средства доступа, просмотра и анализа информации. Пользователь получает естественную, интуитивно понятную модель данных, организуя их в виде многомерных кубов (Cubes). Осями многомерной системы координат служат основные атрибуты анализируемого процесса. Например, для согласованного выпуска специалистов с высшим образованием с потребностями рынка труда региона это:

1. Демографические процессы (данные переписи населения, предоставляемые органами государственной статистики региона: общая численность населения, половозрастной состав и т. д.).

2. Состояние рынка труда, занятости и безработицы (данные службы занятости и кадровых агентств о вакансиях, а также объявления-предложения рабочих мест в периодических изданиях). Данное измерение является одним из ключевых в формировании и корректировке образовательного заказа в системе высшего профессионального образования на подготовку специалистов.

3. Рынок образовательных услуг. Включение этого измерения обусловлено необходимостью изучения существующего состояния рынка образовательных услуг, а также выявления тенденций его развития (данные формы статистического наблюдения 3-нк «Сведения о высших учебных заведениях», форма статистической отчетности 1вуз – распределение «Сведения о направлении на работу выпускников, окончивших высшее профессиональное учебное заведение по дневной форме обучения»).

4. Прогноз потребности в специалистах по отраслям экономики, осуществляемый центрами бюджетного мониторинга с целью формирования государственного заказа на подготовку специалистов.

5. Различные социологические данные, связанные с анализом взаимосвязей системы высшего профессионального образования и рынка труда.

В качестве одного из измерений используется время. На пересечениях осей – измерений (Dimensions) – находятся данные, количественно характеризующие процесс – меры (Measures). Это может быть количество выпускников, количество вакантных мест и т. п. Пользователь, анализирующий информацию, может «разрезать» куб по разным направлениям, получать сводные (например, по годам) или, наоборот, детальные (по определенной специальности) сведения и осуществлять прочие манипуляции, которые сочтет необходимым в процессе анализа (рис. 2).

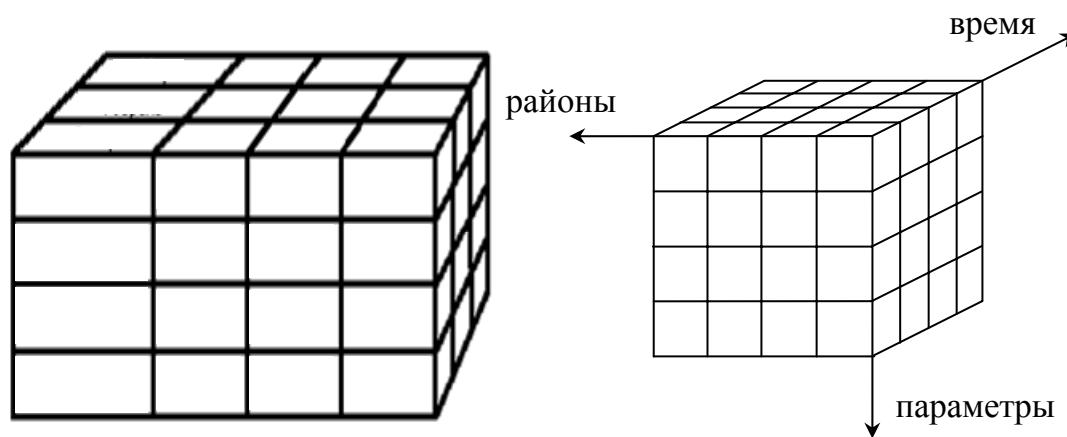


Рис. 2. Пример куба

Даже трехмерный куб сложно отобразить на экране компьютера так, чтобы были видны значения интересующих мер. Что уж говорить о кубах с количеством измерений, большим трех? Для визуализации данных, хранящихся в кубе, применяются, как правило, привычные двумерные, т. е. табличные, представления, имеющие сложные иерархические заголовки строк и столбцов.

Двумерное представление куба можно получить, «разрезав» его поперек одной или нескольких осей (измерений): мы фиксируем значения всех измерений, кроме двух, и получаем обычную двумерную таблицу. В горизонтальной оси таблицы (заголовки столбцов) представлено одно измерение, в вертикальной (заголовки строк) – другое, а в ячейках таблицы – значения мер. При этом набор мер фактически рассматривается как одно из измерений – мы либо выбираем для показа одну меру (и тогда можем разместить в заголовках строк и столбцов два измерения), либо показываем несколько мер (и тогда одну из осей таблицы займут названия мер, а другую – значения единственного «неразрезанного» измерения).

На рисунке 3 изображен двумерный срез куба для одной меры – количество выпускников, вставших на учет в службе занятости, и двух «неразрезанных» измерений – Районы и Год.

	Беднодемьяновск	Бессоновский	Колышлейский
1999	0	9	0
2000	0	3	0
2001	1	14	0

Рис. 3. Двумерный срез куба для одной меры

На рисунке 4 представлено лишь одно «неразрезанное» измерение – Районы, но зато здесь отображаются значения нескольких мер – Количество вакансий и Количество выпускников, вставших на учет в службе занятости.

	Беднодемьяновск	Бессоновский	Колышлейский
Количество вакансий	0	172	0
Количество выпускников, стоящих на учете в службе занятости	1	26	0

Рис. 4. Двумерный срез куба для нескольких мер

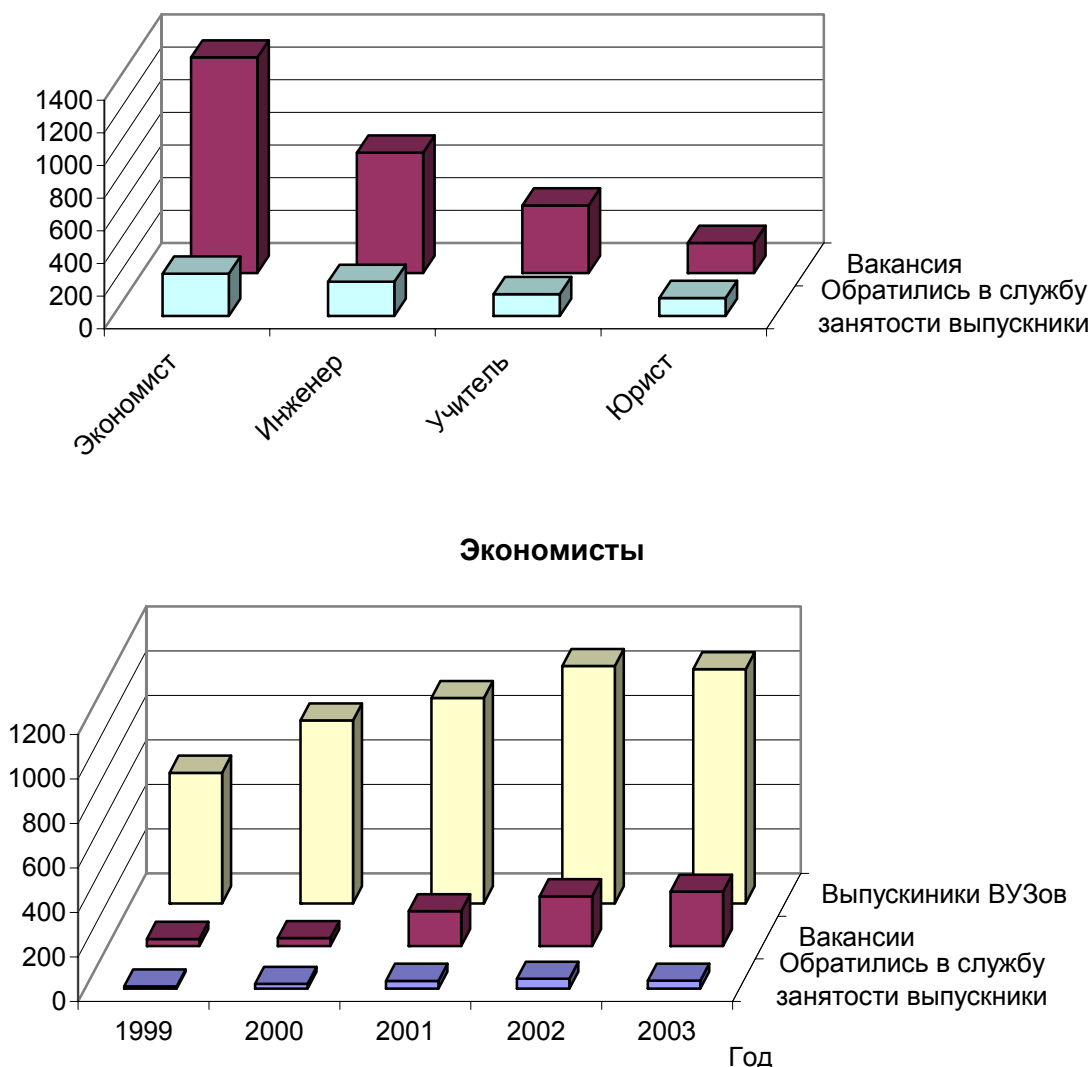
Двумерное представление куба возможно и тогда, когда «неразрезанными» остаются и более двух измерений. При этом на осях среза (строках и столбцах) будут размещены два или более измерений «разрезаемого» куба (рис. 5).

	1999 г.			2000 г.		
	Беднодемьяновск	Бессоновский	Колышлейский	Беднодемьяновск	Бессоновский	Колышлейский
Количество вакансий	0	22	0	0	48	0
Количество выпускников, стоящих на учете в службе занятости	0	9	0	0	3	0

Рис. 5. Двумерный срез куба с несколькими измерениями на одной оси

На рисунке 6 представлены некоторые графические результаты работы с данными, хранящимися в МБД. Существенными преимуществами технологии OLAP на этапе предоставления результата являются:

- высокая степень наглядности результатов мониторинга.
- легкость формирования отчетов, разработкой которых могут заниматься даже пользователи, не обладающими специальными знаниями и навыками.
- соответствие принципу системного единства. Пользователь избавлен от необходимости самостоятельно разрабатывать технологию и правила совмещения разнотипной информации, собирать ее воедино из разрозненных и по-разному структурированных массивов данных и бумажных отчетов.



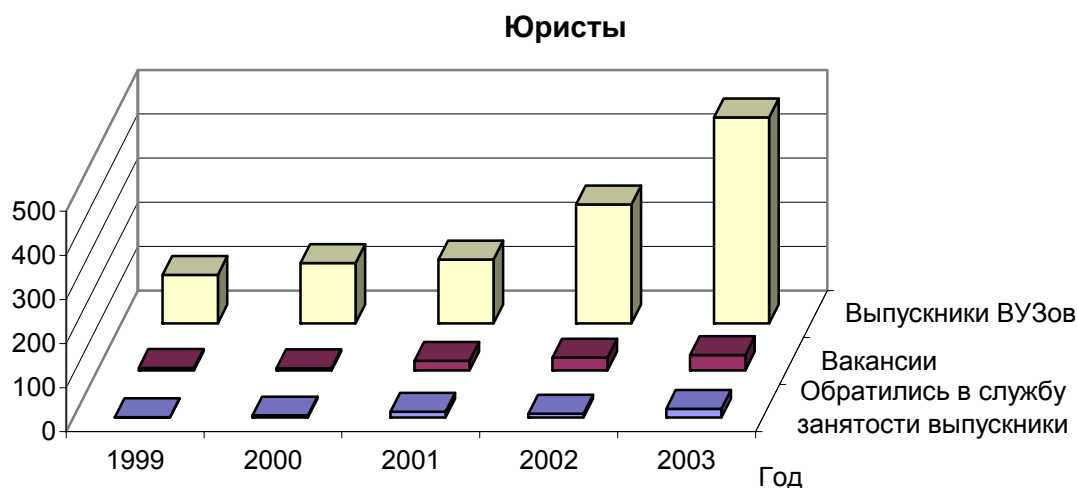


Рис. 6. Графическое представление данных, хранящихся в МБД

В Пензенской области в федеральной службе занятости населения с 2006 года началась эксплуатация программного комплекса «Катарсис», версия 7, который является базовым программным продуктом в линейке решений компании для автоматизации территориальных органов занятости по вопросам занятости населения. Одним из компонентов данного программного комплекса является автоматизированная система «Региональное хранилище данных», в основе которой лежит технология OLAP. Но данная система хороша для мониторинга рынка труда и совсем не пригодна для информационной поддержки согласованного выпуска специалистов с высшим образованием, так как МБД не содержит необходимых сведений для мониторинга и прогнозирования.

Разработанный программный продукт успешно зарекомендовал себя в работе с образовательными данными [3], с данными службы занятости, и после дополнений МБД статистическими данными планируется использование системы не только для мониторинга, но и для построения прогнозов потребности региона в специалистах с высшим образованием.

Список литературы

1. Бершадский А. М. Интеграция технологий OLAP и ГИС для поддержки процесса управления в системе образования / А. М. Бершадский, А. С. Бождай, П. А. Гудков, А. И. Дударенко // Информационные технологии в науке, образовании, телекоммуникации, бизнесе: Материалы XXX юбилейной Междунар. конф. и I Междунар. конф. молодых ученых, Украина, Крым, 19-28 мая. Ялта; Гурзуф, 2003. С. 273-274.

2. Альперович М. Введение в OLAP и многомерные базы данных <http://www.olap.ru> 2001.

3. Эпп В. В. Мониторинг образовательных услуг региона / В. В. Эпп // Университетское образование: Сб. статей X Международной научно-методической конф. Пенза, 2006. С. 466-468.

ОПЫТ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН ПО СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ БЕЗРАБОТНЫХ ИНВАЛИДОВ

Т. С. Биккинин

Начальник Управления Федеральной государственной службы занятости населения по Республике Башкортостан, г. Уфа

uzan@uzan.ru

Т. Н. Сагитов

Директор ГОУ дополнительного профессионального образования «Учебный центр Управления Федеральной государственной службы занятости населения по Республике Башкортостан», г. Уфа

Люди с ограниченными возможностями являются на сегодняшний день недостаточно защищенными в социально-экономическом, правовом плане. Особенно актуальна эта проблема, когда инвалиды попадают в разряд безработных граждан. Защитить их интересы, помочь отстоять конституционное право на труд должно государство, которое решает данную задачу через различные структуры.

Реабилитация инвалидов – это система и процесс полного или частичного восстановления способностей инвалидов к бытовой, общественной и профессиональной деятельности. Одним из основных направлений реабилитации инвалидов являются профессиональная ориентация, обучение, содействие в трудоустройстве и производственная адаптация. Целью профессиональной реабилитации является достижение инвалидом не только материальной независимости, получение дополнительного источника дохода, но и возможность самоутверждения в обществе. Важную роль в этом процессе играет взаимодействие социальных, медицинских организаций и службы занятости населения. Только совместная деятельность этих служб может привести к реальному восстановлению трудоспособности и открыть новые возможности для инвалида.

Доля инвалидов в общем числе граждан, обращающихся в центры занятости, составляет около 3%, в 2005 году их численность составила 3559

человек. При содействии центров занятости в прошлом году было трудоустроено 1862 инвалида, направлен на досрочную пенсию – 41 инвалид.

В республике традиционным стало проведение совместных комиссий органов службы занятости, бюро медико-социальной экспертизы, управлений социальной защиты, пенсионного фонда, администраций муниципальных районов и городских округов, общества инвалидов и работодателей, способствующих объективному и оперативному решению вопросов социальной адаптации инвалидов. За 2005 год в республике проведено 104 заседания комиссий по делам инвалидов, 41 семинар по вопросам профессиональной реабилитации и трудоустройства инвалидов. Проведен круглый стол на тему: «Взаимодействие министерств, ведомств, общественных организаций по вопросам социально-профессиональной и трудовой реабилитации инвалидов в Республике Башкортостан».

Центрами занятости формируются специализированные базы данных о свободных рабочих местах на предприятиях и в организациях для трудоустройства инвалидов, в том числе в порядке квотирования рабочих мест. Действенным является проведение специализированных ярмарок вакансий для инвалидов совместно с другими заинтересованными организациями и учреждениями. Так, в 2005 году в районах и городах республики были организованы 30 ярмарок вакантных рабочих и учебных мест для инвалидов, 74 целевых отбора, 83 конкурсных отбора кадров по заявкам работодателей.

Профессиональное обучение инвалидов является важнейшим элементом их комплексной реабилитации, обеспечивающей полную самостоятельность, экономическую независимость и интеграцию в общество. Интегрирование инвалидов в нормальную жизнь представляет определенную сложность. Только 2,5% из них получают высшее профессиональное образование, 4% – среднее специальное.

В Республике Башкортостан на совместных со специалистами бюро медико-социальной экспертизы заседаниях с приглашением безработных инвалидов принимаются оперативные решения по вопросам их профессионального обучения и последующего трудоустройства. В 2005 году на профессиональное обучение направлен 201 инвалид, или 4% от общей численности безработных граждан данной категории, в I полугодии 2006 года – 134 инвалида.

Определенный опыт по обучению безработных инвалидов накоплен Государственным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Учебный центр Управления Федеральной государственной службы занятости населения по Республике Башкортостан», где безработные инвалиды могут пройти подготовку, переподготовку, повысить квалификацию, получить вторую смежную профессию по двум десяткам профессий и специальностей. Учебный центр имеет хорошо обору-

дованную учебно-производственную базу, высококвалифицированных преподавателей и мастеров производственного обучения с большим опытом преподавательской и производственной деятельности. Схема организации учебно-производственного процесса приближена к действующей на предприятиях.

Наиболее легко процесс интеграции проходит у учащихся со слабовыраженными поражениями функций жизнедеятельности организма. Например, у слабослышащих, имеющих хронические соматические заболевания, которые могут обучаться в Учебном центре по специальностям: «портной», «обувщик», «маникюрша», «моделирование и наращивание ногтей», «повар», «мастер отделочных и строительных работ», «фотограф» вместе со здоровыми учащимися, не усложняя образовательный процесс и не требуя специального персонала. За последние годы в учебном ателье привлекались к обучению и повышению квалификации в группе подготовки «портной с умением кроя» учащиеся-инвалиды с нарушением слуха и речи. Данные учащиеся успешно овладели по утвержденной общей программе пошивом и кроем легкого платья, мужской верхней одежды, по итогам обучения им присвоили 3-й и 4-й разряды. Выпускники-инвалиды, портные и закройщики, были трудоустроены на предприятия массового пошива одежды. В настоящее время обучаются учащиеся по этой же специальности с отсутствием фаланг левой руки и с онкологическим заболеванием.

По групповому и индивидуальному принципу можно обучать инвалидов с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата по специальностям: «портной», «обувщик», «оператор ЭВМ». Например, в 2006 году впервые специалистами Учебного центра была обучена бесплатно – в целях благотворительной акции группа в количестве 12 человек по курсу «Пользователь ПЭВМ». Обучающиеся по этой программе успешно освоили полный курс в сроки, установленные учебным планом, без применения дополнительного специального оборудования. В процессе обучения проводилась индивидуальная работа педагога с использованием большого объема методическо-дидактического материала. Во избежание трудностей при работе с «мышью» этой категории учащихся предлагалось вводить команды с помощью клавиатурных сокращений. Группа была подготовлена для работы в «Обществе инвалидов» Ленинского района г. Уфы (рис. 1).

Учебный центр целенаправленно занимается обучением инвалидов по зрению. Эта категория инвалидов традиционно осваивает профессии массажистов, музыкантов, переплетчиков, применяющих ручной труд, которые в нынешних условиях не могут быть массовыми.

Сегодня высока роль в расширении профессиональных возможностей инвалидов по зрению в области адаптированных информационных технологий, делающих доступными новые профессии. Развитие современной ком-

пьютерной техники выдвигает на первый план дистанционное обучение. В России эта форма в основном применяется при обучении лиц с нарушениями слуха и опорно-двигательного аппарата. В последнее время проявляется интерес к обучению у незрячих и слабовидящих людей. К сожалению, порой мы сталкиваемся со скептическим отношением не только к возможности, но и необходимости обучения владению компьютером незрячих инвалидов, подвергается сомнению возможность их дальнейшего трудоустройства. Здесь показателен пример кандидата филологических наук Д. А. Булова, который, будучи незрячим, освоил компьютер и приступил к обучению других. По его убеждению, знание компьютера – самая эффективная форма реабилитации. Это огромный шаг в будущее для многих людей со слабым зрением. Для реализации намеченной программы на средства республиканского бюджета Учебным центром в ноябре 2005 года был оборудован компьютерный класс на 12 рабочих мест. В комплект одного рабочего места входят:

- компьютер Pentium4, 1200МГц, 256 Мб ОЗУ, звуковая карта, колонки и наушники,
- ОС Windows 2000,
- программа Jaws,
- инструкция по использованию горячих клавиш в среде Jaws,
- программа распознавания текста (Fine Reader),
- сканер,
- принтер,
- дисплей Брайля.

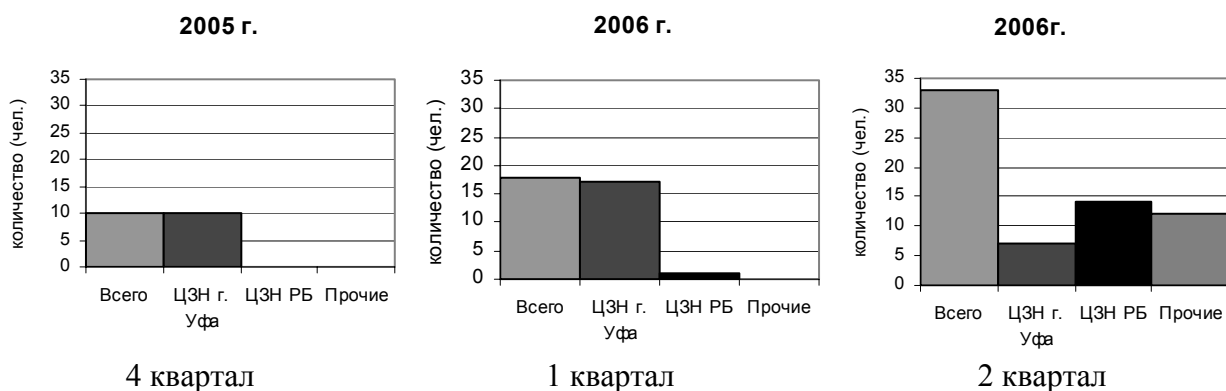


Рис. 1. Обучение учащихся с нарушением зрения по курсу подготовки «Пользователь ПЭВМ»

Для обучения инвалидов по зрению были разработаны специальная методика и учебно-программная документация, в основу которых положен

метод Брайля. Курс «Пользователь ПЭВМ» для незрячих, естественно, потребовал большего времени, чем для обычных обучающихся, – 120 часов и более щадящего режима обучения – 4 часа в день, включая лекции и практические занятия по работе на персональном компьютере в среде Windows без применения «мыши» и без помощи глаз. Предлагается работа с применением комбинаций «горячих» клавиш и озвучивающей программы Jaws Windows, учебный материал рассчитан на начинающего пользователя. В конце каждого урока даются краткий обзор изложенного материала, задания и список «горячих» клавиш по данной теме. Содержание учебной программы составлено так, что может служить планом для преподавателей подобных курсов.

Учебным центром в 2005 – 2006 гг. были обучены по курсу «Пользователь ПЭВМ (для незрячих)» 62 безработных инвалида по зрению, направленных центрами занятости населения г. Уфы и других городов и районов Республики Башкортостан. Сегодня можно сказать, что задача овладения навыками работы на компьютерной технике инвалидами в республике успешно решается.

Однако это только начало работы. С каждой новой группой, новым обучающимся учебная программа совершенствуется, оптимизируется, все более полно отвечая поставленным задачам.

Учебным центром, центрами занятости населения применяются и многие другие формы работы по вовлечению инвалидов в общественно-экономическую жизнь, например, в сферу индивидуального предпринимательства. В связи с этим в программы обучения введены дисциплины, изучающие методы хозяйствования в предпринимательской деятельности и основы рыночной экономики. Постоянно расширяется перечень профессий, по которым Учебный центр проводит обучение безработных инвалидов, относящихся к сфере бытового обслуживания. По таким специальностям более 70% периода обучения занимает производственная практика. В целом по республике в прошлом году 93 инвалида прошли курсы обучения основам предпринимательской деятельности, 416 гражданам оказаны консультационные услуги по организации домашнего труда. После обучения профессиям и навыкам домашнего труда 25 инвалидов были трудоустроены (подборка корреспонденции, вышивание национальных костюмов, овощеводство, кухонный работник, ремонт техники, шитье и раскрой ткани и др.).

Практика показывает, что проблема получения инвалидами в учреждениях профессионального образования доступных и востребованных рынком труда профессий и специальностей с учетом их индивидуальных способностей может успешно решаться при тесном взаимодействии и широком социальном партнерстве всех заинтересованных сторон.

КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ПРОФЕССИОНАЛА: ВЗГЛЯД РАБОТОДАТЕЛЕЙ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

О. М. Бобиенко

Доцент кафедры математики Академии управления «ТИСБИ», г. Казань
olesia-tisbi@rambler.ru

Эффективность и качество базового (начального, среднего, высшего) профессионального образования принято измерять по показателям трудоустройства выпускников профессиональных образовательных учреждений, их социального самочувствия; уровню конкурентоспособности молодых рабочих и специалистов на рынке труда; показателям молодежной безработицы.

Анализ этих параметров проводился в рамках различных исследований. По данным Госкомстата России, с 1996 года по настоящее время удельный вес молодежи в возрасте 16-29 лет в составе безработных (по методологии Международной организации труда, это люди, не имеющие, но активно ищущие работу) довольно стабилен и составляет около одной трети [2, с. 12]. В Татарстане показатели молодежной безработицы, начиная с 2000 г., также составляют около 30% от общего уровня безработных в республике. Так, за три квартала 2004 г. в республиканскую государственную службу занятости населения обратились почти 60 тысяч молодых людей, при этом трудоустраивается, как правило, лишь каждый десятый [15, 18].

В ходе исследования, проведенного специалистами Академии труда и социальных отношений России, выявлено, что только 20,5% выпускников московских вузов трудоустроились по окончании обучения, причем по специальности подготовки – всего 7% [17, с. 20]. Мониторинговые опросы по Санкт-Петербургу свидетельствуют, что не по специальности, полученной в высшей школе, работают около трети выпускников, а еще треть студентов уже на студенческой скамье принимают решение о получении второго высшего образования по другой специальности [19, с. 10]. По результатам опроса, проведенного Российским общественным советом по образованию, только 40% обладателей вузовских дипломов признают, что работают по специальности (в странах Европы этот показатель вдвое выше) [8, с. 9].

Как отмечает ряд исследователей, наблюдается существенный дисбаланс между требованиями, предъявляемыми к соискателям рабочих мест со стороны работодателей, и качеством подготовки выпускников российской профессиональной школы [1, 3, 5, 12 и др.].

Очевидно, что некачественная профессионализация затрудняет социальную адаптацию молодых людей в современных социально-экономических условиях: по данным социологов Татарстана, страх потери работы ис-

пытывают 77% молодых жителей республики в возрасте 18-29 лет. В то же время ценности качественного образования осознает каждый второй опрошенный [10, с. 24-25].

Современный рынок труда, основными характеристиками которого являются гибкость, изменчивость, высокая инновационная динамика, предъявляет новые, неартикулированные ранее требования к соискателям рабочих мест. Среди них: готовность к непрерывному самообразованию и модернизации профессиональной квалификации, деловым коммуникациям, кооперации (сотрудничеству), действиям в нестандартных и неопределенных ситуациях, способность к принятию ответственных решений, критическому мышлению, самоуправлению поведением и деятельностью, навыки работы с различными источниками информации и эффективного поведения в конкурентной среде в условиях стрессогенных факторов и т. д. Следует отметить, что требования работодателей формулируются не только и не столько в формате «знаний» выпускников, сколько в терминах способов деятельности («умения», «способность», «готовность»). Таким образом, речь идет об особых образовательных результатах системы профессионального образования, в рамках которых знания выступают необходимым, но не достаточным условием достижения требуемого качества профессионального образования, – о «профессиональной компетентности» и таких ее составляющих как специальные профессиональные и ключевые (базовые) компетенции.

Ключевые компетенции профессионала «задаются» основными заказчиками системы профессионального образования – работодателями, государством и обществом и отражают актуальные потребности и интересы всех субъектов рынка труда. Как показывает обзор публикаций по методикам исследования рынков труда [6, 8, 12], одним из важных методов мониторинга требований работодателей к соискателям рабочих мест является опрос работодателей.

В 2005 году нами был осуществлен выборочный опрос работодателей республики Татарстан. В качестве респондентов выступали первые руководители предприятий, их заместители, руководители подразделений и кадровых служб предприятий. К опросу привлекались хозяйствующие субъекты республики всех форм собственности, включая малые предприятия и частных предпринимателей. Отбор предприятий осуществлялся таким образом, чтобы максимально широко представить отраслевую принадлежность предприятий (количество сфер деятельности обследованных предприятий – 38).

Всего в опросе приняли участие 125 предприятий. В качестве генеральной совокупности можно рассматривать совокупность всех хозяйственных субъектов республики. С определенной долей условности обследованную выборку можно приравнять к случайной, тогда стандартная ошибка

выборки составляет $\pm 4,3\%$; предельная ошибка репрезентативности $\pm 8,4\%$ для уровня значимости 0,05 (т. е. с вероятностью 95%), что обеспечивает уровень доверия к собранным данным, достаточный для выборочных статистических обследований.

Цель опроса работодателей – получить оценки качества подготовки выпускников региональной системы профессионального образования и выявить требования к качеству профобразования работодателей республики Татарстан как непосредственных заказчиков и потребителей результатов деятельности учреждений профобразования.

В исследовании использовалась «Анкета работодателя», разработанная в проекте Московского общественного фонда «Организация взаимодействия региональных рынков труда и профессионального образования» (авторы С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына и др.) и рассчитанная на такие целевые группы, как руководители предприятий (организаций) и работники кадровых служб (служб по персоналу) [9].

Как показал анализ таблиц частотных распределений ответов на вопросы анкеты, только 20% работодателей никогда не сталкивались с проблемами заполнения вакансий по профильным для предприятия специальностям (табл. 1).

Таблица 1

Существует ли проблема с заполнением вакансий по профильным для Вашего предприятия специальностям?	В % к числу опрошенных
Никогда	20
Редко	28
Иногда	33
Часто	16
Всегда	2
Нет ответа	1
Всего	100

При этом около четверти опрошенных отметили, что трудности подбора кадров существуют часто или всегда. Как правило, ищут подходящих сотрудников на вакантные места, используя личные связи и знакомства (61%), обращаясь в службу занятости (35%) или по объявлению в средствах массовой информации (29%).

Характерно, что негосударственные рекрутинговые агентства в Татарстане не пользуются популярностью среди работодателей: только 8% из опрошенных обращаются при необходимости подбора персонала на частные биржи труда (табл. 2).

Таблица 2

Каким способом Вы ищете работников?	В % к числу опрошенных*
Обращение в службу занятости	35
Обращение на частные биржи труда	8
Объявления в средствах массовой информации	29
Заявки в учебные заведения	13
Личные связи, знакомства работников	61
Объявления на предприятии	6
Работники приходят сами	27

* Сумма по столбцу превышает 100%, т. к. можно было выбрать несколько вариантов ответов.

Следует отметить, что в г. Москва и С.-Петербург эти показатели существенно выше [13]. Как показал опрос, устойчивые связи предприятий и организаций с учреждениями профессионального образования все еще не налажены: всего 13% работодателей обращаются с заявками в учебные заведения для решения проблем подбора кадров.

Характерно, что достаточно часто (в 27% случаев) работники сами приходят на предприятия для трудоустройства. Этот факт означает, с одной стороны, достаточно высокую активность субъектов рынка труда, а с другой – свидетельствует о необходимости специальной подготовки молодых людей к встрече с работодателями (навыки самопрезентации, коммуникативные умения и т. д.).

Работа с персоналом на предприятиях республики, судя по ответам опрошенных респондентов, ведется достаточно активно. Только 8% работодателей заявили о том, что повышение квалификации и подготовка сотрудников ими не осуществляются. Следует отметить многообразие форм повышения квалификации персонала. Среди тех предприятий, которые осуществляют переподготовку, 25% используют две формы, 7% – три разновидности повышения квалификации. Среди форм организации повышения квалификации персонала на первом месте находятся учреждения профессионального образования (47%), далее следует внутрифирменная подготовка (наставничество – 28%, курсы на предприятии – 21%). Достаточно часто (27%) обучение и переобучение проводится в организации неформально: коллегами, руководителем на рабочем месте (табл. 3). При этом далеко не все работодатели считают целесообразным иметь прямые связи с учебными заведениями, ведущими подготовку по профильным для предпри-

ятий/организаций специальностям: отрицают такую необходимость более трети опрошенных (табл. 4).

Не склонны участвовать в разработке программ и реализации учебного процесса (т. е. как-то влиять на качество профессионального обучения) около половины работодателей. Только 39% из них высказывали заинтересованность в социальном партнерстве с учреждениями профобразования (табл. 5) с той или иной долей уверенности. При этом качеством профессиональной подготовки выпускников профессиональных учебных заведений удовлетворен только каждый третий опрошенный работодатель (табл. 6).

Таблица 3

Каким образом осуществляется профессиональная переподготовка работников на Вашем предприятии?	В % к числу опрошенных*
Повышение квалификации в учреждениях профессионального образования	47
Повышение квалификации на других предприятиях	5
Курсы на предприятии	21
Официальное обучение на рабочем месте (прикрепленный наставник, мастер)	28
Неофициальное обучение коллегами (руководителем) на рабочем месте	27
Переподготовка не осуществлялась	8

* Сумма по столбцу превышает 100%, т. к. можно было выбрать несколько вариантов ответов.

Таблица 4

Считаете ли целесообразным иметь прямые связи с учебными заведениями, ведущими подготовку по профильным для Вашего предприятия специальностям?	В % к числу опрошенных
Несомненно, да	25
Пожалуй, да	35
Пожалуй, нет	17
Нет необходимости	15
Затрудняюсь ответить	8
Всего	100

Таблица 5

Есть ли у Вас заинтересованность в участии в разработке учебно-производственных программ и планировании профессионального обучения молодежи по профильным для Вашего предприятия специальностям?	В % к числу опрошенных
Да	22
Пожалуй, да	17
Пожалуй, нет	20
Нет	22
Затрудняюсь ответить	19
Всего	100

Важно подчеркнуть, что значимость непрерывного профессионального роста сотрудников осознают большинство опрошенных работодателей – 61% (табл. 7), хотя количество тех, кто отрицает необходимость систематической переподготовки персонала, также довольно велико (вместе с теми, кто затруднился с ответом, – 39%). Оценка качества подготовки в учреждениях профобразования показывает (см. табл. 6), что практические навыки и умения выпускников в большей степени не устраивают работодателей, чем их теоретическая подготовка. Как низкий определили уровень сформированности практических навыков 16% опрошенных (теоретических знаний – только 5%).

Таблица 6

Таблица ответов на вопрос анкеты «Оцените качество и уровень подготовки выпускников учреждений профессионального образования, работающих на Вашем предприятии»

Уровень подготовки	Теоретические знания	Практические навыки	Личностные качества
Высокий	34	33	35
Средний	48	40	47
Низкий	5	16	-
Затрудняюсь ответить	13	11	18
Всего	100	100	100

Таблица 7

Существует ли необходимость систематического повышения квалификации (переподготовки) сотрудников Вашего предприятия?	В % к числу опрошенных
Есть необходимость	61
Нет необходимости	21
Затрудняюсь ответить	18
Всего	100

Средний уровень практической подготовки выпускников констатировали 40% респондентов (теоретических знаний – 48%). Характерно, что в среднем каждый седьмой работодатель вообще затруднился оценить уровень сформированности знаний, умений и личностных качеств выпускников, пришедших на их предприятия (табл. 6). В 60% анкет никак не артикулируются требования работодателей к качеству профподготовки. Напомним, что при этом лишь каждый третий опрошенный удовлетворен качеством образования трудоустроившихся молодых людей.

Как показал опрос, подавляющее большинство требований работодателей связано с пожеланиями усилить практическую (деятельностную) составляющую профподготовки. Работодатели высказывают также мнение о том, что выпускникам необходимы, кроме специальных, профильных, специфические «рыночные» компетенции (управленческие, маркетинговые, правовые и т. д.).

Проведенный опрос убедительно показал, что современные работодатели в гораздо большей степени заинтересованы в определенных личностных качествах сотрудников, нежели в чисто профессиональных знаниях и умениях, которые можно выработать на рабочем месте. Если профессиональные навыки, как обязательные, отметили 64% опрошенных, то следующие личностные качества соискателей вакансий получили более высокий рейтинг (табл. 8):

- исполнительская дисциплина (92%);
- коммуникативные способности (65%);
- способность работать в коллективе (65%).

В целом рейтинг личностных качеств работников, требуемых работодателями как обязательные (весовой коэффициент 1,0) и желательные (весовой коэффициент 0,7), выглядит следующим образом:

- исполнительская дисциплина (98%);
- коммуникативные способности (86%);

- способность работать в коллективе (85,3%);
- способность осваивать новые технологии, технику (83,2%);
- гибкость (80,5%);
- способность к передаче опыта (80,2%);
- инициативность в работе (79,3%);
- организаторские способности (74,7%);
- независимость (73,8%);
- навыки самоуправления (планирование, презентация) (72,9%);
- самостоятельность (64,4%).

Рейтинг дополнительных компетенций, которые работодатели заявляют как обязательные (весовой коэффициент – 1,0) и желательные (весовой коэффициент – 0,7), выглядит следующим образом (табл. 8):

- компьютерные навыки (75,2%);
- способность к совмещению профессий (52,1%);
- информационная компетенция (63,5%);
- работа с текстами (50,5%);
- предпринимательская компетенция (35,2%).

Таблица 8

*Требования к профессиональным навыкам (компетенциям),
которые предъявляются к работающим по основным
профессиям на Вашем предприятии*

	Обязательное требование	Желательное требование	Нет требований	Нет ответа	Всего
Профессиональные умения и навыки	64	32	-	4	100
Личностные качества					
Исполнительская дисциплина	92	8	-	-	100
Инициатива в работе	45	49	2	4	100
Самостоятельность	19	62	19	-	100
Организаторские способности	11	71	17	1	100
Способность к планированию	37	50	11	2	100
Готовность к передаче опыта	45	51	2	2	100
Коллективизм	65	29	5	1	100
Независимость	36	54	6	4	100
Коммуникативность	65	30	2	3	100

Продолжение таблицы 8

Способность к освоению новой техники	58	36	5	1	100
Гибкость	42	55	1	2	100
Умение работать руками	39	39	22	0	100
Умение презентации	36	54	6	4	100
Дополнительные навыки и требования					
Вождение автомобиля	7	25	64	4	100
Компьютер	43	46	8	3	100
Умение готовить тексты	19	45	33	3	100
Поиск информации	25	55	16	4	100
Предпринимательство	10	36	48	6	100
Знание иностранных языков	1	35	57	7	100
Физическая подготовка	13	25	58	4	100

В исследовании осуществлена попытка выявления специфики требований работодателей к компетенциям в зависимости от формы собственности опрошенных предприятий. Среди 6 типов предприятий по форме собственности в обследовании представлены государственные учреждения (30%), акционерные общества (29%) и частные предприятия (33%). Поскольку две последние формы собственности трудно различаются, то ответы работодателей этих предприятий рассматривались как единая группа – «негосударственные предприятия». Остальные формы представлены незначительным числом, они были исключены из анализа. Ниже приводятся только статистически значимые различия по критерию χ^2 (хи-квадрат) для уровня значимости менее 0,01 (см. табл. 9).

Лишь по одному параметру обнаружено значимое различие: на государственных предприятиях чаще в качестве обязательного выступает требование навыков поиска работниками информации, в то время как для негосударственных это требование присутствует как желательное. По остальным параметрам работодатели едины в своих требованиях к ключевым компетенциям специалистов.

В зависимости от численности работников были выделены: малые предприятия (до 50 чел.) и крупные и средние (свыше 50 работающих). Корреляционный анализ не выявил значимых различий в требованиях работодателей из этих двух групп.

Таблица 9

*Требования к профессиональным навыкам (компетенциям),
которые предъявляются к работающим по основным
профессиям на опрошенных предприятиях*

Поиск информации	Собственность	
	государственная	негосударственная
Обязательно	50%	16%
Желательно	25%	74%
Нет	25%	10%
Всего	100%	100%

Примечание. Значение коэффициента корреляции $\chi^2 = 15,6$ для $P < 0,005$.

Результаты опросов работодателей Республики Татарстан свидетельствуют о том, что в качестве дополнительных (не перекрываемых специальной профессиональной подготовкой) требований к навыкам и умениям работников они выдвигают такие ключевые умения, как поиск и обработка информации, владение компьютерными навыками и др. (информационная компетенция); способность к сотрудничеству, работе в «команде», умение наладить деловые «связи», презентовать себя и свою организацию и т. д. (социально-коммуникативная компетенция); находить выход в затруднительных ситуациях, уметь поставить цель, спланировать и организовать свои действия по решению профессиональных проблем, навыки самоуправления и т. д. (компетенция в решении проблем); готовность к профессиональному росту и непрерывному самообразованию.

Полученные результаты представляют собой оценку ключевых компетенций «глазами работодателей». Следует признать, что «взгляд» этот односторонний, поскольку учитывает интересы только одной стороны социально-профессионального альянса. В соответствии с Законом РФ «Об образовании» заказчиками образования выступают государство, общество, личность. Применительно к профессиональному образованию можно вести речь не только о требованиях работодателей как наиболее очевидных потребителей «продукта» системы профобразования, но и о требованиях государства, запросах частных лиц – также своеобразных «потребителей» результатов деятельности профессиональных учебных заведений. Исходя из этого, следует признать, что у государства и общества (а также отдельно взятых людей) имеются специфические требования к качеству профобразования, отражающие их интересы.

Первым очевидным дополнительным требованием, которое в том или ином ракурсе присутствует во многих исследованиях социально-экономических, кадровых проблем современной России, является необходимость формирования предпринимательской культуры молодежи и взрослого населения нашей страны. Непродолжительность жизни нашего общества в условиях рыночных отношений обусловила неготовность людей к построению своей профессиональной карьеры и жизни в целом в этих реалиях, имеющих собственные объективные закономерности и субъективные особенности. Сложность положения России (как, впрочем, и стран СНГ) заключается еще и в том, что предыдущее поколение не может передать молодым за рамками систем образования опыт жизнедеятельности в рыночном формате, поскольку он у него отсутствует. Именно поэтому указанную функцию должно взять на себя образование.

Кроме рассмотренных аргументов, важно еще и то, что в учреждениях профессионального образования в условиях, когда государство больше не гарантирует трудоустройство выпускников, необходимо формировать способность к самозанятости: открытию собственного дела, созданию малого бизнеса и т. д. На актуальность этого постоянно указывается в решениях ассоциаций малого бизнеса и предпринимательства, нормативных документах органов государственной исполнительной власти.

Для высшей школы предпринимательская культура выпускника не менее важна, однако анализ государственных образовательных стандартов показывает, что для части специальностей подготовки такая дисциплина входит в состав учебных планов (правда, как правило, в качестве теоретического курса). Так, например, в Государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования по специальности 060400 «Финансы и кредит» освоение предпринимательской компетенции может быть организовано в рамках дисциплин «Правоведение», «Экономическая теория», «Экономика организаций (предприятий)», «Менеджмент», «Маркетинг», «Финансовый менеджмент», «Бухгалтерский учет» и др. Очевидно, что в образовательных программах по другим специальностям таких возможностей неизмеримо меньше. Следует подчеркнуть, что, по прогнозам экономистов, уже в ближайшие пять лет можно ожидать вытеснения предприятий «нерыночного типа» из тех секторов промышленности и традиционной сферы услуг, где они сегодня еще благополучно существуют. В последующий период – до 2012 г. – аналогичные процессы завершатся и в отраслях социальной сферы [7, с. 33].

Вторым дополнительным требованием, которое будет отражать специфические интересы личности, выступает необходимость формирования умений и навыков поведения человека на рынке труда, включающих в себя способность планировать и строить профессиональную карьеру, трудоу-

раиваться, взаимодействовать с работодателями, адаптироваться на рабочем месте и т. д. Эффективное поведение на рынке труда предполагает формирование особых (тоже рыночных) стратегий поведения человека в качестве наемного работника, когда рабочая сила (совокупность профессиональных компетенций, опыта) превращается в «товар», продвижение которого становится функцией самого работника. Это требование, как правило, не указывается работодателями, поскольку оно не в полной мере отвечает его интересам. Однако умение правильно (и выгодно) заключить контракт с работодателем, навыки поиска работы в случае необходимости ее сменить и т. д. сегодня становятся важнейшим условием адаптации человека в мире труда. Таким образом, способность к эффективному поведению на рынке труда выступает ключевой компетенцией профессионала, обеспечивающей реализацию интересов личности, развитие трудовой и профессиональной мобильности работника.

И, наконец, третья дополнительная компетенция, которую, судя по результатам опросов во всех регионах России, еще не до конца осознают как ключевую современные работодатели, это способность профессионала к непрерывному самообразованию и саморазвитию. В подавляющем большинстве исследований последних лет подчеркивается, что любой специалист сегодня, а тем более – в ближайшем будущем обречен на постоянное пополнение, обновление своих умений и навыков. Динамика изменения профессиональных компетенций, вплоть до исчезновения отдельных профессий и возникновения новых, постоянно растет. «Период полураспада профессиональных компетенций» сегодня составляет от 2 (в высокотехнологичных отраслях) до 7 лет [7, с. 24]. Это означает, что уже к концу обучения в вузе, колледже, техникуме половина знаний, которым учат студента, безнадежно устаревает. В таких условиях готовность к непрерывному самообразованию и саморазвитию выступает важнейшим условием поддержания конкурентоспособности профессионала.

Очевидно, что эта компетенция также не зависит от профессии (специальности), хотя, строго говоря, темпы устаревания профессиональных компетенций в различных областях деятельности разные. Следует признать, что во многом эта компетенция должна закладываться еще в системе общего образования. Однако специфические ее составляющие, относящиеся к модернизации способов профессиональной деятельности, должны преемственно развиваться в системе профессионального образования.

Список литературы

1. Байденко В. И. Компетенции в профессиональном образовании / В. И. Байденко // Высшее образование в России. 2004. № 11. С. 4-13.

2. Гривина И. Рынок труда в России: состояние, проблемы, пути развития / И. Гривина // *Alma mater*. 1999. № 9. С. 11-13.
3. Долженко О. Ошибки молодости / О. Долженко, С. Тортунова // *Карьера*. 2004. № 7-8. С. 77-79.
4. Как провести качественную оценку местного рынка труда: Пособие для профессиональных учебных заведений. Европейский фонд образования, 2004. 56 с.
5. Ключарев Г. Непрерывное образование в условиях трансформации / Г. Ключарев, В. Огарев. М.: ООО «Франтэра», 2002. 166 с.
6. Кроше Э. Руководство по модульной системе профессионально-технического обучения / Э. Кроше // *Международная организация труда*. Женева, 1996. 86 с.
7. Кузьминов Я. Бизнес-образование в России: состояние и перспективы (содержательно-институциональные аспекты) / Я. Кузьминов, С. Филонович // *Вопросы экономики*. 2004. № 1. С.19-36.
8. Лукичев Г. Болонский процесс формирует новую модель образования / Г. Лукичев // *Поиск*. 2004. № 22. С. 7-15.
9. Методика среднесрочного прогнозирования кадровых потребностей экономики региона / С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына, Н. Ю. Посталюк. Самара: Профи, 2004. 84 с.
10. Морозова Г. В. Социальное самочувствие молодежи Республики Татарстан / Г. В. Морозова, М. М. Бариев // *Будущее российской молодежи: материалы междунар. конф., Москва, 23-24 мая 2003 г. М., 2003. С. 24-25.*
11. Мэнсфилд Б. Ключевые навыки / Б. Мэнсфилд, Г. Шмидт. Европейский фонд образования, 2000. 112 с.
12. Новиков А. М. Что знает Иван, чего не знает Джон? Что умеет Джон, чего не умеет Иван? / А. М. Новиков // *Народное образование*. 2000. № 1. С. 8-14.
13. Основы прикладной социологии. М.: Интерпракс, 1996. 240с.
14. Развитие социального партнерства и изучение рынка труда учреждениями профессионального образования: Пособие для руководителей образовательных учреждений / Под ред. С. А. Иванова, Г. В. Борисовой. СПб.: Изд-во ООО «Полиграф-С», 2003. 176 с.
15. Республика Татарстан: Статистический сборник. Казань: Госкомстат РТ, 2003. 346 с.
16. Реформы и развитие высшего образования: Программный документ ЮНЕСКО. М., 1995. 36 с.
17. Савицкая Н. Кого по осени считают / Н. Савицкая // *Независимая газета*. 2001. № 18. С. 19-24.
18. Тихонов В. Ярмарка бесславия / В. Тихонов // *Российская газета (Волга-Урал)*. 29.09.2004. С.6.

19. Чернейко Д. Профессиональное образование в переходной экономике / Д. Чернейко // Новые знания. 1999. № 3. С. 8-10.
20. Competence-based Qualifications for adults. Helsinki: National Board of Education, 2003. 12 p.
21. Mitteilung der Kommission: "Die Rolle der Universitat in Europa des Wissens" // Болонский процесс: на пути к Берлинской конференции (европейский анализ) / Под науч. ред. В. И. Байденко. М., 2004.
22. SVQs: a guide for employers. Scottish Qualifications Authority, 2006. 20 p.

ПРОГНОЗ ЧИСЛЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ ТРУДОСПОСОБНОГО ВОЗРАСТА

В. Н. Бунгов

Научный сотрудник Института экономики КарНЦ, г. Петрозаводск
nvlad@onego.ru

Прогноз изменения количества населения трудоспособного возраста Республики Карелия является основной составляющей планирования системы спроса и предложения на региональном рынке труда. Прогноз численности трудоспособного населения региона относится к базовым параметрам, позволяющим управлять будущими ситуациями и проектами. Данный показатель характеризует возможности, рамки и ограничения будущего развития.

Наличие такого прогноза важно для активизации поиска новых механизмов управления демографическими процессами в Республике Карелия. С переходом к рыночному характеру социально-экономического развития прекратил существование плановый характер системы расселения, а новые подходы находятся в стадии разработки.

Переход от аграрного характера развития к индустриальному сопровождался активным процессом урбанизации и изменением соотношения городского и сельского населения. Значительные изменения в демографической ситуации предвидятся в связи с переходом от индустриального типа градостроительства и расселения к постиндустриальному, обеспечивающему устойчивый конкурентоспособный характер социально-экономического развития республики по инновационному сценарию. Переход к рыночной экономике сопровождался сокращением числа работающих на промышленных предприятиях, особенно на тех, которые оказались неконкурентоспособными. Дальнейшее движение к постиндустриальному характеру разви-

тия приведет к еще большему сокращению численности занятых в сфере материального производства, возрастет потребность в высококвалифицированных специалистах в таких отраслях сферы услуг, как наука и научное обслуживание, образование, здравоохранение.

Согласно переписям, население РК, начиная с 1987 года, постоянно увеличивалось. Только в период между переписями 1989 г. и 2002 г. произошло сокращение численности населения (табл. 1). Оно составило 73,5 тыс. человек. После переписи 2002 года тенденция к сокращению численности населения сохранилась. Это явление наблюдалось по всем районам Республики Карелия.

Таблица 1

Изменение численности населения (тысяч человек)¹

Год переписи	1897	1926	1939	1959	1970	1979	1989	2002
Численность населения	181,4	260,6	468,9	648,6	711,2	732,1	790,2	716,3

С 2000-2004 гг. в республике отмечен рост числа родившихся, что связано с тем, что в детородный возраст вошли девочки, родившиеся в 1980-1987 гг., когда рождаемость в республике имела «пиковые» значения. Так, в 2004 г. зарегистрировано 7320 родившихся, что на 73 человека больше, чем в 2002 г.

Основными факторами, определяющими результаты прогноза числа лиц трудоспособного возраста, явились:

– низкая рождаемость, обусловленная снижением количества женщин детородного возраста;

– демографическое поведение населения, особенно городского, ориентированного на рождение одного ребенка, что не обеспечивает воспроизводства населения. Суммарный коэффициент рождаемости на одну женщину на год переписи 2002 г. составил 1,324 при необходимом для простого воспроизводства населения значении в 2,15;

¹ Примечание: 1897 – 1939 гг. – наличное население, 1959 – 2002 гг. – постоянное население.

Данные 1926 и 1939 гг. в административно-территориальных границах на 17 января 1939 г.

Данные 1959 и 1970 гг. в административно-территориальных границах на 17 января 1979 г.

Данные 1979 и 1989 гг. в административно-территориальных границах на 12 января 1989 г.

– высокая смертность лиц трудоспособного возраста, особенно у мужчин, связанная как с недостаточным уровнем благосостояния, так и с отсутствием культуры и навыков здорового образа жизни.

Прогноз численности населения трудоспособного возраста может быть осуществлен на основе общего демографического прогноза путем выделения соответствующего числа лиц (для Республики Карелия трудоспособный возраст определен для мужчин 17-60 лет, для женщин 17-55 лет) (рис. 1). За 2001-2004 годы миграционная составляющая не оказала существенного влияния на изменение численности населения.

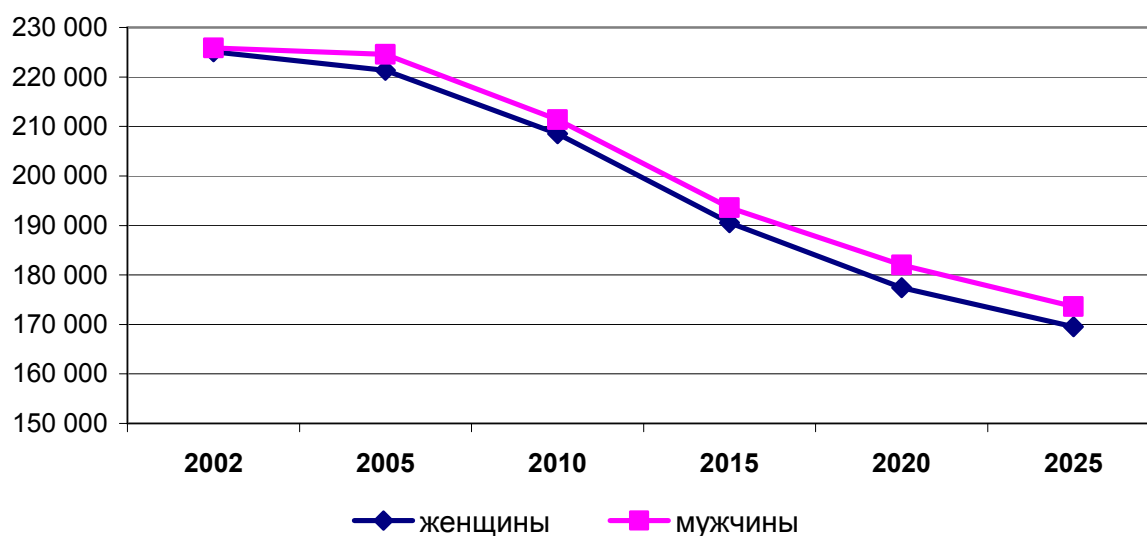


Рис. 1. Прогноз численности населения Республики Карелия трудоспособного возраста

Демографический прогноз осуществлялся на основе естественной динамики населения и определялся его половозрастной структурой, возрастными коэффициентами рождаемости и смертности (табл. 2). Для демографического прогноза, с целью определения естественного прироста (убыли) населения, была использована наиболее актуальная и достоверная информация о распределении населения по полу и возрасту, а также о возрастной смертности и уровне рождаемости, собранная при проведении Всероссийской переписи 2002 г. В качестве методики использован классический метод «подвижки возрастов» с учетом вероятности дожития каждой возрастной группы до следующей, более старшей. Ожидаемое число родившихся рассчитывалось путем умножения численности женщин репродуктивного возраста (от 15 до 49 лет) на соответствующие половозрастные коэффициенты рождаемости.

Таблица 2

Прогноз численности населения трудоспособного возраста (чел.)

Годы	2002	2005	2010	2015	2020	2025
Мужчины	225872	224555	211374	193572	181991	173601
Женщины	225057	221313	208509	190522	177390	169517
Всего	450929	445868	419883	384094	359381	343118

К 2025 году при сохранении существующего уровня рождаемости, смертности и существующей нулевой миграции численность населения РК сократится до 577 тыс. человек. Главной причиной станет снижение количества женщин детородного возраста и сохранение низкого суммарного коэффициента рождаемости.

Соответственно произойдет уменьшение числа лиц трудоспособного возраста (см. рис. 1, табл. 2). Сокращение численности как мужчин, так и женщин трудоспособного возраста произойдет примерно одинаково, несмотря на закладываемую в прогнозе более высокую смертность мужчин. Это объясняется более продолжительным возрастом трудоспособности мужчин.

Список литературы

1. Демографический ежегодник Республики Карелия / А. Л. Окоротышева, А. А. Поморжанская, Л. Н. Лиски. Петрозаводск: Карелиястат, 2005. 76 с.
2. Численность и состав населения по данным Всероссийской переписи населения 2002 года: Стат. сб. 1. Петрозаводск: Комстат РК, 2004. 42 с.

СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ И РАБОТОДАТЕЛИ: СИСТЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ВОПРОСАХ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В. П. Ваганова

Главный специалист УФГСЗН по Пензенской области,
отдел профориентации и профессионального обучения, г. Пенза
obuch_penzan@mail.ru

Одним из традиционных направлений деятельности Управления ФГСЗН по Пензенской области в вопросах повышения занятости населения является развитие различных форм социального партнерства, активное взаимодействие с органами власти всех уровней, работодателями, учреждениями образования, общественными организациями.

В последние десятилетия недооценка человеческого фактора привела к снижению значимости проблем профессионального образования, кадровой политики, занятости и безработицы в сознании общества. Это проявилось в нежелании многих руководителей предприятий заниматься вопросами подготовки кадров. Система подготовки кадров на производстве практически повсеместно утрачена.

В связи с тем, что важнейшим ресурсом государства в развитии экономики является молодежь, одним из направлений политики службы занятости Пензенской области является помощь в трудоустройстве молодых специалистов.

Взаимодействие органов службы занятости с работодателями по социальной поддержке молодых специалистов осуществляется в том числе и посредством организации общественных работ.

Вот что говорят о сотрудничестве со службой занятости работодатели – участники данной программы:

В. А. Миллер, директор Пензенского филиала Сургутского института «Сибпроектстрой»: «Наше акционерное общество образовалось в 2000 году. К этому времени постперестроечного периода был растерян самый трудновосполнимый потенциал – кадры. Было решено принимать на работу молодых специалистов, готовить кадры «под себя», или, как говорят, взять «цыпленка» и вырастить из него «курицу». На основе трехстороннего договора между нашей организацией, Пензенским городским центром занятости населения и Пензенской архитектурно-строительной академией были отобраны и трудоустроены по специальной программе временной занятости молодые специалисты.

Сотрудничество с центром занятости продолжается уже шесть лет. Для нас очень удобно: есть возможность отбора кадров, анализа их потенциаль-

ных способностей. За этот период по специальным программам занятости в институт было принято более 25 выпускников вузов (при штатной численности 60 человек), на постоянную работу перешли 95%. Многие из них стали высококвалифицированными инженерами-проектировщиками, в трудовом багаже которых проекты широчайшего профиля: начиная от генплана и кончая строительством промышленных сооружений, микрорайонов в Сургуте.

Очень жаль, что многие работодатели требуют при приеме на работу пресловутый «опыт и стаж» работы. Наши молодые специалисты, копаясь в Интернете, по крупицам со всего света собирают весьма необычные и ценные предложения и проекты».

В. А. Куприн, генеральный директор ООО «Межрегиональный маркетинговый центр»:

«Межрегиональный маркетинговый центр начал свое плодотворное сотрудничество с городским центром занятости с момента образования – с 1998 г. Причин этому несколько. Во-первых, гораздо надежнее принять на работу человека по направлению Центра занятости, чем просто с улицы. Во-вторых, возможность взять работников на дотационные места открывает перед предприятием реальную перспективу развития и экономии средств.

А началось это сотрудничество с общественных работ, которые давали возможность ближе познакомиться с претендентами на вакантные места, оценить их знания и профессиональную пригодность. За время деятельности межрегионального маркетингового центра стажировку прошли около 40 человек. Некоторые из них, набравшись опыта и профессиональных знаний, двинулись покорять другие трудовые вершины, став не только рядовыми сотрудниками в других фирмах, но и руководящими работниками. Хотелось бы подчеркнуть, что штатная численность сотрудников организации составляет 12 человек, из них 11 человек трудоустроены через центр занятости и все, естественно, в прошлом молодые специалисты.

Имея положительный опыт сотрудничества с ЦЗН, мы намерены его продолжать и, в случае необходимости, принимать на работу специалистов только по направлению службы занятости. При этом выигрывают все: предприятие получает хорошего специалиста, безработный – рабочее место, а Центр занятости расстается еще с одним клиентом. Поэтому для нас сотрудничество со службой занятости – это еще и вклад в социально-экономическое развитие города, реализацию государственной и областной политики занятости населения».

Наряду с организацией временной занятости, социальной адаптации молодежи на рынке труда способствует получение дополнительных навыков. Опыт показывает, что клиентами службы занятости становятся те выпускники профессиональной школы, которым не хватает опыта публичной

презентации, есть трудности в осознании планов карьерного роста, не определены стратегии противостояния стрессу, низка способность корректировать поведение, отвечающее требованиям среды, и т. д. Помощь в формировании этих качеств, психологическая поддержка оказываются выпускникам на групповых занятиях, тематика которых разнообразна: «Технология поиска работы», «Тренинг общения», «Формирование творческой инициативы к самореализации в условиях рыночных отношений» и др. Две трети участников занятий по теме «Формирование предпринимательской инициативы как способ профессионального самоопределения» – выпускники высших учебных заведений.

Конечно, при трудоустройстве молодых специалистов камнем преткновения является отсутствие опыта работы. При этом ряд предприятий постоянно представляет вакансии для выпускников вузов. Это ОАО завод им. Фрунзе, ОАО «Пензенский завод точных приборов»; учебные заведения, нуждающиеся в учителях, воспитателях; больницы, испытывающие дефицит врачей различных специализаций. Наметилась тенденция повышения интереса работодателей к выпускникам инженерно-технических специальностей. Часто востребованы выпускники – менеджеры по рекламе, менеджеры по продажам, но предлагаемая зарплата зачастую не имеет фиксированного значения и указывается в процентах от сделки, что делает предложение непривлекательным для самих выпускников. В банк высококвалифицированных специалистов «Профессионал» ГУ ЦЗН г. Пензы включены молодые специалисты, причем число их растет: если в 2005 году их было 84, то за 6 месяцев 2006 года – уже 144.

Хотя существуют определенные проблемы с трудоустройством выпускников, большинство ведущих предприятий города и области заинтересованы в молодых специалистах, т. к. налицо естественный процесс старения кадров. Безусловно, профессионализм, опыт, жизненная мудрость ветеранов производства бесценны, но приоритетом в кадровой политике является молодежь, которой предназначена самая активная роль в развитии экономики.

По словам начальника отдела кадров ОАО «Пензхиммаш» И. Н. Утемишева, на их предприятии отношение к молодым специалистам положительное. Это объясняется целым рядом причин. Во-первых, решается проблема омоложения кадров, которая сейчас остро стоит на большинстве промышленных предприятий. Во-вторых, молодой специалист, как правило, несет с собой в коллектив определенный багаж новых идей и знаний, является активным проводником последних достижений науки и техники. В-третьих, он в основной своей массе энергичен, инициативен, исполнительен и наиболее работоспособен.

Заместитель генерального директора по персоналу ЗАО «Деревянная архитектура» И. А. Юрасов на вопрос «Как работодатель относится к молодым специалистам?» ответил следующее:

«Наше предприятие молодое, динамично развивающееся, поэтому мы с большим вниманием относимся к молодым специалистам. Я бы подчеркнул: с вниманием, но не с «любовью» или «недоверием». Мы часто даем шанс студентам последних курсов. В этом случае можем устанавливать испытательный срок согласно трудовому законодательству. Этой возможности мы лишены, если брать выпускника сразу же после защиты диплома. Для всех претендентов проводится небольшое профессиональное испытание. Например, задание для экономистов – составить раздел бизнес-плана, для маркетологов – провести анализ привлекательности нашей продукции для тех или иных рынков. В любом случае опыт ребята приобретают положительный.

Проблема в том, что хорошие выпускники быстро растут в профессиональном плане и начинают претендовать на более высокую оплату труда, а предприятия часто к этому экономически и морально не готовы. В моей практике один выпускник Пензенской технологической академии за четыре года вырос до коммерческого директора средней фирмы, организовал параллельно свой бизнес и поднялся до уровня заработной платы с 3000 до 30000 рублей в месяц».

Размышляя о том, что привлекает работодателя в бывших студентах, И. А. Юрасов отметил, что нравится их желание работать за небольшую заработную плату. Импонируют энтузиазм и настрой, желание развиваться. Отталкивает чванство и желание получать «большие» деньги, не давая ничего взамен. «Не берем тех, кто не знает, что хочет от жизни и профессиональной деятельности, думает, что только образование, пусть даже очень престижное, открывает все двери. А проблема, что выпускников надо "доводить до ума на рабочем месте", надумана. "Доводить до ума" надо всех вновь пришедших специалистов. Даже тех, которые приходят с конкурирующих предприятий».

Для успешной адаптации молодых специалистов в любом коллективе необходимо создание для них определенных условий: достойный уровень заработной платы, обеспечение реальной перспективы карьерного роста, возможности культурного досуга, занятий спортом и многое другое.

На ОАО «Радиозавод» для сокращения периода адаптации молодых специалистов уже более двух лет действует специальное «Положение об адаптации», предусматривающее дополнительные льготы и гарантии. За бывшими студентами закрепляются кураторы из числа ведущих специалистов и высококвалифицированных рабочих подразделения. Куратор знакомит с организационной культурой предприятия, режимом работы, должно-

стной инструкцией, условиями труда на рабочем месте, коллективным договором, оплатой труда, историей предприятия. На период адаптации для молодых специалистов дополнительный фонд оплаты труда выплачивается вне зависимости от показателей работы подразделения и предприятия в целом.

Активно работают по привлечению молодежи кадровые службы многих предприятий. Так, каждый третий принятый на работу в 2005 году в ПО «Электроприбор» молодой специалист – выпускник вуза, более половины из проходящих преддипломную и производственную практики также относятся к этой категории.

На ОАО «Пензадизельмаш» проблему омоложения кадров решают следующим образом: по совместной инициативе руководства завода и Пензенского государственного университета планируется открытие в новом учебном году кафедры «Двигатели внутреннего сгорания». Обучение студентов, которым впоследствии гарантировано трудоустройство, будет проходить на базе предприятия.

Решению кадрового вопроса способствует деятельность ряда общественных организаций. «Союз Молодежи Пензенской области», выиграв грант в региональном конкурсе социальных проектов, учрежденном благотворительным фондом «Наша Родина», при содействии Министерства образования и науки Пензенской области реализует проект «Лучшие выпускники вузов Пензенской области – 2006». Материалы проекта к предстоящему выпуску высшей школы будут оформлены в виде мультимедийных дисков и доведены до работодателей Пензенской области и ряда кадровых агентств других регионов, что, безусловно, будет способствовать продвижению лучших выпускников на российский рынок труда.

Функции школы-практики для молодых специалистов взял на себя «Центр развития предпринимательства» – одна из ведущих общественных организаций. Свыше 100 человек молодых специалистов – бухгалтеров, юристов, торговых представителей, менеджеров по продвижению товара – в рамках временного трудоустройства, пройдя стажировку в ЦРП, были рекомендованы на постоянную работу предпринимателям.

Подводя итог, можно сказать, что эффективное решение проблем трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений возможно в рамках социального партнерства, развития системы информационного обмена, соответствия образовательных программ ситуации на рынке труда. Именно согласованные действия работодателей, органов службы занятости и других заинтересованных структур способны помочь восстановлению и развитию трудовых ресурсов регионов.

РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ И ПОСТРОЕНИЕ ПРОГНОЗА РАЗВИТИЯ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

З. А. Васильева

Директор Института управления и бизнес-технологий,
Красноярский государственный технический университет, г. Красноярск
office@iubt.ru

И. В. Филимоненко

Директор центра маркетинговых исследований
Института управления и бизнес-технологий КГТУ, г. Красноярск
filimonenko@iubt.ru

Н. В. Разнова

Директор кадрового агентства
Института управления и бизнес-технологий КГТУ, г. Красноярск
raznova@iubt.ru

Кадровое обеспечение социально-экономического развития (СЭР) Красноярского края базируется на прогнозе стратегических направлений развития экономики до 2010 г., определенных Программой СЭР Красноярского края, и факторах, оказывающих влияние на изменение структуры и качества рабочей силы по отраслям экономики края и его территорий. Поэтому при построении прогноза в качестве целевой функции выступают:

- увеличение объемов ВРП до 2010 г. вдвое по сравнению с 2003 г. (абсолютный рост с 401,2 млрд. руб. в 2005 г. до 770-800 млрд. руб. в 2010 г.),
- поддержание уровня безработицы на социально приемлемом уровне (3-4%),
- соответствие качества профессиональной подготовки требованиям рынка труда (предприятий).

При разработке методики построения прогноза использовались следующие понятия:

Совокупная потребность экономики края в трудовых ресурсах – численность занятых в экономике края, т. е. численность работников, необходимая для выпуска годового объема продукции всеми предприятиями и организациями региона с учетом использования рациональных форм и методов организации труда и производства.

Совокупная потребность экономики края состоит из двух частей:

1. *Базовая (неизменная) часть* – условно-постоянная численность работников, занятых в экономике края, не меняющих место работы в течение

года. Согласно данным официальной статистики, для Красноярского края данная часть составляет 81,2% от общей численности работников.

2. *Переменная часть* – численность работников, меняющих в течение года место работы в силу различных причин. К таким категориям относятся уволенные по различным причинам и/или вновь принятые на работу лица. Для Красноярского края данная часть составляет 18,8% от численности работников.

В свою очередь, переменная часть численности занятых в экономике края состоит из:

- *ротационной потребности*, основой которой являются работники, уволившиеся и вновь принятые на работу на предприятия и в организации края,
- *первичной потребности*, связанной с появлением новых рабочих мест за счет организации нового производства или расширения действующего,
- *потребности на замену*, обусловленной необходимостью восполнения выбывших работников по причинам выхода на пенсию, длительного отсутствия на рабочем месте в соответствии с выполняемыми обязанностями, увольнения (по собственному желанию или в приказном порядке), естественной убыли.

В данной работе именно величина переменной части численности занятых в экономике края рассматривается как текущий спрос на трудовые ресурсы, поскольку именно эта часть отражает процесс выбора и покупки такого специфического товара как «трудовые ресурсы».

Текущий спрос на трудовые ресурсы рассматривается в двух аспектах:

- количественный спрос – это количественная величина переменной части численности занятых в экономике края;
- качественный спрос – это переменная часть численности занятых, структурированная по категориям, профессиям, специальностям и уровням компетенции.

Построение прогноза численности занятых для экономики края целесообразно проводить на трех уровнях: макроэкономическом, отраслевом и территориальном.

I уровень – макроэкономический, позволяет выявить необходимое количество занятых, разработать рекомендации по их подготовке в целом по краю и территориальным образованиям с учетом их значимости в решении общегосударственных целей и задач, включая приоритетные отраслевые направления и наличие межотраслевых и межтерриториальных связей.

Основными показателями оценки численности занятых данного уровня являются:

- темпы прироста валового регионального продукта (ВРП);
- численность населения региона;
- численность занятых в экономике;
- численность экономически активного населения;
- темпы обновления основных фондов;
- размер инвестиций в экономику;
- реальные доходы населения.
- Расчетными показателями выступают:
- численность занятых в экономике края;
- отраслевые темпы изменения численности занятых.

Для определения необходимой *профессиональной структуры кадров* могут использоваться показатели конечных результатов хозяйственной деятельности региона в натуральном выражении:

- объем и номенклатура выпускаемой продукции;
- виды услуг и др.

II уровень – отраслевой. При прогнозировании изменения численности занятых по отраслям экономики региона *основными показателями* являются:

- отраслевая структура экономики региона;
- численность занятых в экономике региона в разрезе отдельных отраслей;
- тенденция изменения числа занятых по отраслям промышленности Красноярского края;
- движение численности работников по отраслям.

Расчетным показателем выступает:

- чувствительность изменения численности занятых к изменению объемов ВРП в экономике региона.

III уровень – территориальный. В качестве основного структурного звена региональной экономики выступают муниципальные образования (поселки, города, районы), которые имеют относительную экономическую обособленность, внутреннюю целостность, а также систему органов управления. Кроме этого, региональная экономика представляет собой отраслевой комплекс, структура которого формируется с учетом наличия и использования финансовых, материальных, природных и трудовых ресурсов в регионе. Целью построения прогноза данного уровня является установление соответствия структуры кадров определенному типу региона.

Модель прогнозирования численности занятых, формирующая количественный и качественный спрос экономики региона, базируется на следующих предположениях:

1. Между динамикой объемов производства по России и Красноярскому краю существуют инерционные взаимосвязи.

2. Количество занятых в экономике края и отдельных ее отраслях определяется состоянием двух факторов:

- объемом выпуска экономики края (ВРП),
- численностью экономически активного населения.

3. Структурные сдвиги в текущем спросе (переменной части численности занятых) экономики края на трудовые ресурсы определяются двумя релевантными факторами:

- динамикой коэффициента рождаемости предприятий,
- тенденциями в структурных сдвигах, сложившихся на протяжении базового периода анализа (фактор времени).

4. Структура вакансий, подаваемых в СЗН предприятиями и организациями Красноярского края, отражает структуру текущего спроса экономики края на кадры различных профессий и квалификаций.

Основные уравнения модели

Исходя из прогноза развития экономики страны в целом и отдельных регионов, можно выделить основные тенденции применительно к регионам. Так как динамика изменений объемов производства по России и регионам обладает непрямой зависимостью, то для прогноза необходимо найти определенные поправки. Уравнение (1) позволяет установить взаимосвязь между объемами отраслевых выпусков Красноярского края и России в целом:

$$e_j^{\text{от}} = \frac{\Delta Q_j^{\text{кр}} (\%) }{\Delta Q_j^{\text{р}} (\%)}, \quad (1)$$

где $e_j^{\text{от}}$ – коэффициент отраслевой чувствительности объемов выпуска j -й отрасли экономики края к объемам выпуска j -й отрасли экономики России за период; $\Delta Q_j^{\text{кр}}$ – прирост объемов выпуска j -й отрасли экономики края в % за период; $\Delta Q_j^{\text{р}}$ – прирост объемов выпуска j -й отрасли экономики России в % за период; j – количество отраслей в экономике Красноярского края.

Уравнение (2) позволяет установить взаимосвязь между скоростью изменения занятости и объемом выпуска в каждой отрасли Красноярского края:

$$e_j^{\text{чз}} = \frac{\Delta \text{Ч}_j^{\text{зн}} (\%) }{\Delta Q_j^{\text{кр}} (\%)}, \quad (2)$$

где $e_j^{\text{чз}}$ – коэффициент чувствительности изменения занятости в j -й отрасли экономики края к изменению отраслевых объемов выпуска за период; $\Delta \text{Ч}_j^{\text{зн}}$ – прирост численности занятых j -й отрасли экономики края в % за период.

Уравнения (3) и (4) позволяют построить прогноз численности занятых, в том числе отраслевой, для экономики Красноярского края:

$$\mathcal{C}_{\text{зн}j}^t = \mathcal{C}_{\text{зн}j}^{t-1} \times (1 + \bar{e}_j^{\text{чз}} \times \Delta Q_j^t), \quad (3)$$

$$\mathcal{C}_{\text{зн}}^t = \mathcal{C}_{\text{зн}}^{t-1} \times (1 + \bar{e}^{\text{чз}} \times \Delta \text{ВРП}^t), \quad (4)$$

где $\bar{e}_j^{\text{чз}}$ – средний коэффициент чувствительности численности персонала в отрасли j за период анализа; ΔQ_j^t – планируемый прирост выпуска отрасли j в период t ; $\bar{e}^{\text{чз}}$ – средний коэффициент чувствительности численности занятых в экономике края за период анализа;

$\Delta \text{ВРП}^t$ – планируемый прирост ВРП в период t .

Величина текущего спроса экономики края на трудовые ресурсы определяется согласно формуле (5):

$$\mathcal{C}_{\text{спр}}^t = \mathcal{C}_{\text{зн}}^t \times \bar{I}_{\text{пр}}, \quad (5)$$

где $\mathcal{C}_{\text{спр}}^t$ – текущий спрос экономики края на трудовые ресурсы; $\bar{I}_{\text{пр}}$ – доля работников, ежегодно принимаемых на предприятия и в организации края (среднестатистическая величина за период анализа).

Для определения качественной составляющей кадровой потребности экономики края использованы следующие категории персонала: руководители (рук), специалисты (сп), служащие (сл), рабочие (рб). Структура текущего спроса экономики края на трудовые ресурсы определяется на основе представленных ниже уравнений связи:

$$\begin{cases} d_{\text{рук}}^t = a_0 + a_1 \times k_r^t, \\ d_{\text{сп}}^t = b_0 + b_1 \times k_r^t, \\ d_{\text{сл}}^t = c_0 + c_1 \times k_r^t, \\ d_{\text{рб}}^t = d_0 + d_1 \times k_r^t. \end{cases} \quad (6)$$

$$\sum d_k^t = 1, k = \text{рук, сп, сл, рб},$$

где d_k^t – доля k -й категории занятых в период t в текущем спросе на трудовые ресурсы; k_r^t – коэффициент рождаемости предприятий в крае в период t (аналогичен скорости появления малых и средних предприятий на рынке края), a_i, b_i, c_i, d_i – коэффициенты взаимосвязи, определяемые на основе метода наименьших квадратов.

При определении структуры текущего спроса экономики края на трудовые ресурсы предполагалось, что ежегодная дополнительная потребность в кадрах связана, в первую очередь, с появлением новых предприятий на рынке Красноярского края. Поэтому при построении прогноза изменения структуры спроса по отдельным категориям персонала (рис. 1) используется трендовая модель изменения количества предприятий и организаций края.

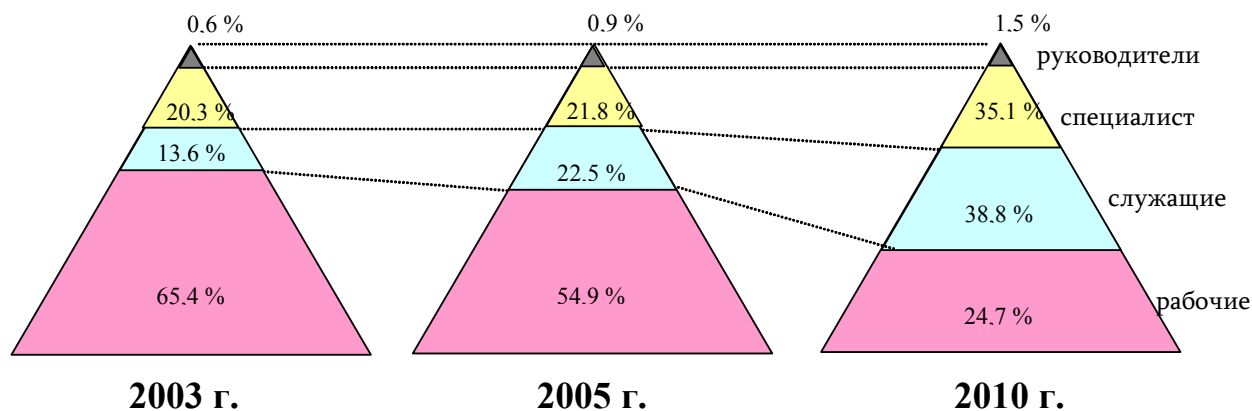


Рис. 1. Динамика изменения структуры спроса на рынке труда Красноярского края до 2010 г.

Структура текущего спроса в разрезе категорий персонала определяется либо по данным ДФГСЗН (структура вакансий, заявленных предприятиями края), либо по данным выборочного обследования предприятий и организаций Красноярского края. Структуры спроса на рынке труда Красноярского края в 2003 и 2005 гг. определены по данным ДФГСЗН по Красноярскому краю.

Система уравнений (7) позволяет из ежегодного совокупного спроса экономики Красноярского края выделить доли спроса на отдельные категории занятых:

$$\begin{cases} \mathcal{Q}_{\text{рук}}^t = \mathcal{Q}_{\text{спр}}^t \times d_{\text{рук}}^t, \\ \mathcal{Q}_{\text{сп}}^t = \mathcal{Q}_{\text{спр}}^t \times d_{\text{сп}}^t, \\ \mathcal{Q}_{\text{сл}}^t = \mathcal{Q}_{\text{спр}}^t \times d_{\text{сл}}^t, \\ \mathcal{Q}_{\text{рб}}^t = \mathcal{Q}_{\text{спр}}^t \times d_{\text{рб}}^t. \end{cases} \quad (7)$$

Система уравнений (8) позволяет из ежегодного совокупного спроса на отдельные категории занятых выделить величины спроса на отдельные профессии и квалификации:

$$\left\{ \begin{array}{l} \mathcal{C}_{рук,n}^t = \mathcal{C}_{рук}^t \times b_{рук,n}^t ; \sum_{n=1}^{N_{рук}} b_{рук,n}^t = 1, \\ \mathcal{C}_{сп,n}^t = \mathcal{C}_{сп}^t \times b_{сп,n}^t ; \sum_{n=1}^{N_{спк}} b_{сп,n}^t = 1, \\ \mathcal{C}_{сл,n}^t = \mathcal{C}_{сл}^t \times b_{сл,n}^t ; \sum_{n=1}^{N_{слк}} b_{сл,n}^t = 1, \\ \mathcal{C}_{рб,n}^t = \mathcal{C}_{рб}^t \times b_{рб,n}^t ; \sum_{n=1}^{N_{рбк}} b_{рб,n}^t = 1, \end{array} \right. \quad (8)$$

где $b_{рук,n}^t$; $b_{сп,n}^t$; $b_{сл,n}^t$; $b_{рб,n}^t$ – структуры спроса в отдельных категориях в разрезе профессий и квалификаций (n); $\mathcal{C}_{рук,n}^t$ – количество спроса на профессию n в категории «руководители» в период t; $N_{рук}$ – количество профессий в категории «руководители». Аналогичные обозначения введены для остальных категорий специалистов.

Структура текущего спроса в разрезе профессий и квалификаций определяется по данным ДФГСЗН (структура вакансий, заявленных предприятиями края).

Основные результаты построения прогноза развития спроса на специалистов для экономики Красноярского края

1. Коэффициент чувствительности изменения занятости в зависимости от темпов экономического роста для Красноярского края составляет 0,06. Таким образом, увеличение объемов ВРП на 1% будет возможно при увеличении численности занятых в экономике края на 0,06%.

2. Прогноз занятости, рассчитанный на основе показателя эластичности и скорректированный на среднестатистическую тенденцию изменения численности экономически активного населения в крае, показал, что пик занятости в крае будет наблюдаться в 2007 году. Общая потребность экономики края в трудовых ресурсах увеличится в 2007 г. по сравнению с 2004 г. на 13, 2 тыс. человек, или на 0,9%. С 2008 года ожидается наступление периода сокращения численности занятых в экономике края. Скорость сокращения будет составлять 1-2% в год до 2010 года.

Для сравнения приведем данные о том, что количество трудоспособного населения России к 2005 году возросло примерно на 2,2%, или на 2 млн. человек. В настоящее время этот показатель составляет 65 млн. человек.

3. Анализ структуры занятости в экономике края показал, что в период с 1995 по 2003 г. происходили не только изменения общей численности занятых, но и структурные изменения. В первую очередь структурные изме-

нения связаны с сокращением (как абсолютным, так и относительным) в категории «рабочие»:

- Абсолютное сокращение численности занятых в категории «рабочие» произошло на 10% в период с 2000 до 2003 г.
- Относительное сокращение в общей структуре занятости составило –2% за тот же период анализа.

В то же время в четыре раза увеличилась доля категории «служащие» (с 5 до 20%) и возросла доля категории «специалисты» (с 10 до 19%).

Изменения в структуре совокупного текущего спроса экономики края на трудовые ресурсы зависят от множества факторов, присущих рыночной среде. Одно из основных изменений, напрямую влияющих на тенденции занятости и спроса на трудовые ресурсы, является изменение количества предприятий, их структур и размера. В течение всего периода анализа наблюдалось изменение количества предприятий в Красноярском крае за счет роста малых и средних предприятий, структура занятости на которых существенно отличается от структуры занятости на крупных предприятиях края. Для описания взаимозависимости между структурами совокупного спроса экономики края и количеством вновь образованных предприятий использованы регрессионные модели связи:

$$d_j^t = a_{0j} + a_{1j} \times K_r^t, \quad (9)$$

где d_j^t – доля j -й категории занятых в период t в совокупном спросе на трудовые ресурсы, K_r^t – коэффициент рождаемости предприятий в Красноярском крае в период t , a_{0j} и a_{1j} – коэффициенты взаимосвязи, определяемые на основе метода наименьших квадратов.

Таким образом, для каждой категории занятых моделируется уравнение взаимосвязи между долей в структуре занятости и значением коэффициента рождаемости предприятий.

При построении прогноза изменения структуры занятости обобщались результаты прогнозов с учетом двух подходов: с использованием сложившихся тенденций в структурных сдвигах и с учетом зависимости структуры дополнительного спроса от коэффициента рождаемости предприятий. Результаты прогноза показали следующее (рис. 2):

- Наиболее стабильным на протяжении последующих лет окажется спрос на категорию «руководители». Ее доля в совокупном спросе экономики увеличится на 0,6% и к 2010 году достигнет уровня 1,5%.
- Наиболее динамично изменяющимся окажется спрос на профессии рабочих. В связи с изменением структуры экономики Красноярского края, а именно с динамичным развитием нематериальной сферы (услуг), доля квалифицированных и неквалифицированных рабочих в совокупном спросе снизится к 2010 году до 25%.

• В то же время доли спроса на специалистов и служащих будут увеличиваться практически одинаковыми темпами, с небольшим опережением доли служащих. К 2010 году доля специалистов в дополнительном спросе составит 35%, доля служащих – 39%.

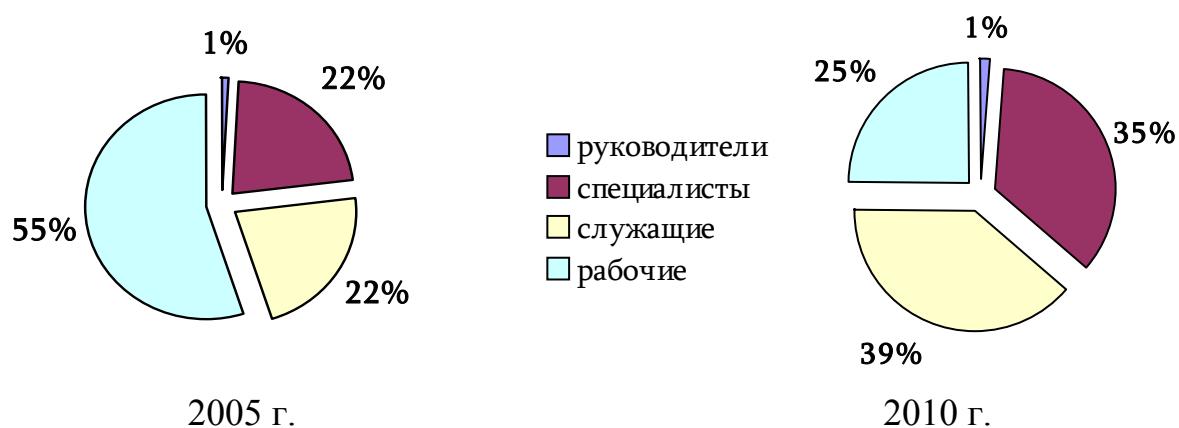


Рис. 2. Прогнозные изменения структуры дополнительного спроса на категории занятых

Прогноз дополнительного спроса на количество занятых в экономике Красноярского края до 2010 г. в разрезе различных категорий представлен в таблице 1.

Таблица 1

Прогноз совокупного спроса на рынке труда Красноярского края в разрезе категорий, тыс. чел.

Показатель \ Период	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Общая потребность экономики края в занятых <i>в том числе:</i>	1455,6	1460,4	1461,6	1460,4	1458,5	1456,8
• дополнительная потребность экономики края <i>в том числе:</i>	273,9	274,8	275,0	274,8	274,4	274,1
1. Руководители/менеджеры	2,4	2,8	3,1	3,5	3,9	4,1
2. Специалисты, в том числе ИТР	59,6	66,7	74,2	81,3	88,4	96,0
3. Служащие	61,6	71,2	80,8	90,5	100,0	106,4
4. Рабочие (квалифицированные и неквалифицированные)	150,3	134,1	116,9	99,5	82,1	67,6

Предложенная методика прогноза спроса на рабочую силу по краю в целом, а также по городам и районам края позволяет:

- оценить спрос как на отдельные категории работников, так и на профессионально-квалификационные группы;
- провести вариативные расчеты исходя из темпов изменения макроэкономических показателей региона.

Это дает возможность моделировать и оценивать последствия изменений в экономических системах территорий и предвидеть состояние ситуации на рынке труда Красноярского края.

ПРОБЛЕМА ОСОЗНАННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА ВЫПУСКНИКАМИ ШКОЛ

В. М. Ведерников, О. Б. Владимирова

Управление федеральной государственной службы занятости населения
по Курганской области, г. Курган

czn@czn.orbitel.ru

Актуальной проблемой современного общества является трудоустройство различных групп населения. Основная часть безработного населения формируется из наиболее активной, образованной, динамичной, перспективной прослойки населения – молодежи, которая составляет около 35% трудоспособного населения. Безработица и невостребованность молодежи ведут к усугублению проблем в области снижения качества трудовых ресурсов, падения уровня интеллектуального потенциала и ухудшения уровня жизни в ближайшем будущем. Утрата человеком позитивных ориентиров в молодости приводит к негативным последствиям в более зрелом возрасте – неудовлетворенность жизнью, ухудшение самочувствия, внутренние конфликты с самим собой, нервные и сердечно-сосудистые заболевания, преждевременное старение.

Проблема профессионального самоопределения, представлений о своем профессиональном «Я» тех, кто завтра выйдет на рынок труда и будет производительной силой общества, является чрезвычайно актуальной.

Процесс окончательного принятия решения о выборе профессии и профессионального учебного заведения, рода работы осуществляется в выпускных классах общеобразовательной школы. Большинство ученых-исследователей, занимающихся изучением факторов, влияющих на этот выбор, выделяют 8 факторов:

1. *Позиция членов семьи.* Часто семья является доминирующим фактором при выборе той или иной специальности. Семья может относиться уважительно или неуважительно к выбору специальности и учебного заведения. Методы влияния семьи на выбор могут быть самыми разными: от мягких (совет) до жестких (строгое указание с угрозами).

2. *Учебные заведения, представленные на территории проживания.* Часто в небольших городах и тем более в сельской местности нет достаточного спектра учебных заведений, а следовательно, и спектра тех специальностей, которые могли бы получать молодые люди. В такой ситуации родители выпускника должны решить вопрос о том, чтобы отправить его на обучение в то место, где выбор специальностей широк, либо сделать выбор из имеющихся альтернатив.

3. *Позиция друзей.* Иногда выбор учебного заведения или специальности осуществляется «за компанию».

4. *Престиж.* Часто выпускники школ стремятся овладеть теми специальностями, которые являются модными. Но не всегда в них есть потребность на рынке труда той территории, на которой проживает человек.

5. *Позиция учителей и школьных педагогов.* Педагоги могут увидеть задатки и склонности школьника, но, к сожалению, не всегда ими даются профессиональные рекомендации.

6. *Информированность.* Наличие достаточного количества доступной для выпускников школ информации о структуре рынка труда той или иной территории, где планирует в дальнейшем работать выпускник школы (очень важна прогнозная информация о том, какова будет структура рынка труда на момент окончания учебного заведения).

7. *Личные профессиональные планы.* Совокупность представлений самого выпускника школы о том, чем же он хочет заниматься в дальнейшем.

8. *Способности, склонности.* Наличие особых задатков и особенностей личности, которые помогают ей в той или иной деятельности, способствуют наиболее эффективно справляться с поставленными задачами, порождает особый интерес к деятельности.

Как правило, перечисленные факторы влияют на выбор будущей специальности примерно в той последовательности, в которой они перечислены. То есть чем выше расположен фактор, тем большую силу он имеет. Таким образом, личные профессиональные планы выпускника школы, его способности и склонности часто не учитываются при выборе специальности. Наибольшее влияние имеют мнение родственников, позиция друзей, товарищей, наличие того или иного учебного заведения в населенном пункте. Как видим, об осознанном выборе говорить не приходится. Способности, склонности и личностные профессиональные планы стоят в этом списке на последних местах. На первых местах стоят мнение окружающих и

вынужденная необходимость (отсутствие учебного заведения или необходимой специальности). Вывод очевиден – осознанный выбор специальности и учебного заведения способны сделать единицы.

Однако выбор профессии не может основываться только на способностях человека. Профессиональное самоопределение является частью личного самоопределения, человек выбирает те профессии, которые отвечают сложившимся у него представлениям о самом себе, те, в которых он может самоутвердиться.

Поэтому следует отметить еще одну проблему осознанного выбора будущей профессии на современном этапе, обусловленную социально-экономическими переменами в нашей стране. Развитая рыночная экономика базируется на продуктивном типе личности, нацеленном на созидание себя, а также духовных и материальных ценностей. Из плановой же экономики «вышел» непродуктивный тип, живущий ожиданиями льгот и материальных благ, не связанных с результатами его собственного труда. В результате в установке современной молодежи «через высшее образование к высокооплачиваемой работе» прослеживается отсутствие или игнорирование продуктивных установок, нацеленных на рост и развитие своего потенциала: диплом по «престижной» специальности рассматривается как возможность повысить конкурентоспособность на рынке труда и «допуск» к работе с высокой зарплатой. Этот факт подтверждают результаты исследования мотивов выбора профессии у российских и немецких студентов экономических специальностей, проведенного П. И. Дыниным (2001 г.). У немецких студентов превалирует стремление стать личностью, а не иметь высокие доходы. Это отражается в высоком рейтинге таких мотивов, как стремление к интересной деятельности, возможность действовать самостоятельно, возможность делать нечто разумное.

Для российских студентов ведущим мотивом является возможность получения высокого дохода. Сравнивая результаты опроса 2001 года с результатами 1998 года, исследователь отмечает тенденцию неуклонного падения рейтинга ценностей развития и самореализации в системе ценностей труда российской молодежи.

Из вышеизложенного следует, что у большинства молодых людей выбор профессии основывается на существующих в обществе стереотипах, что мешает найти себя в мире профессий и создает психологические трудности. Первая трудность: расхождение понятий «работа» и «профессия». Вторая трудность: расхождение между оплачиваемостью работы и собственными интересами.

Специфика трудностей, связанных с профессиональным самоопределением, получением образования и дальнейшим трудоустройством моло-

дых людей в современных условиях, требует поиска новых форм работы по решению этих трудностей.

Главной целью консультационного сопровождения профессионального самоопределения молодежи в условиях рыночной экономики является, на наш взгляд, осознание молодыми людьми своей автономности и принятие ими ответственности за свою образовательную траекторию и карьерный рост. Автономная личность имеет представление о своих способностях и интересах, достоинствах и недостатках, о возможных объективных препятствиях и путях их преодоления. В общем ее отличают активная жизненная позиция и установка на достижение успеха.

Основой выбора профессии сегодня являются представления личности о будущем, которые выводят ее за рамки наличной ситуации и являются программой ее развития. Автономная личность ориентируется в мире профессий: осознает смысл профессиональной деятельности, знает требования профессий и перспективы их развития, способна согласовать профессиональную деятельность с другими важными жизненными контекстами (семейная жизнь, хобби и т. д.)

Поведение автономной личности на рынке труда предполагает общую ориентировку в социально-экономической ситуации, знание вакансий, а также наличие навыков поиска работы, составления резюме, прохождения собеседования и т. д. Личность, которая не готова удовлетворять требованиям реальности, оказывается невостребованной. Относительный баланс между спросом и предложением рабочей силы может быть достигнут при наличии профессиональной компетентности. Таким образом, вектор профориентационной работы должен быть смещен с позиции «Кем быть?» на позицию «Каким стать?» (О. Е. Байтингер, 1998).

Управление федеральной государственной службы занятости населения по Курганской области ведет активную политику по предупреждению безработицы среди молодежи, заканчивающей обучение в общеобразовательных школах. Организована система профессиональной ориентации превентивного характера. Накоплен солидный практический опыт просветительской работы со школьниками и их родителями. В арсенале опытных профконсультантов имеются разнообразные средства профориентационного сопровождения – от эффективных традиционных до новых методов и форм, подобранных с учетом описанной выше специфики профессионального самоопределения в современных условиях. Частью системы мероприятий по опережающей профессиональной ориентации школьников является укрепление межведомственного взаимодействия. Имеются хорошие традиции сотрудничества с Курганским государственным университетом, Институтом повышения квалификации работников образования Курганской области, а также с широким кругом специалистов – с педагогами, психолога-

ми, социальными работниками, специалистами в области кадрового управления предприятий и организаций, культуры.

Максимальное содействие профессиональному самоопределению выпускников школ УФГСЗН по Курганской области инициировало открытие на всей территории области консультационных пунктов, которые функционируют в каждом районном центре занятости, а также на базе культурно-образовательных центров – в районных библиотеках, при сельских школах и школах-интернатах, других образовательных учреждениях, комиссиях по делам несовершеннолетних. В 2006 учебном году действовало 319 стационарных и 93 выездных профориентационных консультационных пунктов с участием 6645 учащихся и их родителей.

Новым механизмом опережающей профессиональной ориентации обучающихся стала организация совместно с Главным управлением образования Курганской области межведомственной областной профориентационной акции «Выпускник 2006», в рамках которой в течение учебного 2005/2006 года велась системная работа по формированию у выпускников ответственности за профессиональное самоопределение и осознанного выбора профессии: оформлены 373 уголка и стенда профориентации; проведено 25 информационных мероприятий о региональном рынке труда, 86 мероприятий с применением активных форм профориентации, 32 мероприятия по презентации учебных заведений области, работало 15 телефонов доверия, а также организовывались Дни студента, ярмарки вакансий для выпускников ПУ. В рамках акции были подготовлены 77 консультантов-волонтеров по профориентации из числа студентов вузов и учащихся старших классов. Профконсультантами службы занятости проведено 84 мастер-класса, творческих мастерских по психолого-профориентационному сопровождению выпускников школ в помощь преподавателям курса «Твоя профессиональная карьера».

Завершающим мероприятием акции стала областная специализированная выставка «Кадровый потенциал Зауралья», в процессе которой специалисты Управления государственной службы занятости населения по Курганской области предоставляли бесплатные услуги по профессиональному информированию и профессиональному консультированию.

Пути развития и совершенствования системы профориентации учащейся молодежи по проблеме формирования осознанного выбора профессии и учебного заведения мы видим в укреплении межведомственной координации действий всех заинтересованных ведомств, учреждений и организаций, привлечении широкого круга специалистов, а также в применении в профориентационной практике современных методов и форм работы с учетом специфики профессионального самоопределения в условиях рыночной экономики, региональных условий, возрастных особенностей юношеского периода.

Список литературы

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. М., 1991.
2. Байтингер О. Е. Психологические детерминанты переживания будущего как проблемы в юношеском возрасте: Дис ... канд. психол. наук / О. Е. Байтингер. СПб., 1998.
3. Винтин И. А. Особенности социального самоопределения старшеклассников / И. А. Винтин // Социс. 2004. № 2.
4. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения молодежи / Е. А. Климов. Ростов-на-Дону, 1996.

**ФАКТОРЫ ПРОДОЛЖЕНИЯ ПЕНСИОНЕРАМИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ****Е. Е. Глотова**

Российский государственный профессионально-педагогический
университет, г. Екатеринбург

jane83@bk.ru

Старение населения (увеличение доли пожилых и старых людей в общей численности населения) еще два десятилетия назад рассматривалось как феномен, относящийся исключительно к развитым странам. Сегодня оно охватывает практически весь мир. Проблемы пожилых людей и старости в настоящее время приобретают все большую значимость как в медико-биологическом и социально-экономическом, так и в психологическом планах.

Население России по мировым стандартам является старым. Согласно классификации ООН, население государства считается старым, если доля людей старше 65 лет в числе жителей превышает 7%. В настоящее время к этой возрастной категории относится 12,9% россиян. Начиная с 1998 года впервые в демографическом развитии России численность людей пенсионного возраста (55 лет и старше для женщин и 60 лет и старше для мужчин) превышает численность детей и подростков в возрасте до 16 лет.

Данные таблицы 1 и рисунка 1 показывают, что численность населения России в возрасте 60 и более лет с каждым десятилетием возрастала и значительно опередила численность населения трудоспособного возраста. Этот процесс продолжается и в настоящее время.

По утверждению Р. С. Яцемирской и И. Г. Беленькой, биология, социология, экология – треугольник, в рамках которого изучаются жизнь,

здоровье и больной человек, его старость, долголетие и смерть. На наш взгляд, сюда следует отнести и психологию, поскольку нельзя не принимать во внимание психологические проблемы взаимодействия старшей возрастной группы и общества, изменение социальных статусов и ролей на поздних этапах жизненного цикла, специфику коммуникативных кодов представителей различных поколений, проблемы адаптации к новому социальному статусу и т. д.

В. Д. Шапиро обращает внимание на такие проблемы пенсионеров по возрасту, как: отношение к предстоящему входу на пенсию; изменение ценностных ориентаций пенсионеров в сфере труда и досуга; изменение образа жизни; участие в общественной жизни; семейно-бытовая деятельность. Он подчеркивает, что пенсионеры по возрасту – это большой отряд потенциальных носителей общественной активности. Свободное время, которое человек получает с выходом на пенсию, обеспечивается коллективным трудом, и обществу небезразлично, каким образом оно расходуется. Жизненный и профессиональный опыт старшего поколения представляет большую социальную ценность [6].

В разных странах пенсионный возраст определяется по-разному. В нашей стране выход на пенсию в настоящее время регулируется положениями, принятыми в Советском Союзе еще в конце 20-х годов, согласно которым пенсионный возраст для мужчин – 60 лет, для женщин – 55. В то же время практически во всех развитых странах мира он выше на 5 лет как для мужчин (65 лет), так и для женщин (60 лет) [8].

Вопрос о занятости лиц пожилого возраста в трудовой деятельности является достаточно сложным и слабо изученным в науке. В теоретическом плане проблема трудовой активности пенсионеров чаще всего рассматривалась с позиций экономической науки, поскольку заметное увеличение доли населения пенсионного возраста увеличивает экономическую нагрузку на трудоспособных, создает трудности в пополнении народного хозяйства новыми кадрами, усложняет распределение и перераспределение рабочей силы в отраслевом, профессионально-квалифицированном и территориальном резерве.

Для исследовательской практики, по-видимому, наиболее важными вопросами были: адаптация пожилых людей к статусу пенсионера; особенности психической деятельности пожилых профессионалов; самооценка и эмоциональные состояния в позднем возрасте и их влияние на профессиональную деятельность; удовлетворенность работой; отношение пожилых людей к выходу на пенсию, а также определение факторов, влияющих на занятость пенсионеров (Н. М. Амосов, Л. В. Бороздина, Н. С. Глуханюк, М. Греллер, О. В. Краснова, А. К. Маркова, А. Г. Новицкий и др.).

Например, в работе А. Г. Новицкого и Г. В. Миль рассматриваются проблемы занятости пенсионеров. Этот процесс они рассмотрели через призму гендерных различий, места жительства (село, город), образования, различия отраслей народного хозяйства, профессии. Окончательный вывод ученых заключается в том, что, по их мнению, в общей структуре мотивов, побуждающих людей пожилого возраста продолжать трудиться, все большую роль будут играть не столько экономические, сколько социальные мотивы – потребность в труде, желание находиться в коллективе и чувство удовлетворенности от осознания приносимой обществу пользы [4].

В последние десятилетия – годы реформ – произошли существенные изменения в экономике страны. Наряду с производственной сферой менялось сознание как работающих граждан, так и пенсионеров. В этот период уменьшилась средняя продолжительность жизни. Особенно это касается мужчин, чья средняя продолжительность жизни ниже пенсионного возраста. На сегодняшний день основная часть пенсионеров имеет низкий уровень жизни, что заставляет большинство людей зрелого возраста продолжать профессиональную деятельность.

Нами было проведено исследование, направленное на выявление основных факторов, мотивов продолжения профессиональной деятельности пенсионеров. Был проведен массовый опрос, в котором приняли участие 100 человек (жители города Нижнего Тагила, Свердловской области): 39 мужчин и 61 женщина. Возрастная структура: мужчины – от 60 до 74 лет; женщины – от 55 до 74 лет. В опросе участвовали как работающие пенсионеры, так и не работающие. Респондентам был предложен вопрос: «Что, по Вашему мнению, влияет на продолжение трудовой деятельности на пенсии?». По результатам опроса видно, что больше всего на занятость лиц зрелого возраста влияет состояние их здоровья. По утверждению большинства опрошенных, именно биологический фактор препятствует дальнейшему профессиональному развитию и карьерному росту. Было выделено три группы факторов, влияющих на продолжение трудовой деятельности пенсионеров: экономический (материальные трудности), социальный (стремление к передаче опыта, наставничество, сохранение связи с коллективом и обществом в целом, возможность быстро получать необходимую информацию о происходящем в стране и мире), психологический (попытка осмысления жизни, преодоление депрессии, скуки, одиночества).

Большинство пенсионеров в своих ответах выделили одновременно несколько факторов, которые влияют на продолжение профессиональной деятельности в зрелом возрасте. В основном это экономический (87% опрошенных: из них 33 работающих и 45 неработающих пенсионеров), которому предавали первостепенное значение, и социальный (18% опрошенных: из них 4 работающих и 14 неработающих пенсионеров) факторы. Из-за низ-

кого уровня пенсионного обеспечения, ухудшения уровня медицинского обеспечения, повышения оплаты за услуги ЖКХ в ответах доминирующим и негативным является экономический фактор. Социальный фактор в меньшей степени влияет на продолжение трудовой деятельности. Здесь наблюдаются следующие показатели: по предположению 14% респондентов, если бы они продолжали свое профессиональное развитие на пенсии, то основная причина заключалась бы в сохранении связи с коллективом; 4% работающих пожилых профессионалов, мастеров своего дела, не утративших возможности и стремления к творческому самовыражению, продолжают трудовую деятельность из-за дефицита квалифицированных сотрудников на предприятиях, где они осуществляют наставническую деятельность.

Психологический фактор отмечался значительно реже (4% опрошенных: из них 2 работающих и 2 неработающих пенсионера), на который респонденты ориентировались меньше всего (табл. 2).

Большинство пенсионеров испытывают необходимость в укреплении своего материального положения. Среди них гораздо больше женщин, чем мужчин. Из общего числа опрошенных женщин (61% респондентов) 26% продолжают трудовую деятельность и 36% не работают. Разница в количестве между работающими и не работающими женщинами невелика, в то время как у мужчин данный разрыв составляет практически половину. Можно предположить, что основной причиной этого является более низкий размер пенсий у женщин, обусловленный низкой, по сравнению с мужчинами, средней заработной платой до выхода на пенсию. Данный анализ, во-первых, подтверждает устоявшееся мнение о значительно лучшей обеспеченности мужчин по сравнению с женщинами, а во-вторых, свидетельствует о лучшей сохраняемости работоспособности у женщин, связанной с большей средней продолжительностью их жизни.

Полученные данные свидетельствуют о том, что в целом большинство пенсионеров не ведут активную профессиональную деятельность.

С учетом результатов данного исследования в дальнейшем представляется необходимым рассмотреть следующие вопросы: факторы удовлетворенности пожилых работников трудом, особенности восприятия пенсионерами роли возрастного фактора в профессиональной сфере. Предполагается, что изучение и исследование перечисленных вопросов в определенной степени позволят прояснить актуальную на сегодняшний день проблему о профессиональных перспективах работающих пенсионеров и помогут в разработке научно-информационных программ психологического сопровождения поздних периодов профессионализации, т. к. профессиональное консультирование специалистов предпенсионного и пенсионного возрастов является одним из самых слабо разработанных направлений в отечественной психологической практике.

Таблица 1

Доля трех крупных возрастных групп и средний возраст живущих по данным семи переписей населения

Год переписи	Доля возрастных групп, %			Средний возраст, лет
	0-19 лет	20-59 лет	60 лет и более	
1926	51,6	41,6	6,9	25,0
1939	47,6	45,7	6,7	26,0
1959	36,8	54,2	9,0	29,4
1970	36,0	52,0	11,9	32,0
1979	30,7	55,7	13,7	34,0
1989	29,9	54,8	15,3	34,7
2002	25,2	56,2	18,5	37,7

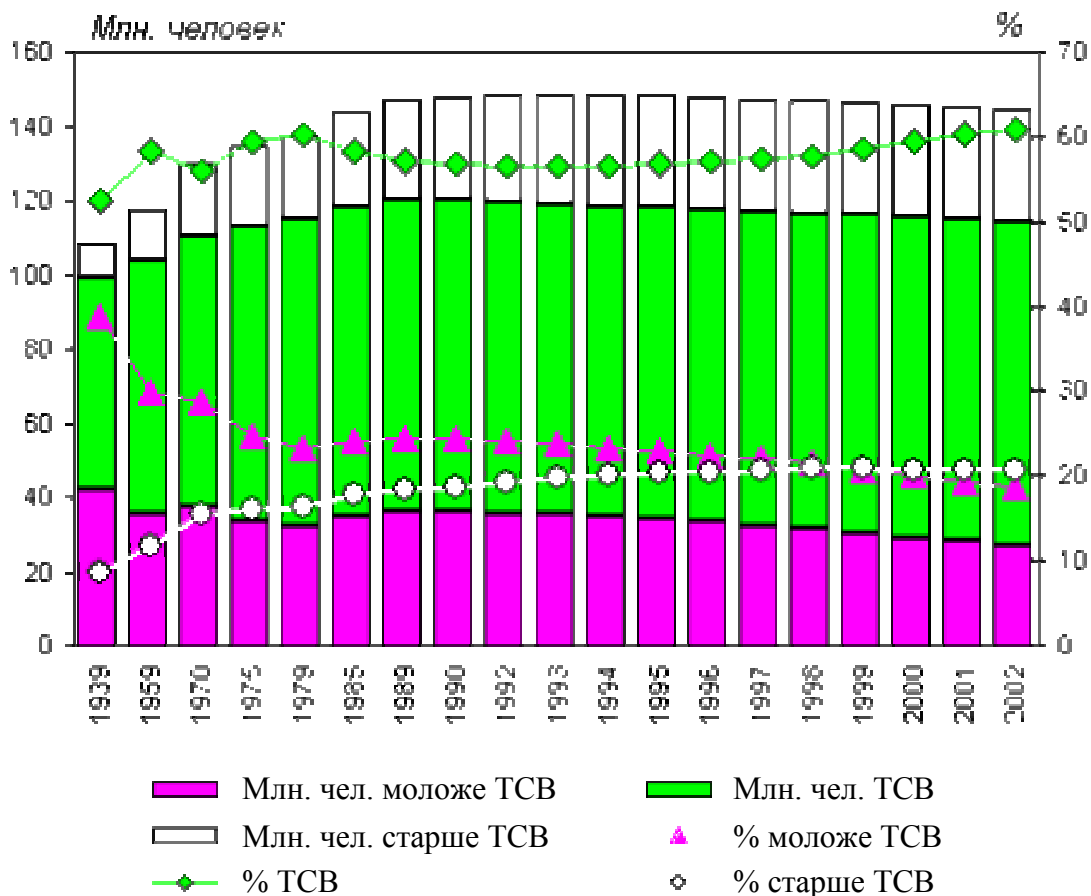


Рис. 1. Распределение населения России по основным возрастным группам, 1939-2002 (ТСВ – трудоспособный возраст: 16-59 лет для мужчин, 16-55 лет для женщин)

Таблица 2

Результаты опроса

Занятость пенсионеров	Кол-во чел.	Факторы, влияющие на продолжение профессиональной деятельности, %		
		экономические	социальные	психологические
Работающие пенсионеры	39	33%	4%	2%
Неработающие пенсионеры	61	45%	14%	2%

Список литературы

1. Висьневска-Рошковска К. Новая жизнь после шестидесяти / К Висьневска-Рошковска. М., 1989.
2. Демографическая нагрузка: последние годы благоприятной динамики // Демоскоп Weekly. 26-9 октября 2005. №215-216. / <http://demoscope.ru/weekly/2005/0215/tema04.php>
3. Начиная с 1998 года, лиц пенсионного возраста в России больше, чем детей и подростков // Демоскоп Weekly. 16-31 декабря 2002. № 93-94 / <http://www.demoscope.ru/weekly/2002/093/barom01.php/>
4. Новицкий А. Г. Занятость пенсионеров: социально-демографический аспект / А. Г. Новицкий, Г. В. Миль. М., 1891.
5. Писарев А. Демографическое старение: жизнедеятельность пожилого населения / А. Писарев. М., 2005.
6. Шапиро В. Д. Социальная активность пожилых людей в СССР / В. Д. Шапиро. М., 1983.
7. Яцемирская Р. С. Социальная геронтология / Р. С. Яцемирская, И. Г. Беленькая. М., 2003.
8. Яценко Н. Послание в 2075-й конфигурация создаваемой ныне пенсионной системы – не на века, но на многие десятилетия / Н. Яценко // Зеркало недели. 2000. № 31 (304). / <http://www.zerkalo-nedeli.com/nn/show/304/28043/>

**ПЕРСПЕКТИВЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА
КВАЛИФИЦИРОВАННОГО И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА
В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ
(НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ)**

Т. М. Глушанок

Начальник отдела экономики и развития социальной сферы
Министерства экономического развития Республики Карелия,
г. Петрозаводск

Формирование рынка квалифицированного и интеллектуального труда – одно из обязательных условий развития современной экономики, ее инновационного пути развития. При этом необходимо учитывать особенности развития такого рынка труда.

Первая особенность – это изменяющийся уровень экономически активного населения. Начиная с 2006 года республика вступила в период абсолютного сокращения численности населения трудоспособного возраста. С 2006 по 2010 годы указанная численность сократится почти на 15 тыс. человек. Данная тенденция сохранится и даже усилится к 2015 году.

По прогнозу, численность населения республики до 2010 года сократится на 27 тысяч и составит 670 тысяч человек, из которых 430 тысяч будут находиться в трудоспособном возрасте. Основной причиной убыли населения будет превышение смертности над рождаемостью. Согласно расчетам, из числа 16-летних юношей доживет до 60 лет лишь 58%. На графике видно (рис. 1), что показатель смертности по республике превышает аналогичный показатель по России.

Одним из важнейших факторов поддержания человеческих ресурсов и их размещения по территории республики могла бы стать миграция населения. К сожалению, фактор миграции в Республике Карелия не будет доминирующим в формировании трудовых ресурсов, т. к., по данным Карелиястата, миграционный прирост населения планируется в ближайшие три года по республике незначительный (не более 400 чел.). С учетом этого государственная политика повышения эффективности использования трудовых ресурсов должна строиться с учетом отсутствия фактора роста предложения рабочей силы на рынке труда.

Вторая особенность формирования рынка квалифицированного труда связана с возрастанием спроса на инженерные специальности, что объясняется переходом на инновационный путь развития экономики. Причем спрос на инженерные специальности возрастет не только в сфере производства новых высокотехнологичных товаров, но и в сфере их реализации. Сбыт более совершенных товаров потребует продавцов, способных консультиро-

вать по вопросам грамотной эксплуатации технически сложных товаров. Это потребует соответствующей корректировки деятельности учебных заведений.

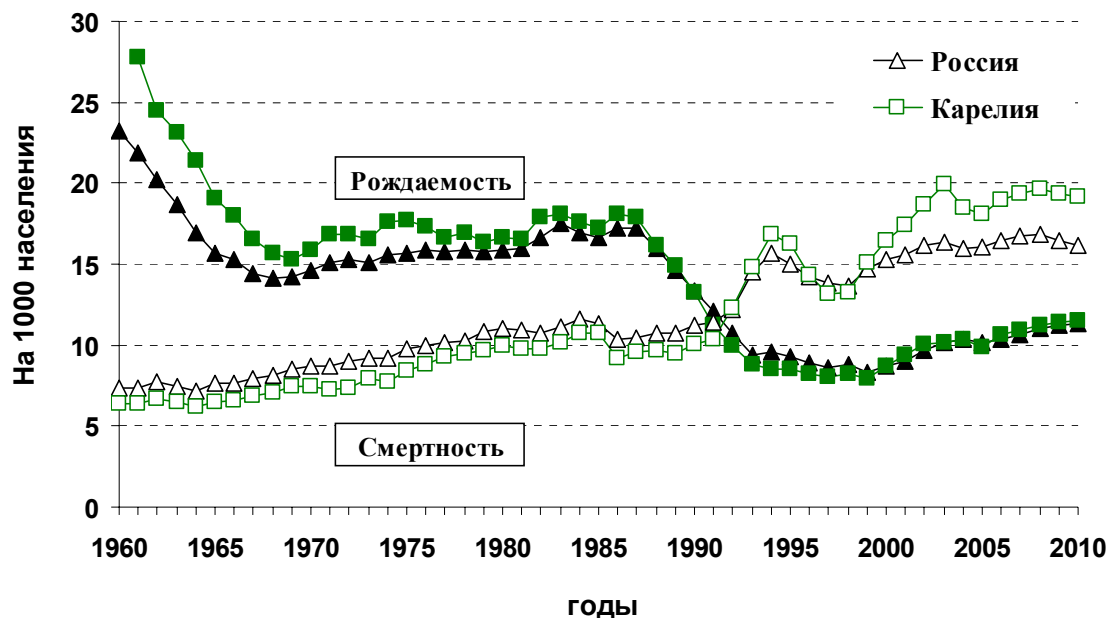


Рис. 1. Показатели рождаемости смертности в России и Карелии

Сегодня уже стало очевидным, что темпы и направления развития рынка образовательных услуг не совсем соответствуют потребностям рынка труда.

На диаграмме (рис. 2) представлена структура выпуска специалистов по уровню образования в ближайшие два-три года.

Наибольшая доля выпуска студентов 2008-2010 годов высших учебных заведений (70%) придется на образовательные и гуманитарные специальности, 38% – на экономику и управление. И лишь 2% от общего выпуска студентов вузов получают инженерные специальности.

Доля инженерно-технических специальностей в системе среднего профессионального образования наибольшая – 26%, но также много готовится экономистов и управленцев – 21%.

В начальном профессиональном образовании наибольшая доля учащихся готовится для сферы технических профессий – 38%, затем идут специальности сервиса – 25% и строительства – 14%. Наблюдается явная нехватка специалистов инженерных специальностей высшего уровня подготовки.

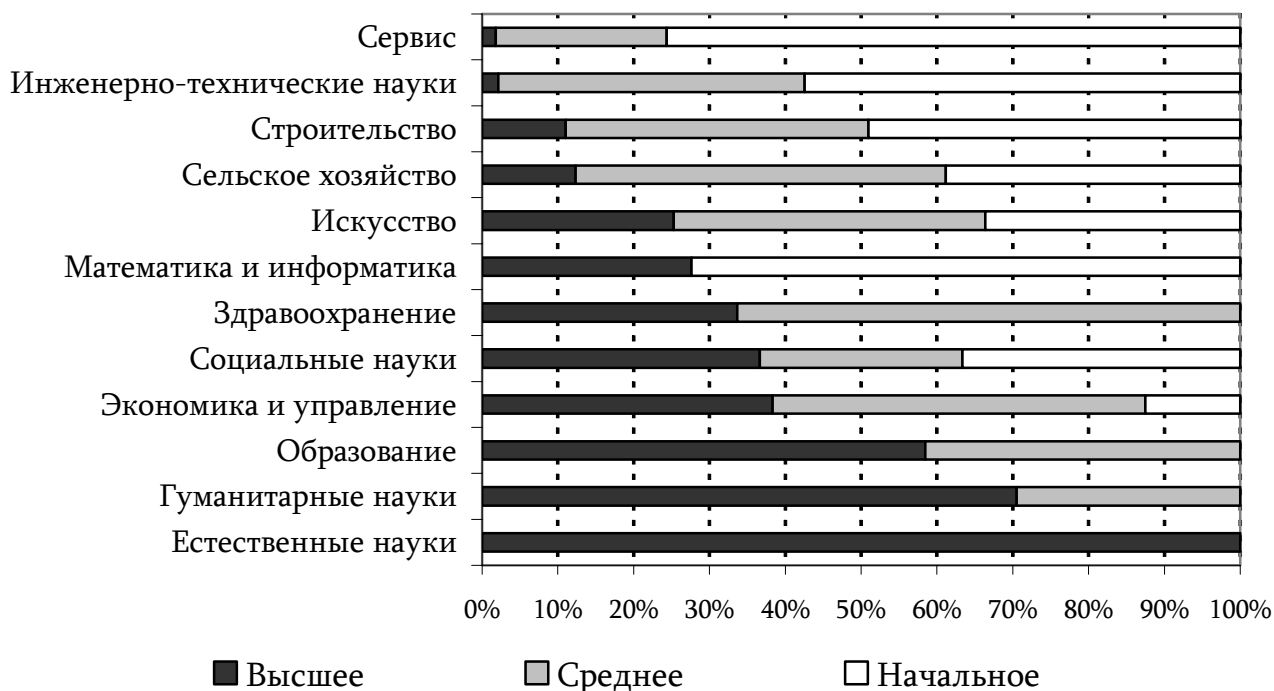


Рис. 2. Структура подготовки специалистов по уровню профессионального образования

Кроме того, в республике имеет место диспропорция по соотношению количества обучаемых специалистов разных профессиональных уровней: на 1 студента вуза приходится 0,6 единицы среднего и 0,4 начального профессионального образования. Хотя признано, что для организации эффективного труда необходима пропорция 1 : 3 : 5, т. е. на одного студента вуза должно приходиться 3 специалиста среднего и 5 специалистов начального профессионального образования.

Проблема «престижа» высшего образования остается, вопреки потребностям рынка труда. Количественный анализ выпуска специалистов на 2015 год показал, что эта тенденция сохранится, и в области высшего профессионального образования число выпущенных специалистов будет опережать расчетную потребность рынка труда, при этом специалистов среднего и начального профессионального образования будет существенно не хватать.

Из-за неэффективности подготовки специалистов необходимо учитывать, что около 50% выпускников вузов и средних учреждений профессионального образования работают не по специальности, а это приводит к дополнительным затратам на переподготовку уже «готовых» специалистов. Для правильной ориентации при выборе профессии следует разнообразить

методы получения молодежью информации о возможностях профессионального образования и профессиях, востребованных на рынке труда. Хорошим примером здесь может являться выставка-ярмарка «Карьера и образование», организованная городским центром занятости.

Не только получение, но и применение знаний являются главными факторами социально-экономического прогресса. В связи с этим третья особенность формирования рынка квалифицированного труда связана с необходимостью осуществлять менеджмент информации и знаний. Это важнейшее конкурентное преимущество специалиста. Речь идет не только о том, чтобы накапливать специальные знания, но и о том, чтобы учиться думать аналитически, системно, уметь видеть взаимосвязи. В этом смысле ключевым для сегодняшнего образования является вопрос соответствия содержания образования требованиям современного динамичного мира и рыночной экономики.

Сейчас в республике ощущается недостаток специалистов, умеющих работать на новом высокотехнологичном оборудовании. Поэтому особое место должно занимать повышение квалификации работающих специалистов в соответствии с новыми требованиями времени.

В связи с присоединением России к «Болонской конвенции» образование за эти годы должно: отказаться от узкой специализации в средних и высших профессиональных учебных заведениях; существенно повысить качество всех видов и ступеней образования

Из представленной на рисунке 3 диаграммы видно, что на сегодняшний день в промышленности 31,2% работников не имеют даже начального профессионального образования, всего 12,6% специалистов имеют высшее образование. При таком составе работников весьма проблематично совершить инновационный прорыв в промышленности. Такая же ситуация наблюдается в строительстве и транспортной сфере. И только в социальных отраслях отмечается очень высокий профессиональный уровень подготовки специалистов высшего и среднего звена (рис. 4).

Эта картина усугубляется сокращением кадрового потенциала за счет возрастного аспекта, т. е. старения населения в трудоспособном возрасте. Средний возраст занятых в промышленности приблизился вплотную к 40 годам. На пенсию выходят специалисты, как правило, с хорошим базовым техническим образованием, полученным в 1960-1970 годы, и большим практическим опытом. Приток молодых кадров слаб из-за сложившейся системы предпочтений и низкого уровня заработной платы.

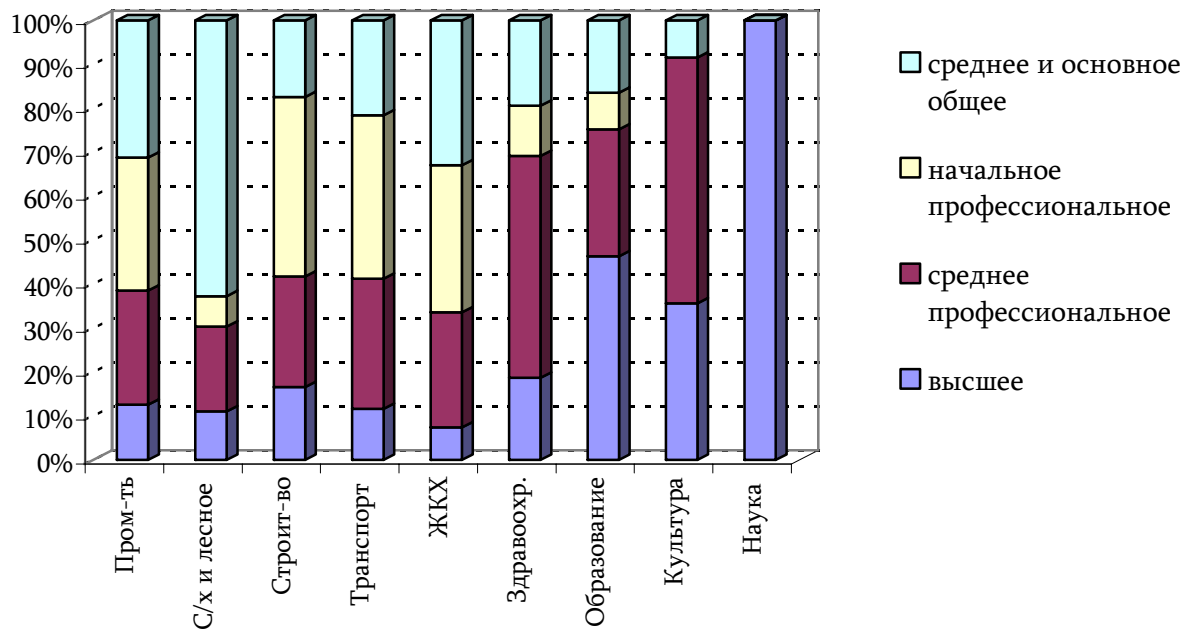


Рис. 3. Распределение численности занятых в отраслях экономики Карелии по уровню образования

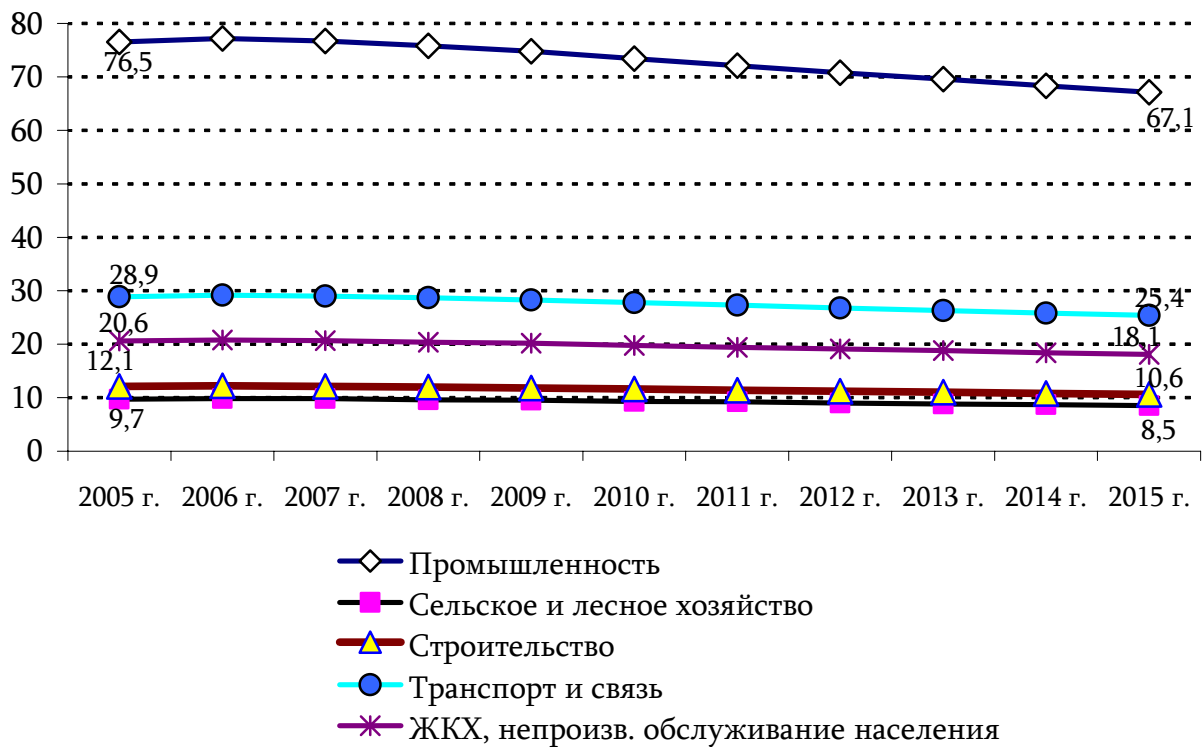


Рис. 4. Среднегодовая численность занятых по отраслям экономики, тыс. чел.

В условиях, когда не предвидится большого притока квалифицированной рабочей силы извне, слабо развита территориальная и профессиональная трудовая мобильность своей рабочей силы, обусловленная отсутствием развитого рынка жилья, квалификационный уровень подготовки кадров не соответствует предстоящим задачам, мы должны понимать, что для решения проблем обеспечения экономики необходимыми специалистами необходимы большая работа по повышению квалификации и организации дополнительного обучения занятых в экономике, разумная профессиональная ориентация среди школьников и внедрение качественно новых программ обучения для студентов всех уровней профессионального образования.

Образование, чтобы выполнить свою миссию, нуждается в модернизации, содержательном и структурном обновлении. Решающая роль в этих преобразованиях принадлежит государственным органам власти, которые должны проводить в жизнь концепцию реформирования профессионального образования, отвечающую интересам всех участников этого процесса, а устойчиво работающее производство должно превратиться в мощнейший регулятор системы профессиональной подготовки кадров, выступая одновременно и заказчиком и контролером качества образовательного продукта.

Пока же они только высказывают друг другу претензии.

Ключевая претензия бизнеса к профессиональным учреждениям – «они пока не в состоянии дать специалисту актуальные знания».

Ключевая претензия профессиональных учреждений к работодателям – «бизнес не выработал до сих пор четкие прозрачные критерии к сегодняшним специалистам и не научился реально прогнозировать потребности рынка труда в конкретной отрасли».

Современный работодатель требует от работника новой культуры труда, способов организации, ответственности, коммуникативных навыков, исполнительской культуры, дисциплины труда, умения ориентироваться в реальной профессиональной ситуации. И это понятно. Образованность работников влияет не только на количественные показатели работы, но и на личностные качества работников, их отношение к труду и, соответственно, на повышение производительности труда, а в конечном результате – на рост прибыли.

Бизнес должен, на наш взгляд, проявлять большую социальную ответственность по отношению к сфере образования. Для подготовки кадров требуются поддержка и заинтересованное участие самих руководителей предприятий.

Крупные компании могли бы уже сейчас сосредоточиться на нескольких направлениях, связанных с образовательной системой. Если компания имеет ясную и долгосрочную программу развития, то появляется реальная возможность самим подготовить соответствующие профессиональные кад-

ры. Работодатели могут полностью оплачивать образовательный процесс студентам, которые будут отобраны фирмой в соответствии с необходимыми критериями, оказывать практическую поддержку и техническую помощь профессиональным учреждениям, совершенствовать их материальную базу. Инвестиции в образовательную систему – это наиболее значимые и перспективные инвестиции, их объем и характер во многом определяют будущее самого бизнеса.

Думается, важным шагом могла бы стать специальная «практика-знакомство» для тех студентов, которые оплачивают свое образование самостоятельно, но еще не определились с местом будущей работы. Такая связь образования с бизнесом позволит многим из них не просто лучше понять принципы организации работы предприятия, но и более четко определиться в том, какие потенциальные возможности существуют для них самих. То есть еще находясь на учебной скамье, молодежь должна видеть перспективу и понимать, что ей необходимо сделать для того, чтобы эта перспектива стала реальностью.

Бизнес должен создавать профессиональные ассоциации, которые пойдут на прямое партнерство с профильными профессиональными образовательными учреждениями. Крупные предприятия могут: «втягивать» в себя нужные профессиональные учреждения; участвовать в формировании учебных программ; для лучших студентов организовывать спецкурсы; для преподавателей проводить мастер-классы, разрабатывать перечень конкретных требований к выпускникам.

Уже сегодня можно привести положительные примеры взаимовыгодного сотрудничества между учебными заведениями и работодателями. В профтехучилище № 19 совместно с ООО «Онежский судостроительный завод» организовано обучение новым специальностям, а в профлицее № 12 ведется обучение специалистов для предприятия «Сигма» с учетом прохождения практики на современном оборудовании. Заключены договоры о профориентационной работе и подготовке кадров между ЗАО «Петрозаводскмаш», образовательной школой № 36, профессиональным училищем № 19, машиностроительным техникумом и Петрозаводским государственным университетом. Заслуживает особого внимания и работа, проводимая профориентационным центром «Сталкер» на ОАО «Карельский окатыш».

Российский бизнес формировался в сложных условиях, когда зачастую не уровень образования, а другие факторы были определяющими. Но время быстрых денег и «левых» схем прошло. Сегодня зарабатывать деньги для себя и вносить свой вклад в укрепление государства может только тот бизнес, который думает качественно по-иному и который располагает квалифицированными и образованными кадрами.

Необходимо создать при содействии бизнес-сообщества государственную систему мониторинга, прогнозирования профессиональных рынков труда и определения объемов и структуры профессионального образования; сформировать эффективную и доступную систему информирования работодателей, работников и образовательных учреждений о количественных характеристиках спроса и предложения на рабочую силу. Эту работу можно проводить в рамках Ресурсного кадрового центра, главной функцией которого должна стать согласованная региональная кадровая и экономическая политика, проводимая совместно с образовательными учреждениями, предприятиями и властью для формирования спроса и предложения квалифицированной рабочей силы в соответствии с современным развитием экономики республики.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАЧЕСТВЕННОГО СОСТАВА РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ*

Т. М. Глушанок

Начальник отдела экономики и развития социальной сферы
Министерства экономического развития Республики Карелия

Сценарий формирования рынка труда на этот период можно рассмотреть по двум направлениям развития экономики: инновационный путь и сохранение ориентации на развитие экспортно-сырьевых и добывающих отраслей.

В условиях отсутствия инвестиций в реализацию перспективных масштабных проектов в развитии качественно новых инновационных и высокотехнологичных рабочих мест формирование спроса на рабочую силу сохранит инерционную динамику. При этом недостаток новых рабочих мест будет замещаться вакантными рабочими местами временного характера и неквалифицированного труда.

При этих условиях общую потребность в квалифицированных кадрах рабочих и специалистов будут формировать крупные и средние предприятия. Основную массу заявочной численности составят вакансии по про-

* Разработка прогноза потребности регионального рынка труда Республики Карелия в специалистах с профессиональным образованием и анализ обеспечения этой потребности региональной системой образования на период до 2010 года: отчет о НИР (заключительный) / рук. В. А. Гуртов; исполн.: Е. А. Питухин [и др.]. Петрозаводск, 2005. 128 с. Библиогр.: с. 126-128.

фильным специальностям для лесопромышленного, горного и строительного комплексов. На долю малых предприятий придется не более трети действующих рабочих мест. Спрос на рабочую силу будет зависеть от развития индивидуального предпринимательства и неформального сектора, а также домашнего хозяйства (включая личное подсобное хозяйство), обеспечивающего производство товаров и услуг для реализации.

По прогнозной оценке, при таких условиях спрос на рабочую силу в отраслях обрабатывающей промышленности и в сфере потребительских и иных услуг может превысить показатели спроса на труд в традиционно индустриальных отраслях. Колебания спроса, безусловно, окажут влияние на процессы развития рынка труда, но не изменят динамику снижения занятости населения.

Под влиянием стратегии на модернизацию экономики, рост отраслей, ориентированных на внутренний рынок и создание инфраструктурных условий для развития бизнеса, на рынке труда предполагаются качественные изменения.

В экономике республики произойдут абсолютный рост эффективных рабочих мест (с точки зрения условий, характера и режима работы), улучшение профессионально-квалификационного уровня рабочей силы, повысятся темпы роста производительности труда. В результате экономических реформ возможно сокращение неформальной занятости граждан, в том числе молодежи.

В этих условиях одним из важнейших факторов поддержания человеческих ресурсов и их размещения по территории региона может стать миграция населения. К сожалению, фактор миграции в Республике Карелия не будет доминирующим в формировании ресурсов труда. В соответствии с расчетами предположительной численности населения Карелиястат планирует в ближайшие три года по республике незначительный (не более 400 чел.) миграционный прирост населения.

В условиях модернизации предприятий, ввода в строй высокотехнологичных новых производств произойдет расширение спроса на квалифицированную рабочую силу по большинству профессиональных групп. Это потребует создания при содействии бизнес-сообщества, государственной системы прогнозирования профессиональных рынков труда, объемов и структуры профессионального образования, а также эффективной и доступной системы информирования работодателей, работников и образовательных учреждений о количественных характеристиках спроса и предложения на рабочую силу.

Экономике необходимы различные ресурсы – основные фонды, энергетические ресурсы, инвестиции, новые технологии и т. д. Базовым же ресурсом являются квалифицированные кадры (занятые в экономике), кото-

рые должны ежегодно пополняться в той мере, в которой это необходимо отраслям экономики для своего эффективного развития. Темпы роста ВРП отраслей экономики и промышленности определены и утверждены в программах развития. Тогда возникает обратная задача: нужно оценить, сколько, по каким специальностям и какого уровня профессионального образования необходимо подготовить специалистов.

Анализ возможностей системы профессионального образования республики в обеспечении потребности экономики необходимым количеством профессионально подготовленных специалистов, проведенный учеными ПетрГУ, показал, что в 2015 году будет недостаточный для покрытия потребностей экономики выпуск специалистов по следующим группам специальностей:

– в области высшего профессионального образования (ВПО) – информационная безопасность (- 43 чел.), авиационная и ракетно-космическая техника (-17 чел.), управление (-189 чел.);

– в области среднего профессионального образования (СПО) – сфера обслуживания (-265 чел.), здравоохранение (-242 чел.), строительство и архитектура (-207 чел.), информатика и вычислительная техника (-189 чел.), образование и педагогика (-152 чел.);

– в области начального профессионального образования (НПО) – энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника (-21чел.), металлургия, машиностроение и металлообработка (-241чел.), сфера обслуживания (-140 чел.) транспортные средства (-34 чел.).

При этом баланс показывает избыток готовящихся специалистов по определенным специальностям, таким, как, например, в области ВПО – гуманитарные науки (+80 чел.); в области СПО – транспортные средства (+137 чел.), экономика и управление (+40 чел.); в области НПО – экономика и управление (+52 чел.), технология продовольственных продуктов и потребительских товаров (+21 чел.).

Количественный анализ выпуска специалистов на 2015 год по 28 укрупненным группам специальностей показывает, что:

– в области высшего профессионального образования число выпущенных специалистов (1915 чел.) будет незначительно опережать расчетную потребность рынка труда (на 108 чел.);

– в области среднего профессионального образования прогнозируется существенная нехватка специалистов в количестве 847 чел. (прогнозируемый выпуск 2652 чел.).

– из учреждений начального профессионального образования, согласно расчетным данным будет выпущено специалистов меньше, чем это требуется (на 825 чел.).

На рынке труда происходит стыковка потребностей отраслей экономики в специалистах с возможностями системы образования в их подготовки.

Система профессионального образования «в идеале» должна удовлетворять ежегодную потребность экономики в обновляемых кадрах. Однако, по данным Управления Федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия, наблюдается устойчивый рост спроса в:

- электроэнергетике (энергетик, электромонтер, электрик, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования),
- дерево- и камнеобработке (станочник деревообрабатывающих станков, токарь, фрезеровщик),
- строительстве (облицовщик-плиточник, плотник, столяр, каменщик, кровельщик, электрогазосварщик, печник, монтажник по монтажу стальных и ж/б конструкций, штукатур, маляр),
- жилищно-коммунальном хозяйстве (машинист (оператор) котельной, слесарь-сантехник, слесарь аварийно-восстановительных работ и по ремонту котельной),
- лесозаготовительной отрасли (тракторист на трелевке и вывозке леса, вальщик леса, лесоруб),
- сельском хозяйстве (тракторист) и т. д., а также
- на транспорте (водитель автомобиля, водитель автобуса, водитель погрузчика, кондуктор).

Претенденты на эти должности имеются, но они не устраивают работодателей из-за отсутствия требуемого разряда или опыта работы (бухгалтеры, экономисты, инженеры, водители автомобиля, плотники, вальщики леса). С другой стороны, сами работодатели предлагают низкую заработную плату, отсутствие социальных гарантий и перспектив служебного роста (учителя, воспитатели д/сада, социальные работники).

Можно выделить также ряд профессий, спрос на которые отсутствует: экономисты, менеджеры, кондитеры, парикмахеры, юрист, контролер сберегательного банка, секретарь-машинистка и др.

При этом профессиональные учебные заведения недостаточно оперативно корректируют перечень профессий обучения и количество выпускаемых специалистов в соответствии с потребностями экономики и продолжают готовить специалистов и рабочих, востребованность которых на рынке труда ограничена, одновременно сокращая объемы подготовки по дефицитным специальностям.

В результате анализа кадрового обеспечения базовых отраслей экономики, тенденций в движении кадров по отраслям и секторам экономики, деятельности существующих образовательных учреждений, обеспечивающих профессиональную подготовку, были выявлены следующие проблемы.

– Отсутствует информация по образовательной структуре кадров на текущий момент по базовым отраслям экономики как в органах государственной статистики, так и в органах управления отраслями.

– Не сформирована перспективная и текущая потребность отраслей экономики (начиная с уровня предприятия, организации) в кадрах с профессиональным образованием.

– Отсутствует достоверная информация об образовательном уровне населения в разрезе районов, городов и республики в целом.

– Нет методологии подходов и реальной методики структуры перспективных потребностей подготовки кадров в системе высшего, среднего и начального образования, поэтому разрабатывать прогнозы потребности в специалистах для формирования государственного заказа можно лишь ориентировочно.

Решающая роль в формировании рынка квалифицированного и интеллектуального труда принадлежит государственным органам власти, которые призваны устранить препятствия на этом пути, найти выход из кризисного положения, в котором находится образование. Но обладают ли сами органы власти всех уровней интеллектуальным совокупным потенциалом, соответствующим сложности решаемых ими задач?

МИГРАЦИЯ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ УПРАВЛЕНИЯ ФГСЗН ПО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ)

Л. П. Горбунова

Заместитель начальника отдела программ занятости и рынка труда
УФГСЗН по Пензенской области, г. Пенза
obuch_penzan@mail.ru

Миграционные процессы играют исключительно важную роль в социально-экономической, политической, духовной жизни Пензенской области, а миграционная политика является одним из важнейших направлений государственной политики.

К сожалению, наше законодательство в области миграции сложилось как охранно-запретительное. Оно возвело труднопреодолимые барьеры на пути мигрантов, в том числе из стран СНГ.

В своем обращении к Федеральному собранию и на заседании Совета безопасности В. В. Путин отметил, что России нужны не запреты и препоны, а эффективная, осмысленная миграционная политика, выгодная для страны и привлекательная для иммигрантов. При этом международная ми-

грация должна помочь решать сложную демографическую ситуацию в стране и дефицит трудовых ресурсов.

В 2006 году потребность в работниках для замещения свободных рабочих мест (вакантных должностей) на предприятиях и в организациях Пензенской области оставалась довольно высокой. На 1 января 2006 года центры занятости области располагали сведениями о 6 808 вакансиях, на 1 сентября 2006 года – 8 789.

В течение 2006 года банк данных свободных рабочих мест (вакантных должностей) поддерживался в среднем на уровне 7,4 тыс. рабочих мест в месяц, потребность изменялась от 4,8 до 8,2 тыс. рабочих мест за счет сезонных работ.

За прошедший период в центры занятости области было заявлено 39,3 тыс. вакансий, из них 81,5% вакансий – по рабочим профессиям.

Потребность в работниках для замещения свободных рабочих мест по отраслям экономики выглядит следующим образом:

- промышленность – 20,7%,
- сельскохозяйственное производство – 10,7%,
- транспорт и связь – 2,9%,
- строительство – 8,6%,
- торговля и общественное питание – 10,5%,
- ЖКХ и бытовое обслуживание населения – 5%,
- здравоохранение, социальное обеспечение, образование, культура, наука – 18,0%,
- кредитование, финансы и страхование – 0,8%,
- управление – 4,8%,
- другие отрасли – 18,0%.

Анализ изменения структуры вакансий в 2006 году говорит о возрастающем спросе на квалифицированную рабочую силу.

Предприятия городов и районов области испытывают потребность в квалифицированных кадрах. Спрос превышает предложение по таким специальностям, как станочники по металлообработке (токари, фрезеровщики), слесари, электромонтеры, наладчики и регулировщики оборудования, сварщики, строители (каменщики, штукатуры-маляры, бетонщики), машинисты кранов, бульдозеров и другой техники, водители.

Для удовлетворения потребности в профессионально подготовленных специалистах требуются инженерно-технические работники: программисты, конструкторы, технологи, мастера, воспитатели детских дошкольных учреждений. В сельские районы – врачи, зоотехники, ветврачи.

Предприятиям и организациям сельских районов требуются сезонные рабочие, механизаторы, животноводы, вальщики леса. Востребованы и рабочие неквалифицированного труда.

В настоящее время потребность предприятий и организаций области в работниках составила 8,8 тыс. человек.

В сельские районы и города области требуются рабочие-станочники, слесари, электромонтеры, каменщики, сварщики, трактористы, машинисты кранов и др. техники, рабочие по уходу за животными. Средняя заработная плата по предоставленным вакансиям 2,0-2,5 тыс. рублей. Предприятиям города Пензы требуются водители, машинисты, наладчики оборудования, слесари, токари, фрезеровщики, сварщики, электромонтеры. Зарботная плата на городских предприятиях от 3,0 тыс. до 7,0 тыс. рублей в зависимости от формы собственности.

Высокая потребность учреждений здравоохранения во врачах и медицинских сестрах.

Существующее несоответствие между спросом и предложением рабочей силы не позволяет полностью и оперативно заполнять имеющиеся вакансии. Причины дисбаланса заключаются в несоответствии имеющихся в распоряжении службы занятости вакансий профессионально-квалификационному составу безработных граждан.

Предложение превышает спрос по таким специальностям, как экономисты, бухгалтеры, юристы, техники, контролеры, кладовщики, повара и кондитеры, секретари-референты, операторы ЭВМ, делопроизводители.

В соответствии с прогнозом потребности предприятий и организаций области в работниках в 2006 и 2007 годах наиболее востребованными будут:

– *в промышленности* – рабочие-станочники (фрезеровщики, шлифовщики), токари, слесари, электромонтеры, сварщики, котельщики, наладчики оборудования, монтажники, машинисты крана, бульдозера, водители. Среди ИТР – инженеры, технологи, конструкторы, электрики, программисты, инженеры-электроники, мастера;

– *в сельскохозяйственном производстве* – механизаторы и трактористы, водители, рабочие по уходу за животными, доярки, рабочие сельскохозяйственные. Среди ИТР – агрономы, зоотехники, ветврачи, инженеры;

– *в строительстве* – водители, трактористы, машинисты бульдозера, экскаватора, крана, сварщики, каменщики, штукатуры-маляры, монтажники, слесари, мастера;

– *на транспорте и в связи* – водители, машинисты крана, бульдозера, слесари;

– *в ЖКХ и бытовом обслуживании населения* – водители, машинисты, сварщики, каменщики, слесари, электромонтеры, разнорабочие;

– *в здравоохранении, социальном обеспечении, образовании, науке, культуре* – врачи различных специальностей, фармацевты, санитарки, слесари.

На 2007 год потребность в кадрах на регистрируемом рынке труда в области составит свыше 10 тысяч человек.

Вместе с тем потребность в трудовых ресурсах не сможет быть полностью удовлетворена лишь за счет оптимизации их использования. Дополнительным источником трудовых ресурсов в этой связи становится внешняя трудовая миграция.

Работа по привлечению и использованию иностранной рабочей силы в Пензенской области осуществляется в соответствии с Федеральным законом № 115-ФЗ от 25.07.2002 г. «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации и», постановлением Правительства Российской Федерации от 30 октября 2002 г. № 782 «Об утверждении квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности».

Согласно действующему законодательству, одним из механизмов, влияющих на процедуру легального привлечения и использования иностранной рабочей силы, является механизм установления квоты на привлечение иностранных специалистов.

В связи с этим в целях обеспечения согласованных действий всех ветвей и уровней власти по реализации единой государственной политики в вопросах трудовой миграции Правительством области создана областная межведомственная комиссия по вопросам привлечения и использования иностранных работников, в основные функции, которой входит подготовка предложений по размеру квоты на привлечение рабочей силы из других государств.

Управление занятости принимает активное участие во всех областных межведомственных комиссиях по вопросам привлечения и использования иностранных работников. На 2005 и 2006 гг. для Пензенской области утверждена квота в размере 550 человек (ежегодно).

В своей деятельности по подготовке и выдаче заключений о целесообразности привлечения и использования иностранных работников Управление ФГСЗН по Пензенской области руководствуется приказом Минтруда России от 15 июля 2003 г. № 175 «Об организации работы по подготовке и выдаче территориальными органами Минтруда России по вопросам занятости заключений о целесообразности привлечения и использования иностранных работников».

За период с 2005 года и 8 месяцев 2006 года в Управление занятости поступило 436 заявлений на выдачу заключений на привлечение и использование иностранных работников, выдано 433 положительных заключения на привлечение и использование 1407 иностранных работников, в том числе 105 заключений на 327 человек для работы в сельской местности. Четырем организациям было отказано в привлечении 21 иностранного работника в

связи с тем, что по запрашиваемым профессиям имеются российские специалисты из числа безработных, состоящих на учете в службе занятости.

В пределах утвержденной квоты за этот же период выдано 57 заключений на привлечение 116 иностранных работников. Из них 50 человек трудоустроено в общественном питании и торговле, 33 человека – в сельском хозяйстве, 27 человек – на предприятиях промышленности, 6 человек – в других отраслях. Граждане, привлекаемые из дальнего зарубежья, преимущественно являются высококлассными специалистами, принимаются на работу в качестве менеджеров различного звена.

Анализируя в целом структуру привлечения с 2005 года и за 8 месяцев 2006 года иностранной рабочей силы по сферам деятельности, следует отметить, что основная часть (43%) заняты в общественном питании и торговле, 28% – в строительстве, 10% – в сельском хозяйстве, 10% – в промышленности, 1% – в транспорте, 8% – в других отраслях.

В рейтинге основных стран, из которых предполагалось привлечение рабочих и специалистов, лидирующие места заняли: Узбекистан (644 человека), Таджикистан (178 человек), Азербайджан (136 человек), Киргизия (119 человек), Армения (99 человек), Украина (75 человек), Китай (47 человек), Турция (26 человек), Вьетнам (22 человека).

Наибольшее количество иностранной рабочей силы привлекалось по следующим специальностям:

– *промышленность* – электросварщик, столяр, слесарь, штамповщик, мастер, экономист, инженер-метролог, инженер-технолог, директор фирмы, пекарь и др.;

– *сельское хозяйство* – ветврач, агроном, инженер по эксплуатации машинно-тракторного парка, чабан, механик, гл. бухгалтер, технолог, механизатор, рабочий по уходу за животными, овощевод;

– *строительство* – штукатур-маляр, плиточник, каменщик, машинист автогрейдера, машинист бульдозера, водитель, столяр, формовщик, монтажник, слесарь-котельщик, плотник, кровельщик, электрогазосварщик, асфальтобетонщик, инженер-конструктор;

– *транспорт* – проводник пассажирских вагонов, монтер пути, водитель автобусов, слесарь-ремонтник, инженер связи и др.;

– *общественное питание и торговля* – продавец продовольственных товаров, продавец непродовольственных товаров, повар национальной кухни, экспедитор, менеджер, торговый агент, генеральный директор, фармацевт и др.;

– *другие отрасли* – врач, медсестра, фельдшер, преподаватель, парикмахер, мастер по ремонту обуви, контролер, артист хора и др.

Для организации учета численности иностранных работников, трудоустроенных в пределах утвержденной квоты на выдачу приглашений ино-

странным гражданам на въезд в Российскую Федерацию для осуществления трудовой деятельности, между Управлением занятости и Управлением по делам миграции УВД Пензенской области налажен регулярный взаимообмен информацией о заключениях, выданных Управлением занятости, и разрешениях на привлечение и использование иностранной рабочей силы, выданных миграционной службой. Это дало свои результаты: увеличилось количество предприятий, обратившихся в службу занятости области за выдачей заключений о целесообразности привлечения и использования иностранных работников.

С целью широкого информирования работодателей и иностранных граждан о порядке привлечения иностранной рабочей силы Управлением занятости организован телефон «горячей линии», по которому работодатели и иностранные граждане могут получить информацию о порядке оформления документов на привлечение иностранных работников.

На уровне Управления сформирован и поддерживается банк данных о работодателях, использующих иностранную рабочую силу и получивших заключения службы занятости. В банке данных содержатся сведения о 530 предприятиях, обратившихся в Управление занятости с целью получения заключения на привлечение 2102 иностранных работников.

В целях создания оптимальных условий для организованного приема, размещения, хозяйственного обустройства мигрантов, прибывших в сельские районы Пензенской области на постоянное место жительства, их интеграции в социальную сферу, а также обеспечения эффективного использования трудового потенциала мигрантов для дальнейшего экономического и социального развития агропромышленного комплекса, здравоохранения Пензенской области в Управлении занятости сформирован и поддерживается банк вакансий рабочих мест в сельской местности Пензенской области для специалистов из числа мигрантов, переселяющихся или планирующих переселение на постоянное место жительства в Пензенскую область из стран ближнего и дальнего зарубежья. Учреждения здравоохранения области испытывают недостаток в медицинских работниках. В целях комплектования медицинских учреждений специалистами здравоохранения между Правительством Пензенской области и Правительством Кыргызстана и Таджикистана заключены Соглашения о сотрудничестве по трудоустройству в Пензенской области данных специалистов. С начала 2006 года Управлением занятости выдано 31 заключение на привлечение 48 медицинских работников для трудоустройства в 18 районах области.

Иностранные граждане, получившие вид на временное проживание на территории области или вид на жительство и состоящие на учете в службе занятости в качестве безработных, могут пройти профессиональную подго-

товку, обучение, переобучение и повышение квалификации для последующего трудоустройства в населенных пунктах Пензенской области.

Вместе с тем в работе по привлечению и использованию иностранных работников в области имеются определенные трудности. Еще не все работодатели исполняют Закон о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации, в связи с чем происходит нелегальное привлечение иностранных работников, особенно в сфере строительства и торговли.

Нелегальная трудовая миграция является крайне негативным явлением, как для экономики страны, так и для граждан других государств, находящихся в России на незаконном положении. «Нелегалы» не платят налогов, не делают отчислений в страховые фонды и в результате сбивают уровень заработной платы, что негативно влияет на российскую экономику и положение российских граждан. Как правило, эти явления сопровождаются втягиванием «нелегалов» в криминальные структуры.

В целях предотвращения незаконной трудовой миграции необходимо внести изменения и дополнения в Закон о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации, направленные на упрощение процесса привлечения иностранных работников, в том числе:

- упростить механизм выдачи разрешений на работу иностранным гражданам;
- увеличить срок пребывания иностранных граждан в РФ в целях осуществления трудовой деятельности с одного года до трех лет;
- уменьшить размер государственной пошлины (или полностью ее отменить) при продлении разрешений на привлечение и использование иностранных работников;
- расширить категорию иностранных граждан, на которых не распространяется разрешительный порядок трудоустройства в Российской Федерации;
- для оптимизации условий оформления прибывающих трудовых мигрантов создать на территории региона единый Центр трудоустройства иностранных граждан по принципу «одного окна», где происходят все этапы оформления иностранных граждан, предусмотренные действующим законодательством, объединяющим в своих структурах ресурсы всех заинтересованных подразделений и служб, включенных законодателем в единую технологическую цепочку: ОВИР, УДМ, УФСБ, УВД, соответствующие медицинские и социальные учреждения.

В заключение необходимо отметить, что проблемы миграции сложны. Факторы, влияющие на ее структуру и темпы, весьма многообразны; соответственно, управление этой сферой требует системного и комплексного подхода. Тем важнее роль государственной миграционной стратегии.

Хорошо, что на правительственном уровне существует понимание необходимости выстраивать иммиграционную политику на всех уровнях. Важно иметь в виду, что регионы и их губернаторы первыми чувствуют дефицит труда, в том числе и через падение поступлений в бюджет. Хорошо бы дать им определенную свободу в поисках форм и методов интеграции приезжих из других регионов и государств.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТРУКТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Т. Д. Деменкова

Государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Алтайский политехнический колледж», г. Бийск

mail@college.biysk.secna.ru

Освоение рыночных отношений участниками образовательного процесса в условиях социальной нестабильности вызывает необходимость изменять структуру управления образованием и строить связи, соответствующие складывающейся системе.

Появление многоукладности в экономике, которое влечет изменчивость спроса на специалистов, вынуждает учебные заведения вести мониторинг (отслеживание) рынка профессий и специальностей, изучать спрос на образовательные услуги. Дисбаланс между структурой требующихся и выпускаемых специалистов диктуют необходимость освоения маркетинговых методов управления и создания маркетинговых служб на уровне региона, города и самих учебных заведений.

Уровень маркетинга и рекламно-информационное обеспечение профессий и специальностей учебного заведения повышают его конкурентоспособность.

Цель маркетинга – это не просто сбыть услугу как товар, наиболее полно удовлетворить общественную потребность, где определяющая роль принадлежит потребителю и заказчику образовательных услуг, т. е. работодателю, создать спрос на образовательные услуги своего учебного заведения.

В Алтайском политехническом колледже служба маркетинга организована с 1 сентября 2000 года в соответствии с письмом Комитета администрации Алтайского края по труду и вошла в обязанности зам. директора по учебно-производственной работе. Координирует и направляет работу служб-

бы директор колледжа, помощь в решении задач маркетинга оказывают все подразделения.

Основными задачами службы являются:

1. Изучение спроса и предложения на рынках труда и образовательных услуг с целью выявления направлений подготовки необходимых предприятий и организациям специалистов;

2. Изучение текущей и перспективной потребности предприятий в специалистах;

3. Содействие трудоустройству выпускников колледжа, работа по повышению их конкурентоспособности на рынках труда;

4. Изучение трудовой мобильности, трудоустройства и бытовой обеспеченности выпускников;

5. Информационно-рекламное обеспечение специальностей колледжа.

Колледж готовит специалистов по 11 специальностям промышленно-экономического профиля:

151001 «Технология машиностроения»,

220301 «Автоматизация технологических процессов и производств»,

240505 «Технология высокомолекулярных и высокоэффективных соединений и устройств»,

140613 «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования»,

230103 «Автоматизированные системы обработки информации и управления»,

190604 «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта»,

260903 «Моделирование и конструирование швейных изделий»,

080110 «Экономика и бухгалтерский учет»,

080501 «Менеджмент»,

030503 «Правоведение»,

210308 «Техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники».

Для решения поставленных задач служба маркетинга сотрудничает с отделами кадров и отделами подготовки кадров ведущих предприятий и организаций г. Бийска, с городским центром занятости, частными биржами труда, центром планирования профессиональной карьеры, с периодическими изданиями г. Барнаула, г. Бийска и районов, радио- и телекомпаниями.

Службой маркетинга изучается перспективная потребность предприятий в специалистах, выпускаемых колледжем, на период с 2003 по 2008 год, которая корректируется каждый год. Проводится работа по изучению и анализу рынка образовательных услуг в городе, а также по получению информации через Комитет по образованию о количестве и наполняе-

мости 9-11 классов в школах города. Полученные данные в числе остальных факторов позволяют директору колледжа и администрации скорректировать план приема в колледж по специальностям. Например, в силу достаточно большого спроса на техников-электриков в настоящее время увеличен набор на бюджетной основе по данной специальности и соответственно уменьшен по менее востребованной специальности.

В 2003 году в связи с потребностью г. Бийска и Алтайского края в специалистах по ремонту электронной техники в колледже была открыта на бюджетной основе специальность 210308 «Техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники».

Осуществляется обратная связь с предприятиями, т. е. колледж предоставляет перспективные данные о количестве выпускников по интересующим работодателей специальностям.

Колледжем проводится работа по изучению необходимых работодателям специализаций и внедрению их в обучение студентов практически на всех специальностях. При разработке учебных планов резерв времени используется на реализацию национально-регионального компонента. В рабочие учебные планы введены дисциплины, отвечающие потребностям предприятий, например, по специальности 240505 введена дисциплина «Технология смежных производств», по специальности 151001 – «Технология инструментального производства», по специальности 260903 – «Конструирование и моделирование изделий из меха», по специальности 140613 – «Промышленные системы управления электроприводом». Рабочие программы по производственным практикам согласовываются со специалистами ведущих предприятий города.

Работа по трудоустройству выпускников основывается на сотрудничестве как с крупными государственными, так и с частными предприятиями среднего и мелкого бизнеса.

В настоящее время развивается тенденция трудоустройства выпускников на те предприятия и организации, где были пройдены производственные практики.

Все виды производственных практик ведутся на договорной основе с предприятиями и организациями г. Бийска и региона.

Заключены договора с 14 предприятиями и организациями города, в числе которых ведущие предприятия оборонного комплекса России, например, Федеральный научно-производственный центр «Алтай», Федеральное казенное предприятие «Бийский олеумный завод» и другие.

Расширению баз практик и в дальнейшем рабочих мест для выпускников колледжа содействовал цикл отраслевых семинаров-совещаний по теме «Руководитель – производство – персонал», который проводился в ноябре – декабре 2001 совместно с городским центром занятости. Результатом этих

встреч явился обмен информацией между учебными заведениями и предприятиями города с целью определения методов совместной работы по подготовке специалистов и их трудоустройству. Колледж получил возможность проинформировать потенциальных работодателей о специальностях и профессиональных возможностях выпускников, заключить договоры о сотрудничестве с частными фирмами.

Работа по трудоустройству выпускников колледжа ежегодно проводится в несколько этапов:

1. Изучается текущая потребность предприятий в специалистах, выпускаемых колледжем.

2. Составляются предварительные опросные листы по каждой выпускной группе, куда заносятся сведения о возможности самостоятельного трудоустройства, поступлении в вуз или призыва в ВС.

3. В марте каждого года администрацией колледжа в лице директора и заместителя директора по УПР, маркетингу и рекламе организуется встреча будущих выпускников с работодателями в лице зам. директоров по кадрам, начальников и инспекторов отделов кадров предприятий, на которой проводится индивидуальное распределение части молодых специалистов, нуждающихся в трудоустройстве.

С целью более качественного сотрудничества колледжа с предприятиями по вопросу повышения конкурентоспособности специалистов директором колледжа и заместителем директора по УПР, маркетингу и рекламе ежегодно (начиная с 2000 года) проводятся совещания с представителями отделов технического обучения и руководителями практик от предприятий. В текущем учебном году проведена практическая конференция с организаторами и руководителями производственных практик с приглашением представителей широкого круга предприятий разных форм собственности. На конференции присутствовали представители промышленных предприятий, сферы торговли, швейного производства, компьютерных технологий, юридических организаций. Всего в конференции приняли участие 11 предприятий и организаций г. Бийска. Высказанные на конференции пожелания и предложения производителей по специализации и улучшению подготовки студентов помогут колледжу вести более целенаправленную работу по повышению конкурентоспособности выпускников, которым в дальнейшем будет легче трудоустроиться. Представители предприятий, активно участвующие в организации и проведении практик, поощряются колледжем морально и материально. В 2005-2006 учебном году было поощрено 48 руководителей и организаторов практик на местах.

Для облегчения трудоустройства со студентами выпускных групп психологической службой колледжа проводится работа по формированию коммуникативной компетентности. Бийским центром планирования про-

фессиональной карьеры начата работа с выпускниками колледжа по тестированию и индивидуальным консультациям по планированию профессиональной карьеры и выявлению предпринимательского и управленческого потенциала, что также должно способствовать становлению молодых специалистов.

Одной из важных задач службы маркетинга является изучение трудовой мобильности выпускников.

В связи с этим с сентября 2000 года в колледже проводится работа по изучению занятости, трудоустройства и социальной обеспеченности выпускников.

Основные данные приведены в таблице 1.

Таблица 1

Сведения о трудоустройстве выпускников колледжа

Год	Занятость всего, %	Трудоу- стройство, %	Обучение в вузе, %	Служба в ВС, %	Выполняемые функции
1	2	3	4	5	6
Спец. 151001 Технология машиностроения					
2001	96	74	13	9	токари, инструментальщики, мастера, технологи на промышленных предприятиях и в механических мастерских.
2002	90	33	43	14	
2003	76	32	33	11	
2004	80	34	39	7	
2005	94	45	21	28	
Спец. 140613 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования					
2001	100	65	21	14	электрослесари, электромонтеры по релейной защите, дежурные электрослесари на промышленных предприятиях, на предприятиях коммунального хозяйства.
2002	100	58	24	18	
2003	100	62	33	5	
2004	100	46	36	18	
2005	100	51	28	21	
Спец. 240505 Технология высокомолекулярных и высокоэффективных соединений и устройств					
2001	80	56	20	4	аппаратчики, лаборанты, мастера-технологи на промышленных предприятиях, предприятиях по выпуску пищевых продуктов, лекарственных форм.
2002	92	33	55	4	
2003	100	44	50	6	
2004	100	57	35	8	
2005	89	39	50	-	

Продолжение таблицы 1

Спец. 220301 Автоматизация технологических процессов и производств					
2001	не было выпуска				слесарь по обслуживанию и ремонту контрольно- измерительных приборов, наладчики автоматизированных линий, метрологи
2002	100	53	19	19	
2003	100	53	34	13	
2004	100	55	20	25	
2005	100	60	30	10	
Спец. 260903 Моделирование и конструирование швейных изделий					
2001	25	14	11	-	конструкторы, закройщики, швеи в ателье, директор ателье
2002	90	69	21	-	
2003	65	44	21	-	
2004	72	49	23	-	
2005	80	64	16	-	
Спец. 080110 Экономика и бухгалтерский учет					
2001	73	26	47	-	экономисты, бухгалтера, налоговые инспектора, плановики на промышленных, сельскохозяйственных предприятиях и в сфере обслуживания
2002	74	42	32	-	
2003	89	43	39	7	
2004	94	37	57	-	
2005	71	34	31	6	
Спец. 030503 Правоведение					
2001	71	11	53	7	юрисконсульты, секретари судов, секретари-делопроизводители, дознаватели, инспекторы ГИБДД, инспекторы УВД, судебный пристав, следователь-стажер в органах УВД, прокуратуры, суды, промышленные предприятия
2002	75	14	53	8	
2003	72	17	50	5	
2004	96	20	56	20	
2005	90	35	46	9	
Спец. 080501 Менеджмент					
2001	89	50	35	4	менеджеры, структурных производственных подразделений и предприятий сферы обслуживания
2002	100	21	79	-	
2003	96	50	42	8	
2004	91	30	61	-	
2005	65	31	31	3	

Продолжение таблицы 1

Спец. 230103 Автоматизированные системы обработки информации и управления					
2001	74	14	56	4	программисты, администраторы сети, WEB-мастера, компьютерные дизайнеры на промышленном предприятии, в редакциях газет, рекламных агентствах торговых фирмах
2002	89	24	50	15	
2003	71	23	45	3	
2004	86	31	45	10	
2005	80	28	46	6	
Спец. 190604 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта					
2005	82	41	38	3	слесарь по техническому обслуживанию и ремонту автомобилей, мастера участка по ремонту автомобилей, мастера по ремонту двигателей, силовых агрегатов, аккумуляторщик, автоэлектрики

Достаточно высокий уровень занятости выпускников объясняется увеличивающимся из года в год количеством обучающихся в вузах по очной и заочной формам обучения.

В настоящее время решается вопрос о создании компьютерного банка данных о выпускниках 2005–2006 годов на сайтах предприятий и организаций для более успешной работы по их трудоустройству в течение длительного времени после окончания колледжа. Анализ трудовой мобильности выпускников позволяет располагать информацией о качественном использовании специалистов, выполняемых ими функциях и использовать эту информацию в целях пропаганды и рекламы специальностей колледжа.

Особое внимание уделяется информационно-рекламной деятельности.

Колледж имеет рекламную страницу в INTERNET, на WEB-сервере размещены сведения о колледже и специальностях, выпускаемых специалистах, а также имеет информационную страницу форматом А4 в ежегодном справочнике «Деловой мир Алтая» с названием специальностей и краткой характеристикой областей применения специалистов. Более полную информацию для работодателей содержат проспект о колледже и информационный листок о выпускниках, которые распространяются по большинству предприятий города и бирже труда «Инпласт». Сведения о колледже и его специальностях ежегодно помещаются в телефонных справочниках г. Бийска, издаваемых молодежным Информационно-издательским центром «Альфа-Информ» и фирмой «Регион плюс».

Колледжем заключены договора с рекламно-информационными журналами «Бийский коммерсант», «Партнер», «Оптовик Алтая», Бийской ин-

формационной службой, телекомпаниями «РИФ», «ТВ-КОМ» на информационно-рекламное обеспечение деятельности колледжа.

Задачу подготовки конкурентоспособных специалистов, востребованных на рынке труда, помогает решать отделение дополнительного образования.

Каждый студент колледжа наряду с обучением по основной специальности может получить дополнительные знания как по отдельной дисциплине, так и по циклу различных специальностей. Это:

- 1) предприниматель малого бизнеса,
- 2) маркетолог,
- 3) менеджер торговых процессов,
- 4) пользователь ПК,
- 5) секретарь-референт,
- 6) закройщик легкого платья,
- 7) бухгалтер малого предприятия,
- 8) специалист по работе с таможней.

Наибольшей популярностью пользуется курсы по различным компьютерным программам: 1С: Бухгалтерия, торговля, склад, выписка счета-фактуры, Консультант-плюс.

За последние три года более 500 студентов колледжа получили дополнительное образование по различным направлениям.

Так, будущие химики-технологи учились на бухгалтерских курсах; электрики, киповцы, модельеры – на курсах «Пользователь ПК», бухгалтеры получили дополнительную специализацию по технологии торговых процессов, юристы изучали компьютерную программу «Консультант-плюс».

Около 70 человек прошли индивидуальное обучение на персональном компьютере по программам: «Интернет», «1С:Предприятие», «Автокад», «Программирование», «Компьютерный дизайн» (графика), «Офисные технологии», «Издательские технологии».

Таким образом, работа по содействию трудоустройству и адаптации выпускников к рынку труда в колледже совершенствуется, с тем, чтобы выпускники колледжа были более защищены и становились достойными гражданами нашей страны.

Список использованной литературы

1. Никитин М. В. Маркетинг и мониторинг платных образовательных услуг в учреждениях профессионального образования / М. В. Никитин, Ю. С. Поляк. М., 1996.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ИРГТУ С СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ В ПОДГОТОВКЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, ВОСТРЕБОВАННЫХ РЫНКОМ ТРУДА

Н. И. Дуняшина

Руководитель Центра содействия занятости студентов и трудоустройства выпускников Иркутского государственного технического университета
praktika@istu.edu

В процессе формирования в стране рыночной экономики и рынка труда произошли значительные изменения в распределении молодых специалистов. Экономический кризис обострил ситуацию: с одной стороны, это выразилось в снижении спроса на молодых специалистов, с другой – в существенном ужесточении требований к их профессиональной подготовке. Значительная часть выпускников сталкивается с серьезными трудностями при решении проблемы трудоустройства. Имеющиеся вакансии требуют от специалистов практически невозможного: они должны обладать и широким спектром знаний в самых различных сферах, и быть достаточно специализированными в определенной области; требуется, чтобы специалисты имели опыт работы; были готовы приспосабливаться к новым, непривычным условиям; они должны постоянно совершенствоваться, иметь высокую мотивацию и приверженность к своей фирме и в то же время быть готовыми к поиску нового места работы.

Стало очевидно, что осуществлять подготовку квалифицированных специалистов немислимо в отрыве от реального производства. Растут требования предприятий к квалификации и качеству подготовки специалистов, ожесточается конкуренция на рынке труда. Изменения в технологии, в системе трудовых отношений обуславливают постоянный рост профессионально-квалификационных и других требований работодателей. Знать и учитывать эти требования становится необходимым условием подготовки грамотных и востребованных на рынке труда специалистов. Поэтому помимо квалификационных навыков сегодня надо активно формировать у студентов ключевые навыки: умение работать в команде, ответственность за общее дело, высокую требовательность к себе и качеству своей работы, умение планировать рабочее время, гибкость в работе с подчиненными и т. д. Важнейшей составляющей деятельности университета стало изучение рынка труда, квалификационных требований работодателей.

Принципиальным для выстраивания отношений партнерства университета с предприятиями является понимание того, что в основе этих отношений должна лежать заинтересованность. Интересы работодателей лежат в области ответственности за ситуацию на рынке труда. Интересы универси-

тета связаны с выполнением своих обычных функций по организации образовательного процесса, подготовкой и воспитанием гармонично развитого человека, способного найти свое место в жизни, стать полезным для общества, уверенного, что полученная им профессия будет востребована на рынке труда и обеспечит ему достойное существование. Общий интерес университета и социальных партнеров заключается в заинтересованности в обеспечении экономики высококвалифицированными кадрами.

Возникла необходимость в организации нового вида деятельности по трудоустройству выпускников. На основании решения коллегии Минобразования России от 25.09.2001 г. № 14/1 «О программе "Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования"» в университете был создан Центр содействия занятости студентов и трудоустройства выпускников ИрГТУ.

Центр призван решать целый ряд задач:

- непосредственная деятельность по трудоустройству: организация стажировок и производственных практик, временной занятости студентов в свободное от учебы время, трудоустройство по окончании университета;
- предоставление информации о спросе и предложении на рынке труда: ведение базы данных информационной системы поддержки трудоустройства;
- решение стратегических задач по проблемам трудоустройства: взаимодействие с промышленными предприятиями, организациями, фирмами; общественными организациями; анализ спроса на специалистов и др.
- создание на сервере университета базы данных соискателей и вакансий, загрузка сайта Центра в Интернет;
- информирование студентов и выпускников о работе ЦеСТ, о предприятиях, вакансиях и др.

В рамках работы Центра ежегодно в университете проводятся презентации крупных компаний: ОАО УК «Полиметалл» (г. Санкт-Петербург), ОАО ЗФ ГМК «Норильский никель» (г. Норильск), АК «Алроса» (ЗАО) (Республика Саха (Якутия)), ОАО «Руссдрагмет» (г. Москва), ОАО «Бурят-золото» (Республика Бурятия), ОАО ХК «Якутуголь» (Республика Саха (Якутия)), Иркутский авиационный завод – филиал НПК «Иркут» (г. Иркутск), ОАО «СУАЛ» – филиал ИркАЗ-СУАЛ (г. Шелехов) и другие, а их более 500, «Ярмарки вакансий» с участием Управления Федеральной государственной службы занятости по Иркутской области (городские службы занятости Иркутска, Ангарска, Шелехова, Усолья-Сибирского, Иркутского района, кадровые службы предприятий).

Все эти мероприятия направлены на заключение с данными предприятиями договоров о сотрудничестве, о прохождении производственных практик студентами и дальнейшем их трудоустройстве.

С управляющей компанией ОАО «Полиметалл» (в холдинг входят ОАО «Охотская горно-геологическая компания» (Хабаровский край), ЗАО «Золото Северного Урала» (Свердловская область), ЗАО «Серебро Магадана» (Магаданская обл.), ЗАО «Серебро Территории» (Магаданская обл.), ООО «Дукатское геологоразведочное предприятие» (Магаданская обл.)) университет сотрудничает более трех лет. Компания предлагает программу «Молодость. Профессионализм. Карьера». По этой программе студенты университета проходят производственную практику и получают приглашение на трудоустройство. В период прохождения производственной практики предприятия предлагают наставничество ведущих специалистов, оплату проезда до места практики и обратно, обеспечение жильем в вахтовых поселках и общежитиях, бесплатное питание и высокую заработную плату. По итогам практики компания осуществляет заключение двухсторонних договоров (студент – компания) о материальной поддержке студента на время получения им высшего профессионального образования, выплату стипендий. Для молодых специалистов предусмотрены первичная производственная адаптация (работа на основном производстве, стажировки в управлениях компании), организация управленческого кадрового резерва компании (стажировка на предприятиях компании, конкурсы молодых специалистов, конкурсы молодых руководителей), назначение на должности среднего управленческого звена (назначение на вышестоящие должности). На предприятиях компании в 2005 году прошел практику 41 студент: из них 10 получили приглашение компании на работу; в 2006 г. прошли практику 28 студентов: из них 6 стали претендентами на получение рабочего места после окончания университета.

Два раза в год представители компании приезжают в университет для встречи с администрацией и студентами, которые прошли практику и которые желают пройти практику на предприятиях. Партнеры в свою очередь дают оценку прохождения студентами практики, теоретическую подготовленность, личностные качества студентов. По просьбе социальных партнеров проводится анкетирование студентов, которые дают свою оценку об организации практики на предприятиях.

ЗФ горно-металлургическая компания «Норильский никель» стремится стать лидером мирового горнорудного бизнеса. Одним из залогов успеха, как считает компания, является квалифицированный персонал. Для этого они привлекают высококвалифицированных специалистов. С этой целью в горно-металлургической компании была разработана программа целевого привлечения молодых специалистов – проект «Профессиональный старт».

В рамках данного проекта «Норильский никель» предоставляет студентам университета возможность пройти летнюю производственную и преддипломную практики в структурных подразделениях компании. Сту-

дентам оплачиваются дорога к месту прохождения практики и обратно, проживание в общежитии. Наше сотрудничество с компанией началось в прошлом году. На протяжении трех-четырех месяцев студенты приобретали профессиональные навыки, работая под руководством опытных наставников. По итогам прохождения практики в 2005 году 4 студента получили приглашение на работу от горно-металлургической компании, подкрепленное договором. По его условиям молодой специалист после окончания университета вернется в Норильск, для работы в заполярном филиале компании.

Параллельно ведется сотрудничество и по привлечению выпускников университета для участия в корпоративной программе «Стажер». Программа нацелена на формирование кадрового резерва компании из наиболее перспективной молодежи в возрасте до 28 лет и предусматривает прохождение стажировки на должностях стажеров – руководителей и специалистов структурных подразделений компании с последующим трудоустройством на конкурсной основе.

Преподаватель нашего университета в прошлом году проходил стажировку в Компании «Норникель».

Студенты ИрГТУ, проходившие производственную практику (в июне-августе 2006 г.) в ЗФ ГМК «Норильский Никель» (21 человек) приняли участие в отборочной деловой игре «Северный проект», который реализуется при поддержке Благотворительного фонда В. Потанина в сотрудничестве с ГМК «Норильский Никель». Деловая игра является логическим связующим звеном между проектом ГМК «Норильский никель» «Профессиональный старт» и Стипендиальной программой БФ В. Потанина «Будущее Севера».

В деловой игре приняли участие 130 студентов 4 курса, обучающихся в профильных вузах и проходящих летнюю производственную практику в ГМК «Норильский никель» в рамках программы «Профессиональный старт».

Целью программы «Будущее Севера» стали выявление и поддержка лучших студентов базовых вузов РФ, обучаемых по специальностям, востребованным предприятиями ГМК «Норильский никель», которые стремятся начать свою трудовую деятельность на предприятиях компании.

Основные задачи деловой игры и стипендиальной программы выражены в:

1. Поддержке высокого уровня мотивации студентов к профессиональному и социальному развитию для трудоустройства на предприятиях заполярного филиала ГМК;
2. Содействие ускорению процесса профессиональной и социальной адаптации будущих молодых специалистов ГМК «Норильский никель»;

3. Выявление конкурентных преимуществ потенциальных сотрудников компании, которые позволят обеспечивать максимально высокий уровень решения профессиональных задач;

4. Организация взаимодействия потанинских стипендиатов – будущих молодых специалистов ГМК «Норильский никель», которые составят ядро перспективного резерва руководителей предприятий компании.

Критерии оценки выбора стипендиатов

1. Оценка успешности прохождения практики на производстве. Оценка осуществляется с трех позиций: наставник, начальник участка, сотрудник кадровой службы предприятия. Вес этого параметра 50%.

2. Оценка работы в команде. Участники команды оценивают вклад каждого в реализацию проекта. Вес этого параметра 30%.

3. Победа в конкурсе. Каждый член победившей команды получает равное количество призовых баллов.

Таким образом, 30 стипендиатов из разных команд стали победителями деловой игры, в т. ч. два наших студента, которым были вручены дипломы за победу в конкурсе на соискание стипендии Владимира Потанина в 2005/2006 учебном году.

С ОАО «Бурятзолото» университет сотрудничает с 1993 года. Компания занимает стратегическую позицию в Республике Бурятия и прилегающих областях, имеющих высокий потенциал для развития горнодобывающей промышленности. За этот период компания приняла более трех десятков выпускников, обучено по направлению предприятия 14 специалистов, многие из которых занимают ведущие должности: от заместителей начальников участка до руководителей рудников. Компания ежегодно предоставляет места для проведения учебных и производственных практик.

Совместно с университетом выполняются научно-исследовательские работы. По результатам таких исследований защищена кандидатская диссертация, готовятся две докторские диссертации. Компания заинтересована в поддержании системы подготовки кадров для горнодобывающей промышленности Сибирского региона. Решением Совета директоров ОАО «Бурятзолото» ежегодно выделяются средства на развитие учебного процесса, создание лабораторных стендов и установок.

Такие программы предлагают наши социальные партнеры горных, геологических и др. предприятий. Поэтому университет в постоянном поиске новых партнеров, устанавливает взаимовыгодные отношения для обеспечения промышленных предприятий высококвалифицированными кадрами.

АКТИВНАЯ ПОЗИЦИЯ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ – ГАРАНТИЯ УСПЕШНОГО СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Н. П. Ерохина

Главный специалист отдела трудоустройства и специальных программ
Управления федеральной государственной службы занятости населения
по Оренбургской области, г. Оренбург

trud3@mail.esoo.ru

Задача укрепления деловых связей и партнерских отношений службы занятости населения с работодателями продиктована современными требованиями.

За годы реформ, сопровождающихся массовыми высвобождениями работников, длительными и порой необратимыми остановками производства, моральным износом производственных технологий и оборудования, свертыванием программ внутрифирменной подготовки и повышения квалификации кадров, произошло старение кадров в основных отраслях экономики и снижение их общего профессионализма, сократилась доля высококвалифицированных рабочих, занятых в производстве.

Сегодня структурные преобразования в экономике в основном завершены. И усилия службы занятости во многом направлены на содействие повышению роста производства. Добиться этого можно только при удовлетворении все более возрастающих потребностей предприятий и организаций в качественной рабочей силе.

В своей деятельности органы службы занятости населения Оренбургской области всегда стремились соответствовать этому требованию и добились определенных результатов. Приведем некоторые факты.

Ежегодно в центры занятости населения за консультациями и содействием в трудоустройстве обращается более 200 тыс. чел., из которых 70-80 тыс. ставятся на учет в поиске работы. Уровень обеспечения занятости граждан, ищущих работу, достаточно высок – в пределах 70-75%. Данный показатель достигается, прежде всего, за счет совершенствования действующих и внедрения новых, более перспективных, методов работы, предполагающих индивидуальный подход к каждому конкретному человеку.

В этих целях служба занятости области проводит большую работу по увеличению банка данных вакантных рабочих мест, оперативному его использованию. Результативность этой работы в большой степени зависит от умения специалистов вести конструктивный диалог с работодателями, не оставляя без внимания их проблемы, оказывая им помощь в сохранении и развитии трудового потенциала.

Предлагаемая на рынке труда рабочая сила во многом не устраивает современного работодателя. Сегодня спрос на рабочую силу почти в 2 раза превышает ее предложение. Казалось бы, проблем с трудоустройством у потерявших работу граждан не должно возникать, но на практике все обстоит далеко не так просто.

В настоящее время предприятия испытывают наибольшую потребность в специалистах рабочих профессий. Однако старые кадры, являвшиеся ранее фундаментом любого производства, вышли на пенсию, а люди среднего возраста, имеющие образование по запрашиваемым работодателями специальностям, в период экономической нестабильности были вынуждены находить другие сферы деятельности. Из-за отсутствия опыта работы оказывается невостребованной молодежь.

Преимственность поколений, понятие рабочих династий давно ушли в историю. Поэтому вакансии по рабочим профессиям, в первую очередь вакансии, требующие высококвалифицированной подготовки, как правило, длительно не заполняются и переносятся в банке данных из месяца в месяц.

Негативное влияние на состояние рынка труда оказывает несогласованность действий учебных заведений и работодателей в части планирования объемов, профилей подготовки рабочих и специалистов и уровня их квалификации.

Так, в г. Орске, одном из крупнейших индустриальных центров области, выпуск учебных заведений начального профессионального звена по профессиям металлообработки (токарь, станочник, фрезеровщик) сократился с 230 чел. в 1995 году до 41 в 2005 году. Еще более тревожное положение с фрезеровщиками: за 10 лет учебными заведениями не было выпущено ни одного специалиста данной профессии. Крайне ограничена и подготовка токарей: в 2005 году – всего 31 чел. И даже те, кто выучился по этим специальностям, интересуются вакансиями охранника, продавца и т. п.

Наиболее дальновидные работодатели, такие, как ОАО «Орский машиностроительный завод», ОАО МК «Ормето-ЮУМЗ», ООО «Завод Строймаш» и другие, критически оценив сложившуюся ситуацию, устанавливают на достойном уровне оплату труда станочникам, и прежде всего высококвалифицированным, активизируют работу с молодежью: возрождают традиции наставничества, проводят совместно с профессиональными училищами конкурсы мастерства.

Но таких примеров не так много. Поэтому при выборе работы такие факторы, как удовлетворенность характером и содержанием труда, степень соответствия работы полученному профессиональному образованию, способностям и склонностям человека, отходят на второй план, уступая место возможности получения работы вообще, а тем более с относительно высокой оплатой.

Основной проблемой, осложняющей заполнение вакансий, является несоответствие контингента граждан, состоящих на учете в органах службы занятости, требованиям работодателей. В структуре вакантных мест в течение последних лет преобладают рабочие профессии: например, на начало II полугодия 2006 года их удельный вес составил 83%. В то же время почти 45% безработных имеют высшее или среднее специальное образование и претендуют, естественно, на должности специалистов.

Сегодня качество рабочей силы, требования к нему – факторы, во все большей степени определяющие ситуацию на рынке труда. В настоящее время востребованы не специалисты «вообще», а владеющие конкретными знаниями и умениями. Например, водитель большегрузных машин должен уметь рационально располагать груз, увеличивая вместимость, обеспечивая безопасность и качество перевозки, пользователь ЭВМ – владеть современными компьютерными программами и Интернет-технологиями.

В этих условиях, как никогда ранее, возрастает роль службы занятости, являющейся основной структурой, регулирующей спрос и предложение рабочей силы на рынке труда, обеспечивающей комплектование предприятий и организаций недостающими кадрами, предоставляющей обращающимся гражданам сведения о наличии свободных временных и постоянных рабочих мест.

Органы службы занятости постоянно совершенствуют действующие формы и методы взаимодействия с работодателями, разрабатывают новые, отвечающие требованиям сегодняшнего дня. На число заявляемых вакансий оказывают влияние как положительные изменения, произошедшие в экономике, так и отрицательные, например, продолжающиеся процессы высвобождения по причине оптимизации численности предприятий, их реорганизации.

Обширный и постоянно обновляемый банк вакансий, компьютеризация сбора данных, индивидуальная работа с посетителями и работодателями способствуют сокращению продолжительности безработицы и сроков подбора необходимых кадров для предприятий.

В банке данных службы занятости в течение I полугодия 2006 года содержалось 60,6 тыс. вакансий. Из них наибольшая доля приходится на предприятия промышленности – 17,9%, строительства – 17,4%, здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, науки – 17%.

Услугами службы занятости воспользовались почти 6,1 тыс. организаций (около 70% из них относятся к негосударственному сектору экономики), среди которых предприятия сферы торговли и общественного питания составили 22,4%, здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, науки – 16,4%, промышленности – 10,8%, строительства – 10,6% (рис. 1).

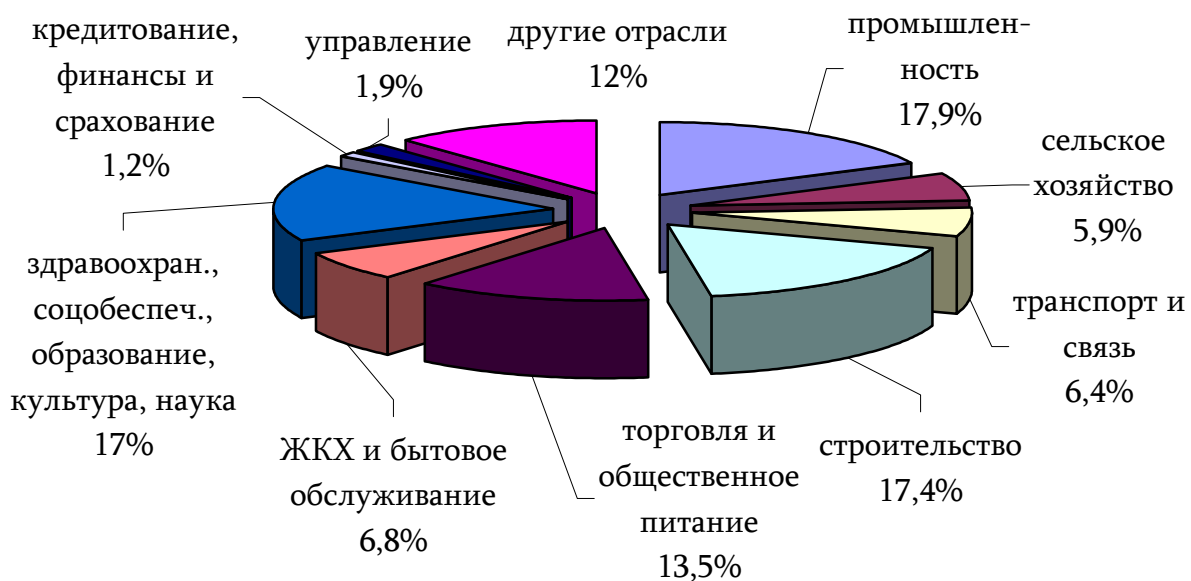


Рис. 1. Распределение вакансий по отраслям экономики

Стабильный спрос со стороны работодателей имеют рабочие таких профессий, как водитель, охранник, продавец, бармен, официант, повар, уборщик, дворник, дорожный и подсобный рабочие, грузчики, санитарки. Постоянно и в большом количестве работодателям требуются рабочие строительных профессий – каменщики, плотники, монтажники, а также газоэлектросварщики, слесари, машинисты различных механизмов, токари и др.

Из специалистов востребованы работники страховых компаний, врачи и инженеры некоторых специализаций, инспекторы ДПС, менеджеры.

В то же время предложение значительно превышает спрос по следующим профессиям: бухгалтер, техник, преподаватели различных дисциплин, товаровед, экономист, юрист и др. (табл. 1).

Таблица 1

Спрос и предложение рабочей силы на 01.07.2006 г.

Профессия (специальность)	Спрос	Предложение	Отклонение (+, -)
Водитель	2952	1177	+1775
Грузчик	1214	205	+1009
Животновод	244	92	+152
Каменщик	1261	97	+1164
Кровельщик	290	24	+266

Продолжение таблицы 1

Машинист крана	414	183	+231
Монтажник	919	123	+796
Охранник	1363	230	+1133
Плотник	1664	130	+1534
Повар	631	351	+280
Продавец непродовольственных товаров	1058	248	+792
Продавец продовольственных товаров	993	293	+700
Тракторист	926	487	+440
Токарь	694	171	+523
Фрезеровщик	215	35	+180
Штукатур-маляр	953	226	+727
Сварщик /газо, электро/	1687	321	+1366
Слесарь	2669	973	+1696
Электромонтер	1202	261	+933
Бухгалтер	740	1068	-328
Техник	77	391	-314
Юрисконсульт	190	294	-104
Воспитатель	146	231	- 85

К сожалению, практически не представляют вакансии в службу занятости предприятия железнодорожного транспорта, газовой и нефтеперерабатывающей отраслей промышленности, финансовые, кредитные организации, осуществляя прием необходимых кадров самостоятельно. В связи с этим следует признать, что служба занятости населения пока не имеет возможности участвовать в заполнении вакантных рабочих мест, образующихся на «элитарном» рынке труда, где в основном сосредоточены высокооплачиваемые, престижные рабочие места.

С 2006 года в области формируется отдельный банк данных по медицинским специальностям. За I полугодие поступили сведения о наличии 700 вакансий медицинского профиля, в том числе 250 – для работников с высшим образованием, 450 – для среднего медицинского персонала. Реализация всего комплекса мер позволила оказать содействие в трудоустройстве почти 200 медицинским работникам.

Продолжается работа по формированию банка вакантных рабочих мест с предоставлением жилья. Ежемесячно в среднем насчитывается 25 таких вакансий, в основном для трудоустройства учителей и врачей в сельской местности.

Высокой эффективностью в плане взаимодействия с работодателями по предоставлению ими сведений о вакантных рабочих местах отличается работа Центра занятости населения г. Орска. В текущем году в банк данных ЦЗН поступило 10,4 тыс. вакансий, что на четверть превышает соответствующий показатель прошлого года. Добиться таких результатов помогла многогранная деятельность специалистов центра по изысканию внутренних резервов, налаживанию контактов с заинтересованными сторонами.

Так, служба занятости активное участие принимает в привлечении к сотрудничеству вновь создаваемых предприятий малого бизнеса. Например, в текущем году более 110 таких предприятий обратились в ЦЗН за содействием в комплектовании кадрами, среди них: ООО «ОЗОН», ООО «Алькор», ООО «Орскмет», ООО «Сервис Центр» и многие другие.

Повышенным интересом у орчан пользуется общероссийский банк вакансий, привлекающий людей возможностью перемены места жительства, организацией работы вахтовым методом, нередко – высоким уровнем заработной платы. В 2006 году были выданы направления на предприятия ООО «КВК» г. Оренбурга, ООО «Уралстаффкомпани» г. Ижевска, ООО «Медтехника» г. Новотроицка, ЗАО «Компания "Золотой Восток"» из Монголии и др.

Результатом эффективного сотрудничества можно считать и тот факт, что все чаще работодатели г. Орска воспринимают службу занятости не только как структуру, оказывающую содействие в комплектовании предприятий кадрами. Многие из них принимают непосредственное участие в решении кадровой проблемы в целом по городу. Так, в 2006 году конкретные действия в данном направлении предприняли члены Совета клуба работодателей «Деловой партнер», действующего при ГУ ЦЗН г. Орска. В его состав входят представители известных в российском и мировом бизнесе предприятия города: ОАО «Орский машиностроительный завод», ОАО «МК ОРМЕТО-ЮУМЗ», ООО «Строймаш», ОАО ПО «Сармат», ОАО «ЮУНК», ЗАО «Ормет», ЗАО «Орский мясокомбинат», ОАО «Орскнефтеоргсинтез» и др. Задолго до выпускных экзаменов предприятия выступили с инициативой обращения к выпускникам и их родителям начать профессиональное образование с овладения рабочей профессией. Призыв был поддержан членами городского координационного комитета содействия занятости населения.

В городе по инициативе и непосредственном участии службы занятости создан и действует оргкомитет, который возглавляет заместитель главы

г. Орска по финансово-экономической политике. В состав оргкомитета наряду с представителями службы занятости входят руководители Совета директоров учреждений начального профессионального образования, молодежной биржи труда, структурных подразделений администрации города.

Проблема комплектования предприятий и организаций области кадрами постоянно поднимается на аппаратных совещаниях у глав городов и районов, заседаниях трехсторонних комиссий, координационных комитетов содействия занятости населения, комиссии по регулированию деятельности органов службы занятости населения, клубов работодателей «Кадры и рынок», семинарах с работодателями.

На заседаниях помимо вопросов о ситуации на рынке труда, услугах, предоставляемых службой по подбору требуемых кадров, до сведения участников доводится информация о мерах, предпринимаемых службой занятости по улучшению положения с трудоустройством, предлагаются для обсуждения другие проблемы, направленные на усиление взаимодействия со всеми заинтересованными структурами. В этих целях к участию в заседаниях привлекаются представители прокуратуры, пенсионного фонда, Государственной инспекции труда, налоговых органов, органов социальной защиты и др.

Например, в мае 2006 года в Управлении ФГСЗН области состоялось заседание комиссии по регулированию деятельности органов службы занятости, на котором был рассмотрен вопрос о взаимодействии центров занятости с органами местного самоуправления и работодателями при реализации активных программ политики занятости. В заседании приняли участие представитель Министерства экономического развития и торговли Оренбургской области, глава администрации одного из районов области и руководитель КФХ.

В ходе состоявшегося разговора были затронуты вопросы, касающиеся развития экономики отдельных районов и области в целом, участия службы занятости в реализации национального проекта «Развитие агропромышленного комплекса», решения проблем сельской безработицы.

В частности, приглашенный на заседание комиссии руководитель КФХ «Вильдан» Александровского района Т. К. Иткулов в своем выступлении подчеркнул, что немаловажная роль в становлении и успешном развитии его хозяйства принадлежит центру занятости, предложившему в трудное для хозяйства время организовать общественные работы, привлечь для выполнения несложных работ несовершеннолетних. Сейчас хозяйство крепко стоит на ногах, однако от услуг службы занятости в части привлечения временной рабочей силы отказываться пока не собирается.

Чрезвычайно полезными оказались проводимые центрами занятости для работодателей семинары и «круглые столы», позволяющие достичь со-

гласованности действий в решении вопросов занятости населения. В текущем году на большинстве территорий области в ходе этих мероприятий обсуждались проблемы организации летней занятости подростков, молодежной и женской безработицы, квотирования рабочих мест для лиц, испытывающих трудности в поиске работы, и др.

Практический интерес для работодателей и ищущих работу граждан представляет банк данных высококвалифицированных специалистов и специалистов редких профессий «Персонал-сервис», действующий во всех городах области, а также специализированные программы «Персонал-выпускник», «Персонал-инвалид», «Персонал-рабочий».

Программа «Персонал-сервис» – не просто компьютерный банк высококвалифицированных специалистов, это своеобразный посредник между работодателем и тем, кто ищет работу, позволяющий учитывать интересы обеих сторон. В текущем году с помощью этой программы нашли подходящую работу около 160 безработных из г.Оренбурга и Орска.

Служба занятости населения области активно сотрудничает с работодателями и в части реализации мероприятий по организации общественных работ, обеспечению временной занятости несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет, а также граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Реальную выгоду от этого в полной мере ощутили многие руководители, так как названные спецпрограммы позволяют им освободить своих специалистов от выполнения неквалифицированных, временных работ без увеличения штатов. Кроме того, без затраты больших средств предприятиям предоставляется возможность подменить постоянных работников на период очередных отпусков, временной нетрудоспособности из-за болезни, длительных командировок и т. д.

В качестве работодателей в основном выступают строительные организации, предприятия жилищно-коммунального и сельского хозяйства, перерабатывающих отраслей промышленности. Накопленный службой занятости опыт в проведении общественных работ, налаживание тесных контактов с работодателями позволяют расширить возможности участия в общественных работах специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, например, в качестве делопроизводителей, технических работников по обработке и оформлению различного рода документов, специалистов по проведению переписи населения и обмену паспортов, младшего медицинского персонала и др.

В г. Бузулуке постоянными партнерами центра занятости в организации и финансировании общественных работ являются крупные промышленные предприятия ОАО «Бузулуктяжмаш», Бузулукский кирпичный завод, ООО «Бузулукмолоко», а также ООО «Торговый дом».

В г. Новотроицке для трудоустройства граждан на общественные работы было заключено 19 договоров на 450 рабочих мест: 14 предприятий, среди которых и крупнейшее в области – ОАО «Уральская сталь», оплату производили за счет собственных средств.

Всего в I полугодии 2006 года на предприятия и в организации области для участия в общественных работах было направлено около 2,4 тыс. чел., практически для каждого второго они явились подходящими.

В тесном взаимодействии с работодателями служба занятости осуществляет и временное трудоустройство граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Ни для кого не секрет, что особенно остро негативные изменения реформ коснулись граждан, имеющих пониженную конкурентоспособность на рынке труда: инвалидов, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, молодежи до 18 лет, беженцев и вынужденных переселенцев, одиноких и многодетных родителей, граждан, освобожденных из мест лишения свободы, лиц предпенсионного возраста и др.

Действенным инструментом социальной защиты отдельных вышеуказанных категорий граждан является гарантированное трудоустройство в рамках установленных квот. Так, согласно областному закону о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов, молодежи в возрасте до 18 лет, впервые ищущей работу (детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей), предприятиям и организациям всех форм собственности численностью свыше 100 чел. устанавливается квота в размере 4%.

В целях решения проблемы обеспечения занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы, центрами занятости населения установлены устойчивые партнерские отношения со многими предприятиями различных форм собственности: с организациями социального обслуживания населения, военными комиссариатами и учреждениями паспортно-визовой службы, предприятиями промышленности, жилищно-коммунального хозяйства и др.

Одним из приоритетных направлений работы органов службы занятости населения области остается организация ярмарок вакансий, в первую очередь специализированных и мини-ярмарок. Этот вид услуг удобен как для работодателей, так и для ищущих работу граждан. Работодателям предоставляется возможность оперативного подбора специалистов на вакантные рабочие места из нескольких претендентов, что значительно увеличивает вероятность подбора необходимой кандидатуры. В свою очередь, безработные граждане, не выезжая на предприятие, получают полную информацию о заинтересовавшем их месте работы, условиях и оплате труда.

Многие работодатели, по достоинству оценив этот вид услуг по подбору кадров, нередко сами являются инициаторами проведения подобных мероприятий. За 6 месяцев 2006 года было проведено более 340 ярмарок и

мини-ярмарок вакансий, участие в которых приняли 750 организаций, заявивших для замещения около 10 тыс. свободных рабочих мест и должностей.

Новой формой работы в данном направлении являются зональные ярмарки вакансий. Так, в прошлом году в г. Орске была проведена ярмарка для жителей восточной зоны Оренбургской области, в г. Бугуруслане – для жителей западной зоны. Ярмарки посетили свыше 3 тыс. чел. Более чем 40 предприятиями было представлено 540 вакансий, около 300 чел. получили направления на работу. В текущем году также планируется организация подобных мероприятий.

Углублению сотрудничества с работодателями способствуют маркетинговые визиты специалистов ЦЗН. Цели этих визитов самые разные: проверка соблюдения работодателями п. 3 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», сбор вакансий, информирование работодателей об услугах, оказываемых службой занятости, обсуждение возможности реализации на предприятиях мероприятий активной политики занятости.

Так, в г. Оренбурге в текущем году работники ЦЗН посетили более 140 предприятий и организаций. По результатам каждого посещения была подготовлена соответствующая информация, в которой отражены такие сведения, как наличие на предприятии свободных рабочих мест; методика подбора кадров; финансовое положение и перспективы развития предприятия; наличие коллективного договора (раздела «Занятость») и его выполнение; предполагаемое сокращение численности штатов и меры, принимаемые руководством в целях снижения психологической напряженности в коллективе. Итогом посещений является выдача соответствующих рекомендаций.

По результатам проверок руководители 43 оренбургских предприятий были предупреждены об ответственности за неполное предоставление сведений о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей (ФГУ комбинат «Вольный», ЗАО «Гостиный двор Лада», ООО «Регион-56», ООО НИПИ «Экологических проблем», ООО Химзавод «Спектр», Оренбургский шпалопропиточный завод и др).

На основе собранного материала ЦЗН г. Оренбурга была сформирована картотека маркетинговых визитов в виде паспортов предприятий. Паспорт содержит полную информацию о предприятии, его экономическом состоянии, производственной деятельности, о взаимодействии с ЦЗН, что позволяет специалистам службы занятости и клиентам более подробно ознакомиться с положением и условиями работы на предприятиях. На сегодня паспорта заведены более чем на 110 предприятий и организаций города.

К участию в проводимых проверках привлекаются представители прокуратуры, Государственной инспекции труда. Например, в г. Орске в теку-

щем году совместно с ГИТ были проверены ООО «Люди для людей», ООО ПКФ «Русма», несколько частных предпринимателей. По итогам проверок 2 чел. были привлечены к административной ответственности (штрафу).

Совместным с прокуратурой Ленинского района города проверкам подверглись МУП «Орсклифтсервис» и ООО «Орскгеокад», где также были установлены факты неполного предоставления сведений о вакансиях в ЦЗН г. Орска. Руководителям данных предприятий были выданы представления об устранении нарушений.

Прокуратура Советского района города, проводя ведомственную проверку предприятий и организаций, в соответствии с запросом центра занятости составила и направила в его адрес список работодателей, не предоставлявших в службу занятости информацию о наличии вакантных мест (должностей). По результатам проверок привлечены к административной ответственности руководители ООО «МКС АЛЬФА», ООО ОСА «Орион», ООО «Вита-Стом», ООО «Народные окна». Вопрос предоставления данными предприятиями сведений о вакансиях ЦЗН г. Орска взят под контроль.

Всего по области органами службы занятости было проведено около 900 проверок, в том числе более 100 – совместно с Государственной инспекцией труда и органами прокуратуры.

В соответствии с Соглашением о сотрудничестве, заключенным между Управлением ФГСЗН по Оренбургской области и Государственной инспекцией труда, центрами занятости населения создаются консультационные пункты, где все желающие могут получить консультации специалистов ЦЗН и ГИТ по вопросам труда и занятости. В этом году такие пункты действовали на большинстве территорий области.

В целях повышения возможностей трудоустройства граждан, ищущих работу, Управлением ФГСЗН заключены соглашения о взаимодействии с Оренбургским отделением Южно-Уральской железной дороги, облпотребсоюзом, Управлением Федеральной службы исполнения наказаний и др.

Новым направлением взаимодействия службы занятости с работодателями стало комплектование рабочими кадрами предприятий и организаций в соответствии с пилотными проектами, разрабатываемыми заинтересованными сторонами. Так, в рамках подготовки к юбилею образования службы занятости среди ЦЗН был объявлен конкурс «К 15-летию – 15 новых проектов». Из более чем 40 представленных на него проектов 15 лучших были направлены в Роструд. В их числе: «Временная занятость на селе», «Я б в колхозники пошел, пусть меня научат», «Занятость молодежи – социальная потребность», «Особой категории – и помощь особая» и др.

В проектах отражается взаимодействие службы занятости, органов местного самоуправления, работодателей, общеобразовательных и профессиональных учебных заведений, других заинтересованных структур.

ЦЗН г. Оренбурга в текущем году совместно с ФГУП ПО «Стрела» и Локомотиворемонтным заводом разработаны 2 проекта: «Взаимовыгодное сотрудничество» и «Локомотив, вперед лети», направленные на углубление сотрудничества с предприятиями, снижение социальной напряженности в городе и обеспечение занятости безработных граждан. В результате реализации мероприятий проектов на вакантные рабочие места предполагается трудоустроить более 200 чел. Кроме того, в рамках специальных программ будет обеспечено временной работой еще 275 чел., в том числе 40 выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет, 65 несовершеннолетних в свободное от учебы время. 35 безработным представится возможность пройти стажировку.

Не оставлена без внимания и сельская занятость. Например, ЦЗН Светлинского района совместно с администрацией муниципального образования Светлинский район, управлением сельского хозяйства и Ассоциацией КФХ района разработан пилотный проект «Большой проект малого бизнеса в селе», реализация которого позволит в 2007 году обеспечить занятость около 70 жителей района, в том числе 50 чел. приобретут новые профессии, предполагающие дальнейшее трудоустройство в рамках специальной программы «Организация содействия самозанятости безработных граждан». На стажировку будут направлены 12 молодых специалистов.

Учитывая важность обеспечения социальных гарантий детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, в прошлом году Управлением ФГСЗН совместно с Центром занятости населения г. Оренбурга и Оренбургским санаторным домом детства был подготовлен проект «На пути к взрослой жизни». Данный проект предусматривал организацию временной занятости несовершеннолетних, участие воспитанников детского дома в общественных работах, проведение профориентационных мероприятий. В 2006 году разработан новый проект «Во взрослую жизнь собираюсь...».

Руководством Управления была поставлена задача центрам занятости территорий, где расположены детские дома и специализированные школы-интернаты: разработать пилотные проекты, взяв за основу рабочую схему: детский дом – училище – предприятие.

В Оренбуржье учреждения подобного типа имеются в 17 городах и районах. В настоящее время центры занятости этих территорий завершают подготовку проектов. Их реализация позволит охватить максимальное количество воспитанников детских домов полезной и доступной для них работой, улучшить их материальное положение, сориентировать на выбор будущей профессии.

В Управлении ФГСЗН создана комиссия по рассмотрению и утверждению целевых проектов. 29 августа состоялось ее первое рабочее заседание, в котором приняли участие представители 4 крупнейших в области детских

домов. Присутствующими была отмечена важность проблемы профессионального становления детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и необходимость работы, проводимой в этом направлении службой занятости. На заседании было представлено 7 проектов, предусматривающих взаимодействие центров занятости населения с учреждениями интернатного типа, профессиональными учебными заведениями, предприятиями.

Следующее заседание комиссии планируется провести с участием представителей Министерства социального развития области.

Сегодня можно с удовлетворением констатировать: многие предприятия и организации области настроены на сотрудничество со службой занятости. Нами отработан действенный механизм формирования банка вакансий, накоплен значительный опыт работы по повышению сбалансированности спроса и предложения рабочей силы и улучшению ее качества. Это – главное достижение, и специалисты службы занятости будут и дальше прилагать все усилия для совершенствования взаимодействия с работодателями в интересах безработных граждан.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА РЕГИОНА – ЗАБОТА ОБЩАЯ

Т. Е. Ефимова, В. В. Тимофеева, Н. М. Рыбальская

Управление Федеральной государственной службы занятости населения
по Челябинской области, г. Челябинск

depzan@szn74.ru

Актуальность формирования региональной кадровой политики в современных социально-экономических условиях вызвана реально сложившейся ситуацией, прежде всего осложнением положения на рынке труда: наличием молодежи, имеющей статус безработных, их неконкурентоспособностью.

Главную проблему рынка труда России – нарастающий год от года дефицит квалифицированных кадров, серьезные деформации профессионально-квалифицированной структуры и низкое качество рабочей силы – сформулировал руководитель Федеральной службы по труду и занятости М. А. Топилин. На региональном рынке труда сохраняется негативная тенденция структурного дисбаланса спроса и предложения рабочей силы. Молодежь ориентируется на стереотипы бытового сознания о престижных профессиях и всеми силами приобретает профессии юристов, финансистов, менеджеров, дизайнеров и т. п. Развивающаяся экономика остро нуждается в

квалифицированных станочниках, строителях, мастерах сферы обслуживания и т. д.

По результатам опроса социологического факультета ЮУрГУ о планах студентов после окончания вуза, лишь около 20% выпускников намерены трудоустроиться в госсекторе по специальности, третья часть планирует работать по специальности в коммерческих структурах. Основать свой бизнес предполагают 16% дипломированных молодых специалистов. Из опрошенных студентов почти 85% нуждаются при трудоустройстве, в том числе и на временную работу в свободное от учебы время, в помощи специализированной молодежной биржи труда. Достаточно много «без пяти минут» дипломированных специалистов не знают реалий рынка труда, тонкостей своей профессии, требований работодателей, об услугах центров занятости.

За первое полугодие 2006 г. из обратившихся за помощью в поиске работы в службу занятости населения (СЗН) почти 44% – молодежь в возрасте 16-29 лет. В числе признанных безработными за отчетный период молодежь составляет 41,6%. Увеличилась средняя продолжительность безработицы среди молодежи с 3,3 до 3,9 месяца. Стало больше безработных выпускников вузов: их доля в числе состоящих на учете в центрах занятости населения выросла с 10,9% в 2004 г. до 13,5% в 2005 г. Из безработных выпускников большая часть – из учреждений начального и среднего специального профобразования. Большая часть безработных выпускников с вузовскими дипломами – специалисты в областях юриспруденции, экономики и управления, психологии, менеджмента, технологии и предпринимательства, финансов, бухгалтерского учета. А вакансии, заявленные работодателями, более чем на 80% составляют квалифицированные рабочие кадры.

В 2005 году в государственных учреждениях центрах занятости населения (ЦЗН) области коэффициент напряженности на городском рынке труда составил в среднем по году 0,9 чел./вак., но уровень безработицы при наличии вакансий, особенно в малых городах, может быть значительным. Динамика проблемы кадров за ряд лет в профессионально-квалификационном разрезе показана в таблице 1.

Видно явное несоответствие предлагаемой рабочей силы востребованным рабочим местам по ряду профессий. В одном случае (по рабочим профессиям) постоянно ощущается недостаток предложения рабочей силы, в другом (служащие) – явное перепроизводство. Причем статистика свидетельствует, что это несоответствие почти не сокращается.

Причины этого в следующем:

- Слабо регулируются процессы изменения структуры подготовки кадров в системе профессионального образования области, как по профессиям, так и по уровням образования. Если в 1999 г. более половины выпускников обучались в учреждениях начального профессионального образования

(УНПО), приобретая рабочие профессии, то начиная с 2001 г. произошел рост доли выпускников ссузов и вузов. В 2005 г. выпускники вузов составили 29,7% от общего выпуска, в ссузах обучалось более 31% всех выпускников, а численность выпускников УНПО сократилась до 39% (табл. 2).

Таблица 1

Численность квалифицированных безработных на рынке труда области и количество вакантных рабочих мест по состоянию на 1 января

Наименование профессий и должностей	2004 г.		2005 г.		2006 г.	
	Численность безработных, чел.	Потребность в работе, чел.	Численность безработных, чел.	Потребность в работе, чел.	Численность безработных, чел.	Потребность в работе, чел.
Газосварщик, электросварщик	187	388	316	509	204	392
Токарь	104	286	167	294	143	282
Фрезеровщик	40	123	50	154	42	105
Монтажник	81	159	124	245	58	195
Бухгалтер	1376	69	1723	94	1592	74
Экономист	369	19	377	16	394	30
Юрисконсульт	263	15	398	17	349	27

Таблица 2

Структура выпуска специалистов из учреждений профобразования области, %

Вид учебного заведения	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
вузы	19	23	25	27	26	30
ссузы	25	34	35	35	34	31
УНПО	56	43	40	38	40	39

• Непривлекательность рабочих мест по массовым профессиям (низкая зарплата, отсутствие социального пакета, неудовлетворительные условия труда и т. д.). Так, в 2005 г. при средней зарплате по Челябинску 8665,0

в банке вакансий предлагается зарплата токарям от 4,0 до 8 тыс. руб., слесарям-ремонтникам – от 2,0 до 7 тыс. руб. Отчасти и по этой причине данные вакансии бесконечно долго заполняют банк данных СЗН.

- Низкое качество рабочей силы. Таблица 3 свидетельствует о том, какие рабочие кадры больше всего заполняют банк данных областной СЗН.

Таблица 3

Численность безработных низкой квалификации, представленных на рынке труда области, и количество вакантных рабочих мест по состоянию на 1 января

Наименование профессий	2004 г.		2005 г.		2006 г.	
	Численность безработных, чел.	Потребность в работ., чел.	Численность безработных, чел.	Потребность в работ., чел.	Численность безработных, чел.	Потребность в работ., чел.
Подсобный рабочий	891	171	1610	235	1089	340
Сторож	739	143	1156	141	1082	141
Уборщик производственных помещений	905	206	1422	397	1088	397

Безработица, как следствие формирования новых социально-экономических отношений, стала действительным фактором нашего бытия, определяющим качество жизни, социальные и профессиональные перспективы.

По нашей статистике, каждый четвертый безработный молодой человек – выпускник образовательного учреждения. Изменить эту ситуацию можно при наличии:

- механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и всех звеньев профессиональной школы, между традиционной ориентацией на подготовку по определенным профессиям и постоянно меняющимся производством;

- заинтересованности учреждений профессионального образования в трудоустройстве выпускников, изучении изменений требований к квалификации работников на рынке труда;

– сформированности у выпускников образовательных учреждений необходимых навыков самоопределения на рынке труда, поиска работы, развития трудовой карьеры;

– переориентации кадровой политики большинства предприятий и организаций не на достижение текущих результатов, а на перспективное развитие;

– ежегодного анализа предполагаемого выпуска молодых специалистов из профессиональных образовательных учреждений области, согласовании объемов и профилей подготовки молодых кадров с администрациями городов и районов области и руководителями учебных заведений.

Таким образом, определены противоречия:

- критический уровень кадрового потенциала предприятий и увеличение доли безработных среди молодежи;
- несоответствие требований рынка труда и уровня профессиональной компетентности специалистов;
- несоответствие рынка образовательных услуг и потребностей рынка труда.

Основные направления

Для разрешения этих противоречий необходимы межведомственные усилия, которые должны быть направлены как на создание гибкого рынка образовательных услуг, так и на предупреждение и преодоление негативных последствий безработицы через скоординированное взаимодействие всех заинтересованных структур.

Определенная работа в целях решения этих проблем, урегулирования спроса и предложения на РТ в области проводится.

Деятельность областного координационного комитета содействию занятости населения органично дополняется работой межведомственной комиссии по психологической помощи, профориентации и содействию трудоустройству населения области, в январе 2003 г. разработана одноименная межведомственная целевая Программа и рекомендована к исполнению на всех территориях области.

В преддверии межрегиональной научно-практической конференции «Межведомственное сопровождение регулирования спроса и предложения рабочей силы» вопросы о требованиях реального РТ и качестве подготовки рабочих кадров, социального партнерства в контексте обсуждаемой проблемы рассматривались на заседании «Круглого стола».

При Управлении федеральной государственной службы занятости населения (УФГСЗН) создан Общественный совет для выработки и принятия рациональных согласованных решений по реализации мероприятий содей-

ствия занятости граждан. Темой первого заседания стало обсуждение мер по координации деятельности СЗН и социальных партнеров по трудоустройству молодежи, его рекомендации направляются в городские округа и муниципальные районы.

Министерством образования и науки области подготовлен проект Концепции оптимизации, реструктуризации и развития системы довузовского профобразования Челябинской области на 2006 – 2010 годы.

С целью регулирования баланса рынка труда и образовательных услуг УФСЗН реализует программы содействия трудоустройству выпускников учреждений профобразования на основе Соглашений о сотрудничестве с Министерством образования и науки области, объединениями работодателей «ПРОМАСС», Южно-Уральской торговой промышленной палатой, ведущими кадровыми агентствам, основными вузами области. Разработан и реализуется план скоординированного взаимодействия УФСЗН и Регионального центра трудоустройства выпускников на базе Южно-Уральского государственного университета.

Налажен регулярный обмен информацией для консультационных пунктов в центрах (штабах) трудоустройства студентов в учреждениях образования. В течение апрельских (2006 г.) «Дней службы занятости» проведены для студентов «День карьеры» в Челябинском государственном университете, информационно-консультативная встреча в УрСЭИ. Выпускники агроинженерного университета на традиционной для их вуза весенней ярмарке вакансий рабочих мест смогли пообщаться с зам. министра сельского хозяйства области. Студентам был представлен банк вакансий по г. Челябинску и Челябинской области, они получили консультации по трудоустройству представителя Министерства сельского хозяйства, юриста, профконсультанта, специалиста по организации собственного дела.

В работе «Ярмарки» в Челябинском государственном агроинженерном университете в числе десятка работодателей приняло участие кадровое агентство «Бизнес и кадры». В рамках Соглашения между Управлением ФГСЗН и этой фирмой 14 выпускникам вуза будет оказано бесплатное содействие в трудоустройстве. При поддержке УФСЗН агентство «Бизнес и кадры», представляющее ассоциацию рекрутинговых агентств Урала, выиграло грант Министерства экономического развития области на создание Центра содействия трудоустройству выпускников и молодых специалистов с высшим образованием.

«Ярмарки вакансий», «Аукционы профессий» для выпускников вузов проводятся задолго до получения диплома, чтобы, получив приглашение на работу, будущий специалист не остался «один на один» с проблемой адаптации к производственной деятельности. В прямом общении с работодателем студенты имеют возможность больше узнать о предлагаемой работе,

особенностях корпоративной культуры и кадровой политики. Для работодателей основная цель участия в таких ярмарках – пополнение базы данных специалистов. И даже если в текущий момент вакансий у компании мало и перспективные резюме преддипломников откладываются, выпускник может получить предложение на работу в недалеком будущем.

Участники совместных мероприятий – студенты, преподаватели, работодатели – при подведении итогов «за круглым столом» отмечают необходимость такого общения. Это эффективно не только для трудоустройства молодежи, но и для корректировки образовательных программ подготовки будущих специалистов, нужных для современного производства. В условиях «кадрового голода» все больше работодателей готовы занять прогрессивную позицию участия предприятий в подготовке специалистов со студенческой скамьи.

В Челябинской области на протяжении последних лет создана система психолого-профориентационных мероприятий, направленных на содействие профессиональному самоопределению, сопровождению профессиональной карьеры граждан в качестве одного из приоритетных направлений активной политики занятости. Сегодня профориентация рассматривается как понятие более широкое, чем просто определение профессиональных склонностей молодого человека к тому или иному виду деятельности. Профессиональная ориентация – это прежде всего выработка умения молодежи ориентироваться в быстро меняющейся экономической, социальной обстановке. Этот длительный процесс должен начинаться с начальной школы и быть доступным в течение всей жизни.

Система эта последовательно развивается. Подготовлены кадры профконсультантов на базе ЮУрГУ, реализуется возможность обучения, постоянного повышения их квалификации, создана необходимая материальная и информационно-методическая база, ведется целенаправленная работа с органами образования, медико-социальной экспертизы.

Можно выделить следующие новые тенденции в организации и содержании работы по психологической поддержке и профессиональной ориентации молодежи. К ним относится использование в работе специалистов городских и районных ЦЗН таких технологий, как профилирование, оценка профессиональной компетентности личности, компьютерные программы профессиональной социально-трудовой адаптации подростков и молодежи на рынке труда «Мир карьеры» и «Трамплин». На некоторых территориях области программа «Трамплин» востребована службами управления персонала предприятий.

Мероприятия по профориентации, социальной адаптации, профобучению, информационные акции из арсенала активной политики содействия занятости проводятся для молодежи в приоритетном порядке. Более 50%

профориентационных услуг приходится на молодых клиентов службы занятости. Все более разнообразными становятся мероприятия на основе межведомственного взаимодействия: ярмарки вакансий, «круглые столы», информационные конференции, занятия с выпускниками, направляемыми на стажировку: «Адрес твоей профессии», «Уроки самопрезентации», «Профориентационная весенняя декада». Активизируется эта деятельность в ходе ставших уже традицией ежегодных «Дней службы занятости населения». Для молодых людей, длительно состоящих на учете, профориентаторами проводятся курсы «Клуб успешного поиска работы», «Новый старт». Вошло в практику ежегодное участие специалистов отдела Управления ФГСЗН и профконсультантов ЦЗН в областной межрегиональной выставке «Образование и карьера – шаг в будущее». В экспозиции УФГСЗН раскрываются возможности профессиональной ориентации, психологической поддержки и социальной адаптации молодежи на региональном рынке труда. В ряде территорий (Миасс, Копейск, Усть-Катав, Кыштым, Аргаяшский район) области имеется определенный опыт эффективного межведомственного взаимодействия по профессиональной ориентации и трудовому становлению подростков и молодежи.

После психолого-профориентационных мероприятий служба занятости предоставляет возможность профобучения (переобучения) по специальностям, востребованным на рынке труда (курсовая подготовка от 3 до 6 мес). Из числа безработных граждан, получивших эти услуги, 66,4% составляют молодые люди в возрасте 16-29 лет. Видом профобучения является стажировка выпускников учреждений высшего профобразования на предприятиях и в организациях по направлению СЗН, предусматривающая приобретение профессиональных и организаторских навыков, повышение конкурентоспособности на рынке труда с последующим трудоустройством. С 2005 г. федеральной СЗН предусмотрен еще один вид поддержки выпускников: программа «Первое рабочее место» для временного трудоустройства выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте 18-20 лет, ищущих работу впервые. Обе эти программы реализуются только при активном сотрудничестве СЗН с работодателями.

Переподготовка и повышение квалификации проводились по 84 профессиям и специальностям.

Однако существующее положение дел на рынке труда области, приведенные выше статистические данные свидетельствуют, что принимаемых мер недостаточно.

Следует признать, что пока не достигнута переориентация молодежи на рабочие профессии, наиболее востребованные на рынке труда. В создавшихся условиях необходимо активизировать и более четко скоординировать совместные усилия именно в работе с молодежью.

Необходимо вспомнить и возродить в практике организаций различные межведомственные, в том числе и профориентационные, мероприятия, подготовку информационно-справочных материалов, информационную работу о деятельности и перспективах развития предприятий, направленные на формирование положительного образа (пропаганду) рабочих профессий, с целью возрождения интереса к рабочим профессиям, формирования адекватного профессионального самоопределения растущего поколения.

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) должна стать областная целевая программа «Управление кадровым потенциалом Челябинской области на 2007-2010 годы».

ПРОФИЛИРОВАНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОСРЕДНИЧЕСКИХ УСЛУГ

Г. А. Заводовский, С. И. Матвеева

Управление Федеральной государственной службы занятости населения
по Республике Карелия, г. Петрозаводск

depzan@onego.ru

Внедрение процедуры профилирования безработных граждан в Карелии началось с декабря 2003 года, когда республиканской службой занятости населения был разработан и утвержден «Временный порядок работы специалистов центра занятости населения по организации и проведению профилирования безработных граждан», определены четыре «пилотных» центра занятости населения (Петрозаводский, Кондопожский и Сортавальский городские, а также Пряжинский районный), которые с 2004 года начали его практическую реализацию.

С учетом положительного опыта работы, а также автоматизации процедуры профилирования безработных граждан в программном комплексе «Катарсис» с IV квартала 2004 года технология профилирования была внедрена в остальных центрах занятости населения республики.

В течение 2005 года профилированием в республике были охвачены 32265 человек, что составило 99,2% от числа всех граждан, признанных безработными в этом периоде.

Главной причиной достаточно оперативного внедрения технологии профилирования в практику работы республиканской службы занятости стало нарастание сложностей в трудоустройстве значительной части безработных, обусловленное, с одной стороны, ростом требований к качеству рабочей силы на рынке труда, а с другой – неспособностью службы занятости быстро и качественно исследовать основной объект своей деятельности – безработных граждан.

В этой связи необходимо напомнить, что важнейшими принципами организации работы в центрах занятости населения по содействию в трудоустройстве являются индивидуальный подход к безработным гражданам и минимизация времени их трудоустройства.

В то же время в арсенале центров имеется целый ряд направлений работы, нацеленных на ускоренную психологическую, социальную, профессиональную и трудовую реабилитацию безработных, а именно: психологическая поддержка и профессиональная ориентация; подготовка, переподготовка и повышение квалификации; организация общественных работ; организация временного трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы; социальная адаптация; содействие самозанятости.

Технологическим базовым звеном, объединяющим в единое целое вышеуказанные принципы организации и направления работы центров, стала процедура профилирования безработных граждан. В Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации» термин «профилирование» определен как «распределение безработных граждан на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик в целях оказания им наиболее эффективной помощи при содействии в трудоустройстве с учетом складывающейся ситуации на рынке труда».

В практической плоскости процедура профилирования представляет технологию идентификации положения безработного гражданина на рынке труда (путем анкетирования) и выбора наиболее подходящей для него программы дальнейшей работы центра по его социальной, профессиональной и трудовой реабилитации.

Распределение безработных граждан по профильным группам осуществляется с учетом индивидуальных характеристик, отражающих их потенциал и мотивацию трудоустройства. В интегрированном виде профильные группы выглядят следующим образом:

группа «А» – наиболее активные в поиске работы граждане, имеющие высокий уровень профессиональной востребованности и мотивации к труду;

группа «БП» – граждане, имеющие высокую мотивацию к труду, но ограниченную профессиональную востребованность;

группа «БМ» – граждане, имеющие высокую профессиональную востребованность, но слабую мотивацию к труду;

группа «В» – очень пассивные безработные, невостребованные на рынке труда.

Профилирование, проведенное в 2005 году в Республике Карелия, показало, что подавляющая часть безработных принадлежит к группе «БП» и «В» (79,5%) и нуждается со стороны службы занятости населения в реализации дополнительных мер по их адаптации к требованиям рынка труда. Распределение безработных граждан по профильным группам в 2005 году представлено на рисунке 1.

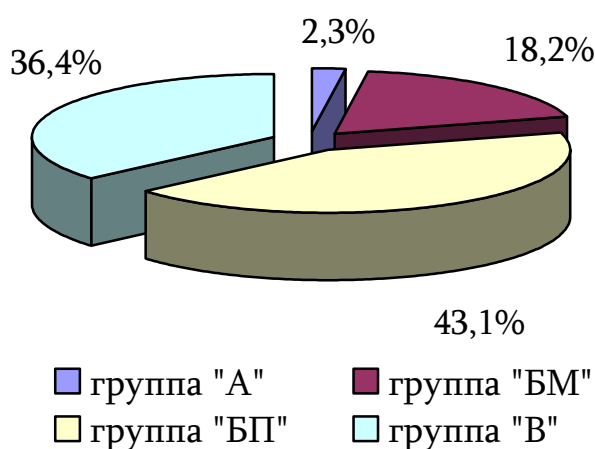


Рис. 1. Распределение безработных граждан по профильным группам

В разрезе районов распределение безработных граждан по профильным группам за 2005 год представлено в таблице 1.

Представленное распределение безработных граждан отчетливо показывает наличие существенных территориальных отличий профильного состава безработных граждан. Особенно это заметно по доли безработных граждан, имеющих профильную группу «В». В относительно благополучных регионах республики (города Петрозаводск, Костомукша, Сортавала) эта доля не превышала четверти безработных граждан. Увеличение доли безработных группы «В» в два и более раза наблюдалось в районах, где безработица приняла долговременный, застойный характер, что, безусловно, сказалось на росте доли пассивных безработных граждан (Калевальский, Лоухский, Беломорский, Муезерский районы), или в районах, где имеются рабочие места на ведущих градообразующих предприятиях, недоступные в силу различных причин для значительной части безработных граждан (Суоярвский, Сегежский, Кондопожский районы).

Таблица 1

ГУ ЦЗН	Признано безработными										
	Все- го, чел.	из них присвоена профильная группа									
		всего		в т.ч. по группам							
		чел.	%*	А		БП		БМ		В	
чел.	%**			чел.	%**	чел.	%**	чел.	%**		
Беломорского р-на	2637	2633	99,8	48	1,8	1000	38,0	405	15,4	1180	44,8
Калевальского национального р-на	1255	1200	95,6	16	1,3	410	34,2	154	12,8	620	51,7
Кемского р-на	1387	1367	98,6	42	3,1	766	56,0	275	20,1	284	20,8
Кондопожского р-на	2696	2696	100,0	129	4,8	1008	37,4	314	11,6	1245	46,2
г. Костомукша	810	782	96,5	36	4,6	417	53,3	163	20,8	166	21,2
Лахденпохского р-на	425	411	96,7	9	2,2	173	42,1	97	23,6	132	32,1
Лоухского р-на	1657	1595	96,3	18	1,1	655	41,1	205	12,9	717	45,0
Медвежьегорского р-на	2233	2224	99,6	39	1,8	1280	57,6	322	14,5	583	26,2
Муезерского р-на	947	946	99,9	4	0,4	193	20,4	244	25,8	505	53,4
Олонецкого р-на	1361	1359	99,9	45	3,3	687	50,6	139	10,2	488	35,9
г. Петрозаводск	5726	5726	100,0	123	2,1	2528	44,1	1729	30,2	1346	23,5
Питкярантского р-на	1692	1692	100,0	30	1,8	744	44,0	303	17,9	615	36,3
Прионежского р-на	1306	1306	100,0	101	7,7	667	51,1	173	13,2	365	27,9
Пряжинского р-на	887	887	100,0	11	1,2	376	42,4	127	14,3	373	42,1
Пудожского р-на	3423	3400	99,3	26	0,8	1728	50,8	521	15,3	1125	33,1
Сегежского р-на	2494	2480	99,4	31	1,3	608	24,5	404	16,3	1437	57,9
г. Сортавала	1047	1047	100,0	12	1,1	537	51,3	253	24,2	245	23,4
Суоярвского р-на	532	514	96,6	7	1,4	149	29,0	34	6,6	324	63,0
Республики Карелия	32515	32265	99,2	727	2,3	13926	43,1	5862	18,2	11750	36,4

* Доля признанных безработными, имеющими профильную группу, от общего количества признанных безработными в отчетном периоде в районе.

** Доля безработных, имеющих конкретную профильную группу, от общего количества признанных безработными, имеющими профильную группу в отчетном периоде в районе.

Неоднородность районных рынков труда подчеркивает состояние республиканского банка вакансий. В течение 2005 года в органы государственной службы занятости населения работодателями было заявлено 36943 вакантных рабочих места, из них 11057 единиц (29,9%) – в рамках реализации активных программ занятости. В ряде районов с высоким уровнем безработицы (Беломорском, Калевальском, Муезерском, Пудожском) доля таких временных вакансий превышала 50%. Сведения о вакансиях, заявленных в органы республиканской службы занятости населения в 2005 году, представлены на рисунке 2.

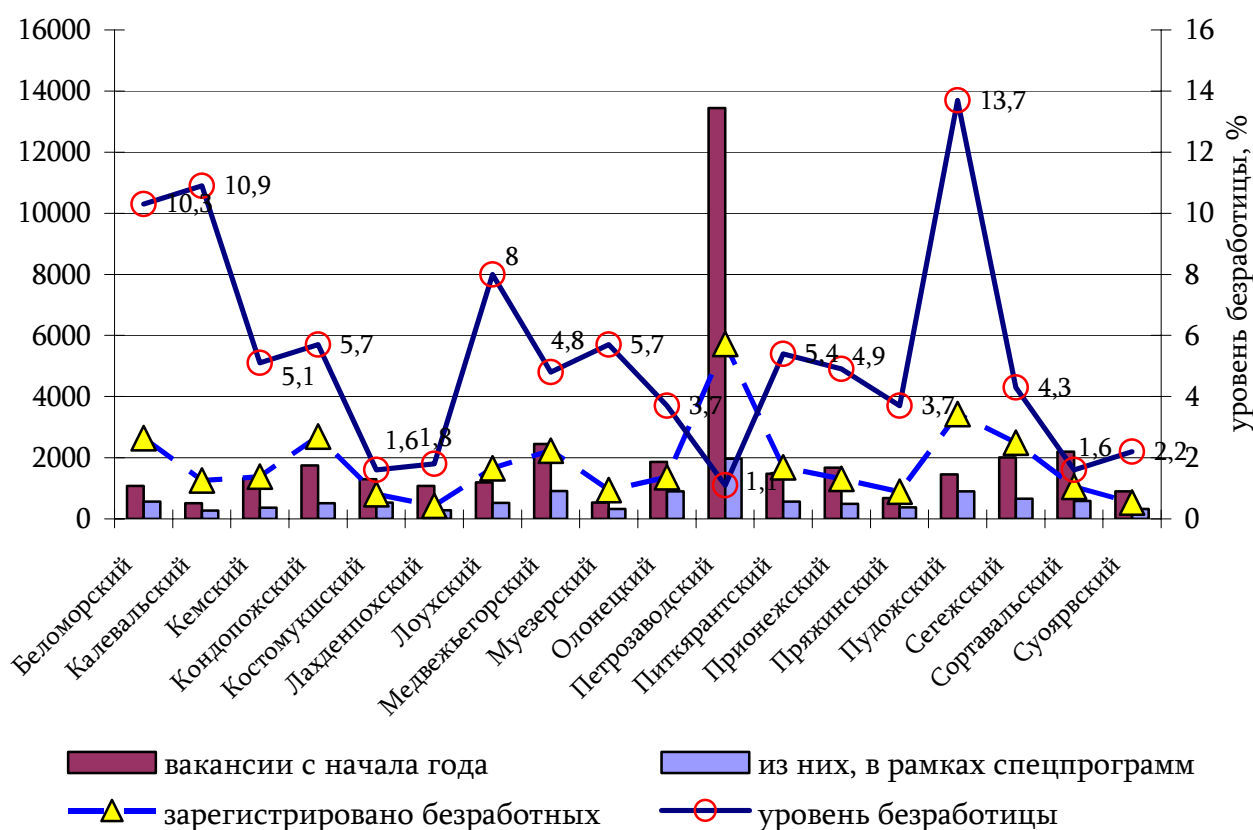


Рис. 2. Сведения о вакансиях, заявленных в органы республиканской службы занятости населения в 2005 году

Трудовые ресурсы на регистрируемом рынке труда с учетом принципиальных особенностей профильных групп можно представить в виде двух обобщенных групп.

Первая имеет профессиональный потенциал и не требует дополнительных затрат на оказание содействия в трудоустройстве (профильные группы «А» + «БМ»). В основном (около 70%) это городские жители. На регистрируемом рынке труда доля безработных граждан, представляющих профессиональный кадровый ресурс, в среднем по республике составила в 2005

году 20,5% (г. Костомукша – 25,4%, г. Петрозаводск – 32,3%, г. Сортавала – 25,3%).

В число наиболее активных и востребованных на рынке труда граждан (группа «А») было отнесено 727 человек, или 2,3% от числа признанных безработными (в разрезе районов – от 0,4 до 7,7%). Немногочисленность этой группы закономерна, поскольку вероятность трудоустройства конкурентоспособных граждан в первые десять дней с момента обращения в службу занятости населения (до присвоения статуса безработного) достаточно высока. Так, в 2005 году было признано безработными от числа обратившихся в службу занятости (без учета несовершеннолетних граждан, участников программы «Трудовая адаптация») в городах: Петрозаводск – 65,2%, Сортавала – 58,6%, Костомукша – 70,7%, в Лахденпохском районе – 63,1%. Эти показатели косвенно подтверждают, что 30-40% ищущих работу граждан нашли работу в первые десять дней с момента обращения в службу. В районах с высоким уровнем безработицы доля граждан, признанных безработными, значительно выше: в Калевальском национальном районе – 92,9%, в Беломорском районе – 93%, в Пудожском районе – 88,9%. Можно предположить, что в указанных районах только 7-12% ищущих работу граждан нашли работу в первые десять дней с момента обращения в службу. В этой связи логично было бы увидеть более многочисленную группу «А» среди безработных данных районов, но результаты профилирования этого не обнаруживают. Таким образом, можно сделать вывод, что или активные граждане, востребованные на рынке труда в районах с высоким уровнем безработицы и ограниченным числом вакансий, ищут работу самостоятельно, не обращаясь в центр занятости населения за содействием, или работающие граждане более осторожно относятся к смене места работы и не выходят на открытый рынок труда.

К числу безработных граждан, имеющих профессиональный потенциал, но ослабленную мотивацию к труду (группа «БМ»), было отнесено 5862 человека, или 18,2% (в разрезе районов – от 6,6 до 30,2%). Необходимо отметить, что доля граждан, имеющих профессиональные навыки, но не спешащих возобновить трудовую деятельность, значительно выше среднереспубликанского значения в регионах с благополучной ситуацией на рынке труда. Например, в городе Петрозаводске (36% от всех заявленных в республике вакансий) доля безработных группы «БМ» достигла 30,2%, в приграничных районах с налаженным приграничным бизнесом она составила в г. Сортавала – 24,2%, в г. Костомукша – 20,8%, в Лахденпохском районе – 23,6%.

Вторая обобщенная группа – безработные, не востребованные на рынке труда в силу низкого профессионального потенциала и требующие значительных затрат со стороны органов занятости (профильные группы «БП»

+ «В»). Из них желающие найти работу (группа «БП») составили самую многочисленную группу – 43,1% (13926 человек), в том числе в возрасте 16-29 лет 51,9% (7230 человек). Имеющие низкую мотивацию к труду (группа «В») – 36,4% (11750 человек), из них в возрасте 16-29 лет – 37,0% (4348 человек). В итоге во всех центрах безработные граждане с низким профессиональным потенциалом составили абсолютное большинство от числа зарегистрированных безработных. Задача службы занятости – посредством активной политики максимально приблизить потенциал трудоустройства таких клиентов к уровню тех, кто успешно ищет работу самостоятельно.

Распределение безработных граждан, объединенных наличием или отсутствием профессионального потенциала, в разрезе районов представлено на рисунке 3.

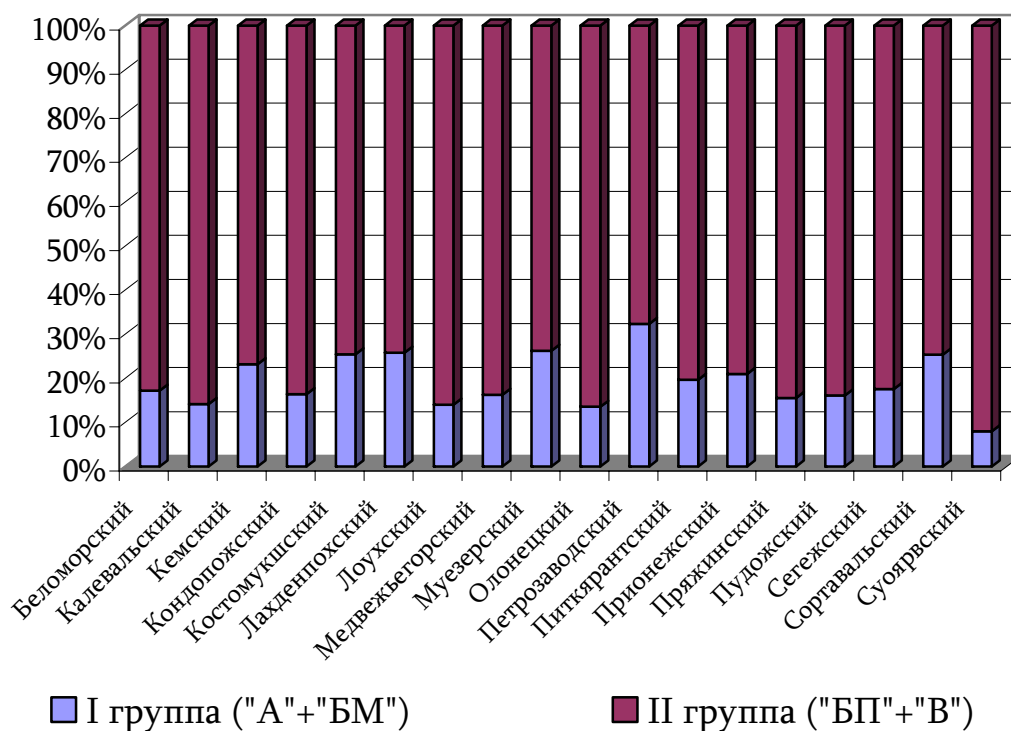


Рис. 3. Распределение безработных граждан по обобщенным группам в 2005 году

Из представленных данных отчетливо видно, что доля безработных граждан, имеющих достаточно высокий профессиональный потенциал, хотя и выше в районах с благоприятной обстановкой, чем в районах со сложной ситуацией на рынке труда, но разница эта незначительна. Основными клиентами службы занятости населения во всех районах являются безработные

граждане, не востребованные на рынке труда в силу низкого профессионального уровня.

Результаты исследований показывают, что профилирование является для центров и всей службы занятости населения не только технологией «сортировки» безработных граждан с целью организации дальнейшей работы с ними, но и процедурой, лежащей в основе формирования информационной базы для анализа реального положения дел на рынке труда и, соответственно, в основе разработки и реализации оптимальных мер, направленных на стабилизацию ситуации с безработицей. При этом необходимо отметить, что отнесение безработных граждан к той или иной социально-психологической группе, безусловно, имеет некоторую погрешность, величина которой определяется субъективными факторами (опыт специалистов, поведение клиентов и т. д.). Как показывает практика, эта погрешность снижается по мере накопления опыта работы центрами занятости населения и совершенствования методического сопровождения программы со стороны Управления.

Степень воздействия любой технологии на тот или иной процесс характеризуется теми изменениями, которые она оказывает на итоговый результат. В нашей ситуации, когда технология профилирования работала в течение одного года, очень сложно в полной мере оценить степень воздействия процесса профилирования на улучшение качественных показателей работы службы занятости населения. Однако если взять за критерий оценки изменения за период 2004-2005 гг. ряда показателей, характеризующих качество посреднических услуг, то получается следующая динамика:

– средняя продолжительность регистрируемой безработицы в 2005 году составляла 4,08 мес., что на 0,16 мес. меньше, чем за соответствующий период 2004 года (4,24 мес.);

– в 2005 году доля безработных граждан, трудоустроенных в течение от 1 до 4 месяцев со дня присвоения им статуса безработного (% к общему количеству безработных граждан, нашедших работу за год), увеличилась по отношению к 2004 году в районах республики с более благоприятной обстановкой на рынке труда:

- в г. Петрозаводске – на 0,5%;
- в г. Костомукша – на 5,8%;
- в Кемском районе – на 3,7%;
- в Лахденпохском районе – на 1,5%;
- в Олонецком районе – на 0,9%;
- в Питкярантском районе – на 5,8%;
- в Прионежском районе – на 4,8%;
- в Пряжинском районе – на 6,3%;

– в 2005 году доля безработных граждан, трудоустроенных в течение от 4 до 8 месяцев со дня присвоения им статуса безработного (% к общему количеству безработных граждан, нашедших работу за год), увеличилась по отношению к 2004 году в среднем по республике на 5,8% .

Позитивное влияние применения процедуры профилирования на организацию работы по содействию в трудоустройстве безработных граждан косвенно подтверждает тот факт, что с помощью службы занятости населения, несмотря на сохраняющиеся проблемы на региональном рынке труда, в 2005 году нашли доходное занятие 14215 безработных граждан, что почти на 12% выше показателя 2004 года (12766 человек), когда технология профилирования применялась только в четырех центрах, и на 17% выше показателя 2003 года (11815 человек).

Результаты работы с безработными гражданами в 2005 году в разрезе профильных групп представлены на рисунках 4 – 7.

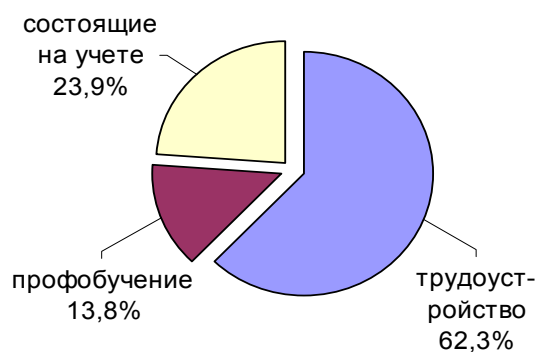


Рис. 4. Результаты работы с безработными группы «А»

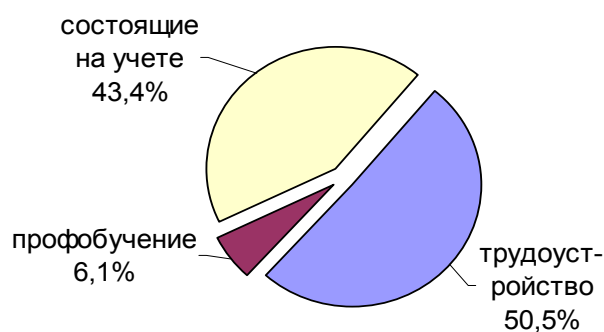


Рис. 5. Результаты работы с безработными группы «БМ»

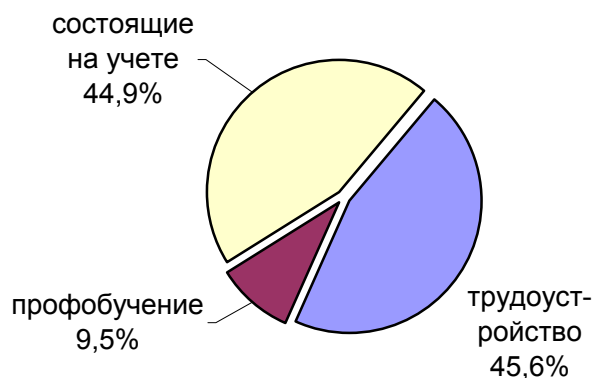


Рис. 6. Результаты работы с безработными группы «БП»

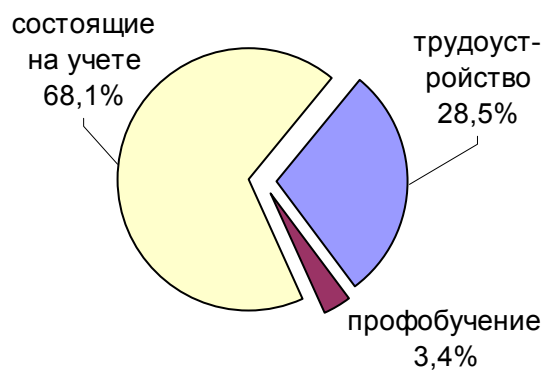


Рис. 7. Результаты работы с безработными группы «В»

Как видно из приведенных данных, по всем группам, за исключением группы «В», удалось оказать содействие в занятости (трудоустройство и профессиональная подготовка и переобучение) свыше 55% безработных граждан, что само по себе является неплохим результатом.

В заключение следует отметить, что кроме совершенствования качества посреднических услуг внедрение технологии профилирования в Республике Карелия создало основу аналитической базы для разработки районных и республиканской программ содействия занятости населения на 2007-2010 годы. Апробирован инструмент, позволяющий в достаточно ранние сроки выявить наиболее уязвимые категории безработных, на работу с которыми преимущественно и должна быть нацелена активная политика на рынке труда.

ПАРТНЕРСТВО: ВУЗ – РАБОТОДАТЕЛЬ

Г. Г. Закирзаков, В. В. Конев

Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень

konev@tgngu.tyumen.ru

Бесспорным является тот факт, что основным критерием престижности вуза является высокий рейтинг его выпускников, который определяется их уровнем общенаучной и профессиональной подготовки. Не секрет, что проблемным вопросом в образовательной деятельности вузов, а именно в профессиональной подготовке, всегда являлось неполное соответствие программ обучения и постоянно меняющихся потребностей реального производства. Основным решением этого противоречия являются:

- качественная организация и проведение практик студентов;
- заключение комплексных договоров с предприятиями и реализации положений договоров и планов совместной работы.

Все вышеизложенное ставит университет перед фактом более тесного взаимодействия с представителями предприятий и необходимостью знать интересы и планы самих предприятий. Работа в этом направлении ведется службой связей с предприятиями ТюмГНГУ. Для изучения требований предприятий к уровню подготовки выпускников проводится анкетирование работников предприятий, на которых работают выпускники ТюмГНГУ. Анализ анкет также указывает на необходимость повышения уровня взаимодействия с предприятиями. Результаты общей работы реализуются в организации и проведении содействия трудоустройству выпускников ТюмГНГУ.

Согласно рабочему учебному плану ежегодно в июне-августе проводится производственная практика студентов. Прохождение производственной практики на предприятии способствует закреплению, расширению, углублению и систематизации теоретических знаний, приобретению практических навыков работы студентов.

С января по апрель в соответствии с рабочим учебным планом подготовки специалистов проводится преддипломная практика студентов. Преддипломная практика – завершающий этап подготовки будущего специалиста. Она проводится с целью овладения выпускником первоначального профессионального опыта, проверки профессиональной готовности к самостоятельной трудовой деятельности и сбора материала для выполнения выпускной квалификационной работы. Понимая всю важность организации и проведения практик студентов, есть возможность проведения дополнительной практики для студентов, успешно обучаемых в вузе.

В рамках организации практик студентов служба связей с предприятиями ежегодно в октябре рассылает на предприятия календарный график проведения практик, чтобы предприятия изыскали возможность выделить рабочие места для практической работы студентов. Информация о поступивших заявках на прохождение практики поступает от службы связей с предприятиями к руководителям практики на кафедрах, которые информируют студентов, проводят необходимую организационную работу и направляют студентов к местам прохождения практики согласно приказу.

В результате проведенной работы в 2005-2006 учебном году было получено заявок более чем на 3000 мест практик от 50 предприятий, что на 17% выше результатов предыдущего года. Также в этом году было получено много мест практик на блок экономических специальностей – 306 мест и блок специальностей автомобильного транспорта – 186 мест.

Наиболее крупными предприятиями, предоставившими места практики, являются: ОАО «Сургутнефтегаз» (650 мест), ОАО «Сибнефтепровод» (429 места), ОАО «Юганскнефтегаз» (406 мест), ООО «Сургутгазпром» (302 места), ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» (220 мест), ТНК (151 место), ООО «Надымгазпром» (115 мест), ДООО «Тюменбургаз» (114 мест), ОАО «Сибнефть-Ноябрьскнефтегаз» (112 мест), ООО «Ямбурггаздобыча» (86 мест), 309 студентов прошли практику в ведущих проектных институтах нефтегазовой отрасли, расположенных в г. Тюмени. Студенты ТюмГНГУ проходили практику и в иностранных компаниях – таких как Halliburton и Шлюмберже.

Студенты, не вошедшие в комплексные заявки предприятий, были распределены по местам практик на основе индивидуальных заявок и договоров.

Необходимо отметить, что в большинстве случаев предприятия приглашают на работу выпускников, прошедших практику на соответствующем предприятии. В этом видится связь практики студентов с дальнейшей работой выпускника как молодого специалиста.

ТюмГНГУ всегда уделял внимание трудоустройству своих выпускников. После отмены системы государственного распределения работа в этом направлении ведется непосредственно с предприятиями. Это позволило не только сохранить традиционные связи с работодателями, но и создать новые. В результате получен стабильный уровень трудоустройства.

Для содействия трудоустройству выпускников ТюмГНГУ ежегодно в октябре формируется график заседаний комиссий по предварительному персональному трудоустройству выпускников и рассылается на предприятия. В ноябре-декабре проводится предварительное трудоустройство выпускников на кафедрах в присутствии заинтересованных представителей предприятий. В случае отсутствия представителя предприятия предварительное трудоустройство выпускников на данное предприятие осуществляется посредством ознакомления с резюме выпускника и согласованием интересующих вопросов по телефону.

Предварительное трудоустройство дает возможность выпускникам пройти преддипломную практику по месту будущей работы определить тему выпускной квалификационной работы по согласованию с предприятием, кроме того, на основе договора о дополнительной подготовке и трудоустройстве выпускника возможна разработка индивидуальной программы обучения с учетом требований, предъявляемых предприятием-заказчиком. Такой подход повышает профессиональный уровень выпускника и сокращает время и затраты предприятия на адаптацию молодого специалиста.

В марте университет формирует график проведения комиссий по окончательному трудоустройству выпускников и рассылает его на предприятия. В апреле проводится заседание комиссий на кафедрах по окончательному трудоустройству, где в присутствии представителей предприятий в соответствии с заключенными договорами о целевой подготовке специалистов, результатами предварительного трудоустройства, преддипломной практики и новыми предложениями комиссия направляет выпускников на работу. Основанием для направления выпускника на работу является официальная заявка предприятия о потребности в специалистах, либо письмо, гарантирующее трудоустройство при соответствующем наличии выпускников данной специальности, либо оформленный договор.

В целом проведенная работа по содействию трудоустройству выпускников в 2005-2006 учебном году дала высокий результат – 90,9% трудоустроенных выпускников от общего количества выпускников очной формы обучения. При этом были получены заявки на трудоустройство на 1018

мест от 110 предприятий, организаций и фирм, что на 14% выше результатов предыдущего года. Выпускники, не вошедшие в комплексные заявки предприятий, были распределены на места будущей работы на основе индивидуальных заявок и договоров.

Следует считать, что приоритетным направлением в сотрудничестве с потенциальными работодателями является заключение долгосрочных комплексных договоров, включающих научно-исследовательское, научно-техническое сотрудничество, совместную разработку и реализацию образовательных программ подготовки по специфике данного предприятия, организацию прохождения практик и трудоустройство выпускников, а также подготовка специалистов. Это позволяет закрепить студентов-практикантов за предприятиями и прогнозировать их трудоустройство.

Поэтому ТюмГНГУ тесно работает с предприятиями в рамках договоров (соглашений) о сотрудничестве. В настоящее время ТюмГНГУ заключено более 70 договоров о комплексном сотрудничестве, основными из которых являются: ОАО «ТНК-ВР Менеджмент», ОАО «ТНК-Нягань», ОАО «АК «Транснефть», ОАО «Сибнефтепровод», ОАО «Транссибнефть», ООО «ЛУКойл-Западная Сибирь», ОАО «Сургутнефтегаз», ООО «Надымгазпром», ООО «Ямбурггаздобыча», ООО «Уренгойгазпром», ООО «Сургутгазпром», ООО «Тюментрансгаз», ОАО «Сибнефть-Ноябрьскнефтегаз», ОАО «Славнефть-Мегионнефтегаз», Управляющая компания ООО «Модуль сервис», Halliburton, [Schlumberger](#), администрации округов и городов Тюменской области.

В рамках реализации договорных отношений по организации практик студентов и содействию трудоустройству выпускников проводятся Дни компании, к примеру, были организованы встречи со следующими предприятиями: ОАО «ЛУКОЙЛ», ОАО «Сургутнефтегаз», «Славнефть-Мегионнефтегаз», ОАО Юганскнефтегаз», ОАО «Сибнефть-Ноябрьскнефтегаз», а также с зарубежными компаниями: Halliburton, [Schlumberger](#), на которых осуществляются встречи специалистов компании со студентами 3-5 курсов.

По результатам встреч с предприятиями проводится анализ требований к качеству подготовки специалистов, анкетирование кадровых служб предприятий. Нужно сказать, что с каждым годом повышается уровень проводимых мероприятий как количественно, так и качественно. Для этого на каждый последующий год согласовывается план совместной работы, а по окончании года подводятся итоги. Результаты проведения Дней компаний – знакомство представителей вуза с меняющимися требованиями производства к уровню квалификации специалистов, определение путей и средств совершенствования их подготовки.

Для повышения уровня доступности, информационной открытости, отзывчивости и надежности работы ТюмГНГУ уделяется большое внимание

использованию возможностей современных информационных технологий. Так, для предприятий, организаций и фирм на сайте ТюмГНГУ www.tsogu.ru размещается и обновляется информация о проводимых мероприятиях (графики заседания комиссий по трудоустройству, график проведения практик студентов, приказы по организации практик студентов и содействия трудоустройству выпускников, «День компании», информация о выпускниках ТюмГНГУ и т. д.) и результатах работы.

Накопленный опыт работы позволил ТюмГНГУ стать региональным центром содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования Тюменской области.

В заключение следует сказать, что для повышения качества взаимодействия подразделений вузов, занимающихся вопросами содействия трудоустройству выпускников, необходимо активизировать работу по подписанию договоров о сотрудничестве, а также по реализации положений этих договоров, разработать план сотрудничества по каждому конкретному предприятию и провести встречи с представителями предприятий по согласованию этих планов.

ОПТИМИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕХАНИЗМОВ РЫНОЧНОГО И ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА НА ОСНОВЕ МОДЕЛИ ДИНАМИЧЕСКОГО СПРОСА

Е. А. Игнатьева

Доцент кафедры экономики Поволжской академии государственной
службы им. П. А. Столыпина, г. Саратов

kafecomics@pags.ru

Проблема регулирования регионального рынка труда как экономической системы требует глубоких теоретических исследований, что обуславливается следующими обстоятельствами.

Во-первых, рынки труда в России являются региональными, поскольку большая часть населения стремится найти работу в местах своего проживания. Именно поэтому проблемы регулирования занятости на региональном уровне являются сферой пристального внимания со стороны государства и многих исследователей.

Во-вторых, рынок труда является составной частью экономической системы. Все изменения и процессы, происходящие на рынке труда, прямо или косвенно влияют на состояние экономики региона и страны в целом.

В-третьих, экономическая система региона в свою очередь влияет на рынок труда (то есть имеет место взаимовлияние экономики региона и рынка труда). Следовательно, возникает необходимость комплексного учета всех факторов и изменений, имеющих место в экономической системе региона, для прогнозирования состояния регионального рынка труда.

В-четвертых, через рынок труда перераспределяется такой важный фактор производства, как труд. Следовательно, учитывая взаимосвязь всех ресурсов в системе производства региона, изменения на рынке труда непременно затронут и все другие рынки факторов производства.

Наконец, практика показывает, что без регулирующей роли государственных институтов рынок труда функционирует неэффективно. Системный подход к исследованию региональных рынков труда позволяет оценить роль механизмов рыночного и государственного регулирования в системе рынка труда и построить более эффективную модель регулирования рынка труда региона.

Целью данной работы является разработка на основе системного подхода рекомендаций по использованию механизмов рыночного и государственного регулирования рынка труда для достижения состояния полной занятости в регионе.

Обеспечение расширенного воспроизводства и достижение устойчивых темпов экономического роста в России выдвигают новые требования к регулированию регионального рынка труда как экономической системы.

В научной литературе существует много трактовок понятия «рынок труда». По мнению автора, рынок труда является экономической системой, представляющей собой совокупность индивидов (продавцов и покупателей рабочей силы), институтов, осуществляющих воспроизводство рабочей силы, а также связей между ними, придающих этой совокупности новые свойства, отсутствующие у ее элементов, взятых в отдельности.

Системный подход к региональному рынку труда позволяет рассматривать все явления и процессы в комплексе и взаимосвязи с другими явлениями внешней среды. Регулирование рынка труда должно быть подчинено главной цели данной системы – достижению состояния полной занятости.

Методы воздействия на систему регионального рынка труда должны строиться с учетом того, что система эта, во-первых, динамическая, поэтому невозможно выработать универсальные методы регулирования, которые были бы применимы в любой ситуации на протяжении длительного периода времени; во-вторых, вероятностная, то есть фактические результаты функционирования данной системы могут существенно отличаться от ожи-

даемых, что требует тщательной проработки возможных вариантов развития системы регионального рынка труда; в-третьих, открытая, что усложняет процесс регулирования и требует изучения основных факторов, влияющих на функционирование регионального рынка труда.

Будучи рыночной системой, система регионального рынка труда постоянно стремится к состоянию равновесия, то есть обладает определенной устойчивостью. Устойчивость системы обуславливается способностью системы регионального рынка труда возвращаться в состояние равновесия после того, как она была выведена из него. Равновесие на рынке устанавливается при взаимодействии спроса и предложения рабочей силы, а равновесной ценой в этом случае выступает заработная плата.

Рыночный механизм регулирования системы регионального рынка труда рассматривается автором как способ саморегулирования системы, основывающийся на взаимодействии спроса и предложения рабочей силы.

Если предложение труда превышает спрос на него вследствие установления уровня оплаты труда выше равновесного, то появляются безработные, готовые предложить свой труд по более низкой цене. С другой стороны, если спрос на труд выше предложения из-за снижения заработной платы ниже равновесного уровня, то работодатели вынуждены повышать заработную плату, чтобы заполнить имеющиеся вакансии, и рынок труда возвращается в равновесное состояние.

Из-за того, что рынок труда постоянно подвержен влиянию различных факторов, действие рыночного механизма не всегда способно привести систему в состояние равновесия. В ситуации, когда рынок не способен самостоятельно решить проблему регулирования, на помощь приходит государство в лице своих уполномоченных органов.

Механизм государственного регулирования системы регионального рынка труда автором понимается как совокупность государственных институтов, функционирующих на данном рынке, методов управления, а также правовых норм, с помощью которых эти институты осуществляют регулирование системы регионального рынка труда. Региональный рынок труда как объект регулирования испытывает на себе влияние как со стороны федеральных, так и со стороны региональных органов власти.

Наибольший интерес с точки зрения экономики представляет проблема оптимального взаимодействия механизмов рыночного и государственного регулирования системы регионального рынка труда.

Понятие оптимальности в науке нередко отождествляется с понятием эффективности¹. При таком подходе оптимальность связывается с достиже-

¹ См., напр.: Курс экономической теории / Под общ. ред. М. Н. Чепурина, Е. А. Киселевой. Киров: Изд-во «АСА», 1998. С. 56.

нием наилучшего результата при наименьших затратах. Из-за сложности определения обеих составляющих данный подход вряд ли может быть применен к системе регионального рынка труда.

В соответствии с другой точкой зрения оптимальность определяется как экстремум целевой функции системы². Однако из данного определения не ясно, о каком экстремуме (максимуме или минимуме) идет речь. По всей видимости, это зависит от конкретного экономического явления или процесса.

Тем не менее данное определение нельзя считать адекватным применительно к рынку труда, так как достижение ни максимального уровня занятости, ни минимального уровня безработицы не будет означать, что система достигла своего оптимума.

Доказательством тому являлась советская экономика с избыточной занятостью.

Наиболее емким определением оптимальности является следующее: «Оптимальность – это наилучшая ситуация или наилучшее положение дел»³.

Это определение может применяться практически ко всем явлениям и процессам окружающего мира. В отношении рынка труда «наилучшей ситуацией» будет достижение полной занятости.

Следовательно, рыночное и государственное регулирование будут оптимальными, если их взаимодействие способствует достижению системой рынка труда состояния равновесия (полной занятости).

Очевидно, что система рынка труда до определенного уровня является саморегулирующейся, но, как и любая система, она имеет границы своей саморегуляции, за пределами которых перестает действовать механизм устойчивости, нарушаются связи между участниками рынка труда, и рынок труда перестает функционировать как единое целое. Учитывая значимость рынка труда в системе общественного воспроизводства, федеральные и региональные органы государственной власти должны отслеживать все изменения на рынке труда и выработать комплекс мер по стабилизации ситуации на нем.

С другой стороны, необоснованное вмешательство государства в действие рыночного механизма может нарушить нормальное функционирование системы рынка труда, что будет мешать ей вернуться в состояние равновесия. «Видимо, в каждой развивающейся экономической системе суще-

² См.: Даллаго Б. Есть ли будущее у макроэкономического планирования в Восточной Европе? // Российский экономический журнал. 1992. № 4. С. 88.

³ Словарь современной экономической теории Макмиллана. М.: ИНФРА-М, 1997. С. 367.

ствуется определенный порог управляемости, после которого попытки централизованного регулирования пропорций теряют смысл и лишь усиливают общую диспропорциональность»⁴.

Таким образом, учитывая степень саморегуляции системы регионального рынка труда и необходимость и своевременность государственного вмешательства, необходимо построить такую модель регулирования системы, которая сочетала бы в себе все указанные моменты.

При построении модели регулирования системы рынка труда будем исходить из следующих предпосылок:

1. Рынок труда является открытой системой, подверженной влиянию многих факторов внешней среды, которые все время выводят ее из состояния равновесия.

2. В течение года ситуация на региональном рынке труда меняется, поэтому все институты, действующие на данном рынке, ежегодно должны корректировать механизмы его регулирования, поскольку методы воздействия на состояние системы рынка труда, считающиеся оптимальными в прошлом году, не могут считаться таковыми в текущем.

3. Ситуация текущего года на рынке труда не вызвана какими-то форс-мажорными факторами, а является продолжением тех явлений и процессов, которые имели место в предыдущем году, и во многом ими обусловлена.

4. Рынок труда состоит только из безработных, занимающихся поиском подходящей работы и зарегистрированных в службах занятости, и работодателей, подбирающих работника на вакантную должность и заявивших об этом в службу занятости. При этом не учитываются занятые в формальном и неформальном секторе экономики, незаявленные вакансии и скрытые безработные.

5. Главные участники рынка труда (работники и работодатели) действуют рационально, и их решения как субъектов данного рынка зависят от цены рабочей силы (заработной платы).

Последнее положение нуждается в некотором пояснении. Участники рынка труда иногда принимают решения, руководствуясь личными соображениями и мотивами, лежащими вне сферы экономических интересов, обусловленными действием психологических факторов. Выделить индивидуумов, которые принимают решения, связанные с проблемами занятости, под действием неэкономических факторов и отделить их от остальной части населения региона в рамках данного исследования не представляется возможным. Поэтому в работе предполагается, что все участники рынка труда действуют исходя из экономических условий.

⁴ Фридмен М. Количественная теория денег. М.: ИНФРА-М, 1996. С. 32.

Тогда увеличение цены рабочей силы (заработной платы) в регионе вызывает рост ее предложения. Однако изменение цены в текущем году не может вызвать мгновенный рост предложения рабочей силы в силу специфики данного фактора производства. Необходимо время на то, чтобы работники получили информацию об изменении ситуации на рынке труда, прошли курсы обучения или переподготовки, приняли решение о миграции (для жителей других регионов), оформили документы о приеме на работу.

Когда безработный решает, получить ли ему новую специальность, повысить квалификацию или поехать на заработки в другой регион, то он ориентируется на текущий спрос на рабочую силу и установившийся уровень оплаты труда на рынке. К тому моменту, когда безработный, получивший новую профессию или переехавший в другой регион, выйдет на рынок труда, ситуация на нем может существенно измениться.

Поскольку региональный рынок труда – стохастическая система, то определенно сказать, какой она будет, невозможно. Следовательно, безработные вынуждены ориентироваться на текущие спрос и цену рабочей силы на рынке и в зависимости от этого принимать решения.

Следовательно, традиционные методы исследования, применяемые в экономической теории и основанные на предположении, что цена, предложение и спрос могут меняться практически одновременно (за достаточно короткий период времени), не могут быть применимы к рынку труда. В зарубежной практике в таких ситуациях прибегают к построению паутинообразной модели (модели динамического спроса). Остановимся на ее сути, адаптировав ее к исследованию регионального рынка труда.

Паутинообразная модель является динамической моделью, в которой предложение товара в год t является функцией цены этого товара в год $t-1$: $S_t = f(P_{t-1})$.

Первоначально, со времени своего появления в 1938 году, эта модель применялась в сельском хозяйстве, где предложение товара не может быстро измениться в силу объективных причин, а продавцы вынуждены основывать свои производственные решения на цене предыдущего периода⁵.

В 1951 году на проблему взаимодействия спроса и предложения в рамках всей экономической системы обратил внимание американский экономист Э. Хансен. В самом общем виде, на уровне так называемого эконометрического анализа, он ссылается на механизм «отставания и опережения». Экономическая «сервосистема», или система с обратной связью, в общем и целом тяготеет к состоянию динамического равновесия, но если один из взаимосвязанных факторов (например, спрос) отклоняется от равновесного

⁵ Ezekiel M. The Cobweb Theorem. // Quarterly Journal of Economics. 1938. № 52, P. 255–280.

состояния, то другие факторы (скажем, предложение) реагируют на это не сразу, а с опозданием. Сочетание «отставания и опережения» порождает в экономической системе явления «рыскания», или колебания вокруг равновесного состояния⁶.

В 1961 году Дж. Муссом был предложен новый подход к определению совокупного предложения следующего периода⁷. Он был основан на теории рациональных ожиданий индивидов и мог применяться не только для рынков отдельных продуктов, но и для экономики в целом. Теоретическую базу его исследования составил ряд экономических экспериментов, благодаря которым было возможно изучить индивидуальные ожидания членов общества в условиях изменчивости окружающей среды. Однако этот подход имеет ряд ограничений, прежде всего, связанных с трудностями сбора информации для построения модели. Поэтому зарубежные исследователи чаще прибегают к анализу с помощью паутинообразной модели конкретного статистического материала и на этой основе строят свои теории.

Со времен своего появления в конце тридцатых годов XX века паутинообразные циклы стали одним из классических примеров экономической динамики. В последующие годы паутинообразная модель была адаптирована к демографическим процессам⁸ и применялась для описания макроэкономического равновесия⁹.

Модель применима также для больших повторяющихся циклов в условиях хаотического колебания цен¹⁰.

Чтобы паутинообразная модель могла быть использована для описания экономических процессов, имеющих место на рынке труда, необходимо выполнение ряда условий.

Во-первых, наличие объективных факторов, ограничивающих мгновенный (или быстрый) рост предложения в текущем периоде.

Во-вторых, модель применяется только для краткосрочных (не более чем пятилетних) циклов, так как важно, чтобы за это время условия внешней среды существенно не изменялись.

⁶ История экономических учений (современный этап): Учебник / Под общ. ред. А. Г. Худокормова. М.: ИНФРА-М, 2002. С. 34.

⁷ Muth J. F. Rational expectations and the theory of price movements // *Econometrica*. 1961. № 29. P. 315-335.

⁸ Grandmont J. M. Expectations formation and stability in large socio-economic systems // *Econometrica*, 1998. № 66. P. 741-781.

⁹ Ruth M., Hannon B. *Modeling Dynamic Economic Systems*, Springer-Verlag. New York, 1997. P. 210–215.

¹⁰ Hommes C. H. Cobweb Dynamics under Bounded Rationality, CeNDEF Working paper, University of Amsterdam, 1999. September, 1999.

В-третьих, участники рынка действуют в условиях неполной информации. Сложно собрать и обработать информацию об индивидуальных предложениях на рынке труда. Участники заранее не знают, каким будет предложение труда в следующем году, каким окажется спрос на него и на каком уровне установится цена (зарботная плата).

И, наконец, величины спроса и предложения меняются ежегодно (или раз в несколько лет), что зависит от временного интервала, необходимого для принятия решения участниками (создавать ли новые рабочие места, менять ли квалификацию и т. д.).

В результате колебания цен могут быть как затухающими, сходящимися к равновесной цене, так и незатухающими, продолжающимися и усиливающимися в следующих периодах.

На рисунке 1 показан пример сходящейся паутинообразной модели.

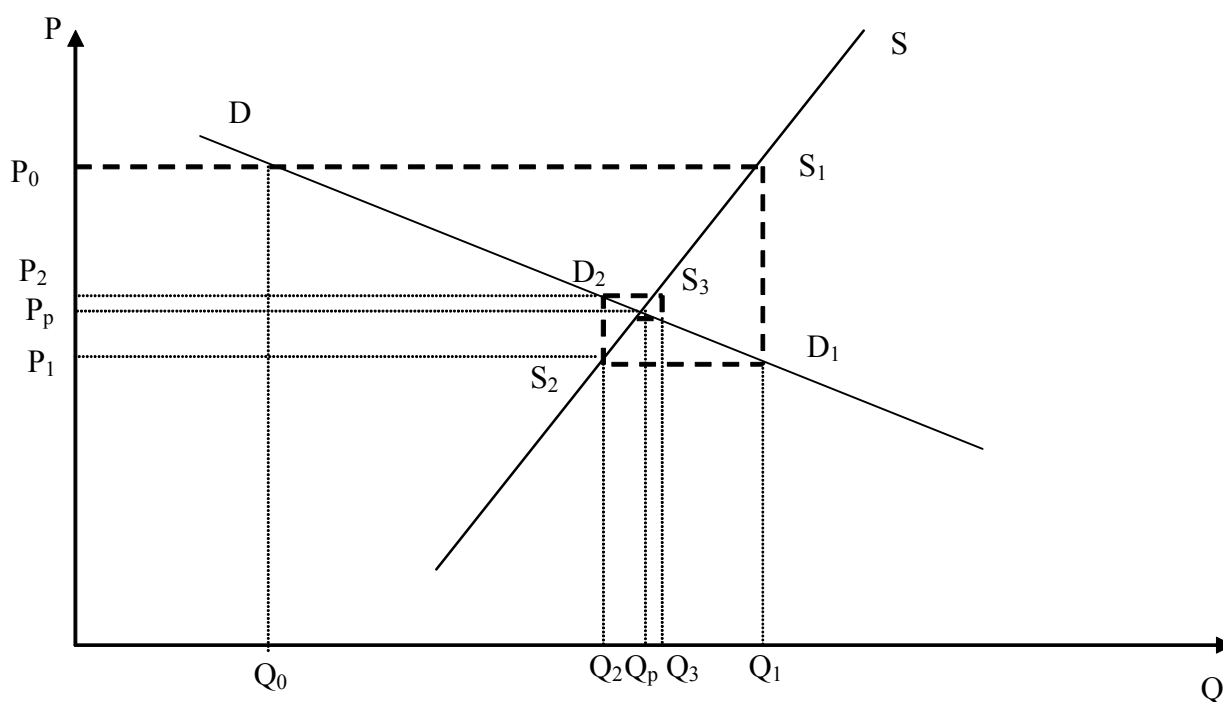


Рис. 1. Сходящаяся паутинообразная модель

По первоначальной цене P_0 индивиды определяют предложение рабочей силы следующего периода S_1 и продают количество Q_1 при спросе D_1 . Поскольку в период 1 предложение превосходит спрос, цена падает до P_1 . Предложение в период 2 базируется на цене P_1 и равняется S_2 . Количество проданного фактора составляет Q_2 при спросе D_2 . Предложение теперь меньше, чем спрос, поэтому цена возрастает до P_2 . Такие колебания цен и объема продаж продолжаются до тех пор, пока цена не станет равной рав-

новесной цене P_p . Объем предложения станет равен равновесному объему Q_p .

Для того, чтобы колебания сходились к равновесной цене, угол наклона кривой спроса должен быть меньше угла наклона кривой предложения (без учета знака угла наклона). Для определения угла наклона кривых спроса и предложения по отношению к оси абсцисс Q , необходимо вычислить производные функций спроса и предложения, которые соответствуют тангенсам углов наклона этих кривых к данной оси.

Это означает, что $\left| \frac{P_0 - P_p}{Q_0 - Q_p} \right| < \left| \frac{P_0 - P_p}{Q_1 - Q_p} \right|$. Умножим обе части неравенства на

$\frac{Q_p}{P_p}$, получим следующее неравенство:

$$\left| \frac{\frac{P_0 - P_p}{P_p}}{\frac{Q_0 - Q_p}{Q_p}} \right| < \left| \frac{\frac{P_0 - P_p}{P_p}}{\frac{Q_1 - Q_p}{Q_p}} \right| \Leftrightarrow \frac{1}{E_{D/p}} < \frac{1}{E_{S/p}} \Leftrightarrow E_{D/p} > E_{S/p}^{11},$$

где $E_{D/p}$ – эластичность спроса по цене, $E_{S/p}$ – эластичность предложения по цене.

Эластичности спроса и предложения рабочей силы характеризуют в общем случае гибкость всей системы рынка труда, так как отражают способность участников рынка труда адаптироваться к изменяющимся условиям рынка за определенный период времени. Следовательно, для достижения равновесия на рынке труда важна быстрота реакции его участников на изменение ситуации, то есть насколько спрос и предложение могут успевать за изменением друг друга.

Таким образом, эластичность спроса по цене должна быть больше ценовой эластичности предложения, что свидетельствует о саморегуляции рынка труда.

Если колебания цен во времени возрастают, то возникают «циклы» цен. Этот процесс наблюдается, когда угол наклона кривой спроса больше угла наклона кривой предложения. При этом эластичность спроса по цене должна быть меньше ценовой эластичности предложения. Такие колебания иногда называют «паутинообразным» циклом.

На рисунке 2 представлена модель динамического спроса с расходящимися незатухающими колебаниями. В этом случае с течением времени

¹¹ Неравенство выведено автором.

цена все более отклоняется от равновесного состояния. Для восстановления равновесия на рынке необходимо вмешательство государства.

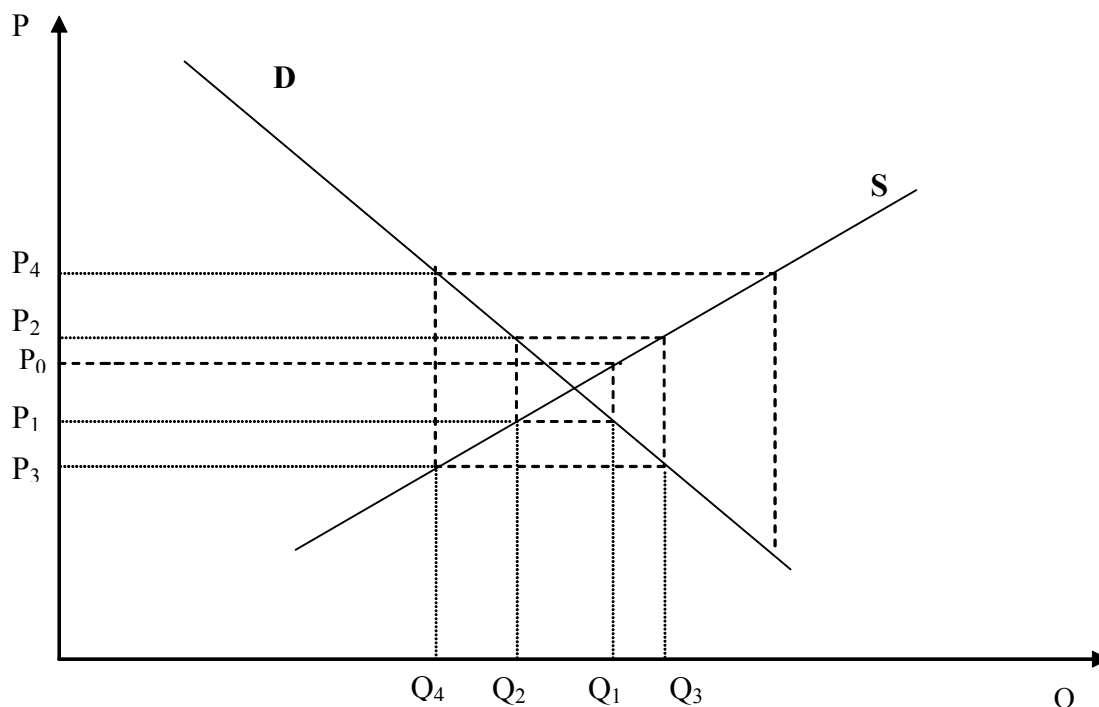


Рис. 2. Расходящаяся паутинообразная модель

Чтобы определить, является ли рынок труда региона саморегулирующейся системой, следует оценить эластичность спроса на труд и предложения труда по заработной плате. Если колебания будут затухающими, сходящимися к равновесной цене рабочей силы, это означает возможность рыночного саморегулирования, то есть система рынка труда региона обладает достаточно высокой степенью устойчивости к внешним и внутренним факторам. Если колебания будут расходящимися, то система регионального рынка труда слабо устойчива и не в состоянии самостоятельно придти в равновесное состояние, значит, государство в лице своих институтов должно регулировать рынок.

В качестве показателя спроса на рабочую силу использовался показатель числа вакансий, заявленных предприятиями и организациями всех форм собственности в службу занятости за год по субъекту Российской Федерации.

Предложение труда определялось как общая численность безработных, зарегистрированных службой занятости. Ценой рабочей силы на рынке труда выступал показатель покупательной способности среднемесячной заработной платы, установившейся в регионе, поскольку для проводимого исследования важна не номинальная, а реальная заработная плата в регионе,

так как в зависимости от нее участники рынка труда принимают экономические решения. Покупательная способность среднемесячной заработной платы была определена как соотношение номинальной среднемесячной заработной платы и величины прожиточного минимума в регионе.

На основе статистических данных автором были исчислены показатели эластичности спроса и предложения рабочей силы по каждому субъекту Российской Федерации за 1999-2004 гг., за исключением Республики Чечня¹². Из-за отсутствия данных по Чеченской Республике общее число субъектов Российской Федерации, учитываемое в расчетах, составляет 88.

Полученные результаты свидетельствуют, что состояние рынка труда и необходимость его регулирования мало связаны с общим уровнем экономического развития региона, а скорее определяются внешними факторами, воздействующими на систему регионального рынка труда.

В зависимости от степени устойчивости системы регионального рынка труда и необходимости ее государственного регулирования можно выделить следующие группы региональных рынков труда (табл. 1):

I. Регионы с достаточно устойчивой системой рынка труда (сходящиеся колебания). Эту группу составляют регионы, для которых за весь исследуемый период (с 1999 по 2004 год) эластичность спроса по цене превышала ценовую эластичность предложения рабочей силы. Сюда относятся рынки труда, которые в значительной степени способны к саморегуляции и не требуют специальных (особых) мер воздействия со стороны государства. Нельзя сказать, что система рынка труда этих регионов абсолютно устойчива, поскольку, во-первых, в отношении рынка труда невозможно полностью исключить государственное регулирование, и, во-вторых, проводимое исследование затрагивает сравнительно небольшой период времени, что не дает возможности распространить его результаты с полной уверенностью на долгосрочную перспективу.

II. Регионы со слабо устойчивой системой рынка труда (расходящиеся колебания). К этой группе автором были отнесены регионы, для которых хотя бы в один из годов исследуемого периода времени ценовая эластичность предложения превышала эластичность спроса на рабочую силу по цене. Система рынка труда этих регионов требует государственного регулирования в кризисные периоды, но может саморегулироваться в периоды экономической стабильности. Сюда относится большая часть региональных рынков труда.

¹² Рассчитано автором по данным: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2005: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 2005. С. 64 – 69; 98 – 108.

По всей видимости, в этой группе оказались регионы, где имеет место дисбаланс между большим притоком рабочей силы на рынок труда (как из-за демографической «волны», так и из-за миграции из других регионов) и спросом на нее. Поэтому для согласования спроса и предложения рабочей силы необходимо государственное вмешательство в систему регионального рынка труда.

Таблица 1

Классификация российских регионов по покупательной способности среднемесячной заработной платы и степени устойчивости системы регионального рынка труда в 1999 – 2004 гг.

ПС СЗП ¹³	Регионы с достаточно устойчивой системой регионального рынка труда (сходящиеся колебания)	Регионы со слабо устойчивой системой регионального рынка труда (расходящиеся колебания)
До 2 ПМ ¹⁴	Костромская обл., Брянская обл., Кировская обл., Челябинская обл., Новосибирская обл., Омская обл., Томская обл. (10 регионов)	Респ. Ингушетия, Респ. Адыгея, Тамбовская обл., Кабардино-Балкарская Респ., Респ. Калмыкия, Ивановская обл., Псковская обл., Курская обл., Респ. Дагестан, Карачаево-Черкесская Респ., Ставропольский край, Ростовская обл., Респ. Марий Эл, Респ. Северная Осетия–Алания, Респ. Мордовия, Чувашская Респ., Пензенская обл., Коми-Пермяцкий авт. округ, Ульяновская обл., Курганская обл., Респ. Алтай, Респ. Тыва, Алтайский край, Корякский авт. округ, Эвенский авт. округ, Усть-Ордынский Бурятский авт. округ, Еврейская авт. обл., Чукотский авт. округ, Агинский Бурятский авт. округ (26 регионов)
	Белгородская обл., Липецкая обл., Орловская обл.,	Владимирская обл., Воронежская обл., Калужская обл., Москов-

¹³ Покупательная способность среднемесячной заработной платы

¹⁴ Прожиточный минимум

ПС СЗП	Регионы с достаточно устойчивой системой регионального рынка труда (сходящиеся колебания)	Регионы со слабо устойчивой системой регионального рынка труда (расходящиеся колебания)
От 2 до 4 ПМ	Рязанская обл., Смоленская обл., Ярославская обл., Калининградская обл., Новгородская обл., Астраханская обл., Респ. Башкортостан, Респ. Татарстан, Оренбургская обл., Свердловская обл., Иркутская обл., Кемеровская обл., Читинская обл., Приморский край, Амурская обл., Сахалинская обл. (19 регионов)	ская обл., Тверская обл., Тульская обл., г. Москва, Ленинградская обл., г. Санкт-Петербург, Респ. Карелия, Респ. Коми, Респ. Бурятия, Архангельская обл., Вологодская обл., Краснодарский край, Волгоградская обл., Удмуртская Респ., Нижегородская обл., Саратовская обл., Пермская обл., Самарская обл., Респ. Хакасия, Красноярский край, Респ. Саха (Якутия), Хабаровский край, Камчатская обл., Магаданская обл. (27 регионов)
Свыше 4 ПМ	Мурманская обл., Тюменская обл., Ханты-Мансийский авт. округ, Таймырский (Долгано-Ненецкий) авт. округ (4 региона)	Ненецкий авт. округ, Ямало-Ненецкий авт. округ (2 региона)

Для тех регионов, система рынка труда которых обладает сравнительно высокой степенью устойчивости, вмешательство со стороны органов федеральной и региональной власти может ограничиваться изданием нормативно-правовых актов, касающихся общих вопросов регулирования рынка труда, и разработкой программ занятости населения.

Для регионов, система рынка труда которых в недостаточной степени устойчива, меры государственного вмешательства должны носить активный характер, а не сводиться только к принятию программ по защите от безработицы и законодательных актов по проблемам занятости. В качестве таких мер рекомендуются следующие:

- содействие развитию малого бизнеса;
- создание государством новых рабочих мест, особенно в тех сферах и отраслях экономики, где государство является практически единственным

работодателем (например, оборона, атомная энергетика, фундаментальная наука и т. д.);

– государственный заказ на подготовку и переподготовку специалистов учебными заведениями по отдельным специальностям, по которым в данном регионе возник дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда;

– разработка мер селективной миграционной политики, направленной на привлечение в регионы только рабочих тех специальностей, по которым ощущается дефицит на рынке труда в том или ином регионе.

Таким образом, применение паутинообразной модели позволяет классифицировать регионы в зависимости от степени устойчивости их системы рынка труда внутренним и внешним флуктуациям с целью обеспечить сбалансированность спроса и предложения и эффективное использование трудовых ресурсов региона. Можно предложить еще ряд рекомендаций по использованию паутинообразной модели к анализу рынка труда.

В частности, при наличии более подробной статистической информации по субъектам Российской Федерации (например, не по годам, а по месяцам) паутинообразная модель может быть построена для более коротких интервалов времени, что уже на ранних этапах отклонения системы от состояния равновесия позволяет выявить наметившиеся тенденции и принять меры по их устранению. Более того, модель может быть построена для специалистов отдельных профессий, отраслей экономики, сфер деятельности, бюджетного и коммерческого секторов экономики, что позволит органам государственной власти выработать более четкие и узконаправленные меры воздействия на рынок труда и более быстро достичь равновесия в его отдельных сферах. И, наконец, паутинообразная модель может применяться для определения степени согласованности функционирования рынка труда и сферы образования, а также необходимости госзаказа на подготовку работников определенных специальностей, что позволило бы в будущем системе рынка труда быстрее достичь состояния равновесия.

Список литературы:

1. Словарь современной экономической теории Макмиллана. – М.: ИНФРА-М, 1997.
2. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2005: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 2005.
3. Ezekiel M. The Cobweb Theorem. // Quarterly Journal of Economics. 1938. № 52. P. 255–280.
4. Muth J. F. Rational expectations and the theory of price movements. // Econometrica. 1961. № 29. P. 315–335.

5. Grandmont J. M. Expectations formation and stability in large socio-economic systems // *Econometrica*. 1998. № 66. P. 741-781.
6. Ruth M., Hannon B. *Modeling Dynamic Economic Systems*, Springer-Verlag. New York, 1997. P. 210–215.
7. Hommes C. H. *Cobweb Dynamics under Bounded Rationality*, CeNDEF Working paper, University of Amsterdam, 1999. September, 1999.

ДВУХУРОВНЕВАЯ СИСТЕМА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: ВЗГЛЯД РАБОТОДАТЕЛЯ

А. Н. Кленина, И. Н. Коляда

Региональный центр «Старт-Карьера» ВГУЭС, г. Владивосток

alla.klenina@vvsu.ru

Болонский процесс представляет собой самую широкомасштабную реформу высшего образования в Европе за последние 30 лет. Его главная цель заключается в создании к 2010 г. общеевропейского образовательного пространства, в рамках которого полученная выпускниками квалификация была бы признана во всей Европе. Все страны, подписавшие Европейскую культурную конвенцию и желающие присоединиться к Болонскому процессу, должны в обязательном порядке внести изменения в свои системы высшего образования, согласующиеся с основными положениями этой конвенции.

Болонская декларация рассматривает европейские университеты в качестве партнеров по процессу, признавая их полную автономию. Разумеется, высшие учебные заведения обладают свободой в реализации своих задач и должны находиться под контролем своих собственных органов образования. Тем не менее автономия подразумевает подотчетность. Независимые вузы несут ответственность за содержание учебного процесса, методы, приемы, качество преподавания и научно-исследовательских работ, за оптимальное использование имеющихся средств, за правильную и своевременную отчетность по своей деятельности. Вузы обязаны соблюдать политические и административные директивы и обеспечивать соблюдение законов и административных распоряжений.

Болонский процесс создает хорошую базу для сотрудничества и доверия между национальными системами образования и между высшими учебными заведениями Европы. Важную роль играет также обмен научно-преподавательским составом между странами, вошедшими в Болонский процесс, и активное участие в международных научных исследованиях.

Основными положениями Болонского процесса являются:

- общеевропейский стандарт высшего образования;
- предельно четкая и легко сопоставимая система ступеней, включая выдачу выпускникам дипломов с приложениями единого европейского образца;
- система накопления и трансфера кредитов;
- мобильность преподавателей и студентов;
- сотрудничество в сфере страхования;

В сентябре 2003 г. при поддержке Франции в Болонский процесс вступила Россия. В рамках этой реформы страна обязуется в первую очередь полностью перейти на двухуровневую систему образования:

- 1) бакалавр – первая ученая степень во многих странах мира;
- 2) магистр – в некоторых странах ученая степень, средняя между бакалавром и доктором наук, которая присваивается лицам, окончившим университет или приравненное к нему учебное заведение, имеющим степень бакалавра и прошедшим дополнительный курс обучения.

В рамках Болонского процесса предполагается отказаться от зачетов учебных программ по часам и ввести единую распространенную в Европе систему зачетных единиц, так называемых «кредитов» (ECTS), а также «модулей» (части образовательных программ). Эти единицы могут набираться за счет группирования курсов, выбранных студентом самостоятельно, независимо от учебного заведения или даже страны.

Предстоит выработать механизмы и формы вхождения российских вузов в образовательное европейское пространство, сохранив при этом лучшие черты отечественной системы высшего образования. Необходимо сближение образовательной и научной составляющей программ, изменение и унификация внутренней структуры вузов, разработка и принятие единых вузовских учебных циклов наряду с созданием индивидуальных планов обучения студентов и содействием их мобильности.

Новые дипломы будут способствовать развитию студенческой мобильности, которая предполагает прохождение стажировок и практики в вузах стран – участниц Болонского процесса. Предполагается, что набранные кредитные единицы и имеющиеся приложения к основному диплому также будут засчитываться в любой стране.

Трудность заключается в стандартизации программ высших школ (профессиональное образование) и университетов (фундаментальное образование). Также мы сталкиваемся с непониманием сути реформ студентами – т. е. теми, ради кого, собственно, она и была инициирована. Поэтому необходима широкая популяризация реформы, вплоть до толкования ее сути и обозначения перспектив.

Большим препятствием для расширения двухуровневого образования в России являются сложившаяся система финансирования высшей школы, слабое участие работодателей в ее развитии, во многом обусловленное затянувшимся спадом производства в большинстве отраслей, а также особенностями рынка труда.

Между моментом выбора специальности абитуриентом и его последующим трудоустройством проходит более 5 лет. За это время спрос на рынке труда существенно меняется. Точно рассчитывать, какие специалисты и в каком количестве будут нужны через 5 лет, практически невозможно. Новые потребности рынка труда, а точнее, в новых специалистах объясняются динамикой его развития (по новым направлениям производства, деятельности с определенным набором требований, условий и т. д.) у конкретных работодателей.

Необходимо определенное время для того, чтобы двухступенчатая система высшего профессионального образования органично заменила собой одноступенчатую в базовых отраслях экономики.

В ноябре 2005 г. специалистами Центра «Выпускник» ВГУЭС был проведен социологический опрос работодателей и представителей кадровых агентств г. Владивостока с целью исследования их отношения к двухуровневой системе высшего образования.

На сегодняшний день рынок труда г. Владивостока информирован о двухуровневой системе образования следующим образом:

- кадровые агентства – 60%,
- работодатели – 20%.

В качестве основной характеристики двухуровневой системы высшего образования кадровые агентства выделяют магистратуру как специфику научной деятельности, а работодатели сравнивают оконченное и неоконченное высшее образование. При этом ни кадровые агентства, ни работодатели не придают значения уровню получаемого диплома.

Ситуация такова, что и работодатели, и кадровые агентства не видят смысла в разделении образования на два уровня, так как предъявляемые к выпускникам вуза основные требования работодателей носят в основном личностный характер:

- опыт работы;
- навыки по специальности;
- навык самопрезентации;
- умение адаптироваться;
- карьерный план;
- обучаемость;

- дополнительные навыки (наличие двух дипломов, дополнительные специальности, знание ПК, знание иностранных языков и др.).

В предпочтениях работодателей по-прежнему лидирует знание английского языка. При сегодняшней ситуации знание иностранного языка, в первую очередь, английского, не только способствует общему развитию, но и дает каждому более широкие возможности выбора и повышает конкурентоспособность соискателя на рынке труда. Несмотря на растущую роль знания английского языка, как обязательного базового, специфика экономики Приморского края в том, что растет востребованность специалистов со знанием языков стран АТР.

Таким образом, личностные качества начинают играть все большую роль, при прочих равных условиях (диплом, специальность, возраст, пол и т. д.) зачастую они становятся решающими при трудоустройстве.

Нами выявлены две характеристики рынка труда. С одной стороны, он динамичен, так как постоянно меняются потребности в количестве специалистов и в качестве их подготовки, наборе требований, выдвигаемых работодателем, и т. д. С другой стороны, он достаточно консервативен. На сегодняшний день в требованиях к соискателю работодатель выдвигает первым из условий наличие высшего образования. При этом диплом воспринимается как необходимый базовый уровень подготовки специалиста, приложение к диплому европейского образца рассматривается скорее как дополнение к достижениям, а к конкретной ситуации трудоустройства не имеющее прямого отношения. Наблюдается 100-процентное недифференцирование уровня дипломов и приложений европейского образца. В этой ситуации для работодателя имеет большее значение, какой вуз окончил специалист, а не уровень его диплома.

Можно сделать следующие выводы о взглядах работодателей на двухуровневую структуру высшего образования.

Во-первых, недостаточная информированность работодателей и кадровых агентств позволяет говорить о том, что бакалавриат и магистратура пока не стали «узнаваемыми» на рынке труда.

Во-вторых, наличие «европеизированного» диплома не является критерием успешного трудоустройства. Это обуславливается тем, что работодатели не рассчитывают получить сразу полноценного сотрудника независимо от полученного им диплома.

В-третьих, высшее образование, как правило, оценивается как базовое. Главными требованиями являются наличие высшего образования и способность к быстрому обучению, гибкость, адаптация (умение реагировать на ситуацию).

В-четвертых, по-прежнему актуальны вопросы обучения технологии поиска работы, развития карьеры, саморазвитие и совершенствование профессиональных качеств и т. д.

Болонская система образования предполагает адаптированность системы высшего образования к рынку труда. За счет группирования курсов, выбранных студентом самостоятельно, независимо от учебного заведения или даже страны дает студенту возможность выбора. В этом случае студент, который получает образование не по единому учебному плану, а выбирает сам, какие предметы и «модули» (части образовательных программ) изучать становится более целесообразным, развивает стратегическое мышление, т. е. получает больше возможностей на рынке труда. Все это направляет студента на построение карьеры и адаптирует его к требованиям рынка труда. Эта система обращает внимание на личностный уровень человека, который в последнее время играет все большую роль.

В этой связи целью деятельности Центров содействия трудоустройству, которые находятся при каждом вузе, должно стать не количество трудоустроенных, а выход на стратегическое научение профессионального плана, сопровождение карьерно-профессионального роста.

На наш взгляд, двухуровневая система образования предполагает широкое использование в учебном процессе дисциплин типа «технологии карьеры» и др., где студенты должны научиться использовать новейшую информацию о состоянии рынка труда, его тенденциях, ведущих компаниях и их требованиях к молодым специалистам, востребованных специальностям, развитии и потенциале, самостоятельно ориентироваться в рыночной ситуации. Такие дисциплины позволят лучше и глубже понять себя и наметить пути и направления своего личностного и профессионального развития.

Список литературы

1. Балабан Л. Школа молодого карьериста / Л. Балабан, Е. Емеленко, Е. Лавщук // Гид молодого специалиста. 2003. № 5(07). С. 10-11.
2. Царев Р. Бизнес под созвездием близнецов // Гид молодого специалиста. 2003. № 5(07). С. 48-51.
3. Международная рабочая встреча «Россия в Болонском процессе» // Иностранные языки и учеба за рубежом. 2004. Май. С. 10-14.

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И РЫНОК ТРУДА: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

О. А. Колесникова

Начальник Управления ФГСЗН по Воронежской области, г. Воронеж

mail@fgszn.vrn.ru

Н. Г. Рыжкова

Соискатель Воронежского государственного университета, г. Воронеж

Возможности дальнейшего продвижения по пути формирования мощной конкурентоспособной экономики, позволяющей нашей стране занять достойное место в мировом сообществе, могут быть существенно ограничены надвигающимся демографическим кризисом. Речь идет, в первую очередь, о сокращении в большинстве регионов, в том числе и в Воронежской области, численности граждан в трудоспособном возрасте.

В настоящее время на региональном уровне прослеживаются две основные тенденции: сокращение численности населения и увеличение влияния его старения на рынок труда. Изменения в численности населения обусловлены взаимодействием двух противоположных тенденций: отрицательного естественного и положительного механического прироста. В целом демографическая ситуация в Воронежской области может быть охарактеризована как неблагоприятная.

Естественное движение населения в Воронежской области, как и в большинстве других субъектов Федерации, имеет отрицательную динамику. За последние 10 лет численность его постоянной части сократилась почти на 167 тысяч и составила в 2005 году 2334 тысяч человек. Несмотря то, что в течение последних лет на территорию области из других регионов России и зарубежья ежегодно прибывало до трех десятков тысяч мигрантов, ни этот факт, ни прирост населения за счет рождаемости не компенсируют естественную убыль населения. Кроме того, положительное сальдо миграции постепенно снижается (за год примерно на тысячу человек): динамика притока граждан из других регионов и особенно из стран ближнего зарубежья замедляется. Ситуация усугубляется низкой рождаемостью и короткой продолжительностью жизни (табл. 1).

Особенно тревожная ситуация наблюдается в сельской местности: молодое поколение мигрирует в города; сокращение сельского населения сопровождается разрушением сельских населенных пунктов. За последние несколько лет более 110 сельских поселений исчезло с карты области. Около 500 других – на грани исчезновения – в них проживает от 1 до 50 человек.

Таблица 1

*Динамика основных демографических показателей
по Воронежской области (на начало года)*

Показатели	Ед. изм.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
Естественный прирост населения (+, -)	тыс. чел.	-25,6	-26,0	-25,1	-23,2	-10,4
Миграционный прост (+, -)	тыс. чел.	2,7	4,7	3,4	2,4	3,2
Численность постоянного населения	тыс. чел.	2426,1	2378,0	2374,0	2353,6	2334,0
% к предыдущему году	%	99,2	98,0	99,8	99,1	99,2

Наряду с этим определилась новая тенденция, которая, согласно демографическому прогнозу, будет нарастать – сокращение числа и удельного веса лиц моложе трудоспособного возраста (рис. 1).

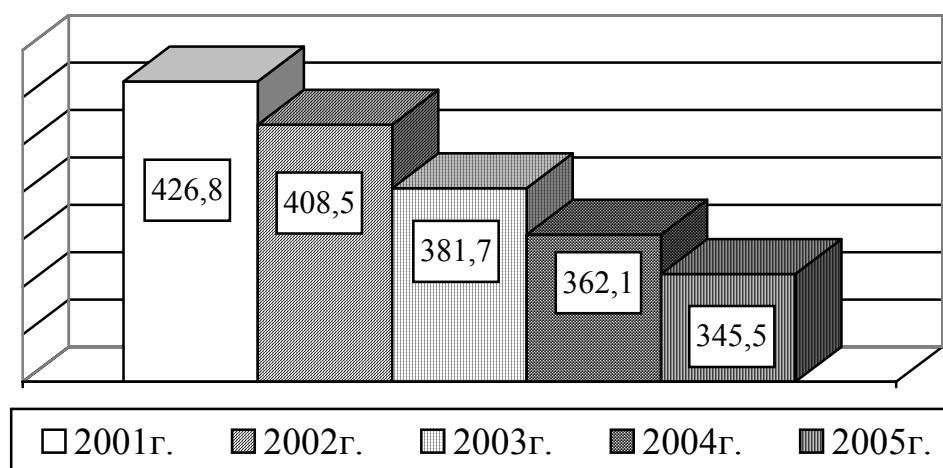


Рис. 1. Динамика численности лиц моложе трудоспособного возраста (тыс. чел.)

Все более ощутимым становится отток граждан из области в другие регионы. Это обусловлено рядом причин: более высоким уровнем жизни в этих регионах, отсутствием вакансий по некоторым специальностям на региональном рынке труда, неразвитой инфраструктурой, прежде всего в сельской местности, и т. д. Жители области уезжают работать не только в Москву и Санкт-Петербург, но и в Липецк, Владивосток, Красноярский край, Тюмень, Республику Коми, Волгоград, на Сахалин. В областной банк вакансий поступила информация о 3370 таких рабочих местах (более половины из них – для постоянной занятости). При этом многие работодатели

предлагают полный «социальный пакет», достойные условия проживания, хорошую заработную плату.

Уже сегодня не только у нас, но и в других регионах все чаще говорят о том, что труд, особенно квалифицированный, становится дефицитным ресурсом. Ситуация такова, что по ряду востребованных профессий отмечается кадровый «голод». Одной из серьезных проблем является структурная безработица, т. е. несовпадение спроса и предложения на рынке труда.

Продолжающийся в регионе экономический рост обусловил в большинстве отраслей довольно устойчивый спрос на рабочую силу. На полном рынке труда общий объем спроса составил в 2005 г. не более 286,0 тыс. чел., структура его стала более разнообразной. В сочетании с ростом оплаты труда, сокращением задолженности по ее выплатам повысилась привлекательность вакансий для ищущих работу.

И тем не менее не приходится пока говорить о снижении напряженности на рынке труда. Предложение рабочей силы в течение ряда лет превышает спрос на нее в среднем в 1,3 раза (табл. 2).

Достаточно точной характеристикой соотношения спроса и предложения труда, их динамики и взаимного соответствия служат статистические данные о приеме – увольнении работников крупных и средних предприятий.

Таблица 2

Динамика движения работающих (Воронежская область)

	1995 г.	2002 г.	2005 г.	2005 г. в % к 1995 г.
Принято работников в течение года, тыс. чел.	138,1	198,8	165,4	119,8
То же в % к среднесписочной численности	15,3	30,1	29,9	-
Выбыло работников в течение года, тыс. чел.	166,8	199,3	178,8	107,2
То же в % к среднесписочной численности	18,5	30,2	26,6	-
Компенсация выбытия приемом, %	82,8	99,7	92,5	

Как свидетельствуют приведенные в таблице 2 данные, в последние годы выбытие персонала предприятий практически полностью компенсируется приемом.

Углубленная характеристика профессиональной структуры спроса (вакансий) и предложения (ищущих работу), составленная по данным областной службы занятости населения на начало 2006 года представлена на рисунке 2.

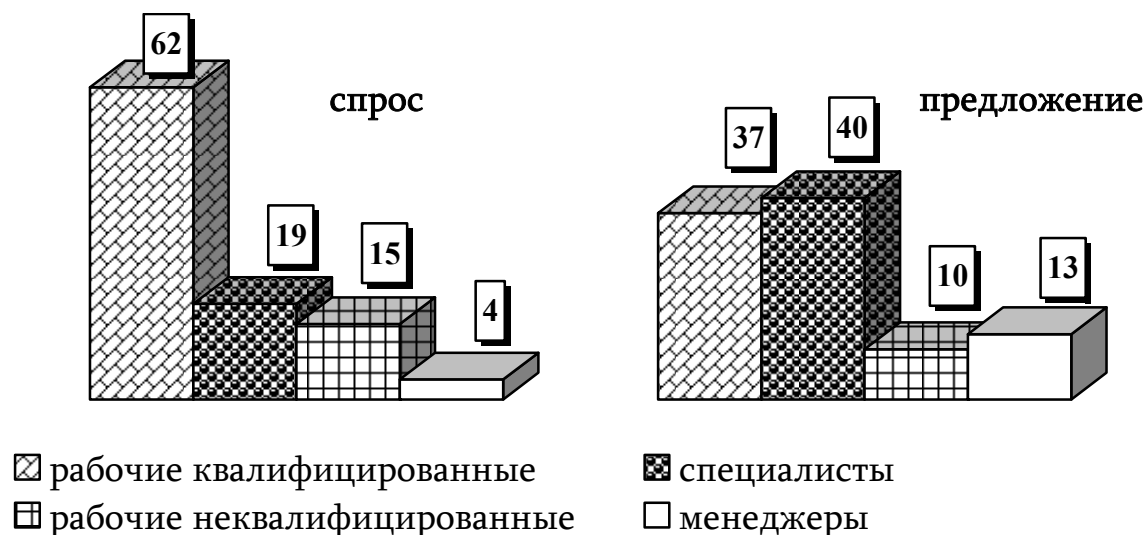


Рис. 2. Структура и соотношение спроса и предложения рабочей силы (в %)

Налицо диспропорциональность этой структуры: превышение числа вакансий над числом ищущих работу по рабочим, тогда как по специалистам картина обратная – предложение превышает спрос. В среднем на одного квалифицированного рабочего приходится полторы вакансии, а на одного специалиста – 0,5 вакансии.

Из числа массовых рабочих профессий наиболее востребованы плотники, столяры, сварщики, машинисты, станочники, рабочие строительных специальностей.

Проведенный нами анализ показывает, что по большинству рабочих профессий отмечается неудовлетворенный спрос, что характерно и для страны в целом.

По данным социологических опросов, только 4% предприятий в регионе имеют полностью укомплектованный штат, работают без текучести кадров и практически не располагают вакантными рабочими местами. Все остальные отмечают наличие неукомплектованных вакансий, в т. ч. по руководителям и специалистам – 25%, квалифицированным рабочим – 36,1%, а более всего – по неквалифицированным рабочим (52,8%).

Представление о степени неудовлетворенного спроса по категориям работников дают следующие цифры. Большинство предприятий заявляет о трудонедостаточности в пределах 10%, в т. ч.: по руководителям и специалистам – каждое пятое-шестое, квалифицированным рабочим – каждое пятое, по неквалифицированным рабочим – каждое четвертое. Практически каждое десятое предприятие почти не треть не укомплектовано неквалифицированными рабочими (рис. 3).

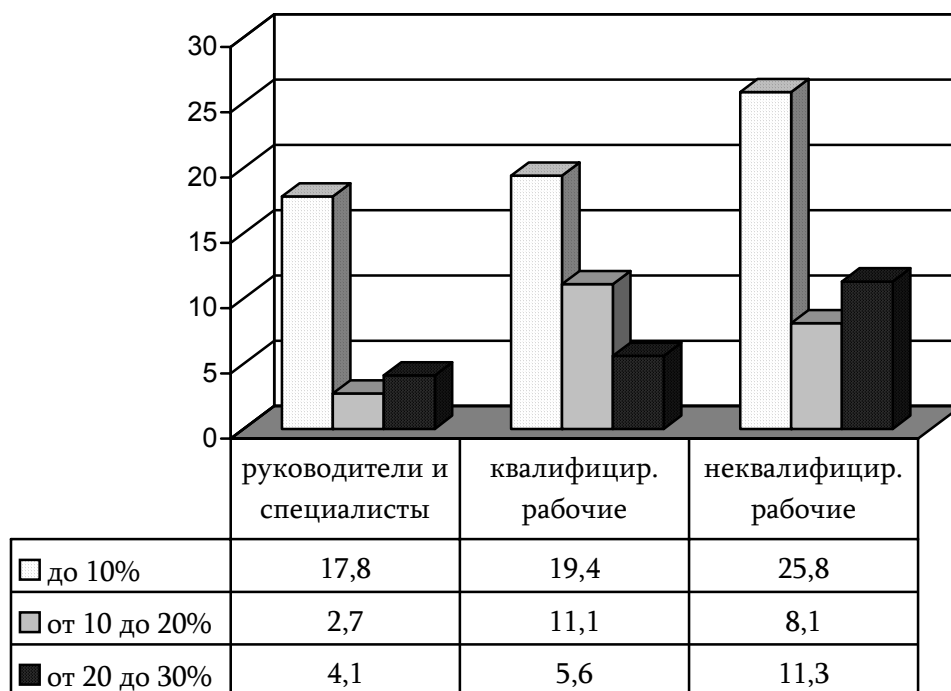


Рис. 3. Степень неуккомплектованности рабочих мест по основным категориям персонала (в %)

Спрос на рабочую силу существенно дифференцирован между городской и сельской местностью. Так, например, если в областном центре на одну вакансию слесаря претендуют условно 0,6 рабочего, то в районах области – 5,5 чел., строительного рабочего-отделочника – соответственно 0,3 и 3,4 чел., водителя автомобиля – 1,0 и 5,5 чел., тракториста – 0,2 и 3,8 чел., портного – 0,6 и 5,0 чел. и т. д.

Смягчить положение может трудовая миграция, однако с ней нередко связаны достаточно серьезные проблемы. И значимость их нельзя уменьшать.

В течение ряда лет, согласно данным официальной статистики, работодателями России оформляются разрешения на привлечение иностранной рабочей силы в среднем в объеме 300 тысяч человек в год. По оценкам специалистов, это составляет не более 10% от общего числа занятых в России трудовых мигрантов. Другими словами, подавляющее большинство иностранцев работает сегодня нелегально, занято в теневых, неформальных структурах. При таком положении страдают все: мигрант, государство, общество в целом.

Воронежская область в этом отношении не составляет исключения. Значительно увеличилась за последние годы, в том числе и за счет незаконной трудовой миграции, доля населения, занятого в неформальном секто-

ре экономики, – с 13,5% в 2001 г. до 33,0% в 2005 г. Удельный вес имеющих только неофициальную занятость возрос в 2,9 раза и составил 28% против 9,6% в 2001 г.

Таблица 3

*Характеристика и динамика неофициальной занятости населения
(в % к числу занятых в экономике)*

	Имеют неофициальную занятость	Заняты только в неформальном секторе
2001 год		
РФ	14,3	11,0
ЦФО	11,8	8,9
Воронежская область	13,4	9,6
2005 год		
РФ	18	15,6
ЦФО	13	10,5
Воронежская область	33	28,0

Нелегальная трудовая миграция особенно значима в сельских районах области. Сельхозпроизводители неохотно легализуют иностранную рабочую силу, так как это требует определенных финансовых затрат и времени для оформления необходимых документов.

Масштабы нелегальной трудовой миграции имеют четко выраженный сезонный характер, который полностью совпадает с периодом проведения сельскохозяйственных работ. Особенно остро стоит эта проблема в приграничных районах, что обусловлено прозрачностью границ с бывшими союзными республиками. Случаи выдворения граждан стран СНГ, занимающихся трудовой деятельностью без надлежащего оформления документов, единичны.

Нельзя сбрасывать со счетов социальную составляющую трудовой миграции и привлечения в регион иностранной рабочей силы. В ряде районов области уже сегодня происходит изменение национальных соотношений. Население некогда преимущественно мононациональных районов «разбавляется» представителями ближнего зарубежья, отличающимися от местного населения по образу жизни, этическим нормам, вероисповеданию. Это ведет к обострению национальных противоречий, нарушает стабильность общества.

Перечисленные факты свидетельствуют о неоднозначности положения дел с трудовой миграцией и использованием иностранной рабочей силы. С одной стороны, необходимость ее привлечения обусловлена ухудшающейся демографической ситуацией, не снижающимся дефицитом кадров, особенно по рабочим профессиям. С другой стороны, несовершенство законодательства не позволяет снизить поток нелегальной миграции, не дает возможности в полной мере контролировать фактическое использование иностранной рабочей силы. В результате трудовая миграция, как важный фактор пополнения трудовых ресурсов, пока используется не на полную мощность. Напротив, налицо тенденция постепенного сужения этого резерва, что свидетельствует о неэффективности проводимой миграционной политики. И это несмотря на то, что Воронежская область входит в число территорий повышенной миграционной привлекательности.

В последние годы доля официально регистрируемой иностранной рабочей силы на территории области остается не очень высокой: в пределах 2,0-2,2 тысячи человек. Основными «потребителями» иностранной рабочей силы являются г. Воронеж и Новоусманский район. В областном центре иностранцы работают практически во всех сферах экономики – от рабочих до руководителей организаций.

Областная служба занятости принимает активное участие в подготовке предложений, которые обосновывают квоты на выдачу приглашений иностранным гражданам на въезд в Российскую Федерацию для осуществления трудовой деятельности. Центры занятости населения совместно с органами местного самоуправления выявляют фактическую потребность работодателей в иностранной рабочей силе.

В течение 2005 года в нашу службу была подана 321 заявка от работодателей всех форм собственности на привлечение 4787 иностранных работников. Было выдано 264 положительных заключения на привлечение 3737 человек. Выдавая заключения, центры занятости стараются защитить рынок труда от неконтролируемой зарубежной рабочей силы, не допустить конкуренции между россиянами и иностранцами.

Для создания условий эффективного регулирования миграционных процессов необходимо выработать единые подходы к определению и оценке объемов и структуры миграционных потоков в интересах социально-экономического и демографического развития территорий; разработать меры, способствующие управляемости рынка иностранной рабочей силы. Ключевыми этапами организации процесса трудовой миграции должны стать аттестация вакантного рабочего места, подбор и сертификация соискателя, нормативно-правовое обеспечение (оформление необходимых документов, социальных гарантий, первичной адаптации и т. д.).

Необходимо развитие цивилизованных форм внешней трудовой миграции, усиление ее позитивного влияния на общество. При этом должна повышаться эффективность борьбы с нелегальной миграцией.

Анализ состояния трудовой миграции в регионах позволяет сделать вывод о необходимости совершенствования имеющегося механизма управления ею, что, в свою очередь, вызывает настоятельную потребность в разработке Концепции миграционной политики на ближайшую и более отдаленную перспективу. Наряду с мерами по стимулированию миграции, Концепция должна содержать критерии определения необходимых объемов привлечения мигрантов и отбора трудовых ресурсов по качественным признакам. Так, в Воронежской области основной целью миграционной политики должно стать снижение остроты проблемы количества трудовых ресурсов и увеличение квалификационной составляющей их трудового потенциала.

В отношении внешней миграции, по нашему мнению, Концепция должна строиться на привлечении граждан по заранее установленным квотам и контрактам, ограниченным по времени и с учетом имеющегося образования и квалификации претендентов.

Что касается внутренней миграции, то оптимальным представляется организованный межрегиональный миграционный обмен, осуществляемый на базе подписания соответствующих соглашений о приеме рабочей силы.

Одновременно необходим более мощный заслон на пути нелегальной миграции.

Предлагаемые подходы в сфере миграции требуют объединения усилий и четких скоординированных действий со стороны всех имеющих к ней отношение государственных, неправительственных, научных, общественных организаций. Миграционная политика может стать эффективной лишь при условии комплексного подхода.

Список литературы

1. Суровцев И. С. Миграция и безопасность России: аналитический обзор / И. С. Суровцев, Н. Д. Литвинов. Воронеж, 2006.
2. Миграция населения. Выпуск шестой. Миграционная политика. М., 2001.
3. Миграция населения. Выпуск пятый. Стадии миграционного процесса. М., 2001.
4. Голубчиков Ю. Н. Исламизация России. Тревожные сценарии будущего / Ю. Н. Голубчиков, Р. А. Мнацаканян. М., 2005.

5. Елизаров В. В. Демографический кризис в России: факторы и последствия. Глобальные проблемы демографического перехода и Россия / В. В. Елизаров. М., 2001.
6. Российский статистический ежегодник. М., 2004.
7. Показатели экономического и социального развития городов и районов Воронежской области. Воронеж, 2005.
8. Социальное положение и уровень жизни населения Воронежской области. Воронеж, 2005.

ЗАДАЧИ И ПРИОРИТЕТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В НОВЫХ УСЛОВИЯХ (ПРИГЛАШЕНИЕ К ДИСКУССИИ)

А. Л. Комлев

Начальник Управления Федеральной государственной службы занятости населения по Волгоградской области, г. Волгоград
komlev@employ.vlink.ru

В последние годы в стране произошли существенные институциональные изменения, особенно в части целеполагания развития. Нельзя не признать, что наконец началось гласное формирование целей социально-экономического развития общества. Рано судить о результатах этой колоссальной работы, но влияние ее на рынок труда неоспоримо.

Предлагаю обсудить некоторые из этих изменений. Очевидно, что мои рассуждения будут касаться региона, динамически развивающегося в социально-экономической сфере, такого, как Волгоградская область.

Прежде всего, с каким рынком труда мы вступаем в новые условия функционирования службы занятости населения?

Количественная характеристика

На первый взгляд, динамика показателей рынка труда Волгоградской области в 2001-2005 годах вполне благополучная: тенденция к росту и экономически активного населения (ЭАН), и занятого. В последний же период (с 2004 года) наметилась тенденция к снижению численности ЭАН. В значительной мере это связано с тем, что молодежь чаще стала делать выбор в пользу образования с отрывом от производства. Численность экономически активного населения в возрасте 55-59 лет, по сравнению с предыдущим периодом, несколько выросла. Скорее всего, это объясняется тем, что потребность предприятий и организаций в малоквалифицированной и низкоопла-

чиваемой работе в последние годы все больше удовлетворяется привлечением к трудовой деятельности работников предпенсионного и пенсионного возраста, что вполне совпадает с желанием пенсионеров иметь дополнительный заработок.

Численность занятого населения в экономике Волгоградской области выросла с 1156 тыс. человек в 2001 году (ноябрь) до 1229 тыс. человек в 2005 году (ноябрь) – на 73 тыс. человек, или на 6,3%. Темп прироста – 1,58% в год. Уровень занятости населения за этот период вырос с 56,8 до 59,2%. Ежегодно уровень занятости увеличивался на 0,6% в год.

Очевидна тенденция к снижению численности безработных граждан. Если в 2001 году уровень безработицы в целом по области составил 9,8% (город – 8,5%, село – 13,6%), то в 2005 году уровень безработицы составил 6,8% (город – 6,6%, село – 7,4%), что ниже уровня безработицы в целом по России.

Численность экономически неактивного населения (ЭНАН) изменилась незначительно – с 754 до 758 тыс. человек. В то же время численность ЭНАН в трудоспособном возрасте выросла за тот же период с 357 до 416 тыс. человек (темп прироста – 4,1% в год!). Это подтверждает гипотезу о выборе молодежью профессионального образования с отрывом от производства.

На этом фоне выделяется разве что уровень занятости населения: 59,2% – явно недостаточный уровень (по РФ в целом уровень занятости в ноябре 2005 года составил 61,1%). Для сравнения: в настоящее время уровень занятости в среднем по Европейскому союзу (ЕС) составляет около 64%, хотя ЕС ставил задачу достижения промежуточного результата 67% в 2005 году и 70-процентного уровня занятости к 2010 году. Это первый тревожный сигнал. Если бы уровень занятости населения в области достигал уровня РФ, то число занятых возросло бы на 39 тыс. человек, а если бы уровня ЕС, то на 100 тыс. человек и превысило бы текущий уровень ЭАН!

Казалось бы, совершенно отвлеченные расчеты. Но предположим (в силу значительной инерционности экономики), что в ближайшей перспективе сохранятся тенденции последнего периода, отмеченные в ретроспективе рынка труда Волгоградской области. Тогда к 2010 году численность занятых может составить $1229 \times 1,0158^5 = 1350$ тыс. человек и превысит ожидаемую численность экономически активного населения (ЭАН) – 1313 тыс. человек. Ожидаемый дефицит – 37 тыс. человек с учетом занятости всех безработных по МОТ (130,9 тыс. человек).

В соответствии с прогнозом социально-экономического развития Волгоградской области численность трудовых ресурсов за период 2005-2010 гг. годы снизится с 1675,1 до 1635,8 тыс. человек, или на 34,3 тыс. человек, при условии, что численность экономически неактивного населения в трудоспо-

собном возрасте составит 452,5 тыс. человек. При сохранении текущей тенденции численность ЭНАН в трудоспособном возрасте в 2010 году может составить $416 \times 1,041^5 = 529$ тыс. человек. В соответствии с балансом трудовых ресурсов численность экономически активного населения тогда не превысит 1106 тыс. человек. Дефицит может достигнуть 244 тыс. человек! Следует признать, что эта гипотеза маловероятна, поскольку начиная с 2005 года в области численность молодежи, вступающей в трудоспособный возраст, сокращается в среднем на 12 тыс. человек в год и молодежи может просто не хватить для реализации этого варианта. В то же время, по оценке, потребность экономики области в дополнительных трудовых ресурсах в период 1999-2004 гг. составляла 2,35 тыс. человек на каждый 1% прироста регионального продукта. Если исходить из концепции удвоения ВРП к 2010 году, получается примерно такой же дефицит (расчет очевиден), что можно расценивать как еще один тревожный сигнал.

Все эти простые, но логически непротиворечивые расчеты построены на статистике растущей экономики области с затухающим темпом роста. Для экономики с возрастающими темпами роста спрос на рабочую силу, и, соответственно, дисбаланс на рынке труда может существенно возрасти.

В действительности проблема с трудовыми ресурсами может возникнуть значительно раньше. Динамика экономически активного населения (ЭАН) и занятого населения приведена на рисунке 1.

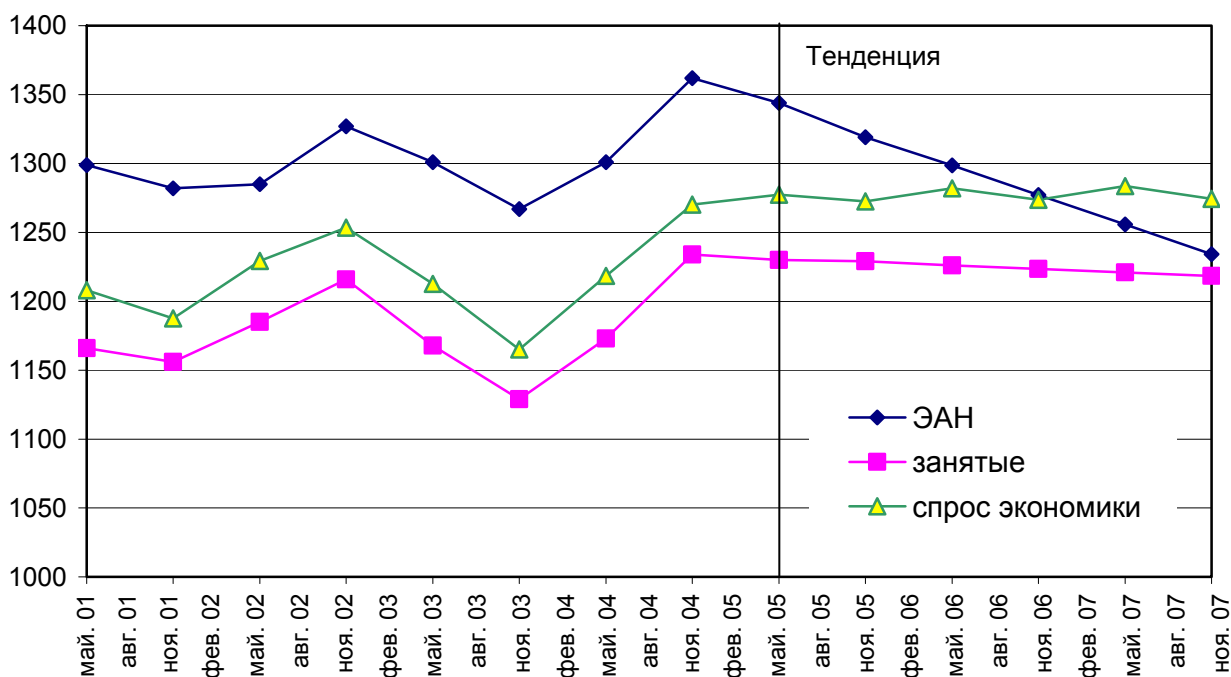


Рис. 1. Динамика ЭАН и занятого населения (тыс. человек)

Здесь же приведена оценка возможной тенденции показателей в период до 2007 года. Спрос экономики области на рабочую силу оценивается как численность занятого населения вместе с вакансиями на дату. Число вакансий определено исходя из расчета: число вакансий, зафиксированных в службе занятости, деленное на долю списочного состава предприятий и организаций области в общей численности занятых (в предположении, что служба занятости охватывает ту же долю рынка труда, что и Росстат в демографии предприятий).

Если тенденции сохранятся, то уже к ноябрю 2007 года численность ЭАН и занятого населения может практически сравняться. Но ситуация в настоящее время еще сложнее. Текущий год характеризуется значительным ростом вакансий, зарегистрированных в службе занятости: по состоянию на 01.01.2006 г. число вакансий составляло 18,3 тыс. единиц, по состоянию на 21.08.2006 г. – 32,5 тыс. единиц. Рост составил 178% (по отношению к вакансиям на соответствующую дату прошлого года – 117,8%).

Если спрос экономики на рабочую силу будет расти сложившимися темпами, уже в текущем году численность ЭАН и спрос могут сравняться.

Есть еще один фактор, который, может стать значимым на рынке труда и привести к снижению экономической активности женщин – это решение демографической проблемы в обществе. Вовлеченность женщин на рынок труда при расширении стимулирования рождаемости и поддержке многодетных семей может заметно сказаться на уровне занятости женщин. Он и сейчас невысок – в ноябре 2005 года уровень занятости женщин в Волгоградской области составил 55,4% при уровне занятости мужчин 63,5%. В условиях общего дефицита трудовых ресурсов необходимо думать о компенсации и этого выбытия рабочей силы.

Очевидно, что количественный анализ показателей рынка труда привел нас к точке бифуркации, в которую мы стремительно входим (скорее всего, в ней уже находимся), когда тенденции рынка труда могут качественно измениться в самую неожиданную сторону.

Качество трудовых ресурсов

Общая численность занятых с высшим образованием в Волгоградской области имеет тенденцию к снижению (снижение с 2001 года составило 39,4 тыс. человек), доля в общей численности занятых снизилась также заметно: с 23 до 18,6%.

Снижается и доля специалистов со средним профессиональным образованием (с 27,8% в 2001 году до 25,6% в 2005 году). А вот доля специалистов с начальным профессиональным образованием в этом же периоде четко растет (с 11,4 до 16,5%).

В отличие от тенденций, объективно сложившихся на рынке труда, численность окончивших вузы в этот период постоянно увеличивалась, рост составил 6,9 тыс. человек (в 1,7 раза!) к 2001 году (справочно: численность окончивших средние профессиональные учреждения в этом же периоде выросла на 4,1 тыс. человек, или в 1,3 раза; для начального профессионального образования численность окончивших снизилась на 0,7 тыс. человек, или в 0,92 раза). По данным статистики, для экономики России в целом характерен рост спроса на специалистов с высшим образованием. В основном этот рост концентрируется в г. Москве и Санкт-Петербурге, а также в отдельных субъектах Российской Федерации (в т. ч. в Воронежской, Ростовской областях и Краснодарском крае).

Позвольте привести большую цитату от Р. Капелюшника «Процесс системной трансформации в России сопровождался гигантским, одномоментным обесценением человеческого капитала, накопленного в предыдущую эпоху. Оно коснулось как общего человеческого капитала (то есть знаний и навыков, которые люди получают в системе формального образования), так и специфического человеческого капитала (то есть знаний и умений, которые они приобретают в процессе производственной деятельности, непосредственно на рабочих местах). Это массовое обесценение человеческого капитала не могло не сказаться на производительности труда и стало одним из главных факторов ее резкого снижения в пореформенный период.

На индивидуальном уровне возник глубокий разрыв между фактическими и желаемыми запасами человеческого капитала. Не удивительно поэтому, что участники рынка труда начали предпринимать активные усилия, направленные на восполнение этого разрыва (т. е. оптимизацию имевшихся у них запасов человеческого капитала). Естественно, этот процесс всеобщего «переобучения» протекал не только и не столько в стенах учебных заведений, сколько по ходу трудовой деятельности и шире – по ходу жизнедеятельности каждого работника.

Каковы же его результаты? Опыт других стран мира свидетельствует, что образовательный потенциал заметно усиливает конкурентные позиции работников: чем он значительнее, тем выше экономическая активность и занятость; меньше риск попадания в безработицу и короче ее продолжительность; больше заработки и шире доступ к привлекательным рабочим местам; интенсивнее профессиональная и территориальная мобильность. Более образованная рабочая сила успешнее адаптируется к изменениям в экономической и социальной среде, активнее осваивает новые знания и на-

выки, быстрее откликается на достижения научно-технического прогресса и начинает раньше внедрять их в своей повседневной практике»¹:

Соглашаясь с Р. Капелюшниковым, замечу, что поведение молодежи на рынке труда сегодня предельно рационально, но может привести к самым неожиданным последствиям в перспективе.

Волгоградская область после 2000 года стала миграционно убыточной, причем 15,9% всех выбывших в 2004 году старше 14 лет имели высшее образование (по оценке, таких было около 1 тыс. человек в возрасте 20-24 лет). Казалось бы, не так и много, но скорее всего, выезжают не худшие выпускники. Вспомним принцип Парето: из всех выпускников только 20% способны стать успешными на рынке труда, в то же время потеря их для локального рынка труда ничем невосполнима!

В перспективе может произойти существенное обеднение уровня развития человеческого потенциала Волгоградской области. В 2001-2002 годах область по этому показателю находилась на 29 месте в Российской Федерации², по индексу развития интеллектуального потенциала Волгоградская область в 2000 году занимала 36 место. Нельзя забывать, что в 1985 году ранг области по уровню развития человеческого потенциала был 10, в 1989 году – 12, в 1994 году уже 22. Тенденция явно негативная.

Конечно, все не уедут, но где остальные? Представляются очевидными два основных направления трудоустройства выпускников, помимо трудоустройства по специальности:

- трудоустройство не по специальности или на работу, не требующую полученной квалификации;
- занятость в неформальном и нелегальном секторах экономики.

Сошлюсь опять на Р. Капелюшникова: «По самым минимальным оценкам, к рабочей силе, чей образовательный потенциал явно недоиспользуется, можно отнести не менее 15% работников сферы обслуживания, 20% квалифицированных рабочих сельского хозяйства и 40% неквалифицированных рабочих»³.

Кроме того, молодежь включается в число безработных: 40,2% всех безработных составляет молодежь до 29 лет (среди безработных, зарегистрированных в службе занятости Волгоградской области, молодежь по со-

¹ Капелюшников Р. И. Образовательный потенциал и его связь с характеристиками рынка труда: российский опыт. Препринт WP3/2006/03. М.: ГУ ВШЭ, 2006.

² Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации в 2004 и 2005 годах. Программа развития ООН. 2004; 2005.

³ Капелюшников Р. И. Указ. соч.

стоянию на 01.07.2006 составила 28%). Впрочем, проблема занятости молодежи – отдельная большая тема.

Работодатель просто стонет: на рынке труда отсутствует квалифицированная рабочая сила для традиционных отраслей экономики. Нет рабочих самых популярных профессий: станочников, слесарей-сборщиков и т. д. Дефицит технических специалистов и руководителей среднего звена. Острый дефицит квалифицированных специалистов испытывает растущий банковский розничный бизнес. Парадокс, но очень сложно подобрать квалифицированного экономиста, юриста, хотя на рынке труда их избыток.

Можно ли в этой ситуации рассчитывать на безработных граждан? Сошлюсь на журнал «Коммерсант»⁴. По мнению В. Гимпельсона, директора Центра трудовых исследований Высшей школы экономики (ЦеТИ), российские безработные существуют как бы вне экономики и востребованы ею быть не могут. Одна из главных причин – низкая мобильность трудовых ресурсов и недостаток квалификации. По мнению большинства экспертов, дефицит квалифицированных кадров будет расти все сильнее, а в ближайшие три года достигнет максимума. Как полагает А. Лукьянова (ЦеТИ), в России сейчас нет резерва квалифицированных кадров. Кризис производства и падение спроса на промышленную продукцию в середине 1990-х обусловили снижение потребности в подготовке кадров для промышленности. Она практически прекратилась. Молодежь теперь не может заместить вакансии, требующие профподготовки, а старшее поколение в ближайшие годы уйдет на пенсию. Таким образом, с одной стороны, российская молодежь не может восполнить дефицит в квалифицированной рабочей силе. А дешевый неквалифицированный труд для нее непривлекателен и выполняется мигрантами, отмечает заведомо прогнозирования и политики занятости ИМЭИ Л. Чижева. В итоге в стране растет поколение, которое работать задешево не хочет, а за большие деньги – не умеет.

Со своей стороны добавлю: когда захочет работать – все рабочие места уже будут заняты мигрантами – работодатель ждать не может и либо привлечет рабочую силу извне, либо выведет производственные мощности в другую местность.

Что происходит? Почему не востребованы выпускники образовательных профессиональных учреждений? К сожалению, произошел разрыв между техническим и организационным уровнем работодателей, выживших и успешно растущих в нашей рыночной экономике, и уровнем выпускника – учебная и техническая база, особенно в начальном профессиональном обучении, на поколение и больше отстает от действующего производства. Воз-

⁴ <http://www.kommersant.ru/doc-y.html?docId=685310&issueId=30130>.

никающий дефицит квалифицированных рабочих кадров во многом связан с падением престижности рабочих профессий.

Два примера. Камышинский хлопчатобумажный комбинат приобрел современное ткацкое оборудование с ЧПУ, а работать некому – таких специалистов в России нет, местное профессиональное училище подготовить их не в состоянии.

Сельское хозяйство приобретает современную технику. Так, производительность современных импортных комбайнов в 1,5 раза выше, чем нашего ДОН-1500, но механизаторы не готовы работать на такой технике без серьезной переподготовки.

Бесспорно, есть специальности, подготовка по которым в России вполне конкурентоспособна на международном уровне, но эти специалисты востребованы в значительной мере в Москве, Санкт-Петербурге и за границей.

Создается впечатление, что в массе своей система образования и рынок труда полностью независимы друг от друга!

Приведем оценку Т. Ярыгиной: «По сравнению со странами – членами ОЭСР расходы на образование в России в расчете на одного обучающегося (с поправкой на паритет покупательной способности) гораздо меньше в системе общего образования – в 2,5 раза, профессионального – в 10 раз. Сегодня инвестиции в человеческий капитал, образование – один из важнейших факторов его "накопления", становятся определяющим условием его устойчивого развития. Необходима высококвалифицированная рабочая сила, адекватная новым требованиям, имеющая возможность непрерывного профессионального совершенствования»⁵.

Таким образом, отечественная система профессионального образования в условиях открытой растущей экономики объективно не в состоянии массово готовить конкурентоспособную квалифицированную рабочую силу.

Проведенный перспективный анализ рынка труда Волгоградской области, позволил точнее определить возросшую вероятность бифуркации уже в ближайшее время. Будем откровенны, мы все это чувствовали и ранее.

Искусство управления заключается в том, чтобы предвидеть возможность наступления «катастрофы» и вовремя принять адекватное управленческое решение. На мой взгляд, это управленческое решение (изящное и неожиданное) уже принято и удивительно вовремя. Я имею в виду Федеральный закон от 31 декабря 2005 года № 199, в соответствии с которым отдельные полномочия Российской Федерации в сфере занятости населения

⁵ Ярыгина Т. Старые социальные проблемы – новые социальные стратегии // Человек и труд. 2006. № 7.

передаются для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации.

Почему я в этом уверен? Посылкой к этому могут служить следующие тезисы.

Первое. Исходя из опыта Европейского союза, именно на местном уровне возможно более эффективное решение проблем занятости (имеется множество публикаций на эту тему, а также реальный опыт службы занятости, осуществленный ТАСИС в Пермской области). Это и развитие социального партнерства, это реальный и конкретный анализ и прогноз рынка труда, это ясная и понятная инфраструктура рынка труда, востребуемая территорией и задачами ее социально-экономического развития.

Каковы перспективы социально-экономического развития территории?

21 июля 2006 года на заседании Госсовета Президент РФ заявил: «На территории России не должно быть отсталых провинций, живущих отдельно от планов всей страны... Консолидация усилий на стратегических направлениях должна стать ядром обновленной региональной политики России».

Президент внес предложение рассмотреть на Госсовете вопросы формирования комплексных социально-экономических планов территорий. Критериями состоятельности региональных программ должны быть, прежде всего, рост объемов производства и доходов консолидированных бюджетов регионов, а также использование имеющихся финансовых, материальных и людских ресурсов.

Речь идет о развитии, о комплексном планировании регионов. В этом вопросе важно не только освоить, но и поддержать и население, и управление. Необходимо руководить миграционными потоками, управлять трудовыми ресурсами, вопросами межрегиональной интеграции.

Очевидно, что именно эффективная занятость населения является базисом для решения всех основных социальных проблем.

В Волгоградской области разработана и реализуется Программа социально-экономического развития Волгоградской области на период до 2010 года. Программа основывается на положениях Посланий Президента Российской Федерации В. В. Путина Федеральному собранию Российской Федерации, Стратегии развития Российской Федерации до 2010 года, Концепции перехода Волгоградской области к устойчивому развитию и содержит мероприятия, инвестиционные и инновационные проекты, определенные для финансирования из федерального бюджета по объектам геополитического и общероссийского значения, бюджета субъекта, средств предприятий и организаций, заемного капитала для обеспечения национальной, продовольственной, экологической безопасности. Программа ставит задачу создания в области не менее 100 тысяч дополнительных рабочих мест.

Главные критерии оценки устойчивого развития Волгоградской области и муниципальных образований, наряду с самообеспеченностью их бюджетов, характеризуют предельные значения уровней реальных доходов населения, продолжительности жизни, рождаемости, смертности, показателей здоровья, занятости населения.

Предусматриваются более полный учет особенностей муниципальных образований и обоснование перспективы экономических и социальных взаимоотношений:

- единства экономического пространства, свободного перемещения товаров, услуг и рабочей силы;
- согласованного формирования и осуществления единой экономической политики в Волгоградской области и муниципальных образованиях;
- создания равных условий экономического развития муниципальных образований и равных условий в конкурентной среде и получении государственной помощи;
- снижения дифференциации уровней социально-экономического развития муниципальных образований.

Одним из важных мероприятий Программы является «Содействие занятости населения Волгоградской области», предусматривающее финансирование из бюджета Волгоградской области в 2006-2010 гг. 407,8 млн. рублей (помимо финансирования из федерального бюджета мероприятий, реализуемых службой занятости населения). Таким образом, на уровне закона области, являющегося основой для разработки бюджета Волгоградской области на очередной год, декларирован один из важнейших критериев развития – уровень занятости населения с соответствующим уровнем финансового обеспечения из регионального бюджета. В области существует развернутая правовая база, содержащая нормативные акты, регулирующие вопросы занятости различных групп населения: молодежи, в том числе несовершеннолетних граждан, инвалидов, граждан, проживающих в сельской местности, осужденных.

Проект бюджета Волгоградской области на 2007 год содержит ряд мероприятий, направленных на развитие отдельных отраслей экономики, в том числе в рамках реализации «Национальных проектов».

Таким образом, следует ожидать ускорения роста во вполне конкретных секторах экономики и на конкретных объектах области.

Выше мы убедились, что эпоха избытка рабочей силы закончилась. Поэтому задача кадрового обеспечения программы социально-экономического развития области и ее муниципальных образований в условиях дефицита квалифицированной рабочей силы становится приоритетной для службы занятости населения. Почему именно для службы занятости населения? Да потому, что именно она обладает развернутой территориальной

структурой, которая служит основой всей инфраструктуры рынка труда. Предыдущие попытки стать таким ядром инфраструктуры рынка труда области постоянно наталкивались на барьеры межбюджетных отношений, непонимание центром специфики развития рынка труда области.

Например, в Волгоградской области накоплен интереснейший опыт решения проблем занятости населения, проживающего в сельской местности, на основе развития личных подсобных хозяйств (ЛПХ) в рамках областной системы развития кооперативного движения. В чем уникальность этого опыта? Как известно, в настоящее время в ЛПХ Волгоградской области производится 68,5% всего мяса и птицы на убой в живом весе, 79,1% молока, 95,8% картофеля, 89,8% ягод и овощей, в этом секторе экономики заняты почти все сельские жители и значительная часть городских. По официальным данным Росстата, в области количество занятого населения в неформальном секторе сельскохозяйственной деятельностью составляет от 150 до 163 тыс. человек. При этом в большей части сельских поселений (в настоящее время – муниципальных образований) отсутствует какой-либо работодатель. Это лишает муниципальные образования экономической основы функционирования и формирования местного бюджета. Организация сельскохозяйственных кооперативов по поддержке ЛПХ в каждом таком поселке формирует работодателя, формализует отношение к занятости значительной части граждан, занимающихся товарным производством сельскохозяйственной продукции, создает экономическую базу самоуправления территории.

Служба занятости в 2004 году осуществляла подбор участников программы, организовывала обучение безработных граждан (в том числе подготовка и экспертиза бизнес-планов), предоставляла из средств областного бюджета финансовую помощь для организации занятости безработных граждан по производству сельскохозяйственной продукции в ЛПХ через участие (членство) в сельскохозяйственном кооперативе. Всего в 2004 году в рамках этой программы было оказано содействие 143 безработным гражданам. В 2005 году эта работа фактически была прекращена в силу невозможности проведения средств областного бюджета через счета службы занятости. В то же время мониторинг, осуществляемый работниками службы занятости населения в 2006 году, показал, что большинство участников программы продолжает деятельность и расширяет производство сельскохозяйственной продукции, а некоторые даже начали выступать в качестве работодателей для односельчан.

Есть еще один фактор. Несмотря на то, что граждане, занятые в ЛПХ товарным производством, самими гражданами и статистикой относятся к «занятому населению», для службы занятости они являются безработными со всеми вытекающими отсюда последствиями. Налицо противоречие в

действующем законодательстве, которое вполне можно объяснить заботой государства о социальном статус-кво в сельской местности. Но завтра, когда рост экономики потребует дополнительной рабочей силы, это явный резерв, для начала неквалифицированных трудовых ресурсов, а впоследствии, при адекватном развитии инфраструктуры рынка труда, и квалифицированной рабочей силы.

Очевидно, что для этого потребуются дальнейшее расширение полномочий субъектов РФ в области занятости населения. Предположим, что установление критериев признания безработными, в зависимости от ситуации на рынке труда, может быть передано субъектам РФ. Тогда гражданин, осуществляющий производство сельскохозяйственной (несельскохозяйственной) продукции в ЛПХ и реализующий избыток ее по договорам, например, контрактации, или находящийся в реестре муниципального образования на получение субсидий из областного бюджета за сданные молоко и мясо, при дополнении ст. 2 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» будет считаться занятым со всеми вытекающими последствиями. Естественно, такой подход возможен при солидной финансовой поддержке субъектом РФ. Так, администрация Волгоградской области готова расширять программу поддержки ЛПХ из областного бюджета. Пусть гражданин сам делает выбор: получать ли ему пособие по безработице в минимальном размере или субсидию на развитие производства продукции в своем ЛПХ при определенных гарантиях реализации этой продукции местной власти.

Подобный подход представляется универсальным: он может касаться и художественных промыслов и поддержки предпринимательства. Служба занятости Волгоградской области накопила хороший опыт поддержки таких отраслевых программ, как газификация, развитие бытового обслуживания населения. В настоящее время ставится задача социального развития села – служба занятости может стать реальным субъектом этой огромной работы. Речь может идти о десятках тысяч человек. Это солидный трудовой ресурс, который может быть получен в ближайшие годы.

Такая работа требует серьезной перестройки деятельности службы занятости населения. В первую очередь, требуется огромная нормотворческая работа. Фактически потребуются создавать новое областное законодательство о занятости населения, которое охватывало бы все элементы рынка труда: в первую очередь, воспроизводство трудовых ресурсов, стимулирование их мобильности, развитие инфраструктуры рынка труда, создание социальных нормативов защиты от безработицы и т. д., направленное на обеспечение растущей экономики области трудовыми ресурсами.

Особое внимание следует уделять притоку трудовых ресурсов в города из сельской местности области, где наблюдается резкая разбалансирован-

ность спроса и предложения рабочей силы, связанная с отсутствием вакансий, обеспечивающих продуктивную занятость, и хронической безработицей. В сельской местности уровень безработицы практически во всех районах превысил среднеобластное значение – 1,47%. В ряде районов области уровень регистрируемой безработицы превышает среднеобластной показатель в 3-4 раза. Одной из причин такого разрыва является уменьшение числа стабильно работающих предприятий аграрного сектора экономики районов области. Нароботан интересный опыт в этом направлении деятельности службы занятости. Так, в вышеупомянутом г. Камышине Волгоградской области на базе бывшего хлопчатобумажного комбината в настоящее время действуют два частных предприятия, оснащенные современным ткацким оборудованием. Одно из предприятий, в контакте со службой занятости, привлекая к работе граждан из сельской местности, занимаясь подготовкой и переподготовкой персонала, проводя практику учащихся из местного ПТУ на производстве, успешно комплекзует свой штат и постепенно выходит на плановые показатели. Второе пренебрегает таким подходом и теряет существующий производственный персонал.

В текущем году в Волгоградской области по инициативе администрации области, работодателей, с участием службы занятости проведен ряд мероприятий, посвященных актуальным проблемам кадрового обеспечения роста промышленного производства. Очевидной признана потребность в создании системы прогнозирования профессиональных рынков труда, объемов и структуры профессионального образования. Одним из вариантов решения проблемы было признание участниками мероприятий необходимости создания областной целевой программы «Содействие организациям Волгоградской области в профессиональном развитии персонала» с участием службы занятости населения. И опять нонсенс: действующая законодательная база не позволяет службе занятости, как органу федеральной исполнительной власти, участвовать ни в качестве заказчика, ни в качестве исполнителя областной целевой программы! Не случайно п. 7 ст. 7¹ Закона о занятости населения, вступающего в действие с 01.01.07, на уровень субъекта РФ передана функция «7) реализация территориальных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения ...». Очевидно, что потребуются дополнения во все нормативные акты Волгоградской области, касающиеся разработки и реализации инвестиционных и социально-экономических программ в которых предусматривается или возможно создание и сохранение рабочих мест, в целях участия на определенных стадиях их реализации службы занятости.

Особое внимание следует обратить на программы и мероприятия, повышающие производительность труда и, соответственно, снижающие потребность в дополнительной рабочей силе. Бесспорно, внедрение научно-

технического прогресса сможет, в некоторой мере, компенсировать снижение трудовых ресурсов, но ожидающийся экономический рост все-таки потребует привлечения дополнительной рабочей силы. Ожидаемые масштабы такого привлечения мы оценили выше.

Представляется очевидным, что Волгоградскую область необходимо делать привлекательной для мигрантов. Но каких мигрантов? Именно таких, которые потребуются завтра для конкретных рабочих мест.

Огромное значение будут иметь осуществление мер по выполнению Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, а также принятые в 2006 году и вступающие в силу с января 2007 года федеральные законы «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации», «О внесении изменений в Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"». Уже к 1 января 2007 года все остальные субъекты Федерации должны подготовить соответствующие программы переселения соотечественников, но именно в качестве работников высокой квалификации. Служба занятости по своему предназначению неминуемо окажется координатором блока вопросов, касающихся регулирования прибывающих и убывающих трудовых ресурсов. Несложно предвидеть, что через некоторое время трудовой мигрант, приезжая на территорию пребывания, будет искать работу (хотя бы в целях сменить работу), в том числе через службу занятости населения. Необходимо заранее разработать цельную систему действий службы занятости с новыми клиентами.

И, наконец, фактор миграции может стать заметным в прогнозно-аналитической работе при расчете баланса трудовых ресурсов. В настоящее время значение миграции на рынке труда невелико. Решение проблемы эффективной занятости в масштабах страны может вызвать поток трудовой миграции с северных территорий – это еще один источник рабочей силы.

Важнейшей функцией государственной службы занятости является управление программами адаптации к требованиям рынка труда – активная политика занятости. В новых условиях следует ожидать изменения акцентов реализации мероприятий активной политики занятости. В первую очередь это будет касаться максимального и полноценного включения службы занятости в реализацию всех Программ социально-экономического развития, реализуемых на территории области, городских и районных муниципальных образований, связанных с ликвидацией, созданием и сохранением рабочих мест, молодежной и подростковой занятостью, работы с инвалидами, ветеранами и другими категориями населения, испытывающими трудности в поиске работы. Поскольку именно органы местного самоуправления будут вправе участвовать в финансировании проведения общественных

работ и временной занятости подростков, в бюджетах Волгоградской области и муниципальных образований должны быть предусмотрены целевые средства на эти работы.

Еще одним фактором на рынке труда, пусть пока и незначительным количественно, может стать альтернативная гражданская служба – это такой же трудовой ресурс, особенно важный для непрестижных, но социально значимых рабочих мест. Внесение изменений в законодательство, позволяющее осуществлять альтернативную гражданскую службу по месту жительства, вполне может сделать этот фактор значимым на рынке труда.

Вершиной всей новой деятельности службы занятости субъекта РФ может и должно стать включение в социальные нормативы действующие в области нормы социальной защиты населения от безработицы.

Было бы неправильно совершенно не затрагивать вопросы реализации основной деятельности службы занятости. Для меня очевидно, что жизнь, экономика, социум испытывают ускорение в своем развитии, реалии меняются на глазах. Служба же занятости, несмотря на все изменения, остается достаточно консервативной в своих функциях и формах деятельности. Но пришли радикальные перемены, и служба занятости, если она хочет выжить и процветать, должна опять и опять доказывать свою эффективность, теперь, в первую очередь, перед главой администрации, а затем уже перед федеральным органом управления. К тому же, как мы выяснили выше, кардинальные изменения ожидают и сам рынок труда. Мы должны стать гибкими, не теряя, а возрождая на новом уровне все то хорошее, что наработано нами за 15 лет!

Например, профилирование должно стать инструментом селективного отбора нашего контингента на входе. Наши клиенты сразу должны быть разделены на тех, кто представляет интерес для рынка труда, и на тех, кто пришел в службу занятости только за пособием по безработице. Первая категория безработных должна пройти «мясорубку» наших активных программ и выйти из нее конкурентоспособным соискателем на рынок труда: «В центр занятости населения они должны идти на работу, очень интенсивную работу». Вторая категория пусть получает пособия по безработице и подвергается тотальному контролю по законности получения пособия по безработице (пусть для них действует режим «социального полицейского»). В последующем необходимо ставить вопрос, чтобы эта категория населения получала некое социальное пособие на «минимальное прожитие» от государства из «одной кассы» вне зависимости, стоят ли они на учете в службе занятости или нет (в зависимости от бюджета прожиточного минимума).

Мы должны стать интересными нашим партнерам и конкурентоспособными на рынке труда. Наш опыт, наш интеллектуальный капитал позволяют с оптимизмом взирать на новую перестройку.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ.....	3
ПРЕДИСЛОВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА	5
СООТВЕТСТВИЕ СИСТЕМ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СУБЪЕКТОВ РФ ПЕРСПЕКТИВАМ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА: ОПЫТ СОПОСТАВИТЕЛЬНОГО АНАЛИЗА © Алашеев С. Ю., Кутейницына Т. Г., Посталюк Н. Ю., Репринцева Е. Г. ...	7
КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ МОНИТОРИНГА РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ © Алашеев С. Ю., Посталюк Н. Ю.....	21
ПОЛОЖЕНИЕ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ © Аникеев А. Н.....	36
РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ (15 ЛЕТ НА РЫНКЕ ТРУДА) © Анненков М. В.....	57
РЕГИОНАЛЬНАЯ СТРАТЕГИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ © Астафьева Н. Е., Юмашева Н. Н.....	66
СОЦИАЛЬНЫЕ РЕАЛИИ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКОВ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГУМАНИЗАЦИИ СООБЩЕСТВ © Беклемешев В. П.....	80
МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МНОГОМЕРНЫХ БАЗ ДАННЫХ (МБД) И ТЕХНОЛОГИИ OLAP © Бершадский А. М., Косникова Е. И., Эпп В. В.	96
ОПЫТ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН ПО СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ БЕЗРАБОТНЫХ ИНВАЛИДОВ © Биккинин Т. С., Сагитов Т. Н.....	103

КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ПРОФЕССИОНАЛА: ВЗГЛЯД РАБОТОДАТЕЛЕЙ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН	
© Бобиенко О. М.	108
ПРОГНОЗ ЧИСЛЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ ТРУДОСПОСОБНОГО ВОЗРАСТА	
© Бунгов В. Н.	121
СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ И РАБОТОДАТЕЛИ: СИСТЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ВОПРОСАХ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ	
© Ваганова В. П.	125
РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ И ПОСТРОЕНИЕ ПРОГНОЗА РАЗВИТИЯ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ	
© Васильева З. А., Филимоненко И. В, Разнова Н. В.	130
ПРОБЛЕМА ОСОЗНАННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА ВЫПУСКНИКАМИ ШКОЛ	
© Ведерников В. М., Владимиров О. Б.	139
ФАКТОРЫ ПРОДОЛЖЕНИЯ ПЕНСИОНЕРАМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
© Глотова Е. Е.	144
ПЕРСПЕКТИВЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА КВАЛИФИЦИРОВАННОГО И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ)	
© Глушанок Т. М.	150
ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАЧЕСТВЕННОГО СОСТАВА РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ	
© Глушанок Т. М.	157
МИГРАЦИЯ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ УПРАВЛЕНИЯ ФГСЗН ПО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ)	
© Горбунова Л. П.	161
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТРУКТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ	
© Деменкова Т. Д.	168

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ИРГТУ С СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ В ПОДГОТОВКЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, ВОСТРЕБОВАННЫХ РЫНКОМ ТРУДА	
© Дуняшина Н. И.	176
АКТИВНАЯ ПОЗИЦИЯ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ – ГАРАНТИЯ УСПЕШНОГО СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	
© Ерохина Н. П.	181
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА РЕГИОНА – ЗАБОТА ОБЩАЯ	
© Ефимова Т. Е., Тимофеева В. В., Рыбальская Н. М.	193
ПРОФИЛИРОВАНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОСРЕДНИЧЕСКИХ УСЛУГ	
© Заводовский Г. А., Матвеева С. И.	201
ПАРТНЕРСТВО: ВУЗ – РАБОТОДАТЕЛЬ	
© Закирзаков Г. Г., Конев В. В.	210
ОПТИМИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕХАНИЗМОВ РЫНОЧНОГО И ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА НА ОСНОВЕ МОДЕЛИ ДИНАМИЧЕСКОГО СПРОСА	
© Игнатьева Е. А.	214
ДВУХУРОВНЕВАЯ СИСТЕМА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: ВЗГЛЯД РАБОТОДАТЕЛЯ	
© Кленина А. Н., Коляда И. Н.	228
ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И РЫНОК ТРУДА: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ	
© Колесникова О. А., Рыжкова Н. Г.	233
ЗАДАЧИ И ПРИОРИТЕТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В НОВЫХ УСЛОВИЯХ (ПРИГЛАШЕНИЕ К ДИСКУССИИ)	
© Комлев А. Л.	241

Научное издание

**Спрос и предложение на рынке труда
и рынке образовательных услуг
в регионах России**

Сборник докладов по материалам
Третьей Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(25 – 26 октября 2006 г.)

Книга I

Редактор *Л. П. Соколова*
Компьютерная верстка *Т. А. Григорьева*
Оформление обложки *В. Б. Пикулев*

Подписано в печать 03.10.2006. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Уч.-изд. л. 17,5. Изд. № 218.
Тираж 250 экз.

Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
ПЕТРОЗАВОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33